



RELATÓRIO DE GESTÃO EXERCÍCIO 2018

SENAR/SC

SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM
RURAL – ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DE
SANTA CATARINA

Lista de siglas e abreviações

ATeG – Assistência Técnica e Gerencial
AR – Administração Regional
CBO – Classificação Brasileira de Ocupações
CDB – Certificado de Depósito Bancário
CDI – Certificado de Depósito Interbancário
CFC – Conselho Federal de Contabilidade
CGU – Controladoria Geral da União
CNA – Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil
CNPJ – Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica
CR – Captação de Recursos
DN – Decisão Normativa
DOU – Diário Oficial da União
EaD – Educação a Distância
FPR – Formação Profissional Rural
GAS – Gestão de Atividades SENAR
IN – Instrução Normativa
INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social
MAPA – Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento
MEC – Ministério da Educação
MTE – Ministério do Trabalho
NBC – Normas Brasileiras de Contabilidade
OA – Outras Atividades
PAT – Plano Anual de Trabalho
PE – Programas Especiais
PRI – Produção de Recursos Instrucionais e Institucionais
PRONATEC – Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego
PS – Promoção Social
RFB – Receita Federal do Brasil
RH – Desenvolvimento de Recursos Humanos
SEO – Sistema de Elaboração Orçamentária
SGBF - Sistema de Gestão da Bolsa Formação
SIGEOR - Sistema de Gestão Orientado a Resultados
SIGES – Sistema de Gestão do SENAR
SISTEC - Sistema Nacional de Informações da Educação Profissional e Tecnológica
TCU – Tribunal de Contas da União
UJ – Unidade Jurisdicionada

Lista de tabelas, quadros, gráficos e figuras

Quadro 1 - Macroprocessos Finalísticos.....	12
Quadro 2 – PAT 2018 - Previsto x Realizado	15
Quadro 3 – Cadeias Produtivas da ATeG	16
Quadro 4 – Linhas de ação e áreas ocupacionais da FPR.....	17
Quadro 5 – Áreas e Atividades da PS	18
Quadro 6 – Estrutura da capacitação de RH.....	19
Quadro 7 – PAT 2018 - Previsto x Realizado	21
Quadro 8 – Síntese de Assistência Técnica e Gerencial (ATeG) - Planejada (PAT/2018) x PAT Realizado 2018.	21
Quadro 9 – Síntese da FPR em 2018, incluindo os programas especiais da FPR – Turmas, Público Previsto e Carga-horária (PAT 2018) x Turmas, Público Atendido e Carga-horária (PAT Realizado em 2018).....	22
Quadro 10 – Síntese de Outras Atividades - Planejadas (PAT/2018) X PAT Realizado 2018.....	22
Quadro 11 – Síntese da PS em 2018, incluindo os programas especiais da PS – Turmas, Público previsto e Carga-horária (PAT/2018) x Turmas, Público atendido e Carga-horária executada em 2018 por área de atividade.	23
Quadro 12 – Resumo da Capacitação de DTH realizada em 2018 x planejado (PAT) 2018.....	23
Quadro 13 – Despesa corrente por hora/aula e por participante – 2018 e 2017.	31
Quadro 14 - Comparativo das Receitas e Despesas Totais 2018-2017 (valores em R\$ 1,00)	32
Quadro 15 - Resultados físicos e financeiros previstos	32
Quadro 16 – Ações orçamentárias.....	33
Quadro 17- PAT 2019 – Quantidade Total de Eventos, Participantes e Carga-horaria planejados.....	34
Quadro 18 – Objetivos estratégicos.....	37
Quadro 19 - Descrição detalhada de cada indicador – RH interno	40
Quadro 20 - Descrição detalhada de cada indicador – RH externo	42
Quadro 21 - Descrição detalhada de cada indicador da diretriz 4.....	44
Quadro 22 - Descrição detalhada de cada indicador da diretriz 5.....	46
Quadro 23 - Descrição detalhada de cada indicador da diretriz 6.....	48
Quadro 24 - Descrição detalhada de cada indicador da diretriz 7.....	50
Quadro 25 - Descrição detalhada de cada indicador da diretriz 8.....	52
Quadro 26 - Descrição detalhada de cada indicador da diretriz 9.....	53
Quadro 27 - Descrição detalhada de cada indicador da diretriz 10.....	55
Quadro 28 - Descrição detalhada de cada indicador da diretriz 11.....	57
Quadro 29 - Descrição detalhada de cada indicador da diretriz 12.....	58
Quadro 30 – Avaliação do Sistema de Controles Internos da UJ.....	67
Quadro 31 - Acesso às informações da Entidade.....	70
Quadro 32 - Principais receitas	78
Quadro 33 - Principais receitas	79
Quadro 34 - Contratos que houve pagamentos no exercício a que se refere a prestação de contas	80
Quadro 35 - Transferências para federações e confederações	81
Quadro 36 - Força de Trabalho – Situações apuradas em 31/12 de 2016/2017/2018.....	83
Quadro 37 - Distribuição da Lotação Efetiva - Situações apuradas em 31/12/2018	83
Quadro 38 – Situações que reduzem a força de trabalho - Situações apurada em 31/12/2018	84
Quadro 39 – Composição do Quadro de Empregados por Cargo – Situações em 31/12 de 2016/2017/2018	84
Quadro 40 - Nível de Escolaridade – Situações em 31/12 de 2016/2017/2018.....	85
Quadro 41 – Avaliação de Reação Etiqueta e Comunicação.....	85
Quadro 42 – Avaliação de Reação os 5 Sentimentos	86
Quadro 43 – Avaliação de Reação Trabalhar com Propósito.....	86
Quadro 44 – Custos Associados à Manutenção dos Recursos Humanos	87
Quadro 45 – Turnover	89
Quadro 46 - Composição do Quadro de Estagiários	89
Quadro 47 – Remuneração Anual de Administradores.....	90
Quadro 48 – Remuneração Consolidada Anual de Administradores	91

Quadro 49 – Outros pagamentos à Administradores	91
Quadro 50 – Imóvel de propriedade da entidade	92
Quadro 51 – Situação de atendimento das demandas do TCU.....	94
Quadro 52 – Situação de atendimento das demandas da CGU	94
Quadro 53 – Situação de atendimento das recomendações de auditoria interna.....	94
Gráfico 1: Comparativo das ações planejadas do PAT 2018 com o PAT Reformulado 2018	20
Gráfico 2: Quantidade de eventos realizados em 2018 e 2017.....	24
Gráfico 3: Comparação do número total de participantes nos anos de 2018 e 2017	25
Gráfico 4: Carga horária total executada no ano de 2018 e 2017	25
Gráfico 5: Total de turmas, participantes e carga horária executados em 2018 e 2017	26
Gráfico 6: Eventos de FPR por região do SENAR AR/SC em 2018 e 2017	27
Gráfico 7: Eventos de PS por região do SENAR AR/SC em 2018 e 2017	27
Gráfico 8: Participantes FPR e PS em 2018	28
Gráfico 9: Relação do número de eventos por funcionários ativos em 2017 e 2018	29
Gráfico 10: Número de Supervisões por número de supervisores regionais em 2018 e 2017.....	29
Gráfico 11: Relação entre o número de eventos realizados, por número de municípios atendidos em 2018 e 2017	30
Gráfico 12: Número de supervisões em 2018 por região	30
Gráfico 13: Percentual de eventos supervisionados em 2018 e 2017	31
Gráfico 14: Despesas Orçamentárias	33
Gráfico 15 – Avaliação de Concluintes – Perguntas sobre a avaliação da qualidade do curso em relação: 1.1 Material das aulas teóricas; 1.2. Material das aulas práticas; 1.3. Se os assuntos desenvolvidos estavam adequados ao curso; 1.4. Se o tempo de duração do curso foi suficiente.	72
Gráfico 16 – Avaliação de Concluintes – Perguntas sobre a avaliação do desempenho dos instrutores em relação a: 2.1 Forma de tratar os participantes; 2.2. Explicação do conteúdo; 2.3. Estímulo à participação de todos; 2.4. Pontualidade e cumprimento de carga-horária.	73
Gráfico 17 – Avaliação de Concluintes – Perguntas sobre a Organização/Mobilização do Curso em relação ao item 3.1, Avaliação quanto a época em que o curso aconteceu; 3.2. Avaliação quanto ao convite e orientações prévias para participar do evento; 3.3. Avaliação sobre o local do evento.	74
Gráfico 18 – Avaliação de Concluintes – Avaliação dos participantes sobre a possível contribuição do curso em relação à: 4.1. Melhoria do desempenho no trabalho; 4.2. Possível contribuição do curso para melhorar os conhecimentos; 4.3. Possível contribuição do curso para aumentar a renda; 4.4. Possível contribuição do curso para melhorar a qualidade de vida.	75
.....	76
Gráfico 19 – Avaliação dos participantes sobre a satisfação e organização da ATeG em relação à: 1.1. Satisfação com o programa de Assistência Técnica e Gerencial oferecido pelo SENAR; 1.2. Local onde ocorrem as visitas; 1.3. Frequência das visitas;	76
Gráfico 20 – Avaliação dos participantes sobre a efetividade e resultado da ATeG em relação à: 1.4. Você tem utilizado as recomendações e informações da ATeG para melhorar na atividade; 1.5. Qual o principal resultado da ATeG;.....	77
Gráfico 21 – Principais Receitas Orçamentárias	78
Gráfico 22 – Principais Despesas.....	79
Figura 1 – Organograma do SENAR-AR/SC.....	10
Figura 2 – Mapa Estratégico do SENAR-AR/SC.....	36
Figura 3 – Alinhamento das unidades ao planejamento estratégico.....	61

Sumário

1- Apresentação	7
2- Visão geral da unidade prestadora de contas	8
2.1- Identificação da unidade.....	8
2.2- Finalidade e competências institucionais	10
2.3- Ambiente de atuação	11
3- Planejamento organizacional e desempenho orçamentário e operacional	15
3.1- Resultados da gestão e dos objetivos estratégicos.....	15
3.2- Informações sobre a gestão	36
Objetivos Estratégicos.....	37
3.3- Estágio de implementação do planejamento estratégico	60
4- Governança	63
4.1- Descrição das estruturas de governança	63
Conselho Administrativo	64
Conselho Fiscal	64
Superintendência	65
Auditoria Independente Contratada	66
4.2- Gestão de riscos e controles internos.....	66
5- Relacionamento com a sociedade	70
5.1- Canais de acesso do cidadão.....	70
5.2- Mecanismos de transparência sobre a atuação da unidade	70
5.3- Avaliação dos produtos e serviços pelos cidadãos-usuários.....	71
6- Desempenho financeiro e informações contábeis	78
6.1- Desempenho financeiro do exercício.....	78
6.2- Principais contratos firmados	80
6.3- Transferências, convênios e congêneres	81
6.4- Tratamento contábil da depreciação, da amortização e da exaustão de itens do patrimônio e avaliação e mensuração de ativos e passivos	81
6.5- Sistemática de apuração de custos no âmbito da unidade e cálculos referentes à gratuidade dos cursos (somente para as entidades do Sesc, Senai, Sesi e Senac)	81
6.6- Demonstrações contábeis exigidas pela NBC T 16.6 e notas explicativas	81
6.7- Demonstrações contábeis e notas explicativas feitas de acordo com legislação específica	82
7- Áreas especiais da gestão	83
7.1- Gestão de pessoas, terceirização e custos relacionados	83
7.2- Remuneração do corpo de dirigentes e conselheiros.....	90
7.3- Gestão de patrimônio imobiliário	92
7.4- Gestão ambiental e sustentabilidade	92
8- Conformidade da gestão e demandas de órgãos de controle	94

8.1- Tratamento de deliberações do TCU	94
8.2- Tratamento de recomendações do Órgão de Controle Interno	94
8.3 - Tratamento de recomendações da Auditoria Interna	94
9- Apêndices	95
9.1- Demonstrações contábeis consolidadas das entidades do Sistema	95
9.2- Outras análises referentes às entidades do Sistema	95
9.3- Quadros, tabelas e figuras complementares	95

1- Apresentação

O presente Relatório de Gestão tem como objetivo apresentar os elementos identificadores da unidade, bem como a análise do planejamento estratégico e os resultados da gestão técnica, orçamentária e financeira, prestando contas dos recursos investidos na instituição e dos resultados alcançados durante o exercício de 2018, conforme as disposições da Instrução Normativa - IN TCU 63/2010, Decisões Normativas do TCU - DN 161/2017 e DN 163/2017 e da Portaria nº 59/2017.

Está estruturado em oito capítulos e uma seção de apêndices.

No segundo capítulo apresentamos a visão geral da unidade prestadora de contas, com informações sobre a Identificação da Unidade, Finalidade e Competências Institucionais e Ambiente de atuação;

No terceiro capítulo, é detalhado o Planejamento Organizacional e Desempenho Orçamentário, com resultados da Gestão e dos objetivos estratégicos. Destaca-se, nesse capítulo, as informações relacionadas à execução do seu Plano Anual de Trabalho, trazendo comparativos entre planejamentos e execução das ações e atividades no ano de 2018 e apresentação dos indicadores de desempenho. Ainda nesse capítulo, é detalhado o planejamento estratégico.

No quarto capítulo estão estruturadas as informações sobre as estruturas de governança, detalhando-se os órgãos e estruturas que dão suporte à manutenção de um ambiente de controle adequado. Além disso, é apresentado a Gestão e riscos e controles internos da instituição.

No quinto capítulo são apresentadas as informações do Relacionamento com a Sociedade, os canais de acesso ao cidadão, Mecanismos de Transparência sobre a Atuação da Unidade e Avaliação dos Produtos e Serviços Pelos Cidadãos-Usuários.

No capítulo 6 temos o desempenho financeiro e informações contábeis, no qual conta o desempenho Financeiro do Exercício, os principais contratos firmados, as transferências, convênios e congêneres são apresentadas, são detalhadas as informações sobre o tratamento contábil da depreciação e amortização de itens do patrimônio, a sistemática de apuração dos custos, além de fazer referência às demonstrações contábeis.

No item 7, estão descritas as áreas especiais da gestão, com informações sobre a gestão de pessoas, do patrimônio e gestão ambiental e Sustentabilidade.

Por fim, no capítulo 8, o relatório de gestão traz, o detalhamento da conformidade da gestão com as demandas dos órgãos de controle.

A metodologia adotada neste relatório para as fórmulas de cálculo e o método de medição está centrada nos comparativos das metas quantitativas previstas no PAT e as ações efetivamente realizadas no exercício e ainda no comparativo das ações/atividades realizadas no exercício em relação ao ano anterior.

Concluímos que, mesmo havendo uma série de variáveis, tais como chuvas e sazonalidade de culturas, e os reflexos da crise econômica, atingimos os resultados esperados para o exercício de 2018.

2- Visão geral da unidade prestadora de contas

2.1- Identificação da unidade

Entidade/Unidade Federativa

Serviço Nacional de Aprendizagem Rural – Administração Regional do Estado de Santa Catarina

Poder e órgão de vinculação	
Poder: Executivo	
Órgão de vinculação: Ministério do Trabalho	
Identificação da Unidade Jurisdicionada (UJ)	
Natureza Jurídica: Serviço Social Autônomo	CNPJ: 04.260.738/0001-49
Principal atividade: Outras Atividades de Ensino não especificadas anteriormente	Código CNAE: 8599-6/99
Contatos	
Telefones/fax: 48 – 3331-9700 / 3333-0105	
Endereço postal: Rua Delminda Silveira, 200 – Bairro Agrônômica CEP: 88025-500 Florianópolis- SC	
Endereço eletrônico: senar-sc@senar.com.br	
Página na internet: www.senar.com.br	

Identificação dos administradores			
Cargo	Nome	CPF	Período de gestão
Administrador da entidade			
Presidente do Conselho Administrativo	José Zeferino Pedrozo	003.151.929-68	01/01/2018 a 31/12/2018
Membros do Conselho Administrativo:			
Representante da FETAESC	José Walter Dresch	430.178.359-87	01/01/2018 a 31/12/2018
Suplente da FETAESC	Luiz Sartor	433.031.969-15	01/01/2018 a 31/12/2018
Representante da OCESC	Luiz Vicente Suzin	387.091.049-68	01/01/2018 a 31/12/2018
Suplente da OCESC	Neivo Luiz Panho	469.340.739-91	01/01/2018 a 31/12/2018
Representante da Agroindústria	Ricardo de Gouvêa	514.425.909-04	01/01/2018 a 31/12/2018
Suplente da Agroindústria	Cinthyá Monica da Silva Zanuzzi	892.430.219-15	01/01/2018 a 31/12/2018
Representante do Senar Nacional	Daniel Klüppel Carrara	477.977.891-34	01/01/2018 a 31/12/2018
Suplente do Senar Nacional	Adilcio Pedro Pazetto	245.763.879-87	01/01/2018 a 31/12/2018
Membros do Conselho Fiscal:			

Representante da FETAESC	Valdeci de Andrada Pereira	288.764.669-91	01/01/2018 a 31/12/2018
Suplente da FETAESC	Adriano da Cunha	018.562.509-62	01/01/2018 a 31/12/2018
Representante da FAESC	Tatiane Mecabô Cupello	026.593.759-09	01/01/2018 a 31/12/2018
Suplente da FAESC	Gilberto Modesto da Silva	540.179.129-15	01/01/2018 a 31/12/2018
Representante do Senar Nacional	Rita Marisa Alves	417.238.809-49	01/01/2018 a 31/12/2018
Suplente do Senar Nacional	Pedro Cavalheiro de Almeida	032.239.909-25	01/01/2018 a 31/12/2018
Diretores:			
Superintendente	Gilmar Antônio Zanluchi	556.281.179-00	01/01/2018 a 31/12/2018
Assessor Administrativo, Financeiro e Contábil	Gilson Angnes	692.786.959-04	01/01/2018 a 31/12/2018
Assessor Jurídico	Clemerson Jose Argenton	892.810.559-53	01/01/2018 a 31/12/2018
Assessor Técnico	Rodrigo Pedrozo	078.628.539-70	01/01/2018 a 31/12/2018
Assessor Técnico	Paula Dias Coimbra Nunes	030.209.419-97	03/09/2018 a 31/12/2018

Unidades descentralizadas

Nome	Principal atividade	Responsável	Telefone e e-mail	Endereço
------	---------------------	-------------	-------------------	----------

A entidade não possui unidades descentralizadas.

Organograma funcional

No topo do organograma do SENAR-AR/SC encontra-se o Conselho Administrativo Estadual, órgão máximo no âmbito da Administração Regional de Santa Catarina, que é composto pelo Presidente da Federação da Agricultura e Pecuária do Estado de Santa Catarina – FAESC, que é seu presidente nato; 01 (um) representante da Administração Central do SENAR, o Presidente da Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Estado de Santa Catarina - FETAESC, 01 (um) representante da Agroindústria e 01 (um) representante das Organizações das Cooperativas do Estado de Santa Catarina – OCESC e igual número de suplentes.

Além do Conselho Administrativo temos o Conselho Fiscal, órgão colegiado de fiscalização dos atos administrativos da Administração Regional. É composto por 03 (três) membros titulares e igual número de suplentes indicados pela Federação da Agricultura e Pecuária do Estado de Santa Catarina - FAESC, pelo SENAR – Administração Central e pela Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Estado de Santa Catarina - FETAESC.

A atuação do Conselho Administrativo e do Conselho Fiscal da instituição apoia-se numa Superintendência, 3 (três) assessorias e outros 8 (oito) setores, todos ligados diretamente à Superintendência, conforme apresentado na Figura 1.

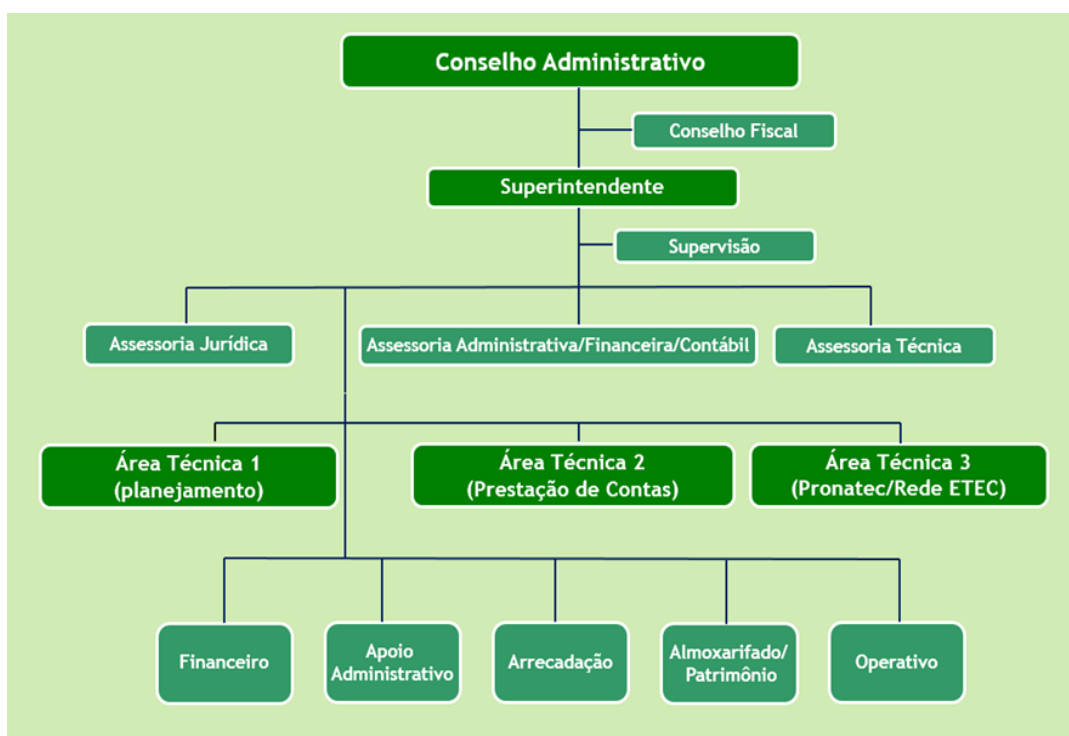


Figura 1 – Organograma do SENAR-AR/SC

2.2- Finalidade e competências institucionais

O Serviço Nacional de Aprendizagem Rural – SENAR, criado pela Lei nº 8.315, de 23 de dezembro de 1991, é uma entidade de direito privado, paraestatal, mantida pela classe patronal rural, vinculada à Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA) e administrada por um Conselho Deliberativo tripartite. Integrante do chamado ‘Sistema S’, tem como função cumprir a missão estabelecida pelo seu Conselho Deliberativo, composto por representantes do governo federal e das classes trabalhadora e patronal rural.

O SENAR-AR/SC está vinculado à Federação da Agricultura e Pecuária do Estado de Santa Catarina (FAESC) e tem como missão “Realizar a Educação Profissional, a Assistência Técnica e Gerencial e as Atividades de Promoção Social, contribuindo para um cenário de crescente desenvolvimento da produção sustentável, da competitividade e de avanços sociais no campo”, com base nos princípios e diretrizes institucionais, as quais estão consolidadas no documento norteador nacional, denominado Série Metodológica do SENAR.

Para cumprir a sua missão institucional, o SENAR atua em três vertentes prioritárias de trabalho: Assistência Técnica e Gerencial (ATeG), Formação Profissional Rural (FPR) e Promoção Social (PS), inseridas no contexto socioeconômico do meio rural, cujas competências estão estruturadas nos seguintes princípios:

- Organizar, administrar e executar, em todo o estado de Santa Catarina, grupos de Assistência Técnica e Gerencial, ações de Formação Profissional Rural e atividades de Promoção Social dos trabalhadores e produtores rurais;
- Assistir as entidades empregadoras na elaboração e execução de programas de treinamento e na realização de aprendizagem metódica ministrada no próprio emprego;
- Com base nos princípios da livre iniciativa e da economia de mercado, estabelecer e difundir metodologias adequadas à formação profissional rural e promoção social do trabalhador rural;

- Exercer a coordenação, supervisão e fiscalização da execução dos programas e projetos de formação profissional rural e promoção social;
- Assessorar o Governo Federal em assuntos relacionados com a formação de profissionais rurais e atividades assemelhadas.

Missão	Visão de futuro	Valores
Realizar a Educação Profissional, a Assistência Técnica e Gerencial e as atividades de Promoção Social, contribuindo para um cenário de crescente desenvolvimento da produção sustentável, da competitividade e de avanços sociais no campo.	Ser referência em formação profissional e assistência técnica ao produtor e trabalhador rural	<ul style="list-style-type: none"> * Ética e transparência; * Responsabilidade social, econômica e ambiental; * Excelência no desenvolvimento das ações; * Inovação para a competitividade rural; * Produtividade para Segurança alimentar e nutricional; * Promoção da melhoria das condições de trabalho e saúde rural

Normas da UJ	
Norma	Endereço para acesso
Lei nº 8.315/91, publicada no DOU no dia 24/12/1991	http://www.senar.org.br/biblioteca/legislacao
Decreto nº 566/92, publicado no DOU no dia 11/06/1992	http://www.senar.org.br/biblioteca/legislacao
Regulamento de Licitações do SENAR	http://www2.senar.com.br/licitacoes
Regimento Interno	http://www.senar.org.br/sites/default/files/sites/default/files/uploads/regimento_interno_do_senar_2017.pdf
Outros documentos	Endereço para acesso
Mapa estratégico	sigeor.senar.com.br
Planejamento estratégico	sigeor.senar.com.br
Indicadores de desempenho utilizados na gestão	http://www2.senar.com.br/Transparencia/RelatorioGestao
Organograma	http://www2.senar.com.br/Transparencia/RelatorioGestao
Macroprocessos finalísticos	http://www2.senar.com.br/Transparencia/RelatorioGestao

2.3- Ambiente de atuação

2.3.1. Ambiente de atuação da entidade

- O ambiente de atuação do SENAR é caracterizado pelo meio rural catarinense com os produtores (pessoas físicas ou jurídicas) e trabalhadores rurais e suas famílias. A capilaridade do SENAR permite o atendimento de demandas em todos os municípios do estado de Santa Catarina com vocação agropecuária. Em Santa Catarina a agricultura é uma atividade social e econômica muito importante em função do expressivo número de famílias que vivem no meio rural, cerca de 183.065 estabelecimentos agropecuários, gerando cerca de 500 mil postos de trabalho diretos. A agropecuária catarinense é muito diversificada e com destaque no ranking nacional de diversos produtos agropecuários, especialmente suínos, frangos, ostras, mexilhões, leite, mel, maçã, cebola, arroz, fumo, alho, erva-mate, banana, uva e produtos da silvicultura (ICEPA, 2018).
- Conforme o Censo Agropecuário de 2017 do IBGE, na fruticultura em Santa Catarina existem 4.167 estabelecimentos rurais produtores de banana; 2.104 de maçã; 2.111 de uva; 922 de maracujá; 567 de pêsego e 442 de ameixa. Na produção animal, a bovinocultura de corte está presente em 132.590 estabelecimentos, os bovinos de leite em 71.054 propriedades, suínos com 17.666 estabelecimentos, frangos com 11.404 propriedades comerciais.
- O ambiente interno o Senar possui um corpo de dirigentes e colaboradores qualificados para a consecução dos seus objetivos. O Senar possui 24 colaboradores, sendo 22 ativos. Dos colaboradores ativos, 6 encontram-se na área meio e 16 na área fim.
- A frota de veículos do SENAR-AR/SC, regulamentada pela portaria nº 05/2014, é composta de 10 (dez) unidades, sendo que 03 (três) atendem a sede e 07 (sete) atendem as Supervisões Regionais. O parque tecnológico está equipado com servidores e computadores necessários as atividades.

5.3.2. Ambiente de negócios da unidade

i. Descrição geral

O SENAR tem como principais objetivos realizar a assistência técnica e gerencial, educação profissional e a promoção social das pessoas do meio rural, com base nos princípios, diretrizes e padrão de qualidade institucionais.

O objetivo do SENAR-AR/SC é promover a formação e a promoção social do público-alvo, constituído de trabalhadores e produtores rurais e suas famílias, que são beneficiados com processos educativos vinculados à realidade do meio rural, visando o seu desenvolvimento como cidadão e trabalhador, numa perspectiva de crescimento e de bem-estar social.

No cumprimento da sua missão institucional, o SENAR-AR/SC estabelece três vertentes prioritárias de trabalho, sendo elas a Formação Profissional Rural (FPR), a Promoção Social (PS) e a Assistência Técnica e Gerencial (ATeG), conforme previsto na missão institucional *“Realizar a Educação Profissional, a Assistência Técnica e Gerencial e as Atividades de Promoção Social, contribuindo para um cenário de crescente desenvolvimento da produção sustentável, da competitividade e de avanços sociais no campo”*. Estas vertentes (FPR, PS e ATeG) compreendem os macroprocessos finalísticos, demandando a maior parte do esforço operacional e financeiro da entidade. Foram conduzidos, de acordo com as normas e diretrizes nacionais, com base no Planejamento Organizacional abaixo descrito:

Quadro 1 - Macroprocessos Finalísticos

Macroprocessos	Descrição	Produtos e Serviços	Principais Clientes	Subunidades Responsáveis
Formação Profissional Rural (FPR)	Processo educativo, sistematizado, que se integra aos diferentes níveis e modalidades da educação e às dimensões do trabalho, da ciência e da	Modalidades de Educação 1. Educação Não Formal 1.1. Formação Inicial: 1.1..1. Aprendizagem Rural	Pessoas do meio rural, associadas aos processos produtivos	SENAR-AR/SC

	tecnologia, objetivando o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes para a vida produtiva e social, atendendo às necessidades de efetiva qualificação para o trabalho com perspectiva de elevação da condição sócio profissional do indivíduo. Abrange as seguintes Linhas de Ação: 1. Agricultura; 2. Pecuária; 3. Silvicultura; 4. Aquicultura; 5. Agroindústria; 6. Atividades de Apoio Agrossilvipastoril; 7. Atividades relativas à prestação de serviços.	1.1.2. Qualificação Profissional Básica 1.2. Formação Continuada 1.2.1. Aperfeiçoamento 1.2.2. Atualização 1.2.3. Especialização 2. Educação Formal 2.1. Educação Profissional Técnica de Nível Médio: 2.1.1. Qualificação Profissional Técnica 2.1.2. Habilitação Técnica (Rede e-Tec) 2.1.3. Especialização Técnica 2.2. Educação Profissional Tecnológica de Graduação de Graduação e Pós-graduação 2.2.1. Graduação 2.2.2. Pós-graduação	agrossilvipastoris.	
Promoção Social (PS)	Conjunto de atividades com enfoque educativo, que possibilita ao trabalhador, ao produtor rural e às suas famílias a aquisição de conhecimentos, o desenvolvimento de habilidades pessoais e sociais e mudanças de atitudes, favorecendo, assim, uma melhor qualidade de vida e participação na comunidade rural.	Área de Atividade/Caráter 1. Alimentação e nutrição /Educativo e preventivo; 2. Artesanato / Educativo, cultural, econômico; 3. Cultura / Cultural, educativo, recreativo; 4. Educação / Educativo, participativo, preventivo; 5. Esporte e lazer / Educativo, participativo, recreativo; 6. Saúde / Educativo, preventivo, atendimento; 7. Apoio às comunidades rurais / Educativo, preventivo, atendimento. Tipos de Programações e Estratégias Educativas: 1. Atividades físicas; 2. Campanha; 3. Curso; 4. Dia especial; 5. Encontro; 6. Oficina; 7. Palestra; 8. Programa; 9. Seminário; 10. Torneio; 11. Treinamento.	Pessoas do meio rural associadas aos processos produtivos agrossilvipastoris	SENAR-AR/SC
Assistência Técnica e Gerencial (ATEG)	É um serviço de educação não formal, de caráter continuado, que promove processos de gestão e produção no meio rural. Compreende assistência técnica associada à consultoria gerencial, em consonância com a FPR e PS,	Visitas técnicas e gerenciais mensais de 4 horas, totalizando 96 horas por unidade, com duração de 2 anos. São atendidas as seguintes Cadeias Produtivas: 1. Apicultura;	Produtores Rurais.	SENAR-AR/SC

	<p>visando a gestão sustentável e lucrativa de propriedades rurais. Está fundamentada em 5 etapas do processo a ser aplicado no desenvolvimento da propriedade rural atendida:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diagnóstico Produtivo Individualizado; 2. Planejamento Estratégico; 3. Adequação Tecnológica; 4. Capacitação Profissional Complementar; 5. Avaliação Sistemática de Resultados. 	<ol style="list-style-type: none"> 2. Bovinocultura de corte; 3. Bovinocultura de leite; 4. Fruticultura; 5. Olericultura; 6. Ovinocultura de corte; 7. Piscicultura. 8. Maricultura. 		
--	---	--	--	--

Fontes: Doc. nº 2 e 4 – Série metodológica – SENAR/2013 e Documento Norteador ATeG – SENAR/2017.

ii. Adversidades

A execução das ações planejadas pelo SENAR-AR/SC está sujeita a alterações em função da ocorrência de situações adversas resultantes das condições climáticas, ocorrência de intempéries ou outros fenômenos que podem atingir as atividades agropecuárias. Tais situações podem influenciar na disponibilidade do público alvo dos programas da FPR e da PS e na adoção de novas ações emergenciais e específicas, de acordo com o surgimento de outras necessidades.

No ano de 2018 a agropecuária brasileira sofreu algumas adversidades que afetaram o crescimento do setor, destes, principalmente alguns fatores climáticos, a greve dos caminhoneiros e a eleição presidencial. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a economia do país cresceu 1,1% em 2018 em comparação a 2017, neste mesmo período o setor agropecuário apresentou 0,1% de crescimento.

iii. Riscos

Diversos fatores econômicos, sociais e climáticos podem influenciar na demanda do público alvo para os treinamentos e ações do SENAR-AR/SC, o que pode resultar em riscos para o cumprimento das metas planejadas e realizadas. Porém, até o momento, não detectamos algum risco de alto grau de probabilidade de ocorrer que contenha alto grau de severidade nas ações da entidade.

iv. Estratégias de enfrentamento

A fim de viabilizar a execução dos eventos associados à ATeG, FPR e à PS, o SENAR-AR/SC estabelece parcerias locais com entidades como Sindicatos Rurais, Associações de Produtores, Entidades de Classe Organizadas, e outros que as auxiliem a alcançar a clientela de modo abrangente e efetivo no maior número possível de municípios do estado. Essas entidades, por seu poder de atuação como lideranças locais e junto a seus associados, em geral atingem a capilaridade almejada pela instituição, contribuindo para o levantamento das necessidades locais de capacitação profissional e promoção social, bem como para a mobilização e composição das turmas, de acordo com a melhor época de realização, reduzindo a evasão nos eventos em decorrência de fatores adversos que podem interferir no cumprimento das metas estabelecidas.

3- Planejamento organizacional e desempenho orçamentário e operacional

3.1- Resultados da gestão e dos objetivos estratégicos

Para o atendimento de seus objetivos institucionais e o cumprimento de sua missão, o SENAR-AR/SC desenvolve uma série de ações relacionadas às suas atividades finalísticas, necessárias ao cumprimento das metas físicas e financeiras estabelecidas. Desta forma, o planejamento estratégico do SENAR-AR/SC tem como foco os panoramas dos ambientes externo e interno à instituição, do ano em curso e do ano consecutivo, materializado no PAT e PAT Reformulado, voltados às necessidades da clientela do SENAR e do mercado de trabalho.

Os objetivos estratégicos da instituição são consolidados anualmente no Plano Anual de Trabalho (PAT) que é elaborado conforme recomendado na Série Metodológica do SENAR/2013, compatibilizando o diagnóstico externo, que reflete o retrato das características sociopolíticas e econômicas dos municípios e regiões do estado, e diagnóstico interno, que reflete a capacidade operacional da instituição.

O Plano Anual de Trabalho e Proposta Orçamentária são aprovados pelo Conselho Administrativo. Esse documento é encaminhado anualmente à Administração Central do SENAR, que consolida as propostas de todas as Administrações Regionais.

3.1.1- Plano Anual de Trabalho (PAT) 2018

i. Descrição

Descrição geral	
O plano anual de trabalho consolida as ações a serem desenvolvidas na área finalística através da execução da Assistência Técnica e Gerencial (ATeG), da Formação Profissional Rural (FPR), da Promoção Social (PS), de Outras Atividades (OA) e do Desenvolvimento de Recursos Humanos (RH).	
Responsável	Gilmar Antônio Zanluchi

O Plano Anual de Trabalho - PAT referente ao período de 2018, é o principal programa relacionado ao objetivo estratégico, foi elaborado em setembro de 2017 e reformulado em setembro de 2018. A reformulação do planejamento das ações e atividades permite ao SENAR-AR/SC levar em conta a demanda sazonal dos eventos, as peculiaridades de cada região do estado, com relação ao modo e diversificação da produção, bem como a sua capacidade financeira e operativa para a execução de eventos, reordenando o ritmo das ações no sentido de alcançar os objetivos e metas fixados para o exercício. Abaixo demonstramos os resultados obtidos em 2018 nas metas estabelecidas no objetivo estratégico PAT – Plano Anual de Trabalho:

Quadro 2 – PAT 2018 - Previsto x Realizado

	Turmas			Participantes			Carga-Horária		
	Pat 2018	Realizado 2018	% realização	Pat 2018	Realizado 2018	% realização	Pat 2018	Realizado 2018	% realização
TOTAL	4.778	4.748	99,37%	114.314	119.794	104,79%	219.837	218.186	99,25%

Fonte: Área Técnica 2018.

Pode-se observar no quadro acima que, em 2018, o SENAR-AR/SC realizou 99,37% das turmas planejadas, 104,79% em participantes e 99,25% da carga horária previstas, os quais detalhamos na sequência.

Assistência Técnica e Gerencial – ATeG

A Assistência Técnica e Gerencial do SENAR – ATeG é caracterizada pela oferta de assistência técnica associada à consultoria gerencial, em consonância com as ações de Formação Profissional Rural e atividades de Promoção Social, objetivando o gerenciamento das atividades de forma sustentável e lucrativa, bem como utilizando tecnologias e formas de manejo que possibilitem o desenvolvimento do negócio.

A metodologia desenvolvida na Assistência Técnica e Gerencial está fundamentada em 5 etapas que abrangem todo o processo a ser aplicado no desenvolvimento da propriedade rural atendida: 1. Diagnóstico Produtivo Individualizado; 2. Planejamento Estratégico; 3. Adequação Tecnológica; 4. Capacitação Profissional Complementar; 5. Avaliação Sistemática de Resultados.

Os grupos de produtores rurais são formados por cadeia produtiva, com um limite de 20 a 30 vagas. Os grupos de propriedades rurais são assistidos por aproximadamente 2 anos, com visitas técnicas e gerenciais mensais de 4 horas. A Assistência Técnica e Gerencial teve início em agosto de 2016, com as seguintes Cadeias Produtivas: Apicultura; Bovinocultura de corte; Bovinocultura de leite; Fruticultura; Olericultura; Ovinocultura de corte, Maricultura e Piscicultura; podendo ser ampliada para outras cadeias demandadas.

A Assistência Técnica e a Extensão Rural (ATER) promove a educação no âmbito da agropecuária, adequando o conhecimento obtido com a vivência no meio rural. De acordo com a Política Nacional de Assistência Técnica e Extensão Rural para a Agricultura Familiar e Reforma Agrária (PNATER) pela Lei nº 12.188, criada em 11 de janeiro de 2010, a ATER é um serviço de educação não formal, de caráter continuado, que promove processos de gestão e produção no meio rural.

Quadro 3 – Cadeias Produtivas da ATeG

Vertente	Atividades
Assistência Técnica e Gerencial (ATeG)	Cadeias Produtivas de: <ul style="list-style-type: none"> • Apicultura; • Bovinocultura de corte; • Bovinocultura de leite; • Fruticultura; • Olericultura; • Ovinocultura de corte; • Piscicultura; • Maricultura. • Outras cadeias demandadas.

Fonte: Documento Norteador ATeG – SENAR/2016

Formação Profissional Rural – FPR

A estrutura ocupacional para o desenvolvimento da FPR expressa as possibilidades de intervenção educativa e baseia-se nos diversos setores da economia existentes no meio rural que geram trabalho: o primário ou de produção, o secundário ou de transformação e o terciário, referente ao comércio e à prestação de serviços. Por sua vez, o conjunto de ocupações que compõe sua estrutura ocupacional parte das grandes linhas de ação dos setores da economia mencionados, as quais se desmembram em áreas ocupacionais, ou famílias de ocupações, e estas em ocupações específicas.

A estrutura ocupacional está dividida em 8 linhas de ação, quais sejam: agricultura, pecuária, silvicultura, aquicultura, extrativismo, agroindústria, atividades de apoio agrossilvipastoril e atividades relativas à prestação de serviços, que se desmembram em áreas ocupacionais e ocupações, sendo uma ocupação (profissão) um conjunto articulado de tarefas e operações destinadas à obtenção de produtos e/ou serviços que servem como base para o desenvolvimento de ações de FPR.

Tais ações são, por definição, um conjunto de atividades desenvolvidas de forma sistematizada junto à população rural, visando à capacitação para o desenvolvimento de uma ocupação. Cumpre salientar que, exceto a linha de ação denominada extrativismo, todas as demais são desenvolvidas na Administração Regional de Santa Catarina.

O Quadro 4 demonstra a estrutura das linhas de ação e áreas ocupacionais da FPR.

Quadro 4 – Linhas de ação e áreas ocupacionais da FPR

Relação entre os setores da economia, as linhas de ação e as áreas ocupacionais		
Setor da economia	Linha de ação	Áreas ocupacionais
Primário	Agricultura	- Grandes culturas anuais; - Grandes culturas semiperenes e perenes; - Olericultura; - Fruticultura; - Floricultura e plantas ornamentais; - Plantas medicinais e especiarias; - Produção de sementes e mudas; - Produção orgânica.
	Pecuária	- Pecuária de grande porte; - Pecuária de médio porte; - Pecuária de pequeno porte.
	Silvicultura	- Florestamento e reflorestamento.
	Aquicultura	- Criação de animais aquáticos; - Criação de vegetais aquáticos.
	Extrativismo	- Extrativismo vegetal; - Extrativismo animal.
Secundário	Agroindústria	- Beneficiamento e transformação primária de produtos de origem agrossilvipastoril.
Terciário	Atividades de apoio Agrossilvipastoril	- Mecanização agrícola; - Irrigação e drenagem; - Administração rural.
	Atividades relativas à prestação de serviços	- Construções rurais; - Montagem e reparo de máquinas agrícolas e motores; - Classificação, armazenagem e preservação de produtos de origem agrossilvipastoril; - Prestação de serviços nas áreas de saúde, vestuário, artigos domésticos, agropecuária e extrativismo; - Turismo rural.

Fonte: Doc. nº 2 – Série metodológica – SENAR/2008

Outros eventos

O SENAR-AR/SC utiliza como estratégia de divulgação das ações/atividades de FPR e PS ao público alvo, a participação em feiras, exposições agropecuárias e outros eventos que reúnam um expressivo número de produtores, trabalhadores rurais e suas famílias. Além disso, o SENAR-AR/SC apoia o intercâmbio de produtores rurais através de viagens de estudo, tendo como objetivo a troca de experiências e conhecimentos de novas tecnologias voltadas para a atividade rural. Essas atividades são definidas como Outras Atividades, e divididas em dois tipos conforme ação: Feiras e Exposições Agropecuárias e Viagem de Estudos Agropecuários.

As viagens de estudos agropecuários são ações de caráter “visita técnica”, que é uma estratégia didática de caráter informativo e institucional tutorada pelo grupo de profissionais que realizam as rotinas no sistema produtivo em questão (agroindústrias, propriedades, fábricas, armazéns, etc.). Voltada para um grupo de participantes de processos de ensino aprendizagem e/ou profissionais interessados, objetiva fornecer uma rápida visão sobre os aspectos operacionais, funcionais e de instalações físicas, consolidar conhecimentos previamente apreendidos e a utilização ou não de tais conhecimentos posteriormente.

As Feiras e Exposições Agropecuárias são eventos com reunião de grande público sendo uma estratégia que visa apresentar tecnologias, animais e insumos que podem ser utilizados pelo produtor rural para aprimoramento e/ou aperfeiçoamento das atividades desenvolvidas.

Promoção Social - PS

Considerada como complementar da FPR, as atividades da Promoção Social (PS) constituem um “processo educativo, não formal, participativo e sistematizado, vinculado à realidade do meio rural” e visa a “aquisição de conhecimentos, o desenvolvimento de habilidades pessoais e sociais e mudanças de atitudes, favorecendo, assim, uma melhor qualidade de vida e participação na comunidade das pessoas do meio rural”. (Série Metodológica, Doc. 4, Processo da Promoção Social, SENAR/2013, p. 15, 17).

As atividades desenvolvidas pela instituição foram agrupadas em 7 Áreas de Atividades, assim definidas: Alimentação e nutrição; Apoio às comunidades rurais, Artesanato; Cultura; Educação; Esporte e lazer; Saúde, conforme demonstra o Quadro 5.

Quadro 5 – Áreas e Atividades da PS

Áreas de Atividades	Atividades
Alimentação e nutrição	Alimentação materno-infantil; Planejamento de cardápios com aproveitamento de alimentos seguros; Produção artesanal de alimentos; Saúde e alimentação.
Apoio às Comunidades Rurais	Serviços comunitários.
Artesanato	Artesanato de bordados Artesanato de chifres, ossos e cartilagens; Artesanato de crochê e tricô; Artesanato de fibras naturais; Artesanato de materiais recicláveis; Artesanato de metais; Artesanato de pedras; Artesanato de produtos aquáticos; Artesanato de rendas; Artesanato de sementes, cascas, folhas e flores; Artesanato de tricô; Artesanato em argila e congêneres; Artesanato em cera e congêneres; Artesanato em couro e pele; Artesanato em madeira; Artesanato em papel e papelão; Artesanato de tecidos; Decoupage; Macramê; Pintura; Tapeçaria; Teceragem.
Cultura	Dança; Música; Literatura; Artes.

Educação	Alfabetização de jovens e adultos; Educação ambiental; Educação para o trabalho; Educação para o consumo; Educação para a inclusão; Educação para a organização comunitária.
Esporte e Lazer	Ginástica cooperativa / recreativa; Iniciação esportiva (jogos coletivos); Modalidades esportivas; Caminhada; Cavalgada; Passeio ciclístico; Atividades físicas para a terceira idade.
Saúde	Equoterapia; Doenças crônicas não transmissíveis; Doenças transmissíveis; Prevenção de acidentes; Saneamento básico no meio rural; Saúde materno-infantil; Saúde na terceira idade; Saúde reprodutiva; Saúde bucal.

Fonte: Série metodológica – Doc. Nº 3 – Processo da Promoção Social – SENAR 2013, página 47.

Desenvolvimento de Talentos Humanos - DTH

O Desenvolvimento de talentos humanos do SENAR-AR/SC estão representados pelos seus servidores (supervisores e demais técnicos), pelos profissionais de instituições parceiras (mobilizadores e outros técnicos) e pelos prestadores de serviço (instrutores e técnicos de campo).

A execução dos eventos da UJ ocorre através de parcerias. As turmas são organizadas pelos mobilizadores, ou seja, profissionais que atuam junto às entidades parceiras, capacitados na metodologia da FPR e da PS para mobilizadores.

As aulas são ministradas por prestadores de serviços de instrutoria, capacitados na metodologia da FPR e da PS. Os grupos da Assistência Técnica e Gerencial – ATeG são mobilizados pelas entidades parceiras e desenvolvidas por prestadores de serviços (técnicos de campo) treinados na metodologia da Assistência Técnica e Gerencial do SENAR.

O processo de execução das três vertentes de trabalho (ATeG, FPR e PS) passa por acompanhamento dos supervisores do quadro de colaboradores do SENAR-AR/SC. Por essa razão, a instituição desenvolve a capacitação de DTH, com o objetivo de promover a qualidade dos serviços prestados ao público-alvo e a padronização dos procedimentos através de capacitação técnica e metodológica.

O Quadro 6, a seguir, mostra a estrutura da capacitação de DTH.

Quadro 6 – Estrutura da capacitação de RH

Público-alvo	Capacitação
Mobilizadores	Metodológica
Prestadores de Serviços de Instrutoria e Técnicos de Campo	Técnica e metodológica
Servidores	Gerencial, técnica e metodológica

Fonte: SENAR-AR/SC - Área Técnica/2018

ii. Análise

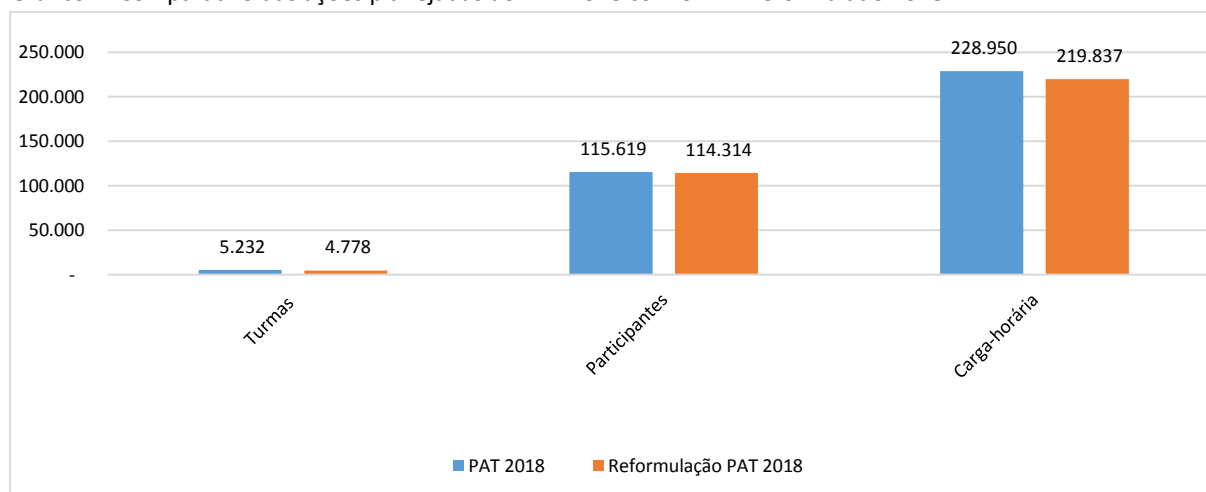
ii.a- Análise dos resultados obtidos em relação à situação inicialmente diagnosticada durante a elaboração do Plano Estratégico vigente, e aos avanços alcançados em 2018, com foco nas metas propostas para o período.

O Plano Anual de Trabalho para o exercício de 2018 foi elaborado em setembro de 2017, sendo reformulado em setembro de 2018 a partir da análise de demandas previstas para o último quadrimestre do ano conforme as ações de Assistência Técnica e Gerencial (ATeG), ações de Formação Profissional Rural (FPR), atividades de Promoção Social (PS), Outras Atividades (OA) e do Desenvolvimento de Talentos Humanos (DTH).

A reformulação do planejamento das ações e atividades permite ao SENAR-AR/SC levar em conta a demanda sazonal dos eventos, as peculiaridades de cada região do estado com relação ao modo e diversificação da produção, bem como a sua capacidade financeira e operativa para a execução de eventos, em consonância com a missão institucional de “Realizar a Educação Profissional, a Assistência Técnica e Gerencial e as Atividades de Promoção Social, contribuindo para um cenário de crescente desenvolvimento da produção sustentável, da competitividade e de avanços sociais no campo”.

Compatibilizando a capacidade operativa do SENAR-AR/SC com a demanda existente, foi elaborada a Reformulação do Plano Anual de Trabalho, para reordenar o ritmo das ações e a racionalização de recursos no sentido de alcançar os objetivos e metas fixados para o exercício de 2018.

Gráfico 1: Comparativo das ações planejadas do PAT 2018 com o PAT Reformulado 2018



Comparando as ações planejadas no PAT 2018 com a meta reestruturada na Reformulação do PAT 2018, verificamos uma redução de 0,63% na quantidade de turmas, 0,75% na quantidade de horas planejadas e aumento de 4,79% na quantidade de participantes. Esse resultado é decorrente dos ajustes realizados principalmente na FPR para atender as demandas da Assistência Técnica e Gerencial que passou de 98 turmas, 2.406 participantes e 115.488 horas no PAT 2018 para 140 turmas, 3.753 participantes e 110.908 horas na reformulação do PAT. Diante dessa priorização no atendimento da Assistência Técnica e Gerencial, as metas de Formação Profissional Rural foram reduzidas em 11,08% em turmas, e 3,39% em carga-horária planejada no PAT Reformulado, comparado com o PAT inicialmente planejado para 2018. Em termos de participantes a meta foi superior na reformulação do PAT devido ao planejamento de eventos com maior número de participantes, como dia de campo e seminários.

Reformulação do PAT 2018 x PAT realizado em 2018

Quadro 7 – PAT 2018 - Previsto x Realizado

	Turmas			Participantes			Carga-Horária		
	Reformulação PAT 2018	PAT Realizado 2018	% realização	Reformulação PAT 2018	PAT Realizado 2018	% realização	Reformulação PAT 2018	PAT Realizado 2018	% realização
ATEG	140	141	100,71%	3.753	3.818	101,73%	110.908	110.528	99,66%
DTH	15	16	106,67%	436	465	106,65%	212	232	109,43%
FPR	3.659	3.623	99,02%	73.788	78.774	106,76%	88.695	87.025	98,12%
OUTROS	54	58	107,41%	17.522	17.790	101,53%	672	788	117,26%
PS	910	910	100,00%	18.815	18.947	100,70%	19.350	19.613	101,36%
Total	4.778	4.748	99,37%	114.314	119.794	104,79%	219.837	218.186	99,25%

Fonte: SIGES 2018.

Com relação ao comparativo das metas estabelecidas no PAT com as ações executadas em 2018, verificamos uma redução de 0,63% no número de turmas e 0,75% na carga horária, porém o número de participantes foi superado em 4,79% em função da maior adesão nos eventos da FPR. Para as ações de Formação Profissional Rural (FPR), o percentual de execução de turmas e na carga-horária prevista ficou 0,98% e 1,88% abaixo do planejado, porém superou em 6,76% o atendimento em número de participante devido a realização de seminários e dia de campo com grande participação de produtores e trabalhadores rurais.

Na Assistência Técnica e Gerencial (ATeG), a quantidade de turmas e Produtores (público alvo) atendidos ultrapassaram, respectivamente, 0,71% e 1,73% e a quantidade de Carga Horária realizada teve redução de 0,34%.

Cabe ressaltar que as demandas do SENAR-AR/SC são influenciadas por diversos fatores econômicos, sociais e climáticos. Desta forma, podem ocorrer variações nas demandas dos exercícios e nos resultados entre metas planejadas e realizadas no PAT. Essas condições podem interferir na demanda de treinamentos da FPR, que foi o principal motivo da não realização do número previsto de turmas da FPR.

Abaixo detalhamos a execução dos macroprocessos finalísticos comparando com o planejamento das atividades reformuladas em 2018 com a execução do PAT 2018.

Quadro 8 – Síntese de Assistência Técnica e Gerencial (ATeG) - Planejada (PAT/2018) x PAT Realizado 2018.

	Turmas			Participantes			Carga-Horária		
	Reformulação PAT 2018	PAT Realizado 2018	% realização	Reformulação PAT 2018	PAT Realizado 2018	% realização	Reformulação PAT 2018	PAT Realizado 2018	% realização
ATeG - Apicultura	3	4	133,33%	81	111	137,04%	2.000	2.240	112,00%
ATeG - Bovinocultura de Corte	30	28	93,33%	858	807	94,06%	37.500	37.144	99,05%
ATeG - Bovinocultura de Leite	53	54	101,89%	1.405	1.470	104,63%	32.024	31.136	97,23%
ATeG - Fruticultura	2	2	100,00%	58	58	100,00%	1.608	1.920	119,40%
ATeG - Maricultura	3	2	66,67%	68	48	70,59%	1.272	1.120	88,05%
ATeG - Olericultura	5	5	100,00%	133	137	103,01%	3.844	3.964	103,12%
ATeG - Ovinocultura de corte	6	8	133,33%	172	222	129,07%	5.604	6.012	107,28%
ATeG - Piscicultura	4	4	100,00%	104	102	98,08%	2.464	2.420	98,21%
ATeG MAPA - Bovinocultura de Leite	34	34	100,00%	874	863	98,74%	24.592	24.572	99,92%
Total	140	141	100,71%	3.753	3.818	101,73%	110.908	110.528	99,66%

Fonte: SENAR-AR/SC - Área Técnica/2018.

Na Assistência Técnica e Gerencial (ATeG), observa-se no quadro 8 que a quantidade de turmas (grupos de produtores (turmas) e participantes (público alvo) atendidos realizado ultrapassaram, respectivamente, 0,71% e 1,73%. A carga horária realizada teve redução de 0,34% no PAT 2018.

Quadro 9 – Síntese da FPR em 2018, incluindo os programas especiais da FPR – Turmas, Público Previsto e Carga-horária (PAT 2018) x Turmas, Público Atendido e Carga-horária (PAT Realizado em 2018)

FPR - Linha de ação	Turmas			Participantes			Carga-Horária		
	Reformulação PAT 2018	PAT Realizado 2018	% realização	Reformulação PAT 2018	PAT Realizado 2018	% realização	Reformulação PAT 2018	PAT Realizado 2018	% realização
Agricultura	312	320	102,56%	6.975	7.313	104,85%	8.103	7.877	97,21%
Agroindústria	477	484	101,47%	5.434	5.409	99,54%	8.340	8.452	101,34%
Aqüicultura	8	2	25,00%	108	21	19,44%	128	32	25,00%
Atividades de apoio agrossilvipastoril	1.994	1.951	97,84%	48.890	53.264	108,95%	54.017	52.649	97,47%
Atividades relativas à prestação de serviços	365	376	103,01%	4.891	4.714	96,38%	6.712	6.860	102,21%
Pecuária	436	428	98,17%	6.858	7.483	109,11%	10.323	10.163	98,45%
Silvicultura	67	62	92,54%	632	570	90,19%	1.072	992	92,54%
Total	3.659	3.623	99,02%	73.788	78.774	106,76%	88.695	87.025	98,12%

Fonte: SENAR-AR/SC - Área Técnica/2018

Verifica-se, no quadro acima, que em relação ao número de turmas realizadas e programadas no PAT 2018, as Linhas de Ação “Agricultura”, “Agroindústria” e “Atividades relativas à prestação de serviços” ultrapassaram a meta em 2,56%, 1,47% e 3,01%, respectivamente. No total da FPR, o número de turmas ficou 0,98% abaixo do previsto no PAT/2018.

Para a quantidade de Participantes realizada, a Linha de Ação “Agricultura”, “Atividades relativas à prestação de serviços” e “Pecuária” ocuparam a posição de destaque, com 4,85%, 8,95% e 9,11% respectivamente. No total, o número de pessoas atendidas na FPR ultrapassou 6,76% do planejado. Na Carga Horária realizada, as Linhas de Ação “Agroindústria” e Atividades apoio Agrossilvipastoris” ultrapassaram a meta estabelecida, ficando 1,34% e 2,21% respectivamente acima do programado no PAT /2018.

Quadro 10 – Síntese de Outras Atividades - Planejadas (PAT/2018) X PAT Realizado 2018.

	Turmas			Participantes			Carga-Horária		
	Reformulação PAT 2018	PAT Realizado 2018	% realização	Reformulação PAT 2018	PAT Realizado 2018	% realização	Reformulação PAT 2018	PAT Realizado 2018	% realização
Feiras e Exposições agropecuárias	38	42	110,53%	16970	17271	101,77%	517	633	122,44%
Viagem de Estudos Agropecuários	16	16	100,00%	552	519	94,02%	155	155	100,00%
Total	54	58	107,41%	17.522	17.790	101,53%	672	788	117,26%

Fonte: SENAR-AR/SC - Área Técnica/2018.

Para Outras Atividades, observa-se no quadro acima que a metas estabelecidas foram atendidas ou ultrapassadas. Em 2018, foi realizado 107,41% das turmas planejadas, 101,53% na quantidade de participantes e 117,26% em carga-horária realizada.

Quadro 11 – Síntese da PS em 2018, incluindo os programas especiais da PS – Turmas, Público previsto e Carga-horária (PAT/2018) x Turmas, Público atendido e Carga-horária executada em 2018 por área de atividade.

PS Área de atividade	Turmas			Participantes			Carga-Horária		
	Reformulação PAT 2018	PAT Realizado 2018	% realização	Reformulação PAT 2018	PAT Realizado 2018	% realização	Reformulação PAT 2018	PAT Realizado 2018	% realização
Alimentação e nutrição	375	385	102,67%	4841	4673	96,53%	6893	7168	103,99%
Artesanato	377	376	99,73%	4418	4161	94,18%	11272	11328	100,50%
Educação	30	31	103,33%	2.151	2.086	96,98%	184	200	108,70%
Saúde	128	118	92,19%	7405	8027	108,40%	1001	917	91,61%
Total	910	910	100,00%	18.815	18.947	100,70%	19.350	19.613	101,36%

FONTE: SENAR-AR/SC - Área Técnica/2018.

Com base no quadro acima, verifica-se que as áreas de atividade “alimentação e nutrição” e “educação” ficaram 2,67 % e 3,33% a cima das metas planejadas em relação ao número de turmas do PAT 2018. Em relação ao número de participantes, a área “saúde” ficou 8,4% a cima da meta estabelecida. Com relação à carga-horária realizada, a área “saúde” teve redução de 8,39% da carga horária planejada. As demais áreas todas excederam 100% do total estipulado no Planejamento anual. No total, a Carga Horária da PS, foi ultrapassada em 1,36% da meta prevista no PAT /2018.

Quadro 12 – Resumo da Capacitação de DTH realizada em 2018 x planejado (PAT) 2018

DTH	Turmas			Participantes			Carga-Horária		
	Reformulação PAT 2018	PAT Realizado 2018	% realização	Reformulação PAT 2018	PAT Realizado 2018	% realização	Reformulação PAT 2018	PAT Realizado 2018	% realização
	15	16	106,67%	436	465	106,65%	212	232	109,43%

Fonte: SENAR-AR/SC - Área Técnica/2018.

Na capacitação de recursos humanos, todos os indicadores ficaram a cima da meta planejada prevista no PAT 2018 superando em 8,03% em turmas planejadas, 6,65% em número de participantes planejados e 9,43% da carga horaria planejada.

ii.b- Análise dos indicadores de resultado.

O SENAR-AR/SC utiliza como indicadores para avaliar o desempenho da gestão: conceitos de eficácia, eficiência, economicidade, qualidade e efetividade.

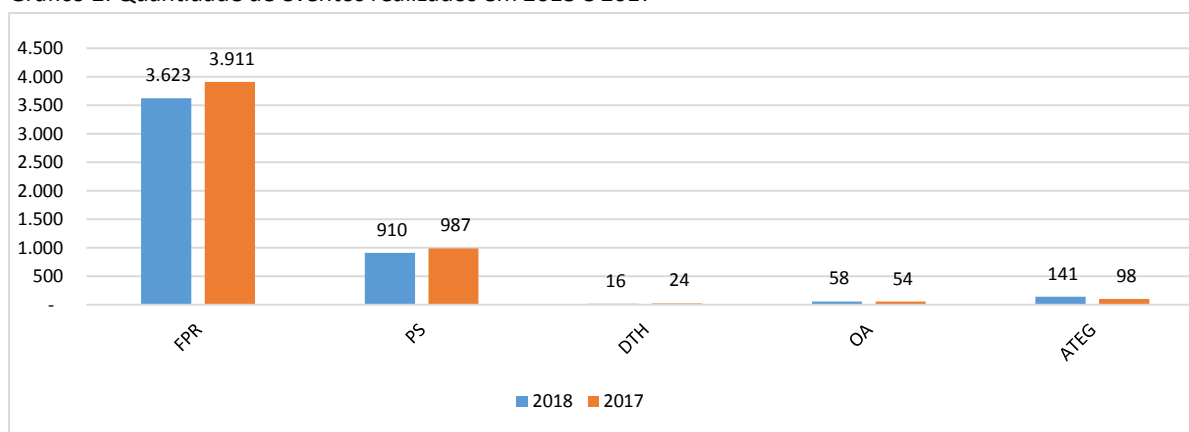
Abaixo detalhamos alguns indicadores de resultado da gestão comparando com o executado no exercício anterior:

- a) Número de eventos realizados;
- b) Número de participantes nos eventos;
- c) Carga horária total dos eventos;
- d) Resumo Geral dos Eventos, Participantes e Carga Horária
- e) Eventos de FPR realizados por região;
- f) Eventos de PS realizados por região;
- g) Número de participantes aprovados, reprovados e evadidos nos eventos de FPR e PS;
- h) Número de eventos realizados, por número de funcionários;

- i) Número de supervisões, por número de supervisores;
- j) Número de eventos realizados, por número de municípios atendidos;
- k) Número de Supervisões por região;
- l) Número de supervisões em relação aos eventos executados.
- m) Despesa corrente por hora/aula e por participante.

a) Número de eventos realizados;

Gráfico 2: Quantidade de eventos realizados em 2018 e 2017



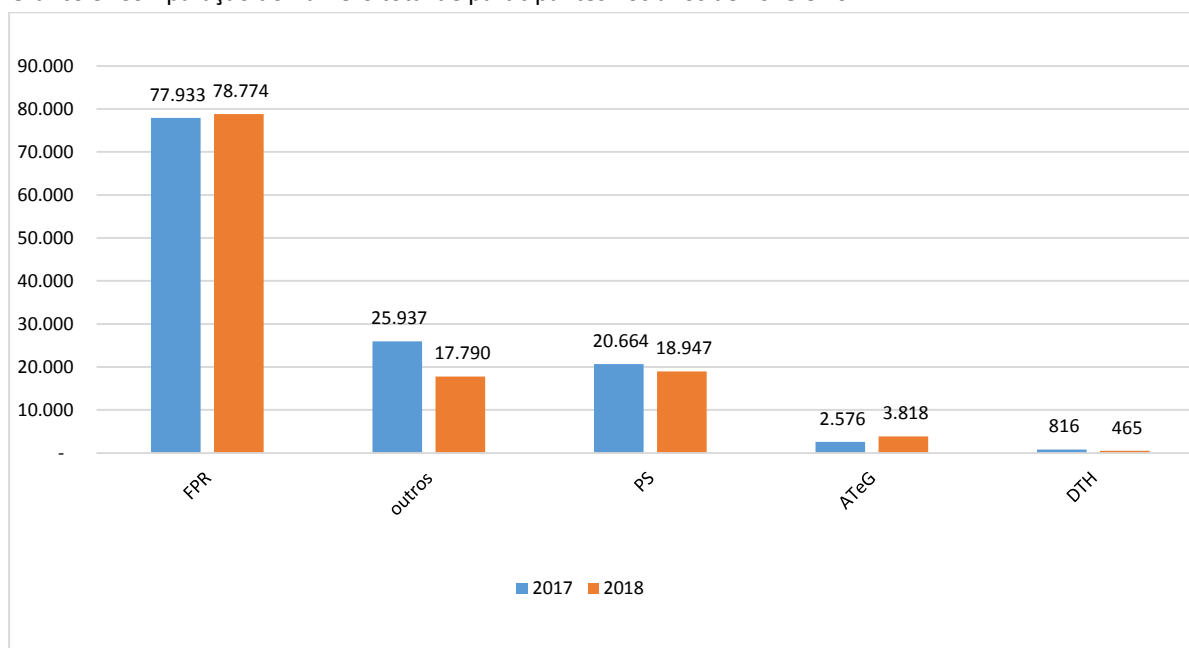
Em 2018, foram executadas 3.623 ações de FPR, 910 atividades de PS, 16 eventos de DTH e 58 em Outras Atividades. Na Assistência Técnica e Gerencial (ATEG), foram atendidos 141 grupos de produtores rurais.

Comparando esses resultados com o exercício 2017, verifica-se que houve um crescimento expressivo de 43,88% nas ações de ATeG, o que justifica o decréscimo das demais ações de FPR, PS e DTH de 7,36%, 7,80%, 3,33% respectivamente. Foi registrado também aumento de 7,40% nas ações de Outras atividades.

O total de eventos (FPR, PS, DTH, OA e ATeG) realizados em 2018 foi de 4.748, o que representa redução de 6,42% em relação ao ano de 2017, quando foram executados 5.074 eventos.

b) Número de Participantes nos Eventos

Gráfico 3: Comparação do número total de participantes nos anos de 2018 e 2017



Em 2018 foram atendidas na FPR 78.774 pessoas, em Outras Atividades 17.790, na PS 18.947 em ATeG 3.818 e em DTH 465 pessoas. Comparando esses resultados com o exercício de 2017, tem-se que o percentual de execução na quantidade de participantes aumentou em 1,07 % na FPR e também em 48,21% na ATEG; e reduziu 8,30% na PS, 31,41% em Outras Atividades e 43,01% em DTH.

O total de participantes atendidos em 2018 na ATeG, FPR, PS, DTH e em Outras Atividades foi de 119.794 pessoas, representando decréscimo de 6,3% em relação a 2017, que teve a participação de 127.926 pessoas.

c) Carga Horária Total dos Eventos

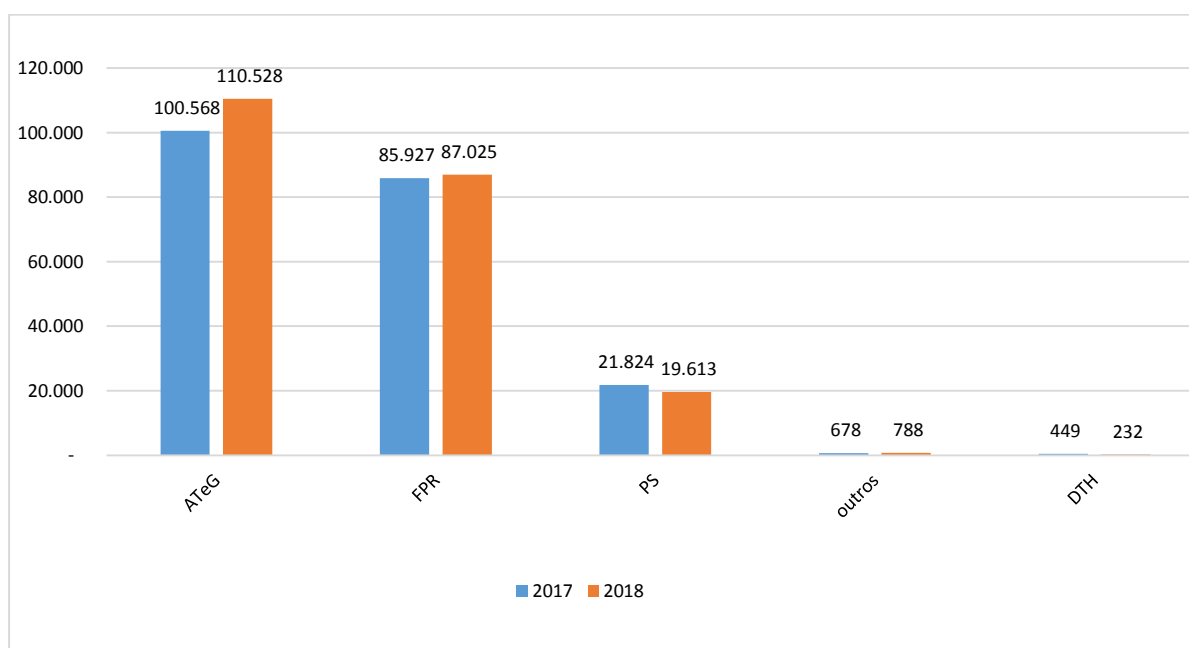


Gráfico 4: Carga horária total executada no ano de 2018 e 2017

Em 2018, foram executadas 110.528 horas de visita na ATeG; 87.025 horas-aula na FPR; 19.613 horas-aula na PS; 788 horas-aula em outras atividades e 232 horas-aula em DTH.

Comparando esses resultados da carga horária de 2018 com o exercício 2017, verifica-se um acréscimo de 9,9% na ATeG, 1,27% na FPR, 16,22% em outras atividades, além disso, ocorreu uma redução de 10,13% na PS e 48,3% em DTH e 20,98% em OA. Esse resultado corrobora com a prioridade da instituição em consolidar a nova frente de trabalho a Assistência Técnica e Gerencial e desenvolver ações de Formação Profissional Rural.

A carga horária total executada em 2018 foi de 218.186 horas-aula, representando um acréscimo de 4,17% em relação ao exercício anterior, quando foram executadas 209.446 horas.

d) Resumo Geral dos Eventos, Participantes e Carga Horária

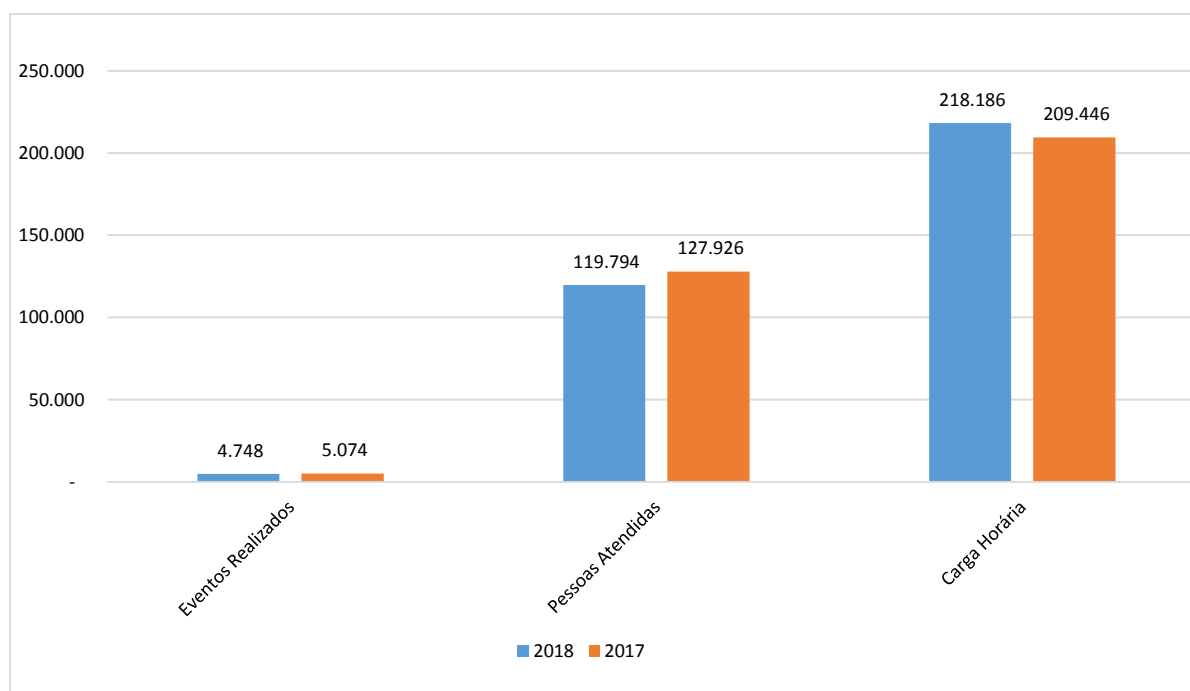


Gráfico 5: Total de turmas, participantes e carga horária executados em 2018 e 2017

No total geral dos eventos (ATeG, FPR, PS, OA e RH) em 2018, foram realizadas 4.748 turmas, com 119.794 participantes e 218.186 horas/aula.

Comparando esses resultados com o exercício anterior, verifica-se um decréscimo de 6,42% na quantidade de eventos e 6,35% no número de participantes, porém com aumento de 4,17% na carga horária executada. Esse resultado é em função da prioridade em atendimento da ATeG, que atendem o mesmo grupo de participantes durante dois anos com visitas mensais de quatro horas por participante. Portanto, repercutiu na redução da quantidade de eventos, quantidade de participantes atendidos, porém, com aumento na carga-horária total executada.

A FPR está articulada de forma complementar com a ATeG, o produtor rural, por ser assistido por um técnico de campo de forma mensal, contínua e individualizada, incorpora diversos conceitos que são específicos para a melhoria de sua atividade agrícola, e com a ajuda do técnico de campo, identificam treinamentos de FPR que são essenciais para aperfeiçoar o desempenho na atividade. Desta forma, a demanda por treinamentos de aperfeiçoamento da FPR tende a reduzir nos exercícios vindouros, e a assistência técnica tende a aumentar de acordo com o atendimento da demanda.

e) Eventos de FPR realizados por região – 2018 e 2017.

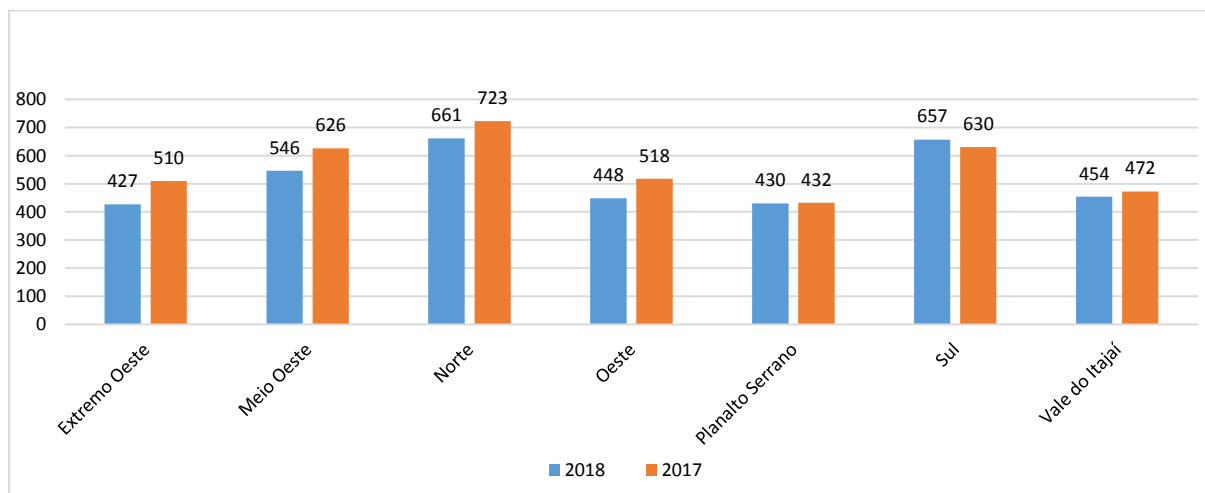


Gráfico 6: Eventos de FPR por região do SENAR AR/SC em 2018 e 2017

Analisando os resultados apresentados no gráfico acima, sobre a participação das sete regiões de supervisão do SENAR-AR/SC nos eventos de FPR em 2018, a região Meio Oeste atingiu a terceira colocação com 546 eventos (15,07%), a região Sul atingiu a segunda colocação com 657 eventos (18,13%), e a região Norte atingiu a primeira colocação com 661 eventos (18,24%). No exercício de 2017, a região Norte também ficou na primeira colocação com 723 eventos (18,48%), a região Sul a segunda colocada com 630 eventos (16,10%) e a região Meio Oeste em terceiro lugar com 626 eventos (16%), conforme demandas influenciadas pela dimensão territorial e a vocação agropecuária regional.

f) Eventos de PS realizados por região – 2018 e 2017

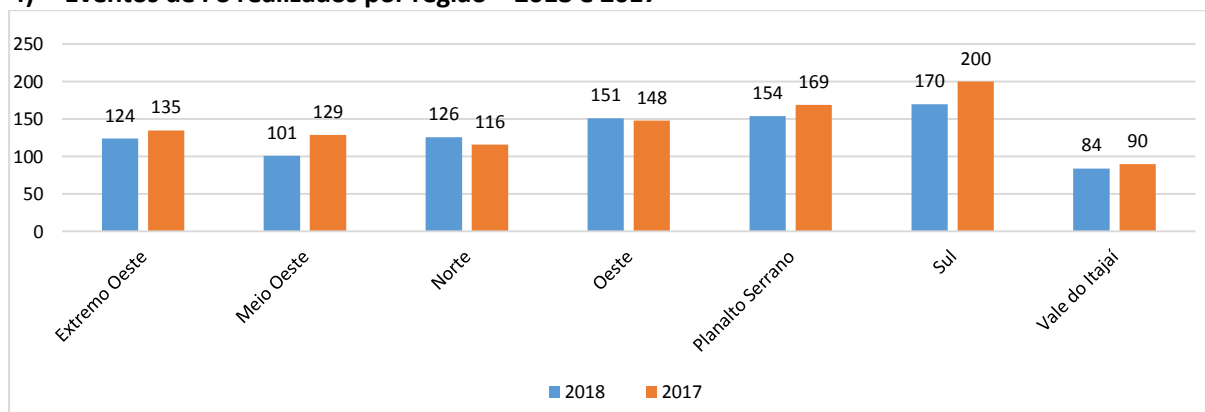


Gráfico 7: Eventos de PS por região do SENAR AR/SC em 2018 e 2017

Analisando os resultados apresentados no gráfico acima sobre a participação das sete regiões de supervisão para as atividades de PS em 2018, a região Oeste atingiu a terceira colocação com 151 eventos (15,59%), a região Planalto Serrano atingiu a segunda colocação com 154 eventos (16,92%) e a região Sul atingiu a primeira colocação, com 170 eventos (18,68%). No exercício de 2017, a região Oeste ficou na terceira colocação com 148 eventos (14,99%), a região Planalto Serrano em segunda colocação com 169 eventos (17,12%) e a região Sul em primeira colocada com 200 eventos (20,26%), conforme demandas influenciadas pela dimensão territorial e a vocação agropecuária regional

g) Número de participantes aprovados, reprovados e evadidos nos eventos executados de FPR e PS em 2018

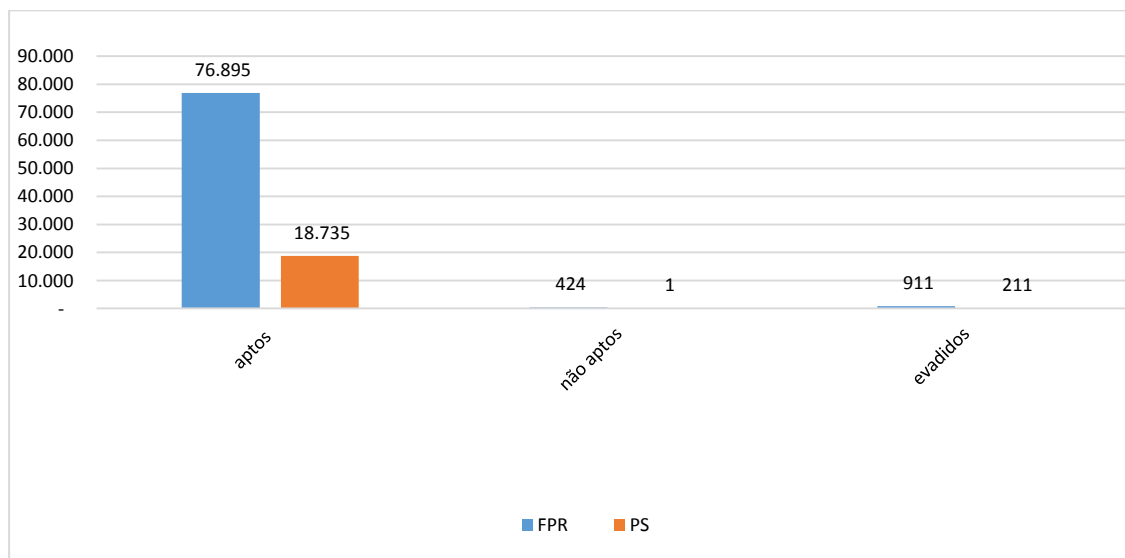


Gráfico 8: Participantes FPR e PS em 2018

Considerando todos os eventos realizados e concluídos no exercício de 2018 verificamos que na FPR 98,29% dos participantes foram considerados aptos, 0,54% foram não aptos e 1,16% foram evadidos. Na PS, 98,88% dos participantes foram considerados aptos, 0,01% foram não aptos e 1,11% foram evadidos.

A reduzida incidência de reprovação, totalizando 425 (0,44%) participantes (FPR e PS) em 2018, e de evasão com 1.122 (1,15%) participantes na FPR e PS é resultado da estratégia de atuação baseada no atendimento das necessidades do público-alvo, realizando os eventos na época adequada e próximo às residências e locais de trabalho dos participantes.

Além disso, essa redução deve-se também às etapas de avaliação utilizadas nos treinamentos – diagnóstica, formativa e somativa. A avaliação diagnóstica ocorre no início da ação/atividade, visando identificar o nível de conhecimentos, necessidades, interesses e potencialidades do participante; a Avaliação Formativa acontece durante a ação de FPR, visando identificar o nível de aproveitamento do participante nos objetivos específicos, para corrigir os desvios e dificuldades no alcance parcial do objetivo geral. A avaliação somativa ocorre no fim da ação e tem por base os alcances parciais em relação ao objetivo geral. Os eventos com a natureza de programação aperfeiçoamento são destinados às pessoas que já estão no exercício de uma atividade relacionada à formação oferecida, que precisam melhorar o desempenho profissional e por isso já têm conhecimento prático sobre a mesma, influenciando no baixo índice de reprovação.

Uma vez que os eventos de PS não têm caráter profissionalizante, os concluintes aprovados recebem apenas um certificado de participação; já na FPR, o participante é submetido a uma avaliação de desempenho, recebendo, então, um certificado de aproveitamento. Em ambos os casos, a frequência mínima é de 80% da carga horária total dos eventos.

O total de participantes aprovados em 2018 foi de 95.630 pessoas na FPR e PS, representando 98,41% dos participantes de cursos e treinamentos concluídos no período.

h) Número de eventos realizados, por número de funcionários



Gráfico 9: Relação do número de eventos por funcionários ativos em 2017 e 2018

Em 2018, se considerarmos todos os funcionários ativos em 31 de dezembro, 22 funcionários, a relação com o total de 4.748 eventos executados, registramos uma média de 215,82 eventos por funcionário, um aumento de aproximadamente 6% em relação ao exercício de 2017, que teve 5.047 eventos com 25 funcionários ativos, cuja média ficou em 202,96 eventos por funcionário ativo.

i) Número de supervisões, por número de supervisores;

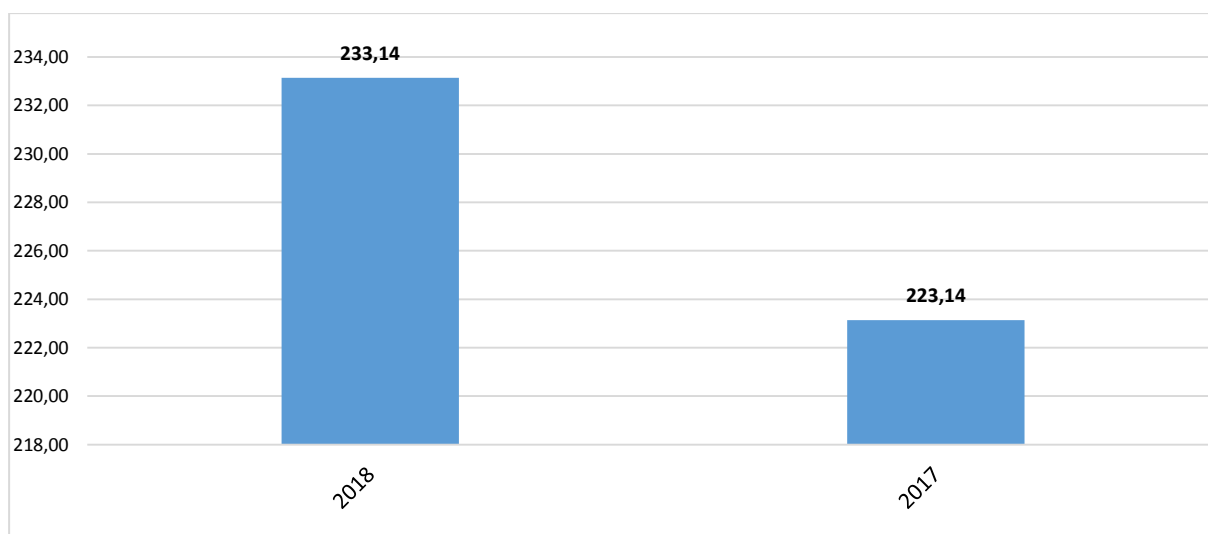


Gráfico 10: Número de Supervisões por número de supervisores regionais em 2018 e 2017

Em 2018 houve em média 233,14 eventos supervisionados por supervisor regional. Em 2017, a média de supervisões ficou em 223,14 eventos. Este aumento ocorreu devido ao atendimento mais intensificado das ações, principalmente da nova vertente de trabalho: a Assistência Técnica e Gerencial – ATeG. Além disso, com a diversificação das ações do SENAR, outras demandas têm surgido para os supervisores regionais, como visita aos produtores atendidos para avaliar o processo de execução da ATeG, representações nas regiões em reuniões e eventos de mobilização, dentre outros, o que influencia no quantitativo dos eventos supervisionados.

j) Número de eventos realizados, por número de municípios atendidos

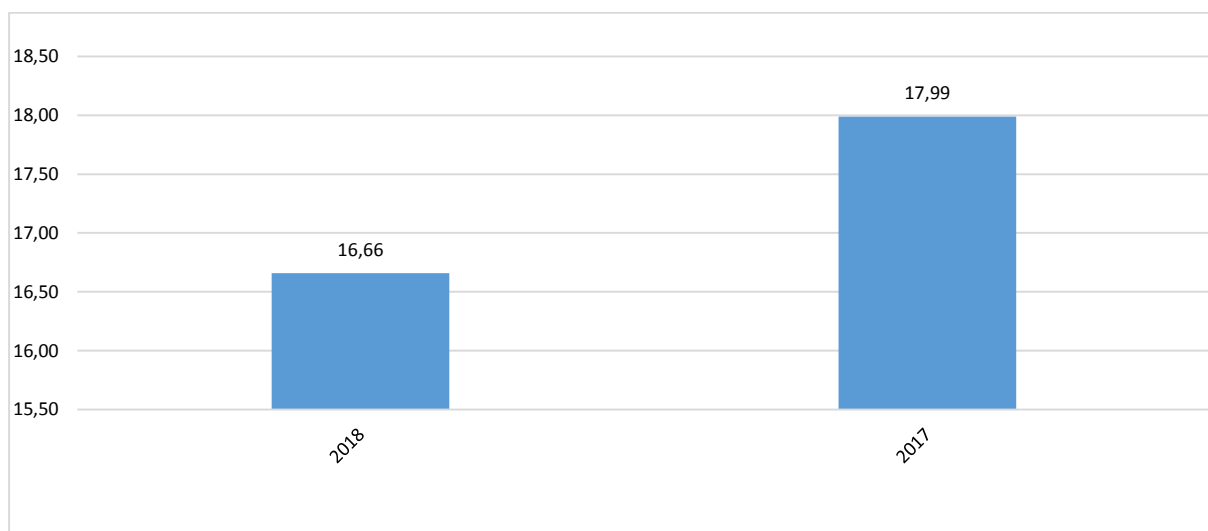


Gráfico 11: Relação entre o número de eventos realizados, por número de municípios atendidos em 2018 e 2017

O SENAR-AR/SC realizou 4.748 ações e atividades em 285 municípios no ano de 2018, contra 5.074 ações em 282 municípios em 2017. Desta forma, atingiu em média 16,66 eventos por município atendido em 2018 e 17,99 eventos por município atendido em 2017. Considerando o total de 295 municípios no Estado de Santa Catarina, o SENAR-AR/SC atendeu 96,61% do território catarinense em 2018 e 95,59% em 2017.

k) Supervisões por região

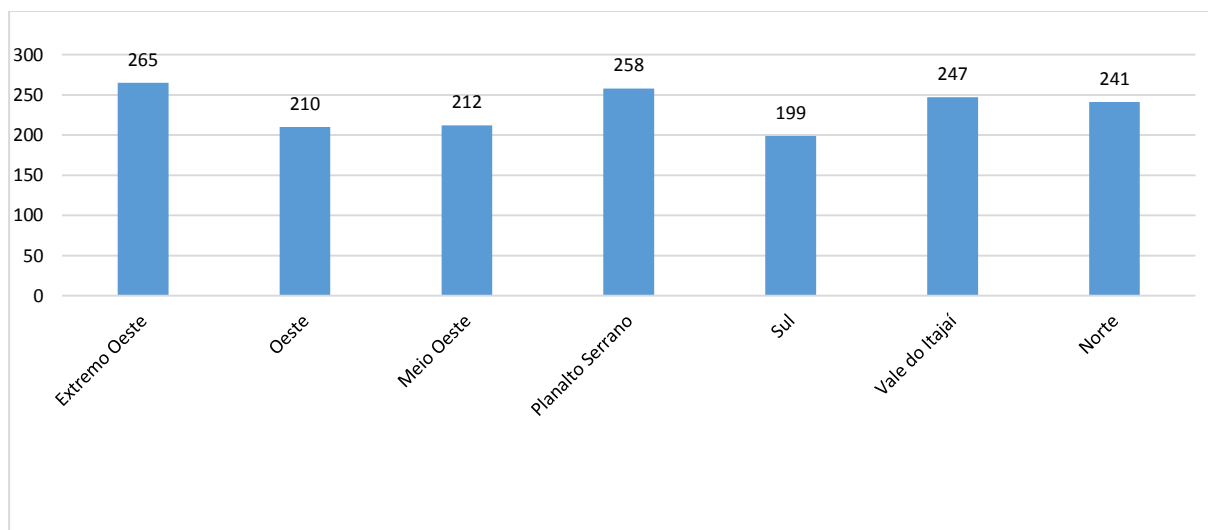


Gráfico 12: Número de supervisões em 2018 por região

Com base no gráfico acima, verifica-se que todas as regiões do estado foram supervisionadas, e as regiões Extremo Oeste e Planalto Serrano foram destaque com 265 e 258 supervisões, respectivamente. Esse resultado é decorrente principalmente da proximidade dos municípios e da concentração de eventos próximos, facilitando o acesso para a supervisão. O supervisor regional tem

função significativa no SENAR, sendo o elo de ligação da instituição e os demais agentes e parceiros, atua de forma educativa, preventiva e corretiva assegurando o padrão de qualidade das ações desenvolvidas pelo SENAR.

I) Percentual de eventos supervisionados pelos supervisores regionais em relação ao número de eventos executados

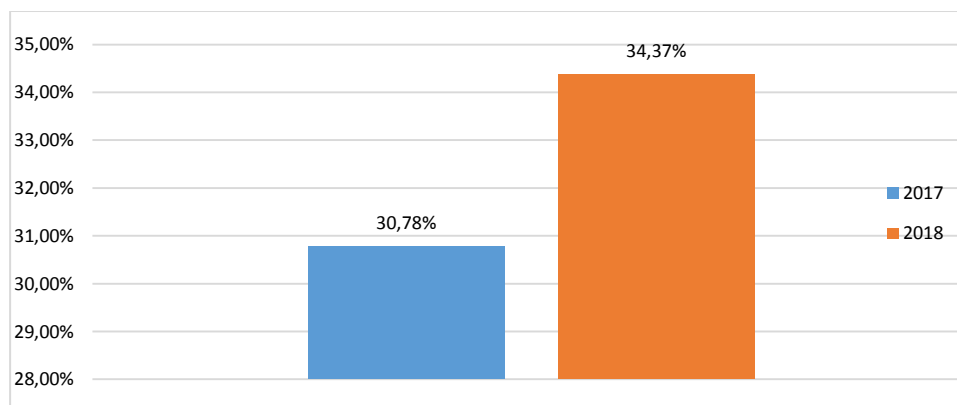


Gráfico 13: Percentual de eventos supervisionados em 2018 e 2017

Em 2018, considerando os sete supervisores regionais, foram realizadas 1.632 supervisões aos eventos, representando 34,37% do total de eventos executados. Em 2017, os mesmos sete supervisores regionais supervisionaram 1.562 eventos, representando 30,78 % do total de eventos executados. O aumento no número de supervisões ocorreu devido ao maior acompanhamento da nova vertente, a Assistência Técnica e Gerencial – ATeG. Portanto, o aumento no número percentual de supervisão em relação aos eventos executados devido à redução no número total de eventos e ao aumento no número de supervisões, permite o acompanhamento mais próximo dos supervisores aos eventos, garantindo a qualidade preconizada pela regional.

m) Despesa corrente por hora/aula e por participante.

Quadro 13 – Despesa corrente por hora/aula e por participante – 2018 e 2017.

Ano	Despesa corrente	Por hora/aula	Por Participante
		Despesa corrente / Nº hora/aula (R\$)	Despesa corrente / Nº alunos (R\$)
2017	29.006.804,20	138,49	226,75
2018	30.242.990,67	138,61	252,46
Varição 2017/2018		0,09%	11,34%

Fonte: SENAR-AR/SC - Área Administrativa-Financeira e Área Técnica/2018

Computando-se os custos totais, observa-se que o custo por hora/aula aumentou 0,09% em relação a 2017. No indicador de custo por participante, expresso pela relação despesa operacional/número de participantes, observa-se um aumento de 11,34%. Atribui-se esse resultado aos seguintes fatores:

a) Eventos com carga horária mais longa, gerando um aumento da despesa nos eventos;

b) Diminuição de 6,36% no número de alunos (participantes) em relação ao ano anterior, tendo em vista a AteG – Assistência Técnica e Gerencial.

Quadro 14 - Comparativo das Receitas e Despesas Totais 2018-2017 (valores em R\$ 1,00)

Tipo	Exercício 2018 R\$	Exercício 2017 R\$
Receita Total	38.266.033,11	30.265.808,77
Despesa Total	30.572.617,07	29.310.090,73
Resultado	7.693.416,04	955.718,04
	Superávit	Superávit

Fonte: SENAR-AR/SC - Área Administrativa-Financeira/2018

ii.c- Análise crítica dos principais macroprocessos e seu papel no alcance dos resultados obtidos.

ii.c. Análise crítica dos principais macroprocessos envolvidos e da contribuição da unidade nacional e das unidades regionais para o alcance dos resultados obtidos.

O SENAR Nacional atua de forma descentralizada, as Administrações Regionais têm autonomia para desenvolver as ações de acordo com as demandas regionais e conforme as peculiaridades locais. Porém, o SENAR Nacional preconiza, desde o seu início, uma unidade em sua ação educacional, por entender que esse aspecto garante formação profissional e promoção social mais uniformes e consistentes em termos nacionais, além de fortalecer a identidade institucional.

Portanto as ações do SENAR são norteadas com base nos princípios e diretrizes de uma metodologia educacional própria e padronizada. Para aplicar a metodologia, os agentes (mobilizadores, instrutores, supervisores e técnicos em cada estado) são continuamente capacitados em eventos de formação e aperfeiçoamento, por equipes permanentes e especialmente treinadas pelo SENAR, as quais se valem das premissas educacionais e das diretrizes referentes à operacionalização das ações do SENAR. Dessa forma, assegura-se que as potencialidades técnicas e humanas de cada agente sejam acrescidas dos elementos metodológicos que garantirão que a ação educativa seja efetiva e de qualidade.

ii.d- Resultados físicos e financeiros previstos e obtidos nos principais programas relacionados ao objetivo estratégico, relativos ao exercício de 2018.

Principais ações orçamentárias relacionadas ao objetivo estratégico

Quadro 15 - Resultados físicos e financeiros previstos

Resultados	Orçamentário		Físico		Unidade de medida
	*Previsto	Realizado	Previsto	Realizado	
Ação 8718	378.377,00	284.209,52	436	465	Pessoal capacitado
Ação 8788	2.577.624,00	2.570.412,20	18.815	18.947	Pessoas beneficiadas
Ação 8729	21.936.974,00	17.555.089,59	73.788	78.774	Trabalhador qualificado
Ação 8730	7.435.857,00	6.593.316,76	3.753	3.818	Pessoal capacitado

Observações:

As ações 8729, 8788 e 8718 estão vinculadas ao objetivo estratégico – PAT/2017, e englobam a FPR/ATEG, PS e o RH, como descritos nos itens acima. Observa-se que a ação 8729 – ligada à FPR/ATEG,

teve uma execução financeira de 98,90% e ultrapassou 1,98% a previsão física. Na ação 8788 – PS, a realização financeira ficou em 99,05% e a realização física em 102,05%. Já a ação 8718 - RH, teve uma realização financeira de 84,10% e física de 100,49%.

A seguir, listamos as demais ações orçamentárias, desvinculadas do objetivo estratégico PAT:

Quadro 16 – Ações orçamentárias

Resultados	Orçamentário		Físico		Unidade de medida
	*Previsto	Realizado	Previsto	Realizado	
Ação 8701	1.163.241,00	1.113.689,88	1	1	Unidade mantida
Ação 8711	118.330,00	94.921,01	18	21	Entidade mantida
Ação 8777	1.619.390,00	1.548.949,80	8	8	Pessoal mantido
Ação 8719	170.916,00	156.774,04	18	18	Campanha realizada
Ação 8703	148.154,00	142.135,73	60	60	Pessoal beneficiado
Ação 8705	227.318,00	215.467,00	22	22	Pessoal beneficiado
Ação 8707	23.946,00	19.008,01	23	23	Pessoal beneficiado

Listamos a seguir as despesas orçamentárias realizadas em 2018, por programa:

Programa	R\$
0101 - Qualificação Profissional do Trabalhador	24.148.406,35
0108 - Melhoria da Qualidade Vida do Trabalhador	2.570.412,20
0750 - Apoio Administrativo	2.757.560,69
0801 - Formação de Gerentes e Empregados	284.209,52
0253 - Serviço de Comunicação de Massa	156.774,04
0100 - Assistência ao Trabalhador	376.610,74
Total da despesa orçamentária	30.293.973,54

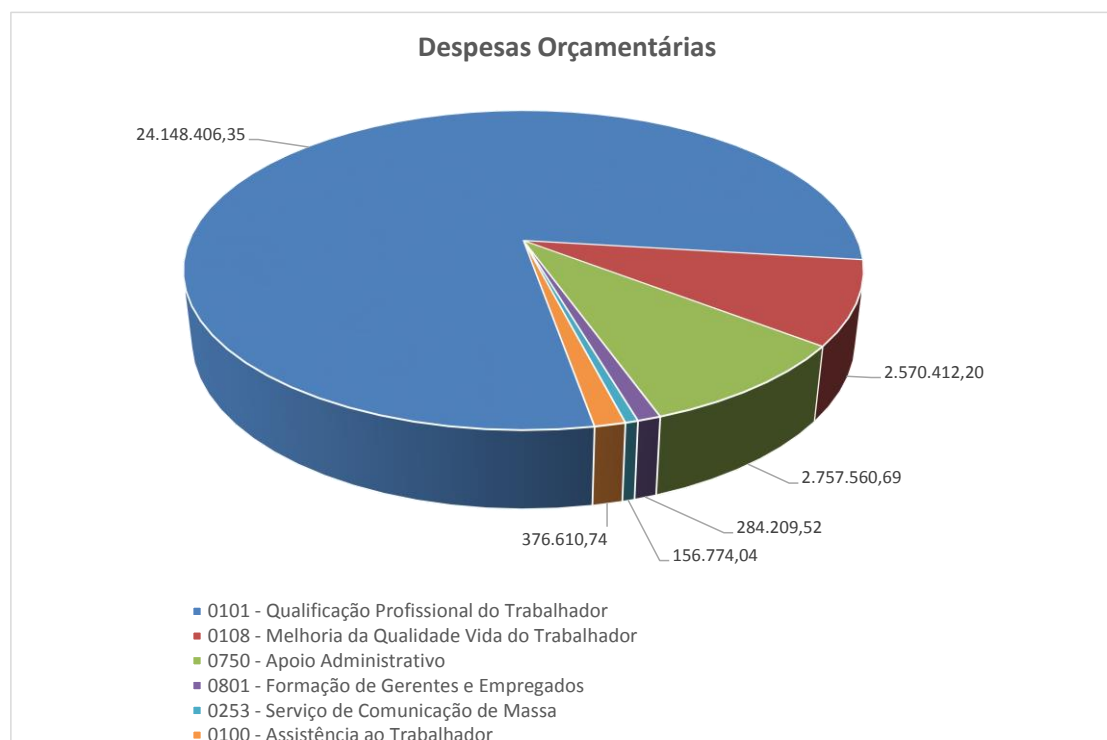


Gráfico 14: Despesas Orçamentárias

ii.e- Principais desafios até 2019 e panorama geral dos desafios até o término da vigência do Plano Estratégico.

O planejamento da Assistência Técnica e Gerencial (ATeG), da Formação Profissional Rural (FPR), da Promoção Social (PS), Outras Atividades (OA) e do Desenvolvimento de Recursos Humanos (RH) é a base para a atuação do SENAR-AR/SC no meio rural, por isso o ponto de partida é a diversificação da produção e as particularidades de cada região do Estado, adaptadas à capacidade financeira e operacional para a execução de eventos. Visando retratar o panorama do público alvo de cada região do Estado, o SENAR-AR/SC, verificou os dados estatísticos dos eventos executados, consultou as entidades parceiras, os supervisores regionais, e integrantes da equipe técnica para a identificação de necessidades, objetivando a construção do Plano Anual de Trabalho de Santa Catarina para o exercício de 2019.

As ações FPR, atividades de PS, ATeG, Outras Atividades e DTH são executadas em todas as regiões do território catarinense, nas localidades onde predominam as atividades agropecuárias. A execução do Plano Anual de Trabalho está sujeita a alterações em função da ocorrência de situações adversas que podem atingir as atividades rurais influenciando na demanda dos treinamentos e na participação do público-alvo. Para isso, em setembro de 2019 será realizada a reformulação do PAT 2019, ajustando a meta de acordo com a realização dos eventos até o terceiro trimestre e reprogramando as ações do quarto trimestre, com as devidas adequações às necessidades e demandas do ano.

Apresentamos abaixo o total das metas estabelecidas no PAT 2019 que compreendem a execução de 4.797 turmas, 115.101 participantes e 205.072 horas-aula.

Quadro 17- PAT 2019 – Quantidade Total de Eventos, Participantes e Carga-horária planejados

	Turmas	Participantes	Carga-Horária
ATEG	117	3.142	108.496
DTH	11	250	160
FPR	3.722	75.169	77.631
OUTROS	40	17.000	204
PS	907	19.540	18.581
Total	4.797	115.101	205.072

Fonte: SENAR-AR/SC - Área Técnica/2018

iii. Conclusão

iii.a- Avaliação do resultado

Com relação às metas dos objetivos estratégicos estabelecidas no PAT 2018 para os principais indicadores verificamos que o número de turmas e carga horária ficaram 0,63% e 0,75% respectivamente abaixo do planejado, porém em número de participantes, ultrapassamos a meta em 4,79%. Portanto, apesar dos riscos que podem interferir no alcance das metas, em função das peculiaridades do processo produtivo rural, a meta foi praticamente alcançada em todos os indicadores avaliados, o que indica a qualidade na elaboração do planejamento e na execução das ações de acordo com a demanda planejada.

iii.b- Ações para melhoria de desempenho

Para alcançar seus objetivos institucionais, o SENAR-AR/SC utiliza como base os princípios, diretrizes e padrão de qualidade institucionais, utilizando as seguintes estratégias:

- Conceder apoio financeiro, técnico e administrativo para as ações de ATEG, FPR e atividades de PS, executadas no Estado de Santa Catarina;
- Promover a harmonização dos programas de aprendizagem rural, integrando-se a outros órgãos e entidades públicas e privadas que se dediquem à ATeG, FPR e à PS;
- Formalizar convênios ou acordos de cooperação técnica com parcerias que participem na execução de ações e atividades;
- Articular-se com entidades do setor rural e agroindustrial para a execução dos eventos de ATeG, FPR e PS;
- Promover a sistemática de mobilização da capacidade instalada em outras áreas, especialmente nos estabelecimentos de ensino e associações de classe de caráter cultural, visando evitar a duplicidade de investimentos na execução das ações de ATeG, FPR e das atividades de PS;
- Promover e apoiar a formação e o aperfeiçoamento de pessoal especializado nas atividades integrantes do seu objetivo, bem como realizar o treinamento sistemático de seu pessoal técnico, administrativo e de apoio;
- Formular planos e programas anuais de trabalho;
- Estabelecer um sistema permanente de acompanhamento e avaliação da execução dos planos e programas, em seus diversos níveis, a fim de ser verificado o respectivo cumprimento, a correta avaliação dos recursos e a eficiência dos processos e métodos adotados;
- Estabelecer uma política de atuação que contemple a oferta da ATeG, da FPR e da PS em caráter permanente;
- Organizar e executar pesquisas sobre aspectos vinculados à mão de obra e ao mercado de trabalho.

Para garantir o cumprimento das estratégias de atuação da Administração Regional, são executadas constantemente estratégias de ordem gerencial e técnica:

Estratégias Gerenciais:

- Manutenção da política de aperfeiçoamento do Sistema de Gestão do SENAR (SIGES), melhorando a qualidade das informações da área fim do SENAR-AR/SC;
- Formação constante das entidades parceiras na utilização do SIGESnet Parceiros;
- Aperfeiçoamento do quadro técnico da instituição, através de treinamentos técnicos e operacionais;
- Divulgação institucional junto aos meios de comunicação;
- Implantação do Planejamento Estratégico do SENAR-AR/SC 2014/2020;
- Realização de reuniões visando envolver e motivar os colaboradores nas metas do PAT e Planejamento Estratégico.

Estratégias Técnicas:

- Desenvolver programas voltados à saúde preventiva, a partir de necessidades/demandas identificadas pelo SENAR-AR/SC, tais como: Prevenção às Deficiências na Área Rural; Prevenção de Doenças Crônicas, Saúde Preventiva para Jovens do Meio Rural; Sorrindo no Campo;

- Manter programas de formação metodológica para prestadores de serviços de instrutoria da ATeG, FPR e PS;
- Realizar encontros com as entidades parceiras, visando o envolvimento nos objetivos traçados, resultados e metas alcançadas;
- Realizar reuniões pedagógicas para a elaboração e revisão de planos instrucionais, recursos instrucionais e procedimentos para operacionalização de eventos;
- Realizar a atividade fim, como preconizado pela instituição em âmbito nacional, priorizando a realização de parcerias;
- Realizar a maior parte das ações/atividades no ambiente real de trabalho do público-alvo, aproveitando as instalações e os equipamentos existentes ou aproveitando a estrutura de centros de treinamentos, escolas e associações existentes nas comunidades rurais;
- Levar os treinamentos até as comunidades, visando reduzir custos e facilitar o acesso do público-alvo aos treinamentos, evitando problemas de deslocamento causados pela distância entre as propriedades e a sede dos municípios e pelas dificuldades de transporte no meio rural;
- Utilizar a prestação de serviços de pessoas jurídicas, capacitadas na metodologia do SENAR, na execução dos grupos da ATeG e dos eventos de FPR e PS.

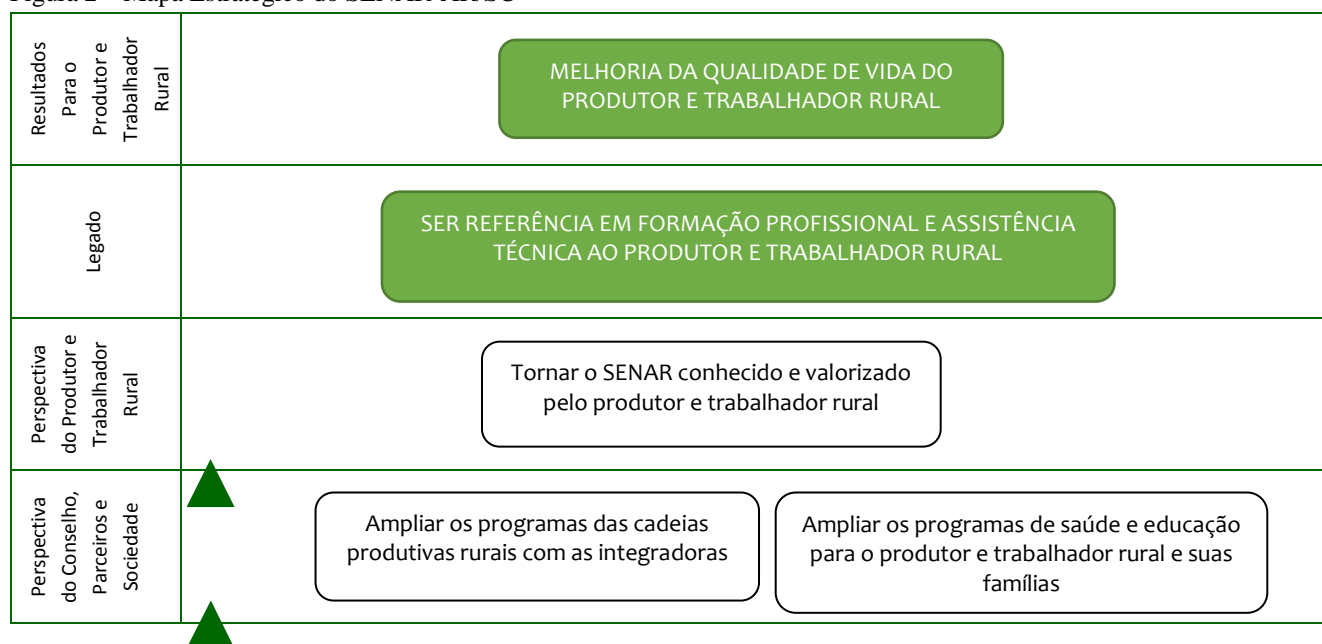
3.2- Informações sobre a gestão

O Planejamento Estratégico do SENAR-AR/SC foi elaborado em 2014 e contempla objetivos estratégicos até o ano de 2020. Sua organização contou com o apoio e expertise do SEBRAE/SC, especialista em gestão estratégica de organizações sem fins de lucro.

O mapa estratégico do SENAR-AR/SC representa a visão sobre o seu papel na profissionalização e assistência técnica ao produtor e trabalhador rural em Santa Catarina. Expressa um conjunto de objetivos, metas e ações que serão objeto de atenção de seus conselheiros, diretores e colaboradores durante os próximos 7 (sete) anos.

Apresentamos a seguir, os principais elementos do planejamento estratégico, iniciando pelo mapa estratégico, que é a representação gráfica do resultado para o produtor e trabalhador rural (missão), do legado (visão), perspectivas estratégicas e os 12 (doze) objetivos estratégicos:

Figura 2 – Mapa Estratégico do SENAR-AR/SC



Perspectiva de Inovação e Aprendizado	Implantar programa de gestão da qualidade dos cursos	Firmar parcerias com propriedades rurais modelo	Implantar área de estudos e pesquisas
Perspectiva Interna	Implantar sedes regionais em parceria com os sindicatos conveniados	Desenvolver sistema de racionalização dos processos e procedimentos de gestão	Criar programa de avaliação de desempenho Implantar programa de capacitação de RH
Perspectiva Financeira	Implantar a nova sede do SENAR-AR/SC em parceria com a FAESC	Implantar plano de previdência privada para os colaboradores	

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Para alcançar resultados para os produtores e trabalhadores rurais de Santa Catarina, e transformar o propósito deste Planejamento Estratégico em um legado para a organização é necessário traduzi-lo em objetivos estratégicos.

O SENAR-AR/SC selecionou o total de 12 (doze) objetivos estratégicos. Em reunião da equipe estratégica, realizada em julho de 2017, houve alteração de algumas metas/diretrizes e prazos do Planejamento estratégico.

Quadro 18 – Objetivos estratégicos

Nº	OBJETIVO ESTRATÉGICO
D1	Implantar plano de previdência privada para os colaboradores
D2	Implantar a nova sede do SENAR-AR/SC em parceria com a FAESC
D3	Implantar programa de capacitação de recursos humanos
D4	Criar programa de avaliação de desempenho
D5	Desenvolver sistema de racionalização dos processos e procedimentos de gestão
D6	Implantar sedes regionais em parceria com sindicatos conveniados
D7	Divulgar pesquisas e informações Econômicas do Agronegócio
D8	Firmar parcerias com propriedades rurais modelo
D9	Implantar programa de gestão de qualidade dos cursos
D10	Ampliar os programas de saúde e educação para o produtor e trabalhador rural e suas famílias
D11	Ampliar os programas das cadeias produtivas rurais com as integradoras
D12	Tornar o SENAR conhecido e valorizado pelo produtor e trabalhador rural

Fonte: Sigeor/2018

Para cada diretriz relacionada com desafios organizacionais e institucionais:

3.2.1- Diretriz 1 - Implantar Previdência Privada

i. Descrição

Descrição geral	
Oferecer um Plano de Aposentadoria Complementar ao da Previdência Social.	
Responsável	Gilson Angnes

ii. Análise

ii.a- Descrição sucinta das atividades empreendidas no exercício e balanço das atividades, enfatizando os principais avanços obtidos no exercício de 2018 em relação ao exercício de 2017.

A meta foi revisada em 2016 e ficou atrelada ao Plano de Previdência Privada do Senar Administração Central – AGROPREV que teve seu início em 2018.

ii.b- Análise dos principais indicadores e macroprocessos em relação aos resultados obtidos.

Não existem indicadores a relatar.

iii. Conclusão

iii.a- Avaliação do resultado

No momento o Senar Nacional aguarda posicionamento da MultiBRA em relação a ajustes no Regulamento do AGROPREV para dar início ao processo de adesão das Administrações Regionais.

iii.b- Ações para melhoria de desempenho

Diretriz descontinuada pois, foi atrelada ao plano de previdência AGROPREV.

3.2.2- Diretriz 2 - Implantar nova sede do SENAR-AR/SC em parceria com a FAESC

i. Descrição

Descrição geral	
Implantar a nova sede do SENAR AR/SC em parceria com a FAESC visando o desenvolvimento e ampliação de eventos, cursos e palestras, estacionamento e um confortável local para a equipe desenvolver suas atividades.	
Responsável	Jose Zeferino Pedrozo

ii. Análise

ii.a- Descrição sucinta das atividades empreendidas no exercício e balanço das atividades, enfatizando os principais avanços obtidos no exercício de 2018 em relação ao exercício de 2017.

Esta meta está com restrição pelo motivo da não entrega do prédio pertencente a FAESC por parte do locador, prédio este que será demolido; este item é necessário para que se dê início às etapas de construção da nova sede.

Por este motivo a meta encontra-se com atraso, aguardando a liberação do local e não foram preenchidas as demais informações da diretriz.

ii.b- Análise dos principais indicadores e macroprocessos em relação aos resultados obtidos.

Não existem indicadores a relatar.

iii. Conclusão

iii.a- Avaliação do resultado

Aguardando a sequência do processo.

iii.b- Ações para melhoria de desempenho

Não existem melhorias a implementar.

3.2.3- Diretriz 3 - Implantar Programa de Capacitação de Recursos Humanos Internos/Externos

i. Descrição

Descrição geral	
Implantar o Programa de Capacitação de Recursos Humanos Internos, para o desenvolvimento contínuo da equipe. Capacitar os agentes da FPR e da PS e Equipe Técnica nos treinamentos de Metodologia para: Instrutores, Mobilização, Supervisão, visando manter o padrão de qualidade metodológico do SENAR.	
Responsável	Gilson Angnes

ii. Análise

ii.a- Descrição sucinta das atividades empreendidas no exercício e balanço das atividades, enfatizando os principais avanços obtidos no exercício de 2018 em relação ao exercício de 2017.

RH INTERNO

O Programa de capacitação de recursos humanos internos iniciou em 2015 com o LNT – Levantamento de Necessidades de Treinamento, envolvendo a avaliação das competências técnicas e comportamentais e a pesquisa das necessidades de treinamentos. Em 2016 e 2017 foram realizados os seguintes treinamentos:

2016

- Treinamento de Ferramentas 5S;
- Treinamentos de Excel Básico e Intermediário realizados via EAD Senar Central;
- Treinamento Vivencial.

2017

- Treinamento Ética e Conduta no Trabalho;
- Treinamento de Comunicação Interpessoal no Ambiente de Trabalho;
- Treinamento Vivencial – Temas: Desenvolvimento do Potencial Criativo e Disciplina, Organização e Planejamento.

2018

- Treinamento de Etiqueta Profissional;
- Treinamento de Comunicação Interpessoal;
- Treinamento Vivencial com foco Motivacional com os temas:
 - Os 5 sentimentos e trabalhar com proposito.

RH EXTERNO

Em 2016 e 2017 foram realizadas capacitações metodológicas dentro de Recursos Humanos Externos para Mobilizadores, Prestadores de Serviço de Instrutoria, Supervisores Regionais e Equipe Técnica do SENAR-AR/SC, com estas capacitações obtivemos avanços no desempenho metodológico de ensino/aprendizagem dos Prestadores de Serviço em Instrutoria e aprimoramos o desempenho de todos os agentes envolvidos nas capacitações.

O Programa de capacitação de RH Externo encerrou em 2017.

ii.b- Análise dos principais indicadores e macroprocessos em relação aos resultados obtidos.

RH INTERNO

Tabela comparativa de indicadores em três exercícios

Análise dos indicadores	2017		2018		2019
	Previsto	Realizado	Previsto	Realizado	Meta
Meta 1 - 71% fator incentivo e desenvolvimento	0	0	71%	94%	Encerrou
Meta 2 – 75% fator comunicação	0	0	75%	75%	Encerrou
Meta 3 - 100% colaboradores capacitados	100%	100%	100%	100%	Encerrou
Legenda	■ Conforme planejado		■ Merece atenção		■ Desconforme

Observações: Não existem metas previstas para 2019.

Quadro 19 - Descrição detalhada de cada indicador – RH interno

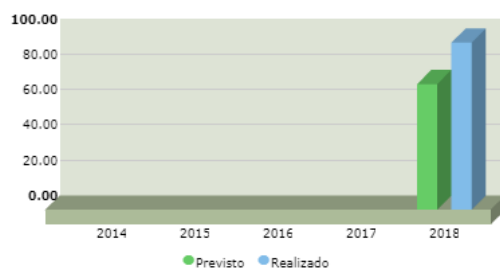
Descrição: Attingir no mínimo 71% de satisfação no fator incentivo e desenvolvimento até 2018.

Indicador: Índice de satisfação

Unidade de Medida do Resultado: Percentual

Referência (T zero)	
Período:	2018
Valor:	71
Unidade:	Percentual

Ano	Previsto	Realizado
2014	0	0
2015	0	0
2016	0	0
2017	0	0
2018	71	94,50
Total:	71,00	94,50



Descrição: Attingir no mínimo 75% de satisfação no fator comunicação até 31/12/2018

Indicador: Índice de satisfação

Unidade de Medida do Resultado: Percentual

Referência (T zero)	
Período:	2018
Valor:	75
Unidade:	Percentual

Ano	Previsto	Realizado
2014	0	0
2015	0	0
2016	0	0
2017	0	0
2018	75	75
Total:	75	75



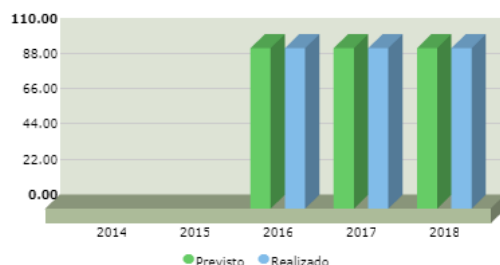
Descrição: 100% dos Colaboradores do SENAR-AR/SC capacitados a cada ano

Indicador: Percentual de colaboradores capacitados

Unidade de Medida do Resultado: Percentual

Referência (T zero)	
Período:	2018
Valor:	100
Unidade:	Percentual

Ano	Previsto	Realizado
2014	0	0
2015	0	0
2016	100	100
2017	100	100
2018	100	100
Total:	300,00	300,00



RH Externo

Tabela comparativa de indicadores em três exercícios

Análise dos indicadores	2017		2018		2019
	Previsto	Realizado	Previsto	Realizado	Meta
Meta 1 – 43 Mobilizadores Capacitados até 12/2017	14	17	Encerrou	-	-
Meta 2 – 146 Prestadores de Serviço de Instrutoria Capacitados	48	254	Encerrou	-	-
Meta 3 – 08 Supervisores Capacitados na metodologia	0	0	Encerrou	-	-
Legenda	■ Conforme planejado		■ Merece atenção		■ Desconforme

Observações: O programa encerrou em 2017.

Quadro 20 - Descrição detalhada de cada indicador – RH externo

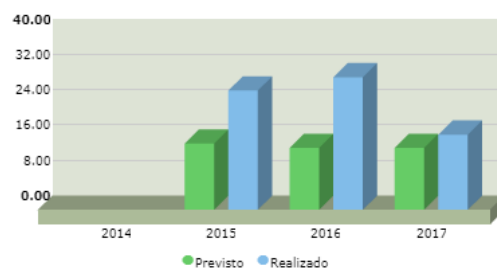
Descrição: 43 Mobilizadores capacitados na Metodologia de Mobilização até dezembro de 2017

Indicador: Número de Mobilizadores

Unidade de Medida do Resultado: Mobilizadores

Referência (T zero)	
Período:	2015
Valor:	15
Unidade:	Mobilizadores

Ano	Previsto	Realizado
2014	0	0
2015	15	27
2016	14	30
2017	14	17
Total:	43,00	74,00



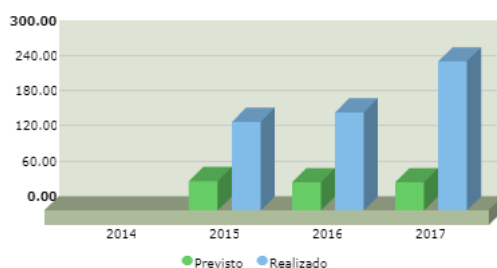
Descrição: 146 Prestadores de Serviços de Instrutoria capacitados nos eventos de Aperfeiçoamento e Metodologia até dezembro de 2017.

Indicador: Número de Prestadores de Serviços de Instrutoria capacitados.

Unidade de Medida do Resultado: Prestadores de Serviços de Instrutoria

Referência (T zero)	
Período:	2015
Valor:	164
Unidade:	Prestadores de Serviços de Instrutoria, Supervisores e Equipe Técnica

Ano	Previsto	Realizado
2014	0	0
2015	50	151
2016	48	167
2017	48	254
Total:	146,00	572,00



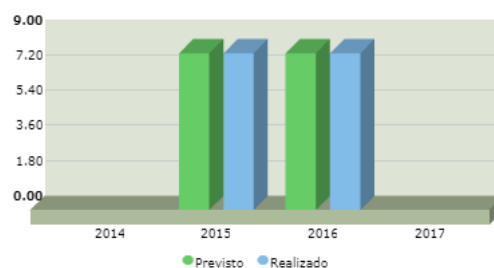
Descrição: 08 Supervisores capacitados na Metodologia de Supervisão até dezembro de 2017.

Indicador: Número de Supervisores capacitados

Unidade de Medida do Resultado: Supervisores

Referência (T zero)	
Período:	2015
Valor:	8
Unidade:	Supervisores

Ano	Previsto	Realizado
2014	0	0
2015	8	8
2016	8	8
2017	0	0
Total:	16,00	16,00



iii. Conclusão

iii.a- Avaliação do resultado

Metas concluídas conforme o planejado.

iii.b- Ações para melhoria de desempenho

Não existem melhorias a implementar.

3.2.4- Diretriz 4 – Criar Programa de Avaliação de Desempenho

i. Descrição

Descrição geral

Implantar um programa de avaliação de desempenho, visando a melhoria do rendimento profissional e maior comprometimento com a instituição.

Responsável Francine Iagher

ii. Análise

ii.a- Descrição sucinta das atividades empreendidas no exercício e balanço das atividades, enfatizando os principais avanços obtidos no exercício de 2018 em relação ao exercício de 2017.

No início do ano de 2016, implantou-se o programa de avaliação de desempenho, visando a melhoria do rendimento profissional e maior comprometimento com a instituição, permitindo maximizar o aperfeiçoamento profissional, tornando claros os pontos de carência e de excelência e os esclarecimentos sobre as competências técnicas e comportamentais esperadas por seus gestores e colegas no que se refere ao seu desempenho profissional. A entidade realizou a primeira aplicação da ferramenta de avaliação de desempenho referente ao ano base de 2015. No entanto, o processo de avaliação de desempenho foi realizado como projeto piloto, sendo o programa aperfeiçoado para a aplicação no ano de 2017, referente ao ano base de 2016. Contudo, após a segunda aplicação da avaliação, realizada no primeiro trimestre de 2017, referente ao exercício de 2016, ainda houve

necessidade de ajustar a metodologia do programa, devido alguns pontos que foram identificados e que necessitavam melhorias. Diante dessa situação, em agosto de 2017 a política de avaliação de desempenho foi atualizada, melhorando alguns fatores, sendo alterada para a versão 3.0, em vigor. Entre 2016 e 2017, com base nos resultados individuais, foi realizado o feedback a cada colaborador, apresentando a visão do gestor sobre suas potencialidades e necessidades de melhoria. Dessa forma, houve avanços em relação às metas setoriais, individuais de desempenho e desenvolvimento, um melhor entendimento dos colaboradores sobre a importância desse processo para uma melhoria contínua das suas atividades, bem como o aperfeiçoamento e inovação nos processos, além do desenvolvimento pessoal de cada colaborador. Todos esses resultados foram mensurados, conforme determinação e critérios estabelecidos em política de avaliação de desempenho.

Conforme já relatado, houve adequações na política de Avaliação de desempenho versão 2.0 para versão 3.0, e um dos pontos alterados, foi a redistribuição de pesos para os fatores avaliados: Diante disso, ao comparar o ano base 2016 com o ano base 2017, os percentuais sofrem grande diferença. No ano de 2017, foi realizada a aplicação da avaliação de desempenho com referência ao ano base de 2016, sendo que a média dos resultados finais de todos os colaboradores alcançou o percentual de 77%.

Em 2018, foi realizado o processo de avaliação de desempenho referente ao ano base de 2017, tendo a média final de todas as avaliações, alcançado o resultado de 93%, fato que reflete em uma melhoria significativa de desempenho dos colaboradores, refletido através dos fatores avaliados, feedbacks anteriores, direcionamento de estratégias, dentre outros fatores objetivados pelo processo de avaliação.

ii.b- Análise dos principais indicadores e macroprocessos em relação aos resultados obtidos.

Tabela comparativa de indicadores em três exercícios

Análise dos indicadores	2017		2018		2019
	Previsto	Realizado	Previsto	Realizado	Meta
Programa Piloto Implantado	Encerrou	-	-	-	-
Programa Implantado	1	1	1	1	1
Legenda	■ Conforme planejado		■ Merece atenção		■ Desconforme

Observações: O Programa de Avaliação de desempenho está transcorrendo dentro do planejado, anualmente, até o primeiro trimestre de cada ano, de acordo com a Política de Avaliação de Desempenho.

Quadro 21 - Descrição detalhada de cada indicador da diretriz 4

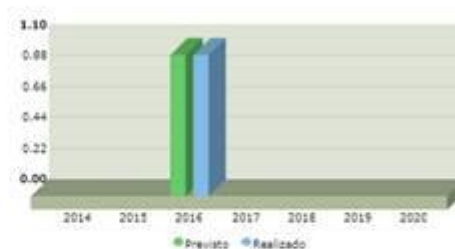
Descrição: Programa piloto de Avaliação de Desempenho implantado até fevereiro de 2016.

Indicador: Programa Piloto implantado

Unidade de Medida do Resultado: programa

Referência (T zero)	
Período:	2016
Valor:	
Unidade:	Programa

Ano	Previsto	Realizado
2014	0	0
2015	0	0
2016	1	1
2017	0	0
2018	0	0
2019	0	0
2020	0	0
Total:	1,00	1,00



Nome: Perspectiva Interna | Criar programa de avaliação de desempenho

Tipologia: Gestão Interna

Resultados pactuados

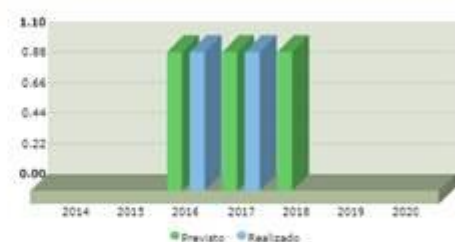
Descrição: Programa de Avaliação de Desempenho Implantado até junho de 2016.

Indicador: Programa Implantado

Unidade de Medida do Resultado: Programa

Referência (T zero)	
Período:	2016
Valor:	
Unidade:	Programa

Ano	Previsto	Realizado
2014	0	0
2015	0	0
2016	1	1
2017	1	1
2018	1	0
2019	0	0
2020	0	0
Total:	3,00	2,00



iii. Conclusão

iii.a- Avaliação do resultado

Quando comparado o resultado do ano base 2016 com o ano base 2017, percebe-se uma melhoria significativa de desempenho em todos os fatores avaliados. Mesmo com a redistribuição de pesos, o resultado final é expressivo, fator positivo para o processo, bem como para os colaboradores, pois com esses resultados, uma melhoria contínua nas atividades individuais e coletivas maximiza a entrega satisfatória de ações em todos os aspectos organizacionais.

Tal resultado é visto como satisfatório, mas com um aspecto de preocupação, pois quanto maior o resultado, maior a exigência da organização, no alcance de resultados de entrega e demais aspectos, para que seja mantido o padrão alcançado e continue a ascensão positiva, evitando o declive de desempenho.

iii.b- Ações para melhoria de desempenho

Ações motivacionais aos colaboradores, treinamentos contínuo e feedback constante, são as principais ações a serem levadas em consideração para a manutenção e melhoria deste resultado.

3.2.5- Diretriz 5 – Desenvolver Sistema de Racionalização dos Processos e Procedimentos de Gestão

i. Descrição

Descrição geral	
Implantar o Programa de Racionalização dos Processos e Procedimentos de Gestão, visando otimizar, racionalizar e normatizar layouts e fluxos de processos administrativos e operacionais, para a obtenção de um maior controle sobre tempo e custos.	
Responsável	Gilson Angnes

ii. Análise

ii.a- Descrição sucinta das atividades empreendidas no exercício e balanço das atividades, enfatizando os principais avanços obtidos no exercício de 2018 em relação ao exercício de 2017.

A meta iniciou com a criação do Código de Conduta da entidade, tendo sua conclusão dentro do prazo. Em junho de 2016 através da Resolução 01/2016 do Conselho Administrativo, foi publicado o Código de Conduta do SENAR-AR/SC. O guia de conduta é direcionado a todos os colaboradores, alta direção, terceirizados, estagiários e aprendizes do SENAR-AR/SC. Seu conteúdo define normas destinadas a orientar o padrão de comportamento profissional esperado.

Com respeito a Racionalização de Processos, a meta foi revisada em 2016, sendo alterada sua conclusão para dezembro de 2018, tendo em vista o cancelamento de contrato com a empresa que estava desenvolvendo a racionalização. Em 2017 uma nova empresa foi contratada e iniciou com o mapeamento do processo interno de Prestação de Contas de Eventos Diretos, com a realização de encontros e workshop. Em 2018 encerramos a etapa de prestação de contas externa e interna, com fluxograma das prestações de contas, houve a entrega o manual de orientações e foram capacitados os colaboradores.

ii.b- Análise dos principais indicadores e macroprocessos em relação aos resultados obtidos.

Tabela comparativa de indicadores em três exercícios

Análise dos indicadores	2017		2018		2019
	Previsto	Realizado	Previsto	Realizado	Meta
Código de Conduta Implementado	Encerrou	-	-	-	-
Manual Confeccionado	-	-	1	1	-
Legenda	■ Conforme planejado		■ Merece atenção		■ Desconforme

Observações: O Projeto encerrou em 2018.

Quadro 22 - Descrição detalhada de cada indicador da diretriz 5

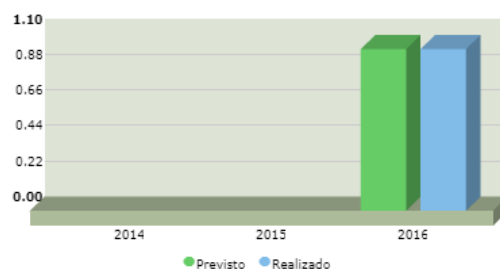
Descrição: Código de Conduta implantado até 31/07/2016

Indicador: Código de Conduta implantado

Unidade de Medida do Resultado: Código de Conduta implantado

Referência (T zero)	
Período:	2016
Valor:	
Unidade:	Código de Conduta implantado

Ano	Previsto	Realizado
2014	0	0
2015	0	0
2016	1	1
2017		
2018		
Total:	1,00	1,00



Descrição: Racionalização de Processos Implementada até 31/12/2018

Indicador: Racionalização implementada

Unidade de Medida do Resultado: Manual Confeccionado

Referência (T zero)	
Período:	2018
Valor:	
Unidade:	Manual

Ano	Previsto	Realizado
2014	0	0
2015	0	0
2016	0	0
2017	0	0
2018	1	1
Total:	1	1



iii. Conclusão

iii.a- Avaliação do resultado

Apesar dos problemas no início do Projeto (2016) a meta foi concluída conforme o planejado. O Código de Conduta foi entregue em 2016 e o Manual de Prestações de Contas Internas/Externas foi confeccionado e entregue em 2018.

iii.b- Ações para melhoria de desempenho

Não existem melhorias a implementar.

3.2.6- Diretriz 6 – Implantar Sedes Regionais em Parceria com os Sindicatos Conveniados

i. Descrição

Descrição geral

Criação de estruturas regionais como um instrumento para identificar, de forma mais apurada, os anseios, necessidades e frustrações dos produtores e trabalhadores rurais. Isso permitirá que o

SENAR-AR/SC planeje as suas ações de formação profissional rural e promoção social de maneira mais qualificada, otimizando a aplicação de recursos.

Responsável Gilmar Antônio Zanluchi

ii. Análise

ii.a- Descrição sucinta das atividades empreendidas no exercício e balanço das atividades, enfatizando os principais avanços obtidos no exercício de 2018 em relação ao exercício de 2017.

Em 2018, devido a suspensão do projeto, não houveram novas implantações.

ii.b- Análise dos principais indicadores e macroprocessos em relação aos resultados obtidos.

Tabela comparativa de indicadores em três exercícios

Análise dos indicadores	2017		2018		2019
	Previsto	Realizado	Previsto	Realizado	Meta
Estudo de implantação sedes	Encerrou	-	-	-	-
Implantação das Sedes Regionais	0	0	0	0	0
Legenda	■ Conforme planejado		■ Merece atenção		■ Desconforme

Observações:

Com a implantação da sede regional, facilitou-se a operacionalização da estrutura do Senar na região, possibilitando assim o estreitamento da comunicação institucional com o público alvo.

Quadro 23 - Descrição detalhada de cada indicador da diretriz 6

Descrição: Estudo para instalação de novas sedes regionais concluído até julho de 2015;

Indicador: estudo concluído

Unidade de Medida do Resultado: un

Referência (T zero)	
Período:	2016
Valor:	1
Unidade:	1

Ano	Previsto	Realizado
2014	0	0
2015	0	0
2016	1	1
2017		
2018		
2019		
Total:	1	1



Descrição: Sete sedes regionais implantadas até julho de 2016

Indicador: Sedes regionais inauguradas

Unidade de Medida do Resultado: unidade

Referência (T zero)	
Período:	2016
Valor:	1
Unidade:	unidade

Ano	Previsto	Realizado
2014	0	0
2015	0	0
2016	7	1
2017		
2018		
2019		
Total:	7	1



iii. Conclusão

iii.a- Avaliação do resultado

Em 2016 estava previsto a implantação de 7 (sete) sedes regionais, em parceria com sindicatos rurais (entidades parceiras do SENAR). No entanto, uma reunião realizada com a direção do SENAR, foi decidido implantar somente 01 (uma) sede regional na cidade de Joaçaba.

iii.b- Ações para melhoria de desempenho

Estudo para implantação de novas sedes regionais em outros municípios.

3.2.7- Diretriz 7 – Implantar Área de Estudos e Pesquisas – Divulgar Pesquisas e Informações Econômicas do Agronegócio

i. Descrição

Descrição geral	
Divulgar pesquisas e informações econômicas do agronegócio por meio de parcerias institucionais visando prover o público alvo de informações pertinentes para tomada de decisões no agronegócio.	
Responsável	Paula Araújo Dias Coimbra Nunes

ii. Análise

ii.a- Descrição sucinta das atividades empreendidas no exercício e balanço das atividades, enfatizando os principais avanços obtidos no exercício de 2018 em relação ao exercício de 2017.

No ano de 2016 foi criado e divulgado o primeiro estudo do Boletim Agroeconômico do Senar. O levantamento de dados é realizado através de parcerias, sendo divulgado pelo SENAR ao público alvo interessado.

No ano de 2017 foi ampliada a distribuição, realizado o aprimoramento técnico e visual do boletim, com melhoria no layout e informações técnicas.

A periodicidade do Boletim Agroeconômico é mensal, divulgada via mala-direta ao público alvo do SENAR. Esse boletim resume os preços e principais indicadores dos produtos agrícolas de maior destaque do agronegócio catarinense.

Em 2018 foi publicado onze Boletins Agroeconômico, com aprimoramento técnico, incluindo novas culturas e a avaliação mercadológicas dos principais cultivos agrícolas catarinenses.

ii.b- Análise dos principais indicadores e macroprocessos em relação aos resultados obtidos.

Tabela comparativa de indicadores em três exercícios

Análise dos indicadores	2017		2018		2019
	Previsto	Realizado	Previsto	Realizado	Meta
Estrutura interna	Encerrou	-	-	-	-
Estudo publicado	6	12	Encerrou	-	-

Legenda: ■ Conforme planejado ■ Merece atenção ■ Desconforme

Observações:

Quadro 24 - Descrição detalhada de cada indicador da diretriz 7

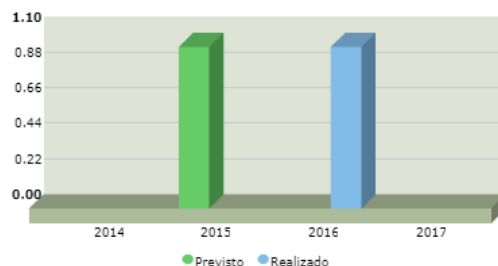
Descrição: Estrutura interna para viabilizar a publicação dos estudos econômicos implantada até dezembro de 2015

Indicador: Estrutura interna institucional definida

Unidade de Medida do Resultado: unidade

Referência (T zero)	
Período:	2015
Valor:	
Unidade:	1

Ano	Previsto	Realizado
2014	0	0
2015	1	0
2016	0	1
2017	0	0
Total:	1,00	1,00



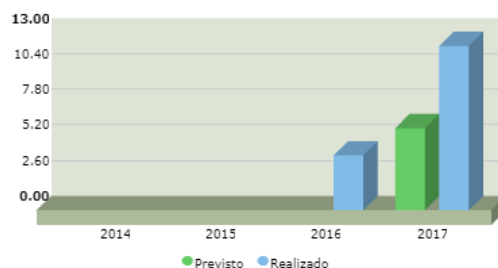
Descrição: Primeiro estudo publicado até julho de 2017.

Indicador: Estudo publicado

Unidade de Medida do Resultado: unidade

Referência (T zero)	
Período:	2017
Valor:	
Unidade:	1

Ano	Previsto	Realizado
2014	0	0
2015	0	0
2016	0	4
2017	6	12
Total:	6,00	16,00



*iii. Conclusão**iii.a- Avaliação do resultado*

O programa encerrou no ano de 2017, porém o boletim *Agroeconômico* está sendo enviado mensalmente para o público alvo, possui boa aceitação e sendo uma ferramenta importante para tomada de decisão dos produtores rurais do Estado de Santa Catarina.

iii.b- Ações para melhoria de desempenho

O programa está encerrado no Planejamento Estratégico, porém estará em constante atualização com intuito de aumentar o alcance de público, sendo realizado novas parcerias e ampliando o leque dos indicadores agropecuários ofertados.

3.2.8- Diretriz 8 – Firmar Parcerias com Propriedades Rurais Modelo*i. Descrição*

Descrição geral	
Estabelecer parcerias com propriedades rurais que sejam referência no desenvolvimento de suas atividades e através de convênio, apoio e divulgação do SENAR-AR/SC, possam contribuir para a formação profissional de produtores e trabalhadores rurais, bem como servir de modelo em programas de aperfeiçoamento técnico na produção agropecuária.	
Responsável	Gilmar Antônio Zanluchi

ii. Análise

ii.a- Descrição sucinta das atividades empreendidas no exercício e balanço das atividades, enfatizando os principais avanços obtidos no exercício de 2018 em relação ao exercício de 2017.

No ano de 2018, foram implantadas 36 (trinta e seis) novas propriedades modelos, sendo 28 (vinte e oito) unidades na cadeia de bovinocultura de corte e 08 (oito) na cadeia da ovinocultura de corte.

ii.b- Análise dos principais indicadores e macroprocessos em relação aos resultados obtidos.

Tabela comparativa de indicadores em três exercícios

Análise dos indicadores	2017		2018		2019
	Previsto	Realizado	Previsto	Realizado	Meta
Projeto de parceria implantado	Encerrou	-	-	-	-
Termo de parceria firmado	1	31	Encerrou	-	-
Legenda	■ Conforme planejado		■ Merece atenção		■ Desconforme

Observações:

Quadro 25 - Descrição detalhada de cada indicador da diretriz 8

Descrição: Projeto de implantação de propriedades rurais modelo concluído até julho de 2016

Indicador: Projeto

Unidade de Medida do Resultado: unidade

Referência (T zero)	
Período:	2016
Valor:	
Unidade:	1

Ano	Previsto	Realizado
2015	0	0
2016	1	15
2017	0	0
Total:	0	0



Descrição: Termo de parceria firmado entre o SENAR AR/SC e as propriedades Rurais modelo até julho de 2017

Indicador: Termo de parceria

Unidade de Medida do Resultado: unidade

Referência (T zero)	
Período:	2017
Valor:	
Unidade:	1

Ano	Previsto	Realizado
2015	0	0
2016	0	0
2017	1	31
Total:	1	31



iii. Conclusão

iii.a- Avaliação do resultado

Em 2018, foram mantidas as mesmas cadeias produtivas, ampliando o número de “Unidades Conceito”.

iii.b- Ações para melhoria de desempenho

A tendência é aumentar o número de propriedades com aplicação da metodologia da ATeG em outros municípios do estado de Santa Catarina.

3.2.9- Diretriz 9 – Implantar Programa de Gestão de Qualidade dos Cursos

i. Descrição

Descrição geral

Implementar Programa de Gestão de Qualidade dos Cursos.

Responsável Gisele Kraieski Knabben

ii. Análise

ii.a- Descrição sucinta das atividades empreendidas no exercício e balanço das atividades, enfatizando os principais avanços obtidos no exercício de 2018 em relação ao exercício de 2017.

Após metodologia desenvolvida, elaboração do questionário, ferramenta para tabulação, análise de dados construída e dados coletados no ano de 2016. No exercício de 2017 foram tabulados e avaliados os resultados.

ii.b- Análise dos principais indicadores e macroprocessos em relação aos resultados obtidos.

Tabela comparativa de indicadores em três exercícios

Análise dos indicadores	2017		2018		2019
	Previsto	Realizado	Previsto	Realizado	Meta
Implantar programa de gestão da qualidade nos cursos	1	1	Encerrou	-	-
Legenda	■ Conforme planejado		■ Merece atenção		■ Desconforme

Observações:

Quadro 26 - Descrição detalhada de cada indicador da diretriz 9

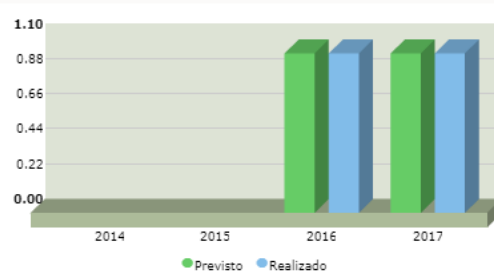
Descrição: Programa de Gestão de Qualidade dos Cursos Implementado até fevereiro de 2016.

Indicador: Programa implementado.

Unidade de Medida do Resultado: Programa.

Referência (T zero)	
Período:	2014
Valor:	
Unidade:	Programa

Ano	Previsto	Realizado
2014	0	0
2015	0	0
2016	1	1
2017	1	1
Total:	2,00	2,00


iii. Conclusão

iii.a- Avaliação do resultado

A Meta de Implantar Programa de Gestão de Qualidade dos cursos foram atingidas nos anos de 2016 e 2017 conforme planejado, e será adotada como mecanismo de avaliação permanente, contribuindo

para a melhoria das ações realizadas pelo SENAR SC. Com o Programa de Avaliação de Concluintes implantado é possível verificar o grau de satisfação do público-alvo quanto aos conteúdos ministrados nos treinamentos, material didático, entre outros itens, além de possibilitar o conhecimento das práticas desenvolvidas durante o evento e subsidiar tomadas de decisões técnicas e/ou administrativas, de acordo com os resultados obtidos.

iii.b- Ações para melhoria de desempenho

O Projeto encerrou em 2017.

3.2.10- Diretriz 10 – Ampliar os Programas de Saúde e Educação para o Produtor e Trabalhador Rural e suas Famílias

i. Descrição

Descrição geral	
Ampliar os Programas de Saúde e Educação para o produtor, trabalhador rural e suas famílias.	
Responsável	Gisele Kraieski Knabben

ii. Análise

ii.a- Descrição sucinta das atividades empreendidas no exercício e balanço das atividades, enfatizando os principais avanços obtidos no exercício de 2018 em relação ao exercício de 2017.

No ano de 2016, foram reformulados os Programas na área de Saúde, “PSA” e “Útero é Vida” que no ano de 2017 passaram a chamar-se de Programa Saúde do Homem e Programa Saúde da Mulher. Um dos principais avanços em 2017 foi a implantação e posterior revisão do Programa Plantando Saúde, focada na família dos trabalhadores e produtores rurais. Um dos principais avanços em 2018 foi a implantação do treinamento Saúde Preventiva para Jovens do Meio Rural focada na família dos trabalhadores e produtores rurais.

ii.b- Análise dos principais indicadores e macroprocessos em relação aos resultados obtidos.

Tabela comparativa de indicadores em três exercícios

Análise dos indicadores	2017		2018		2019
	Previsto	Realizado	Previsto	Realizado	Meta
Aumento participantes programas de saúde e educação	9.777	10.787	9.556	10.097	-
Um programa novo	1	1	1	1	1

implantado ou reformulado				
Legenda	Conforme planejado	Merece atenção	Desconforme	

Observações:

Quadro 27 - Descrição detalhada de cada indicador da diretriz 10

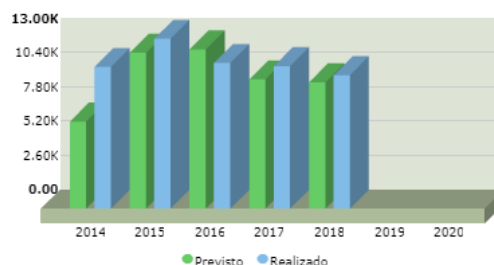
Descrição: Contemplar 6.595 participantes nos programas de saúde e educação no ano de 2014, representando um aumento de 10% em relação ao ano de 2013.

Indicador: participante

Unidade de Medida do Resultado: participantes

Referência (T zero)	
Período:	2013
Valor:	5996
Unidade:	participantes

Ano	Previsto	Realizado
2014	6.596	10.720
2015	11.792	12.856
2016	12.056	11.019
2017	9.777	10.787
2018	9.556	10.097
2019	0	0
2020	0	0
Total:	49777,00	55479,00



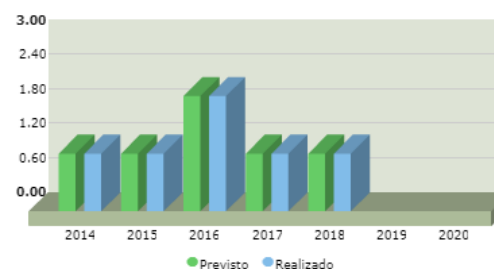
Descrição: Um Programa novo implantado ou reformulação de Programa existente

Indicador: Programa novo implantado ou reformulado de programa existente

Unidade de Medida do Resultado: Programa

Referência (T zero)	
Período:	2014
Valor:	1
Unidade:	Programa

Ano	Previsto	Realizado
2014	1	1
2015	1	1
2016	2	2
2017	1	1
2018	1	1
2019	0	0
2020	0	0
Total:	6,00	6,00



iii. Conclusão

iii.a- Avaliação do resultado

A Meta de Ampliação e/ou reformulação dos programas de saúde e educação para o produtor, trabalhador rural e suas famílias foram atingidas nos anos de 2017 e 2018 conforme planejado. A Meta de Ampliação e/ou reformulação dos programas de saúde e educação deverá continuar até 2020, final do projeto.

iii.b- Ações para melhoria de desempenho

Não existem melhorias a implementar.

3.2.11- Diretriz 11 – Ampliar os Programas de Cadeias Produtivas Rurais com as Integradoras

i. Descrição

Descrição geral	
Ampliar os programas e ações do SENAR AR/SC com as indústrias e cooperativas agropecuárias que atuam na cadeia produtiva do leite atingindo seus fornecedores de matéria prima (leite), difundindo boas práticas agropecuárias de produção e a comercialização rural, propiciando a sustentabilidade do setor.	
Responsável	Gilmar Antônio Zanluchi

ii. Análise

ii.a- Descrição sucinta das atividades empreendidas no exercício e balanço das atividades, enfatizando os principais avanços obtidos no exercício de 2018 em relação ao exercício de 2017.

De acordo com a meta estabelecida no projeto, atingiu-se 50% em relação ao número de produtores rurais capacitados através dos programas desenvolvidos pelo SENAR, visando aqueles que produzem leite dentro dos parâmetros estabelecidos pela IN 62 - MAPA mediante resultado de análise fornecido pelas Industrias/cooperativas.

Programas desenvolvidos pelos SENAR: Programa Leite Legal

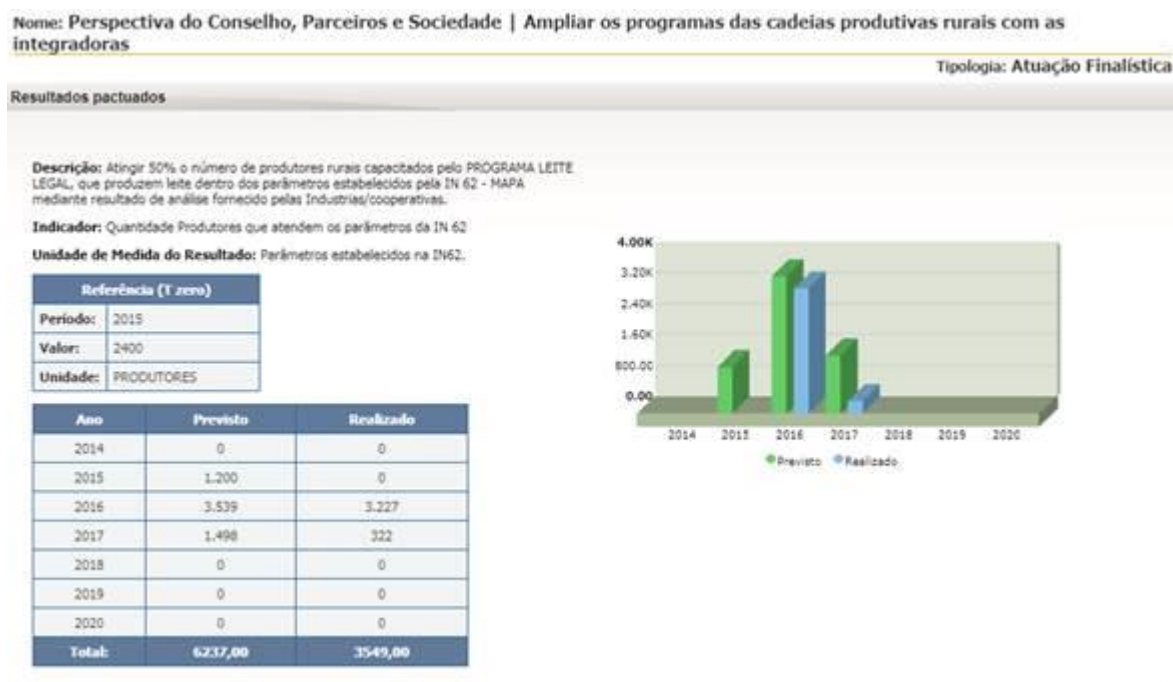
ii.b- Análise dos principais indicadores e macroprocessos em relação aos resultados obtidos.

Tabela comparativa de indicadores em três exercícios

Análise dos indicadores	2017		2018		2019
	Previsto	Realizado	Previsto	Realizado	Meta
Quantidade de produtores que atendem os parâmetros da IN 62	1.498	322	Encerrou	-	-
Legenda	■ Conforme planejado		■ Merece atenção		■ Desconforme

Observações: Programa finalizado e migrado em 2017 para ATeG Pecuária de Leite.

Quadro 28 - Descrição detalhada de cada indicador da diretriz 11



iii. Conclusão

iii.a- Avaliação do resultado

Com o advento da ATeG o programa Leite Legal foi absorvido, motivo pelo qual em 2017 atingiu 322 produtores rurais.

iii.b- Ações para melhoria de desempenho

Programa finalizado em 2017 e migrado para ATeG Pecuária de Leite.

3.2.12- Diretriz 12 – Tornar o SENAR Conhecido e Valorizado pelo Produtor e Trabalhador Rural

i. Descrição

Descrição geral	
Avaliar a imagem do Senar junto ao público alvo visando planejar ações para torná-lo conhecido.	
Responsável	Aline Thais Gunsett

ii. Análise

ii.a- Descrição sucinta das atividades empreendidas no exercício e balanço das atividades, enfatizando os principais avanços obtidos no exercício de 2018 em relação ao exercício de 2017.

Desde o ano de 2016 a entidade começou a modificar o layout do site, tornando-o mais dinâmico e acessível para todos os públicos. O projeto foi finalizado em 2018 como previsto. Também no ano de 2016 a entidade começou o trabalho de renovação da identificação visual dos Banners, permitindo sua maior visibilidade e apresentação para todos os públicos. O projeto foi finalizado em 2018 como programado.

ii.b- Análise dos principais indicadores e macroprocessos em relação aos resultados obtidos.

Tabela comparativa de indicadores em três exercícios

Análise dos indicadores	2017		2018		2019
	Previsto	Realizado	Previsto	Realizado	Meta
Criação de Banner	0	0	1	1	Encerrou
Mudança Layout do Site	0	0	1	1	Encerrou
Legenda	■ Conforme planejado		■ Merece atenção		■ Desconforme

Observações: Projeto encerrou em 2018.

Quadro 29 - Descrição detalhada de cada indicador da diretriz 12

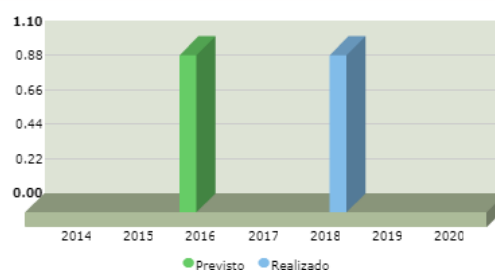
Descrição: Criação de novos Banners

Indicador: Criação

Unidade de Medida do Resultado: Banner

Referência (T zero)	
Período:	2016
Valor:	
Unidade:	1

Ano	Previsto	Realizado
2014	0	0
2015	0	0
2016	1	0
2017	0	0
2018	0	1
2019	0	0
2020	0	0
Total:	1,00	1,00



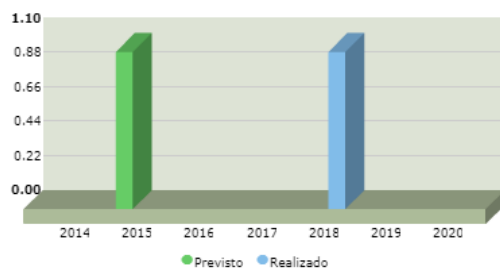
Descrição: Mudança do layout do site.

Indicador: Mudança do layout

Unidade de Medida do Resultado: Site

Referência (T zero)	
Período:	2017
Valor:	
Unidade:	1

Ano	Previsto	Realizado
2014	0	0
2015	1	0
2016	0	0
2017	0	0
2018	0	1
2019	0	0
2020	0	0
Total:	1,00	1,00



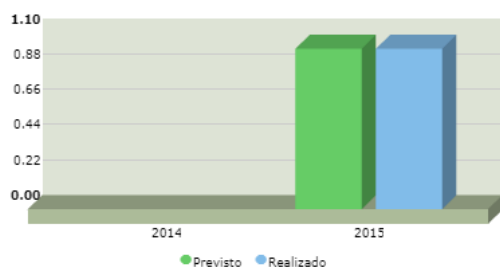
Descrição: Renovação da Identificação visual do prédio.

Indicador: Reforma

Unidade de Medida do Resultado: Reforma

Referência (T zero)	
Período:	2016
Valor:	
Unidade:	1

Ano	Previsto	Realizado
2014	0	0
2015	1	1
2016		
2017		
2018		
2019		
2020		
Total:	1,00	1,00



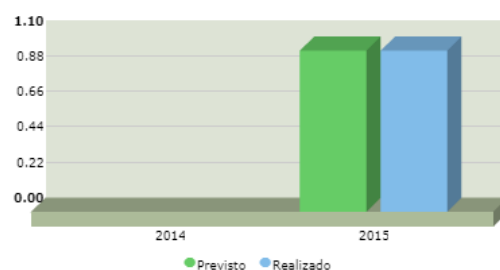
Descrição: Vídeo institucional concluído até Março de 2015.

Indicador: vídeo institucional

Unidade de Medida do Resultado: vídeo

Referência (T zero)	
Período:	2015
Valor:	
Unidade:	vídeo

Ano	Previsto	Realizado
2014	0	0
2015	1	1
2016		
2017		
2018		
2019		
2020		
Total:	1,00	1,00



iii. Conclusão

iii.a- Avaliação do resultado

Os projetos de alteração do Layout do Site e a Criação dos novos Banner foram executados e finalizados dentro da data prevista no ano de 2018.

iii.b- Ações para melhoria de desempenho

Não existem melhorias a implementar.

3.3- Estágio de implementação do planejamento estratégico

O mapa estratégico do SENAR-AR/SC representa a visão sobre o seu papel na profissionalização e assistência técnica ao produtor e trabalhador rural em Santa Catarina. Expressa um conjunto de objetivos, metas e ações que são objeto de atenção de seus conselheiros, diretores e colaboradores durante os 7 (sete) anos de vigência.

Os últimos anos demonstraram a capacidade do SENAR-AR/SC em atender as demandas do produtor e trabalhador rural, por meio de uma série de iniciativas bem-sucedidas. Porém, é necessário muito mais. Mais do que manter as ações atuais, é preciso levar o SENAR-AR/SC a um novo patamar na orientação e prestação de serviços no segmento rural.

Uma segunda estratégia foi fundamental para sustentar esta nova forma de atuar: a implantação do SIGEOR – Sistema de Gestão Orientado a Resultados, que é um sistema de acompanhamento de gestão, desenvolvido pelo SEBRAE e implantado em dezenas de organizações com sucesso.

3.3.1- Estágio de desenvolvimento

No ano de 2014, o SENAR-AR/SC definiu o seu direcionamento estratégico para o período 2014-2020, que tem como objetivo a melhoria da qualidade de vida do produtor e trabalhador rural, tendo como legado “SER REFERÊNCIA EM FORMAÇÃO PROFISSIONAL E ASSISTÊNCIA TÉCNICA AO PRODUTOR E TRABALHADOR RURAL”.

Sua elaboração teve como base a construção de cenários e tendências até 2020 e contou com a participação de colaboradores e Conselheiros.

Apesar do Orçamento ter um enfoque anual, as atividades selecionadas possuem vínculo com os objetivos traçados até 2020.

3.3.2- Metodologia de formulação, de avaliação e de revisão dos objetivos estratégicos

A metodologia tem como base os princípios do BSC – Balanced Scorecard, construído por Kaplan e Norton, as quais propiciam que a estratégia seja comunicada de forma clara; o foco e a energia de toda a organização estejam voltados para o cumprimento dos objetivos estratégicos; a diretoria possa acompanhar em tempo real a execução do plano estratégico, realizando correções imediatamente ao detectar desvios.

3.3.3- Indicadores de desempenho relacionados à gestão estratégica

Levando em conta que se trata do primeiro planejamento estratégico implantado pela entidade e que foi elaborado ao longo do ano de 2014 com encerramento em 2020, a maioria das ações está em andamento e não foi estipulado um indicador de desempenho, mas pactuado resultados, já listados

nas diretrizes, item ii.b- Análise dos principais indicadores e macroprocessos em relação aos resultados obtidos.

3.3.4- Revisões ocorridas no planejamento estratégico, sua descrição e periodicidade

Em 2016 houve reunião na qual foram revisadas algumas metas/diretrizes, para melhor adequação à realidade da instituição. As diretrizes D1 e D7 foram revisadas, sendo que a D1 ficou condicionada à implantação da Previdência Privada do Senar Nacional. Nos anos de 2017 e 2018 não houveram revisões.

3.3.5- Envolvimento da alta direção (Diretores)

A elaboração do planejamento estratégico contou com a participação de conselheiros, gestores e colaboradores, que foram ouvidos na condição de partícipes do desenvolvimento de uma visão para o SENAR-AR/SC. Por mais de quatro meses, em sucessivas reuniões e amplos debates, os objetivos estratégicos foram tomando corpo e forma até se solidificarem num grande mapa que, sem dúvida, levará o SENAR-AR/SC a um novo patamar em gestão e resultados.

3.3.6- Alinhamento das unidades ao planejamento estratégico

Figura 3 – Alinhamento das unidades ao planejamento estratégico.

Senar SC					
Atuação Finalística					
Secretaria/Empresa/Orgão	Projeto	Fase	Atualizado	Restrição	Evolução
Perspectiva do Produtor e Trabalhador Rural	Tornar o Senar conhecido e valorizado pelo produtos e trabalhador rural	Em Execução	21/02/2019		
Perspectiva do Conselho, Parceiros e Sociedade	Ampliar os programas das cadeias produtivas rurais com as integradoras	Em Execução	02/04/2018		
Perspectiva do Conselho, Parceiros e Sociedade	Ampliar os programas de saúde e educação para o produtor e trabalhador rural e suas famílias	Em Execução	07/03/2019		
Perspectiva de Inovação e Aprendizado	Firmar parcerias com propriedades rurais modelo	Em Execução	04/04/2018		
Perspectiva Interna	Implantar sedes regionais em parceria com os sindicatos conveniados	Em Execução	26/02/2019	R	
Perspectiva Interna	Implantar programa de capacitação de recursos humanos Externos	Em Execução	27/03/2018		
Perspectiva Financeira	Implantar nova sede do SENAR - AR/SC em parceria com a FAESC	Em Estruturação	05/04/2018	R	

Senar SC					
Gestão Interna					
Secretaria/Empresa/Orgão	Projeto	Fase	Atualizado	Restrição	Evolução
Perspectiva de Inovação e Aprendizado	Implantar programa de gestão da qualidade dos cursos	Em Execução	27/03/2018		
Perspectiva de Inovação e Aprendizado	Implantar área de estudos e pesquisas	Em Execução	22/02/2019		
Perspectiva Interna	Desenvolver sistema de racionalização dos processos e procedimentos de gestão	Em Execução	18/03/2019		
Perspectiva Interna	Criar programa de avaliação de desempenho	Em Execução	25/03/2019		
Perspectiva Interna	Implantar programa de capacitação de recursos humanos Internos	Em Execução	18/03/2019		

Legenda				
				R Projeto possui uma ou mais restrições
Desenvolvimento normal dentro dos prazos previstos	Desenvolvimento com atraso	Desenvolvimento concluído	Desenvolvimento com dificuldade	

Fonte: SIGEOR/2018

A diretriz – D2 Implantar nova sede do SENA-AR/SC e D6 – Implantar sedes Regionais, possuem as seguintes restrições:

D2 - Aguardando liberação do terreno para construção da sede;

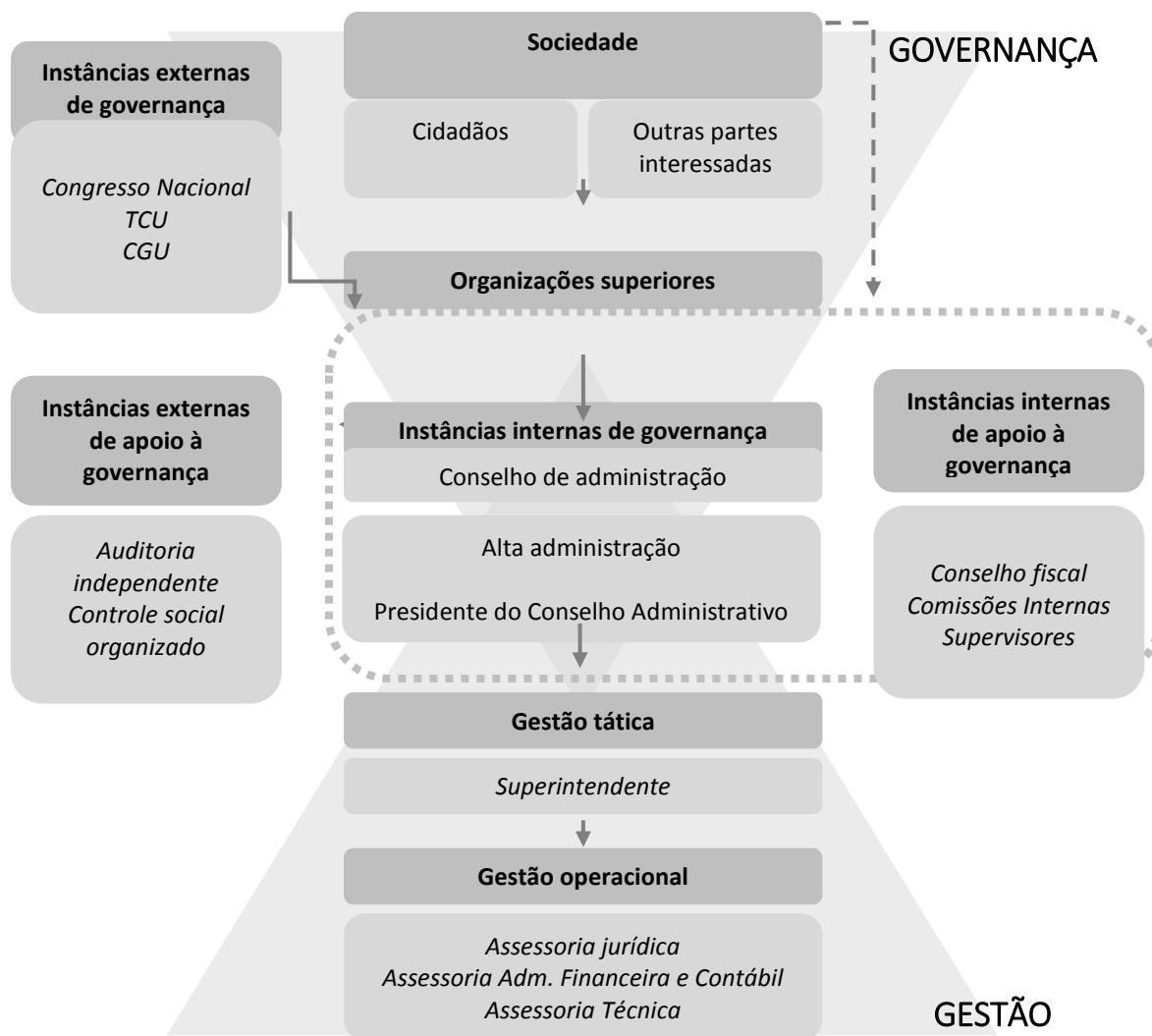
D6 - Em função do cenário econômico, em 2016 o projeto foi suspenso, não sendo retomado em 2017 e suspenso em 2018.

3.3.7- Principais dificuldades e mudanças previstas

O Planejamento estratégico, por ser novidade na entidade, enfrenta as dificuldades normais de aprendizado e operacionalização. Mas de forma geral está atingindo os objetivos propostos.

4- Governança

4.1- Descrição das estruturas de governança



Legenda (segundo o [Referencial Básico de Governança do TCU](#))

Instâncias externas de governança	Instâncias externas de apoio à governança	Instâncias internas de governança	Instâncias internas de apoio à governança
Responsáveis pela fiscalização, pelo controle e pela regulação, desempenhando importante papel para promoção da governança das organizações. São autônomas e independentes, não estando vinculadas a apenas uma organização.	Responsáveis pela avaliação, auditoria e monitoramento independente e, nos casos em que disfunções são identificadas, pela comunicação dos fatos às instâncias superiores de governança.	Responsáveis por definir ou avaliar a estratégia e as políticas, bem como monitorar a conformidade e o desempenho destas, devendo agir nos casos em que desvios forem identificados. São, também, responsáveis por garantir que a estratégia e as políticas formuladas atendam ao interesse público servindo de elo entre principal e agente.	Realizam a comunicação entre partes interessadas internas e externas à administração da entidade, bem como auditorias internas que avaliam e monitoram riscos e controles internos, comunicando quaisquer disfunções identificadas à alta administração.

Conselho Administrativo

Base Normativa: Art. 6º Inciso I do Regimento Interno do SENAR-AR/SC.

Estrutura: Composto pelo Presidente do Conselho e 4 (quatro) conselheiros titulares e respectivos suplentes, indicados pelos representantes legais do Senar Central, Agroindústrias, OCESC e FETAESC, para um mandato de 4 (quatro) anos consecutivos.

Atribuições: Cabe a função de superior deliberação e normatização dos objetivos da Administração Regional, no que se refere ao planejamento, estabelecimento das diretrizes, organização, coordenação, controle e avaliação das atividades, tais como:

- a) Fixar a política da atuação do SENAR-AR/SC e estabelecer as normas operacionais que regerão suas atividades e as diretrizes gerais a serem adotadas pela Superintendência;
- b) Aprovar o Regimento Interno do SENAR-AR/SC, no qual deverão constar o detalhamento do Regulamento, a estrutura organizacional e as funções dos órgãos que a compõem;
- c) Aprovar os planos anuais e plurianuais de trabalho e os respectivos orçamentos;
- d) Aprovar o balanço geral, as demais demonstrações financeiras, o parecer do Conselho Fiscal Regional e o relatório anual das atividades e encaminha-los à Administração Central para consolidação;
- e) Aprovar o plano de cargos e salários, o quadro de pessoal e a tabela de remuneração correspondente, bem como a realização de concurso para contratação dos empregados do quadro efetivo de Administração Regional;
- f) Aprovar a aquisição, alienação, cessão ou gravame de bens imóveis;
- g) Fixar as atribuições do Presidente do Conselho Administrativo, além das estabelecidas neste regulamento;
- h) Fixar outras atribuições do Superintendente, além das estabelecidas neste regulamento e as atribuições dos demais órgãos da entidade;
- i) Aplicar as penalidades disciplinares a seus membros, inclusive suspensão ou cassação do mandato, conforme a natureza, repercussão e gravidade da falta cometida;
- j) Indicar os membros para Composição do Conselho Fiscal Regional.
- k) Empossar os membros do Conselho Fiscal Regional e fixar o valor das suas diárias e o valor do Jeton;
- l) Fixar o valor do subsídio do Presidente do Conselho Administrativo, e da verba de representação da Presidência, cuja aplicação deverá ser devidamente comprovada;
- m) Estabelecer o limite máximo de remuneração do Superintendente;
- n) Fixar o valor do Jeton e diária de seus membros;
- o) Solucionar os casos omissos no Regulamento e no Regimento Interno.

Conselho Fiscal

Base Normativa: Art. 6º Inciso IV do Regimento Interno do SENAR-AR/SC.

Estrutura: Composto de 3 (três) membros efetivos e 3 (três) suplentes indicados pela FAESC, FETAESC e Senar Administração Central, para um mandato de 4 (quatro) anos consecutivos.

Atribuições: O Conselho Fiscal é o órgão de assessoramento do Conselho Administrativo para assuntos de gestão contábil, patrimonial e financeira. Compete acompanhar e fiscalizar a execução financeira e orçamentária do SENAR Regional e emitir pareceres sobre matérias de sua competência. É assessorado por Auditoria Externa e conta com o acesso a todas as informações necessárias ao bom desempenho de suas funções. Ao Conselho Fiscal compete:

- a) Acompanhar e fiscalizar a execução financeira e orçamentária, observado o contido no Relatório de Atividades e Pareceres da Auditoria Independente;
- b) Examinar e emitir pareceres, o balanço geral e demais demonstrações financeiras;
- c) Determinar ao Superintendente a contratação de perícias e auditorias às expensas da Superintendência, cientificando o Conselho Administrativo sempre que esses serviços forem considerados indispensáveis ao bom desempenho de suas funções;
- d) Elaborar o seu regimento interno, respeitados os princípios preestabelecidos, bem como as Normas de Funcionamento do Conselho Fiscal da Administração Central e submetê-lo a homologação do Conselho Administrativo.

Superintendência

Base Normativa: Art. 6º Inciso IV do Regimento Interno do SENAR-AR/SC.

Estrutura: A Superintendência é dirigida pelo Sr. Gilmar Antônio Zanluchi, Superintendente desta Regional, que é designado pelo Presidente do Conselho Administrativo.

Atribuições: A Superintendência é responsável pela gestão administrativa e técnica do SENAR-AR/SC. Compete a ela:

- a) Organizar, administrar e executar, no âmbito do seu Estado, o ensino da formação profissional rural e a promoção social dos trabalhadores rurais e dos trabalhadores das agroindústrias que atuem exclusivamente na produção primária de origem animal e vegetal;
- b) Assessorar empresas ou pessoas físicas a elas assemelhadas, na elaboração e execução de programas de treinamento e na realização de aprendizagem metódica ministrada no próprio emprego;
- c) Com base nos princípios da livre iniciativa e da economia de mercado, estabelecer e difundir metodologias adequadas à formação profissional rural e promoção social do trabalhador rural;
- d) Exercer a coordenação, supervisão e fiscalização da execução dos programas e projetos de formação profissional rural e promoção social no Estado;
- e) Prestar assessoria a entidades governamentais e privadas relacionadas com a formação de profissionais rurais e atividades semelhantes;
- f) Articular com órgãos e entidades públicas ou privadas, estabelecendo instrumentos de cooperação;
- g) Encaminhar à Secretaria Executiva, relatório semestral de execução com base no Plano Anual de

-
- Trabalho;
- h) Dirigir, ordenar e controlar as atividades técnicas e administrativas do SENAR-AR/SC, praticando todos os atos de gestão;
 - i) Assinar, juntamente com o Presidente do Conselho Administrativo, os cheques e documentos de abertura e movimentação de contas bancárias, ou com servidor especialmente designado pelo Presidente do Conselho Administrativo;
 - j) Cumprir e fazer cumprir as normas em vigor no SENAR-AR/SC, oriundas do Conselho Administrativo ou do seu Presidente;
 - k) Admitir os empregados, promover, designar, licenciar, transferir, remover e dispensar;
 - l) Encaminhar ao Conselho Administrativo, através do Presidente, as propostas dos orçamentos anuais e plurianuais e o balanço geral, demais demonstrações financeiras, o parecer do Conselho Fiscal Regional e o relatório de atividades;
 - m) Secretariar as reuniões do Conselho administrativo;
 - n) Elaborar e submeter ao Presidente do Conselho Administrativo os projetos de atos e normas cuja decisão escape à sua competência;
 - o) Expedir instruções de serviço visando o atendimento e cumprimento eficiente dos objetivos do SENAR-AR/SC e das normas editadas pelo Conselho Administrativo.

Auditoria Independente Contratada

Contrato 2018 - Audiconsult Auditores Independentes S/S: O contrato possui vigência de 12 meses, podendo ser prorrogado por igual período, ou fração até o limite de 60 meses, considerando o período inicial.

Objeto do Contrato: A avaliação do sistema contábil e de controles internos, verificação de contas patrimoniais e de resultado e demonstrações contábeis Trimestrais e Anual e Relatório de Gestão.

Custo anual: 20.791,65

Vigência: 01/06/2017 A 31/05/2018

01/06/2018 A 31/05/2019

4.2- Gestão de riscos e controles internos

4.2.1- Avaliação da qualidade e da suficiência dos controles internos

Quadro 30 – Avaliação do Sistema de Controles Internos da UJ

ELEMENTOS DO SISTEMA DE CONTROLES INTERNOS A SEREM AVALIADOS	VALORES				
	1	2	3	4	5
Ambiente de Controle					
1. A alta administração percebe os controles internos como essenciais à consecução dos objetivos da unidade e dão suporte adequado ao seu funcionamento.					x
2. Os mecanismos gerais de controle instituídos pela UJ são percebidos por todos os servidores e funcionários nos diversos níveis da estrutura da unidade.				x	
3. A comunicação dentro da UJ é adequada e eficiente.				x	
4. Existe código formalizado de ética ou de conduta.					x
5. Os procedimentos e as instruções operacionais são padronizados e estão postos em documentos formais.				x	
6. Há mecanismos que garantem ou incentivam a participação dos funcionários e servidores dos diversos níveis da estrutura da UJ na elaboração dos procedimentos, das instruções operacionais ou código de ética ou conduta.			x		
7. As delegações de autoridade e competência são acompanhadas de definições claras das responsabilidades.				x	
8. Existe adequada segregação de funções nos processos e atividades da competência da UJ.					x
9. Os controles internos adotados contribuem para a consecução dos resultados planejados pela UJ.					x
Avaliação de Risco					
10. Os objetivos e metas da unidade jurisdicionada estão formalizados.					x
11. Há clara identificação dos processos críticos para a consecução dos objetivos e metas da unidade.				x	
12. É prática da unidade o diagnóstico dos riscos (de origem interna ou externa) envolvidos nos seus processos estratégicos, bem como a identificação da probabilidade de ocorrência desses riscos e a consequente adoção de medidas para mitigá-los.				x	
13. É prática da unidade a definição de níveis de riscos operacionais, de informações e de conformidade que podem ser assumidos pelos diversos níveis da gestão.			x		
14. A avaliação de riscos é feita de forma contínua, de modo a identificar mudanças no perfil de risco da UJ ocasionadas por transformações nos ambientes interno e externo.			x		
15. Os riscos identificados são mensurados e classificados de modo a serem tratados em uma escala de prioridades e a gerar informações úteis à tomada de decisão.			x		
16. Não há ocorrência de fraudes e perdas que sejam decorrentes de fragilidades nos processos internos da unidade.					x
17. Na ocorrência de fraudes e desvios, é prática da unidade instaurar sindicância para apurar responsabilidades e exigir eventuais ressarcimentos.					x
18. Há norma ou regulamento para as atividades de guarda, estoque e inventário de bens e valores de responsabilidade da unidade.					x
Procedimentos de Controle					
19. Existem políticas e ações, de natureza preventiva ou de detecção, para diminuir os riscos e alcançar os objetivos da UJ, claramente estabelecidas.				x	

20. As atividades de controle adotadas pela UJ são apropriadas e funcionam consistentemente de acordo com um plano de longo prazo.					x
21. As atividades de controle adotadas pela UJ possuem custo apropriado ao nível de benefícios que possam derivar de sua aplicação.					x
22. As atividades de controle adotadas pela UJ são abrangentes e razoáveis e estão diretamente relacionadas com os objetivos de controle.				x	
Informação e Comunicação	1	2	3	4	5
23. A informação relevante para UJ é devidamente identificada, documentada, armazenada e comunicada tempestivamente às pessoas adequadas.				x	
24. As informações consideradas relevantes pela UJ são dotadas de qualidade suficiente para permitir ao gestor tomar as decisões apropriadas.					x
25. A informação disponível para as unidades internas e pessoas da UJ é apropriada, tempestiva, atual, precisa e acessível.				x	
26. A Informação divulgada internamente atende às expectativas dos diversos grupos e indivíduos da UJ, contribuindo para a execução das responsabilidades de forma eficaz.				x	
27. A comunicação das informações perpassa todos os níveis hierárquicos da UJ, em todas as direções, por todos os seus componentes e por toda a sua estrutura.				x	
Monitoramento	1	2	3	4	5
28. O sistema de controle interno da UJ é constantemente monitorado para avaliar sua validade e qualidade ao longo do tempo.					x
29. O sistema de controle interno da UJ tem sido considerado adequado e efetivo pelas avaliações sofridas.				x	
30. O sistema de controle interno da UJ tem contribuído para a melhoria de seu desempenho.					x
<p>Escala de valores da Avaliação:</p> <p>(1) Totalmente inválida: Significa que o conteúdo da afirmativa é integralmente não observado no contexto da UJ.</p> <p>(2) Parcialmente inválida: Significa que o conteúdo da afirmativa é parcialmente observado no contexto da UJ, porém, em sua minoria.</p> <p>(3) Neutra: Significa que não há como avaliar se o conteúdo da afirmativa é ou não observado no contexto da UJ.</p> <p>(4) Parcialmente válida: Significa que o conteúdo da afirmativa é parcialmente observado no contexto da UJ, porém, em sua maioria.</p> <p>(5) Totalmente válido. Significa que o conteúdo da afirmativa é integralmente observado no contexto da UJ.</p>					

A estrutura de Controle Interno do SENAR-AR/SC baseia-se em um Conselho Fiscal e Conselho Administrativo e três Comissões Internas para os controles do Almoxarifado, Imobilizado e Licitações, conforme descrevemos a seguir:

- **Conselho Administrativo:** Composto por cinco membros. Ao Conselho Administrativo cabe a função de cumprir as diretrizes emanadas do Conselho Deliberativo do SENAR – Administração Central e, principalmente, fixar a política de atuação da Administração Regional, estabelecendo as normas operacionais que regerão suas atividades. A base normativa é o Regimento Interno.
- **Conselho Fiscal:** Composto por três membros, a ele compete acompanhar e fiscalizar a execução financeira e orçamentária do SENAR Regional e emitir pareceres sobre matérias de sua competência. É assessorado por Auditoria Externa e conta com o acesso a todas as

informações necessárias ao bom desempenho de suas funções. A base normativa é o Regimento Interno.

- **Comissão do Almoxarifado:** Composto por três membros designados anualmente através de portaria, a comissão tem como objetivo o controle do almoxarifado. A Norma de Controle Interno nº. 05 define os procedimentos a serem seguidos nos levantamentos e relatórios do Inventário do Almoxarifado.
- **Comissão do Imobilizado:** Composto por três membros designados anualmente através de portaria, a comissão tem como objetivo o controle do imobilizado. A Norma de Controle Interno nº. 04 define os procedimentos a serem seguidos nos levantamentos e relatórios do Inventário Patrimonial.
- **Comissão de Licitação:** Composto de três membros designados anualmente através de portaria, a comissão tem como objetivo a realização dos processos licitatórios da entidade. A base normativa é o Regulamento de Licitações e Contratos do Senar.

Fatores de Risco

O quadro acima retrata um ambiente de risco operacional e financeiro sob controle em todos os aspectos relevantes relacionados à missão institucional da entidade. Na avaliação da administração não há fatores internos que possam afetar a continuidade das operações de modo relevante considerando para isso os seguintes principais fatores de riscos EM que está sujeita:

Risco Operacional

A entidade possui um quadro funcional estável e nível mínimo de investimento em infraestrutura de produção, com risco insignificante para a sua continuidade operacional.

Risco Financeiro

A entidade não está exposta a risco relevante de ordem financeira uma vez que não possui operações indexadas a moeda estrangeira ou sujeitas ao mercado de renda variável. Suas disponibilidades financeiras são aplicadas em fundos lastreados em títulos governamentais em instituições sob a influência estatal.

4.2.2- Avaliação dos controles internos pelo chefe da Auditoria Interna

Não possui unidade de Auditoria Interna.

5- Relacionamento com a sociedade

5.1- Canais de acesso do cidadão

5.1.1- Ouvidoria: estrutura e resultados

O SENAR-AR/SC não dispõe de uma Ouvidoria propriamente dita, mas recebe reclamações, críticas, sugestões e elogios por meio dos seguintes canais:

Telefone: (48) 3331-9700 - Fax: (48) 3333-0105

E-mail Corporativo: senar-sc@senar.com.br

Portal: www.senar.com.br, onde possui um formulário de contato – fale conosco

Pessoalmente: Na sede da instituição, localizada em Florianópolis, ou com os Supervisores Regionais, lotados nas 7 (sete) regiões do Estado.

Os contatos com a instituição (telefone, e-mail, site,) são amplamente divulgados no material entregue aos participantes dos eventos e em todo material publicitário, tais como: informações plotadas nos veículos dos supervisores regionais, pastas, canetas, blocos de anotações distribuídos aos participantes nos eventos e em banner de divulgação nos eventos da instituição.

Além dos meios acima citados, é utilizado o Questionário de Avaliação de Concluinte, preenchido pelos participantes ao final de alguns eventos, como canal para sugestões e críticas.

5.1.2- Serviço de Atendimento ao Cidadão (SAC) – Estrutura e resultados

O SENAR-AR/SC, recebe reclamações, críticas, sugestões e elogios por meio dos seguintes canais:

Telefone: (48) 3331-9700, E-mail: contato@senar.com.br e no portal: www.senar.com.br, onde possui um formulário de contato – fale conosco.

5.2- Mecanismos de transparência sobre a atuação da unidade

Objetivando a transparência de seus atos, o SENAR-AR/SC disponibiliza à toda a sociedade, as informações em seu sítio institucional, no endereço: <http://www.senar.com.br>. No portal, qualquer cidadão tem acesso aos menus “Institucional” e “Transparência”, locais onde estão disponibilizadas as informações sobre a Diretoria, LDO – Lei de Diretrizes Orçamentária; Contratos e Transferências; licitações e Código de Conduta. No link da LDO estão disponíveis o orçamento, as demonstrações contábeis, a gestão de pessoas e o relatório de gestão. Os documentos permitem que qualquer usuário tenha acesso, na íntegra, a estas informações.

Quadro 31 - Acesso às informações da Entidade

Acesso às informações da Entidade		
Outros documentos	Endereço para acesso	Periodicidade de atualização
Mapa estratégico	www.sigeor.senar.com.br	Anual
Planejamento estratégico	www.sigeor.senar.com.br	Anual

Relatórios de evolução dos objetivos estratégicos	www.sigeor.senar.com.br	Anual
Indicadores de desempenho utilizados na gestão	www.sigeor.senar.com.br www2.senar.com.br/Transparencia/RelatorioGestao	Anual
Balanços financeiros e orçamentários	www2.senar.com.br/Transparencia/DemonstracoesContabeis	Trimestral
Relatórios de gestão	www2.senar.com.br/Transparencia/RelatorioGestao	Anual
Relatórios de auditoria de gestão	www2.senar.com.br/Transparencia/DemonstracoesContabeis	Trimestral/Anual
Estrutura organizacional	www2.senar.com.br/Transparencia/RelatorioGestao	Anual
Organograma	www2.senar.com.br/Transparencia/RelatorioGestao	Anual

5.3- Avaliação dos produtos e serviços pelos cidadãos-usuários

Documento	Endereço para acesso	Periodicidade de atualização
Avaliação de concluinte	www2.senar.com.br/Transparencia/RelatorioGestao	Anualmente
Avaliação de Egressos	www2.senar.com.br/Transparencia/RelatorioGestao	A cada 3 anos

5.3.1- Satisfação dos cidadãos-usuários ou clientes

Para avaliar a efetividade dos eventos de FPR e PS, o SENAR-AR/SC utilizou no ano de 2018 o instrumento de Avaliação de Concluintes, no último período dos treinamentos supervisionados. Os questionários, foram aplicados pelos supervisores Regionais do SENAR-AR/SC, por 2.873 participantes nos treinamentos e programas especiais de FPR e PS, nas sete regiões de supervisão do Estado. Esse instrumento de avaliação tem como objetivo a verificação do grau de satisfação do público-alvo do SENAR-AR/SC quanto aos conteúdos ministrados, material didático, entre outros itens, além de possibilitar o conhecimento das práticas desenvolvidas durante o evento e subsidiar tomadas de decisões técnicas e/ou administrativas, de acordo com os resultados obtidos.

Os resultados mais relevantes da pesquisa são apresentados na sequência, destacando as avaliações dos participantes da FPR e da PS.

Nas perguntas sobre a Avaliação da Qualidade do Curso os participantes responderam:

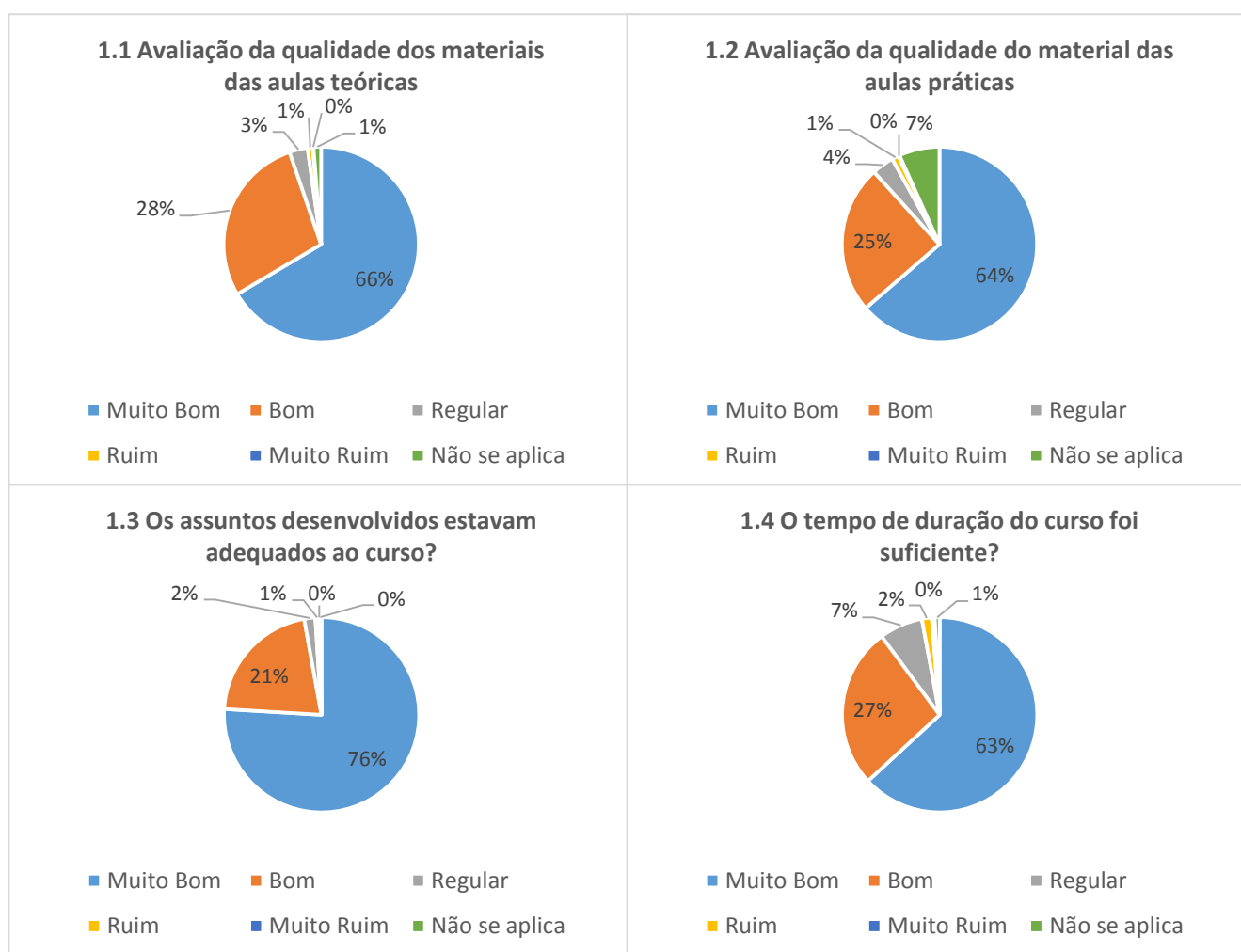


Gráfico 15 – Avaliação de Concluintes – Perguntas sobre a avaliação da qualidade do curso em relação: 1.1 Material das aulas teóricas; 1.2. Material das aulas práticas; 1.3. Se os assuntos desenvolvidos estavam adequados ao curso; 1.4. Se o tempo de duração do curso foi suficiente.

No gráfico 14, item 1.1 – relativo à avaliação dos participantes em relação à “Qualidade do material fornecido nas aulas teóricas”, verificamos que 66% dos participantes responderam que estava ‘Muito Bom’, 28% responderam ‘Bom’, 3% ‘Regular’, 1% ‘Ruim’ e 1% ‘Não se aplica’, sendo que não obtivemos respostas ‘Muito Ruim’. Da mesma forma, na pergunta 1.2. Sobre a “Avaliação da qualidade do material das aulas práticas”, verificamos que 64% dos participantes responderam que estava ‘Muito Bom’, 25% responderam ‘Bom’, 4% ‘Regular’, 1% ‘Ruim’ e 7% ‘Não se aplica’. Quanto à questão 1.3 – “Os assuntos desenvolvidos estavam adequados ao curso”, verificamos que 76% dos participantes responderam que estava ‘Muito Bom’, 21% responderam ‘Bom’, 2% ‘Regular’, 1% ‘Ruim’ e 1% ‘Não se aplica’. Para verificar se a carga-horária dos cursos estava adequada, na pergunta 1.4. “O tempo de duração do curso foi suficiente”, 63% dos participantes responderam ‘Muito Bom’ e 27% responderam ‘Bom’, 7% responderam que estava ‘Regular’, 2% ‘Ruim’, 1% ‘Não se aplica’ e não obtivemos respostas ‘Muito Ruim’.

Podemos concluir que no geral os participantes estão satisfeitos com a qualidade dos cursos nos quesitos materiais, conteúdo e carga-horária, com avaliações ‘Muito Bom’ e ‘Bom’ em pelo menos 88% dos entrevistados. A ausência ou número baixo de respostas nas opções ‘Muito Ruim’ e ‘Ruim’ demonstra a qualidade dos critérios para a seleção do conteúdo dos treinamentos, que levam em conta a coerência com os objetivos propostos, as adaptações em benefício dos participantes, a contextualização das experiências e da realidade dos participantes, bem como o uso posterior ao treinamento dos conhecimentos adquiridos, na tomada de decisões e na solução de problemas.

Na avaliação pelos participantes sobre o Desempenho dos (as). Instrutores (as) os participantes responderam:

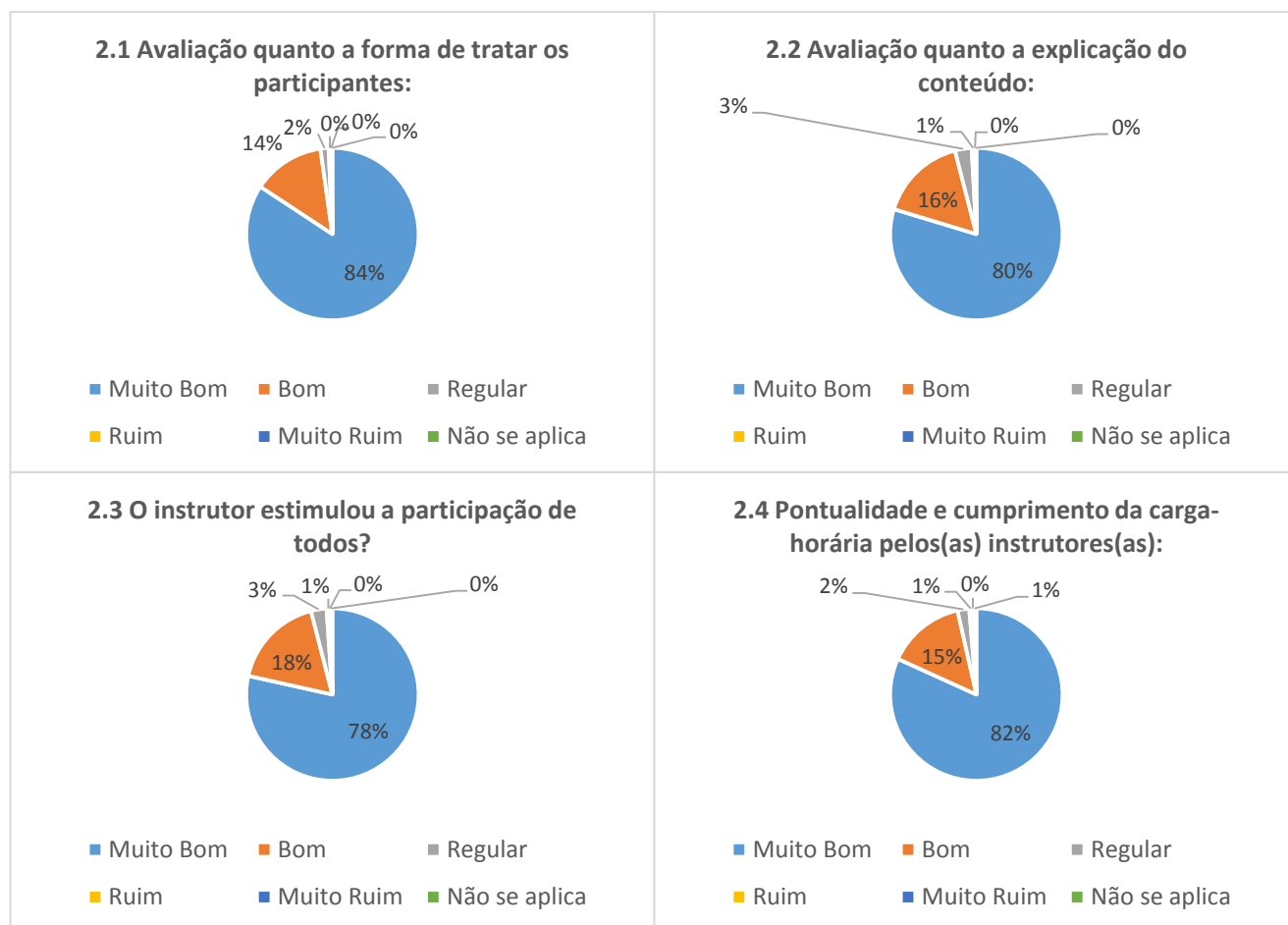


Gráfico 16 – Avaliação de Concluintes – Perguntas sobre a avaliação do desempenho dos instrutores em relação a: 2.1 Forma de tratar os participantes; 2.2. Explicação do conteúdo; 2.3. Estímulo à participação de todos; 2.4. Pontualidade e cumprimento de carga-horária.

No gráfico 15, no item 2.1, os participantes avaliaram o “Desempenho dos instrutores quanto à forma de tratar os participantes”, sendo que 84% dos participantes responderam que estava ‘Muito Bom’, 14% responderam ‘Bom’, 2% respondeu como ‘Regular’. Não houve respostas nas demais escalas qualitativas. Na avaliação da “Qualidade da explicação do conteúdo pelos instrutores”, item 2.2, 80% dos participantes avaliaram como ‘muito bom’, 16% ‘bom’, 3% ‘regular’ e 1% ‘ruim’, sem respostas para a opção ‘Não se aplica’. No item 2.3 do gráfico 13, os participantes avaliaram o “Estímulo do instrutor para a participação de todos”, sendo que 78% avaliaram como ‘Muito bom’, 18% ‘bom’, 3% ‘regular’ e 1% ‘Não se aplica’. No item 2.4, a “Pontualidade e o cumprimento da carga-horária” foram avaliados e 82% dos participantes atribuíram ‘Muito bom’, 15% ‘bom’, 2% ‘regular’, 1% como ‘Ruim’ e 1% ‘Não se aplica’.

Conclui-se que o desempenho dos instrutores está de acordo com as expectativas dos participantes. No geral, mais de 96% dos participantes afirmaram ser ‘muito bom’ e ‘bom’ o desempenho dos instrutores quanto ao tratamento dado aos participantes, explicação do conteúdo, estímulo à participação do grupo, cumprimento de carga-horária e pontualidade.

Na avaliação sobre a Organização/Mobilização do Curso, os participantes responderam:

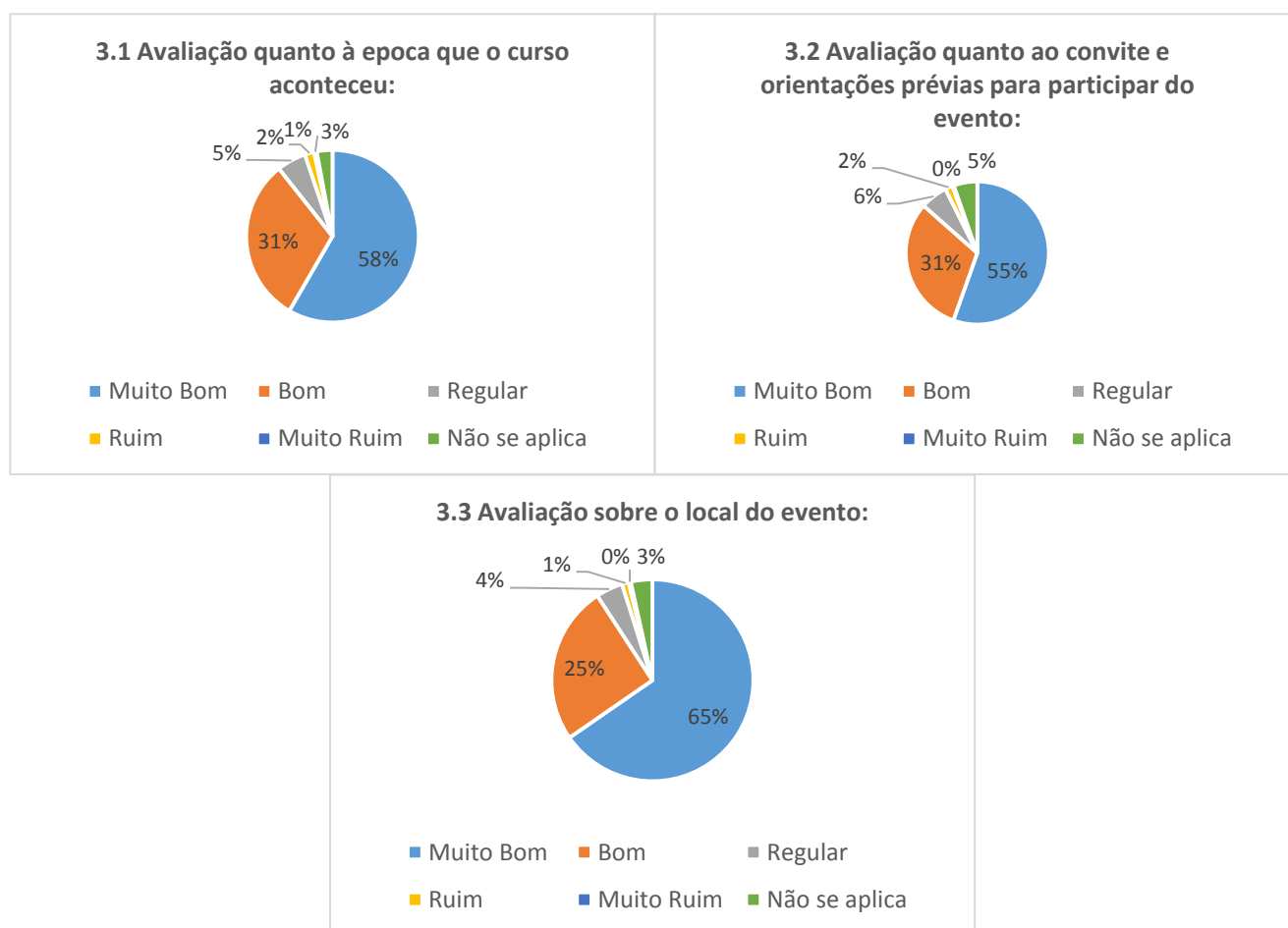


Gráfico 17 – Avaliação de Concluintes – Perguntas sobre a **Organização/Mobilização do Curso** em relação ao item 3.1, Avaliação quanto a época em que o curso aconteceu; 3.2. Avaliação quanto ao convite e orientações prévias para participar do evento; 3.3. Avaliação sobre o local do evento.

No gráfico 16 os participantes avaliaram a “Organização e Mobilização do Curso”. No item 3.1, na “Avaliação quanto a época em que o curso aconteceu”, 58% dos participantes responderam que estava ‘Muito Bom’, 31% responderam ‘Bom’, 5% responderam como ‘Regular’, 2% responderam como ‘Ruim’, 1% responderam como ‘Muito Ruim’ e 3% como ‘Não se aplica’. No item 3.2, na “Avaliação quanto ao convite e orientações prévias para participar do evento”, 55% dos participantes afirmaram ser ‘Muito Bom’, 31% responderam ‘Bom’, 6% responderam como ‘Regular’, 2% ‘Ruim’ e 5% ‘Não se aplica’. No item 3.3, referente à “Qualidade do local do evento”, 65% avaliaram como ‘Muito Bom’, 25% responderam ‘Bom’, 4% responderam ‘Regular’, 1% ‘ruim’ e 3% ‘não se aplica’.

Em relação à qualidade da organização e mobilização dos cursos, mais de 86% dos concluintes afirmaram estar ‘Muito Bom’ e ‘Bom’ em relação aos aspectos “Época em que o curso aconteceu”, “Convite e orientações prévias para participar do evento” e “Qualidade do local do evento”.

Na avaliação sobre a Contribuição do Curso para melhorar o desempenho no trabalho, melhorar os conhecimentos, aumentar a renda e melhorar a qualidade de vida, os concluintes responderam:

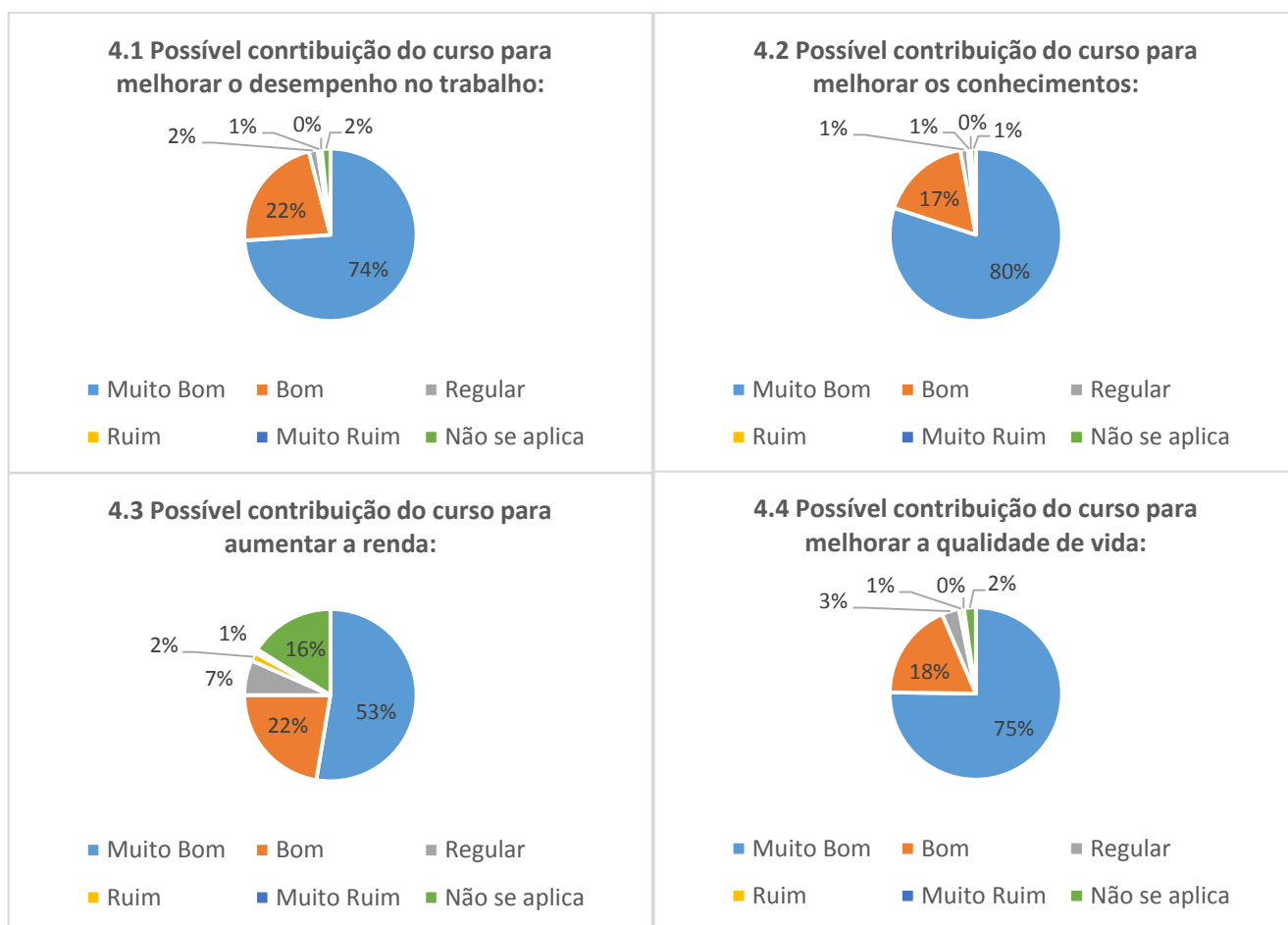


Gráfico 18 – Avaliação de Concluintes – Avaliação dos participantes sobre a **possível contribuição do curso** em relação à: 4.1. Melhoria do desempenho no trabalho; 4.2. Possível contribuição do curso para melhorar os conhecimentos; 4.3. Possível contribuição do curso para aumentar a renda; 4.4. Possível contribuição do curso para melhorar a qualidade de vida.

No gráfico 17, os participantes avaliaram a possível contribuição do curso que estavam concluindo. A contribuição do curso no “Desempenho do trabalho” foi avaliada por 74% dos participantes como ‘Muito Bom’, 22% responderam ‘Bom’, 2% responderam ‘Regular’, 1% respondeu como ‘Ruim’ e 2% responderam ‘Não se aplica’. Em relação à contribuição do curso para “Melhorar os conhecimentos” - item 4.2, 80% dos participantes responderam ‘Muito Bom’, 17% responderam ‘Bom’, 1% respondeu como ‘Regular’, 1% respondeu como ‘Ruim’ e 1% respondeu ‘Não se aplica’. Em relação à possibilidade de obter “Aumento de renda com a realização deste curso”, 53% afirmaram ter uma possibilidade ‘Muito boa’; 22% ‘Boa’, 7% responderam como ‘Regular’, 2% responderam como ‘ruim’, 1% respondeu ‘muito ruim’ e 16% responderam que ‘Não se aplica’. No item 4.4, sobre a possibilidade do curso “Contribuir para melhorar a qualidade de vida”, 75% dos participantes avaliaram como ‘Muito Bom’, 18% responderam ‘Bom’, 3% responderam como ‘Regular’, 1% respondeu como ‘Ruim’ e 2% responderam como ‘Não se aplica’.

Para avaliar a qualidade e efetividade das **ações de ATeG**, o SENAR-AR/SC realizou um monitoramento junto aos produtores rurais atendidos. As perguntas foram realizadas por telefone, em 990 produtores de todas as cadeias produtivas de ATeG, nas sete regiões do Estado de Santa Catarina. Com esses resultados permite a verificação do grau de satisfação do público-alvo do SENAR-AR/SC subsidiando tomadas de decisões técnicas e/ou administrativas, de acordo com os resultados obtidos.

Os resultados mais relevantes da pesquisa são apresentados na sequência, destacando as avaliações dos participantes da ATeG.

Nas perguntas sobre o grau de satisfação do produtor e organização das visitas na Assistência Técnica e Gerencial, os entrevistados responderam:

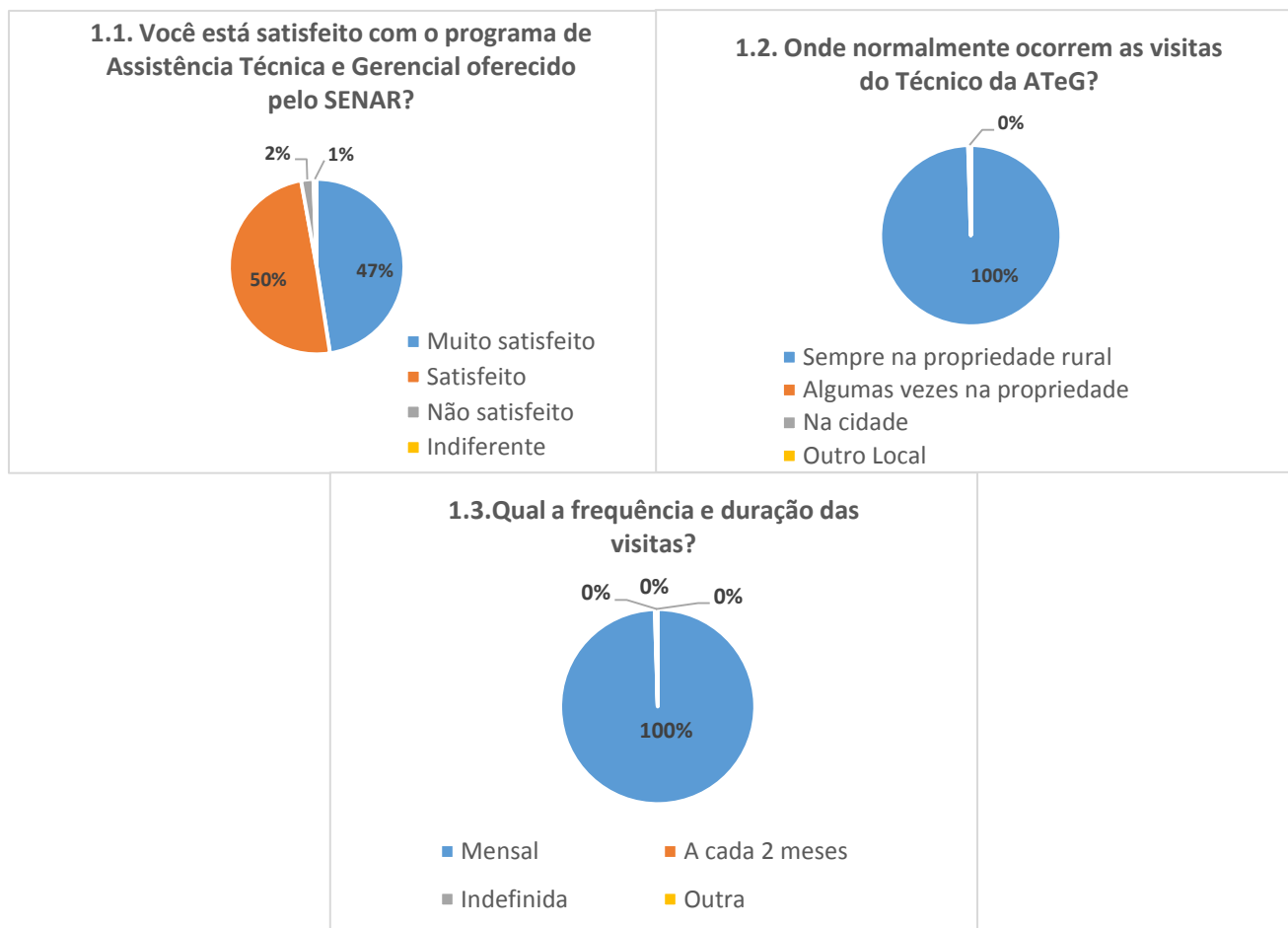


Gráfico 19 – Avaliação dos participantes sobre a **satisfação e organização** da ATeG em relação à: 1.1. Satisfação com o programa de Assistência Técnica e Gerencial oferecido pelo SENAR; 1.2. Local onde ocorrem as visitas; 1.3. Frequência das visitas;

No gráfico 1.1, 47% dos participantes avaliaram estar ‘muito satisfeito’ com a ATeG, 50% informaram estar ‘satisfeito’, 2% informaram ‘não satisfeito’ e 1% ‘indiferente’. No gráfico 1.2. 100% dos participantes informaram que a assistência técnica era realizada na propriedade rural. No gráfico 1.3. 100% dos participantes informaram que a assistência técnica era realizada de forma mensal pelo técnico.

Conclui-se que 97% dos produtores estão satisfeitos com a Assistência técnica e que esta tem sido realizada conforme preconizado pela metodologia da ATeG, com visitas mensais e realizadas 100% na propriedade rural. No geral, mais de 96% dos participantes afirmaram ser ‘muito bom’ e ‘bom’ o desempenho dos instrutores quanto ao tratamento dado aos participantes, explicação do conteúdo, estímulo à participação do grupo, cumprimento de carga-horária e pontualidade.

Nas perguntas sobre a efetividade da ATeG para o produtor, os entrevistados responderam:

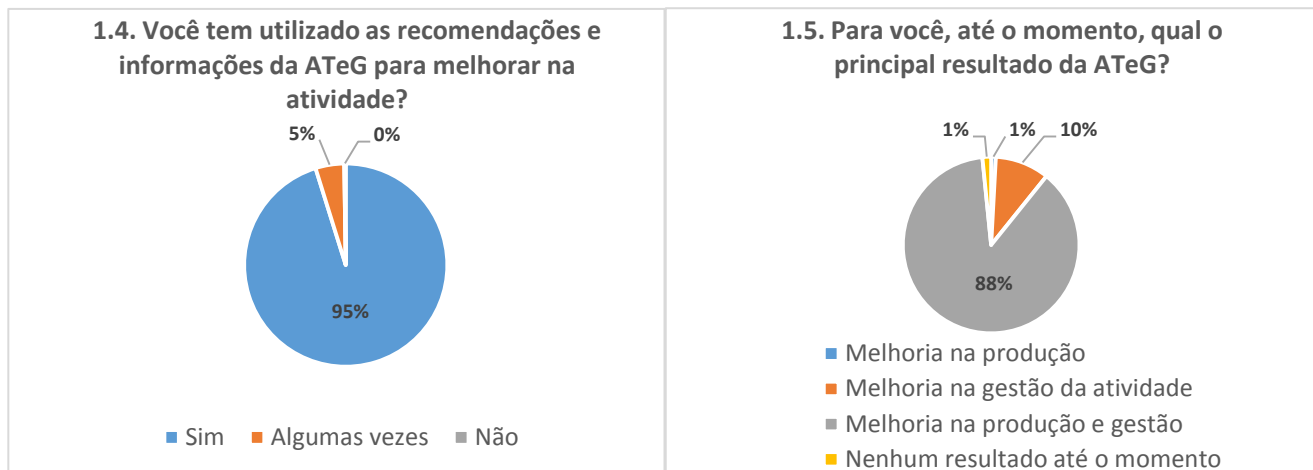


Gráfico 20 – Avaliação dos participantes sobre a **efetividade e resultado** da ATeG em relação à: 1.4. Você tem utilizado as recomendações e informações da ATeG para melhorar na atividade; 1.5. Qual o principal resultado da ATeG;

No gráfico 1.4, 95% dos participantes informaram utilizar as recomendações realizadas pelo técnico da ATeG para melhorar a atividade, 5% informaram algumas vezes e não obtivemos respostas ‘não’ para a questão. No gráfico 1.5, 88% dos participantes informaram que o principal resultado da ATeG é a melhoria na gestão e produção rural; 10% informaram que melhoraram a gestão da atividade, 1% melhoraram a produção e 1% informou não ter nenhum resultado até o momento.

Conclui-se que 100% dos produtores estão utilizando as recomendações da ATeG para melhorar a atividade e que a ATeG tem contribuído para melhorar a produção e a gestão da atividade. Esse resultado corrobora com os objetivos da Assistência técnica e Gerencial do SENAR que é promover ao produtor rural um modelo de adequação tecnológica associada à consultoria gerencial, que priorize a gestão da atividade de forma eficiente e com isso permita alcançar mudanças efetivas técnicas e econômicas no ambiente das empresas rurais.

5.3.2- Avaliação dos impactos dos produtos e serviços para os beneficiários

Com intuito de avaliar a satisfação e o impacto social dos treinamentos de Formação Profissional Rural (FPR) e atividades de Promoção Social (PS), o SENAR AR/SC realiza a cada três anos a pesquisa de egressos. A técnica utilizada para a coleta dos dados nessa pesquisa é a “conclusiva quantitativa”, com a aplicação de questionários estruturados, abordagem por telefone, realizada por meio de amostragem aleatória dos egressos dos treinamentos do SENAR-AR/SC. O foco da avaliação é o impacto causado pelas ações decorrentes dos conhecimentos adquiridos nos eventos de Formação Profissional Rural (FPR) e da Promoção Social (PS). Essa avaliação foi realizada no exercício de 2017 e será aplicada novamente em 2020.

6- Desempenho financeiro e informações contábeis

6.1- Desempenho financeiro do exercício

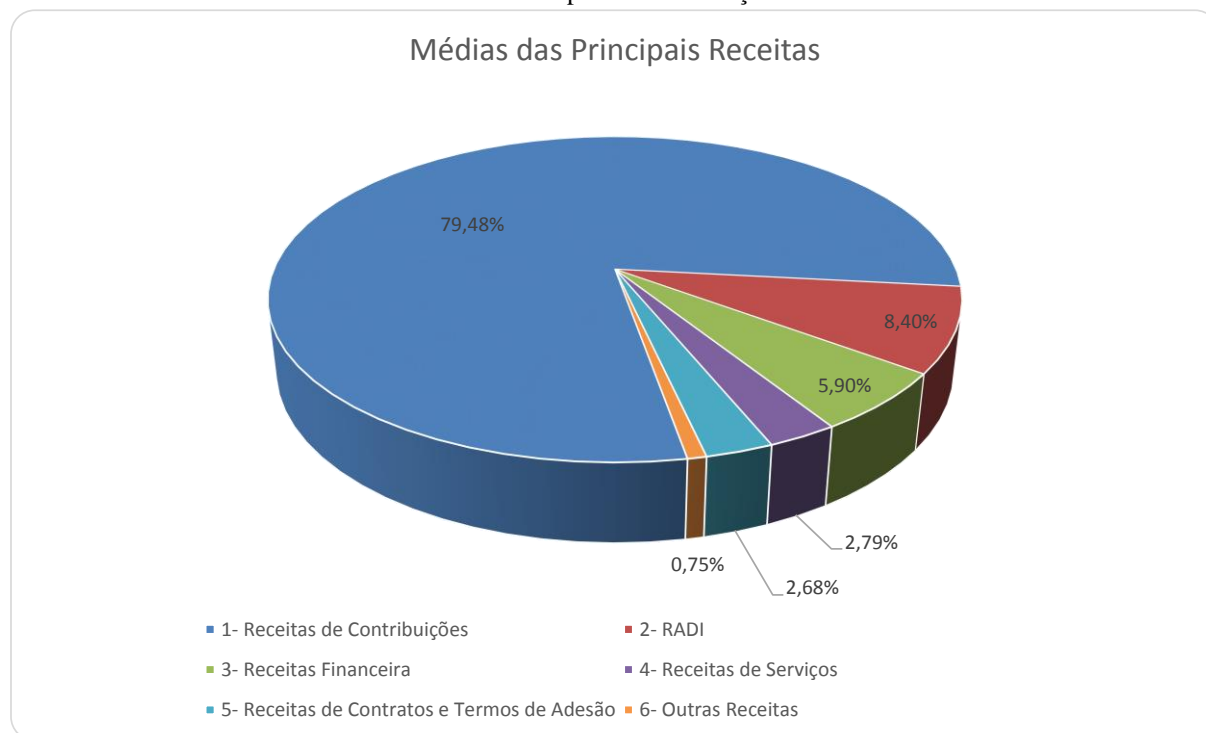
Quadro 32 - Principais receitas

Principais Receitas (em milhares de reais)	2017	2018	*2019	Média
1- Receitas de Contribuições	25.331,54	29.613,89	27.183,42	79,48%
2- RADI	0,00	3.911,13	4.770,00	8,40%
3- Receitas Financeira	2.486,10	1.807,63	1.800,00	5,90%
4- Receitas de Serviços	1.462,10	1.422,90	0,00	2,79%
5- Receitas de Contratos e Termos de Adesão	712,16	1.009,45	1.047,56	2,68%
6- Outras Receitas	273,92	501,04	0,00	0,75%
Total	30.265,81	38.266,03	34.800,98	100,00%

Fonte: SENAR-AR/SC – Assessoria Adm. Financeira/2018

*2019 base Orçamento previsto.

Gráfico 21 – Principais Receitas Orçamentárias



Os valores de 2017 e 2018 referem-se aos valores das receitas contábeis, já 2019 tem como base o PAT/2019 – Plano Anual de Trabalho, definido em setembro de 2018.

Análises: Em termos de gestão financeira, destacamos, no quadro abaixo, comparativamente, os valores nos anos de 2017 a 2019, onde se verifica que as receitas de contribuições representam 79,48% das receitas da entidade, seguida do RADl com 8,40% e receitas financeiras com 5,90%.

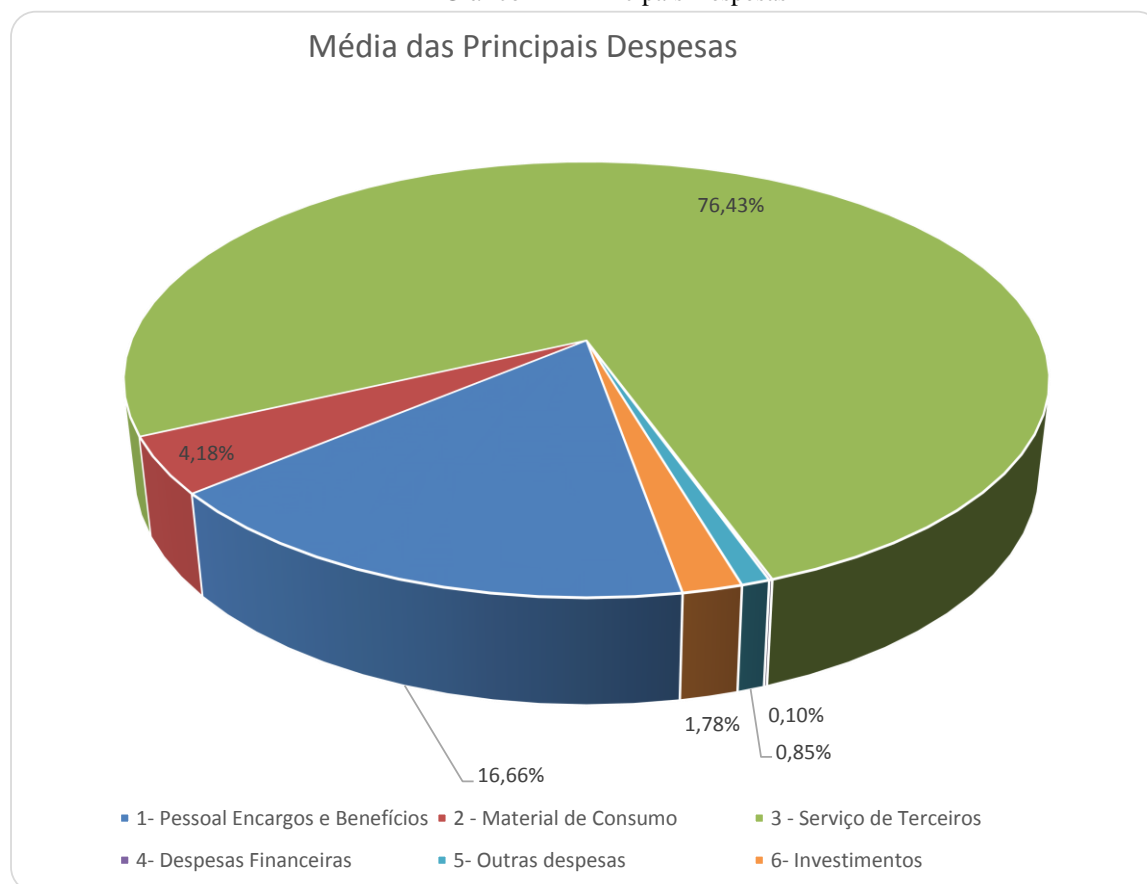
Quadro 33 - Principais receitas

Principais Despesas (em milhares de reais)	2017	2018	*2019	Média
1- Pessoal Encargos e Benefícios	5.278,32	5.048,85	5.477,75	16,66%
2 - Material de Consumo	892,35	1.066,92	2.009,77	4,18%
3 - Serviço de Terceiros	<u>22.802,35</u>	<u>23.993,11</u>	<u>25.696,91</u>	<u>76,43%</u>
3.1 - Serv. Terceiros pj	22.413,30	23.551,54	25.246,31	75,08%
3.2 - Serv. Terceiros pf	173,44	238,24	157,77	0,60%
3.3 - Demais despesas do grupo	215,62	203,34	292,83	0,75%
4- Despesas Financeiras	33,77	30,24	28,18	0,10%
5- Outras despesas	303,29	433,49	67,25	0,85%
6- Investimentos	85,77	81,05	1.521,14	1,78%
Total	29.310,09	30.572,62	34.800,98	100,00%

Fonte: SENAR-AR/SC – Assessoria Adm. Financeira/2018

*2019 base orçamento previsto.

Gráfico 22 – Principais Despesas



Os valores de 2017 e 2018 referem-se aos valores das receitas contábeis, já 2019 tem como base o PAT/2019 – Plano Anual de Trabalho, definido em setembro de 2018.

Análises: Nas despesas destacamos os serviços de terceiros, que englobam os cursos de FPR/PS/ATeG/DTH, que é a principal despesa com 76,43%, seguido de pessoal em encargos com 16,66%.

6.2- Principais contratos firmados

Quadro 34 - Contratos que houve pagamentos no exercício a que se refere a prestação de contas

Contratos firmados no exercício a que se refere a prestação de contas									
Contrato/ano	Objeto	Favorecido	CNPJ/CPF	Mod. Licitação	Data da contratação	Sit.	Nat.	Elem. despesa	Valor do pagamento total no exercício
017/2016	Prestação de serviços de copa e segurança	LIMTEC SERVIÇOS ESPECIALIZADOS LTDA	05.792.339/0001-91	Convite	16/12/2018	P	O	3	309.418,85
015/2018	Serviços de Hospedagem, alimentação, passagens e locomoção	EMCATUR VIAGENS E TURISMO LTDA	83.895.250/0001-64	Convite	06/03/2018	A	O	3	298.382,81
S/N - 2018	Locação da sede do SENAR	FEDERAÇÃO DA AGRICULTURA DE SC - FAESC	83.901.108/0001-82	Dispensa	30/05/2018	P	O	3	221.238,72
11/2013	Prestação de serviços de assessoria de imprensa	M B COMUNICAÇÃO LTDA	01.546.169/0001-04	Convite	11/04/2018	P	O	3	211.665,83
S/N - 2017	Divulgação via pool de rádios	FECOAGRO	83.052.407/0001-90	Inexigibilidade	01/01/2018	P	O	3	105.203,04
03 e 16/2018	Material Pedagógico	ARCUS Industria Gráfica LTDA	80.939.234/0001-38	Convite	15/02/2018	E	O	3	103.511,00
10/2017	Revista Mensal do Sistema FAESC/SENAR	COAN	86.444.791/0001-64	Convite	01/01/2018	A	O	3	80.475,00
S/N - 2017	Locação de um barracão de 300mts ² para ao armazenamento de materiais	CLOVIS LICHTENFELS ME	11.820.938/0001-74	Dispensa	01/04/2018	P	O	3	72.289,80
17/2014	Fornecimento de cópias xerográficas e encadernação de materiais	A4 DIGITAL PRINT LTDA	09.285.968/0001-86	Convite	12/11/2018	P	O	3	67.717,85
18/2018	Material Instrucional Programa ATeG	R.H.S COMUNICAÇÃO VISUAL LTDA	18.663.061/0001-02	Convite	28/08/2018	E	O	3	62.597,00
Total									1.532.499,90

Fonte: SENAR-AR/SC – Assessoria Adm. Financeira/2018

Observações: Adotado como critério os contratos renovados equivalem também aos contratos firmados no exercício. A data contratação refere-se a data da renovação do Contrato.

Contratos que houve pagamentos no exercício a que se refere a prestação de contas									
Contrato/ano	Objeto	Favorecido	CNPJ/CPF	Mod. Licitação	Data da contratação	Sit.	Nat.	Elem. despesa	Valor total
017/2016	Prestação de serviços de limpeza/copa/segurança/Adm.	LIMTEC SERVIÇOS ESPECIALIZADOS LTDA	05.792.339/0001-91	Convite	15/12/2016	P	O	3	309.418,85
015/2018	Serviços de Hospedagem, alimentação, passagens e locomoção	EMCATUR VIAGENS E TURISMO LTDA	83.895.250/0001-64	Convite	06/03/2018	A	O	3	298.382,81
C1190 - 2015	Serviços de postagem	EBCT	34.028.316/0028-23	Dispensa	15/04/2015	P	O	3	288.203,77
S/N - 2012	Plano de Saúde em Grupo - UNIMED	AMPE - Assoc. Emppre de Micros e Peq.	11.978.706/0001-49	Dispensa	21/11/2012	P	O	3	261.439,70
S/N - 2018	Locação da sede do SENAR	FEDERAÇÃO DA AGRICULTURA DE SC - FAESC	83.901.108/0001-82	Dispensa	01/06/2017	P	O	3	221.238,72
16/2013	Fornecimento de vale alimentação	TICKET SERVIÇOS S.A.	47.866.934/0001-74	Convite	14/01/2014	E	O	3	215.965,40
14/2018	Prestação de serviços de assessoria de imprensa	M B COMUNICAÇÃO LTDA	01.546.169/0001-04	Convite	11/04/2017	P	O	3	211.665,83
S/N - 2018	Assistencia Estudantil PRONATEC	ECT	34.028.316/0001-03	Dispensa	25/01/2018	P	O	3	121.958,00
S/N - 2018	Divulgação e Publicidade - Pool de Rádios	FECOAGRO	83.052.407/0001-90	Inexigibilidade	01/01/2018	P	O	3	105.203,04
mar/18	Cópias xerográficas	ARCUS Industria Gráfica LTDA	80.939.234/0001-38	Convite	15/02/2018	E	O	3	103.511,00
Total									2.136.987,12

Fonte: SENAR-AR/SC – Assessoria Adm. Financeira/2018

Observações: A data da contratação refere-se a última contratação/renovação para 2018

6.3- Transferências, convênios e congêneres

6.3.1- Transferências para federações e confederações

Quadro 35 - Transferências para federações e confederações

Transferência	Instrumento	Objeto	Conveniente	CNPJ/CPF	Valor da Contrapartida	Data da assinatura	Sit.	Nat.	Valor total
Termo de Cooperação	Termo de Cooperação Técnico e Financeiro	execução de programas de FPR e PS	Federação da Agricultura e Pecuária de Santa Catarina - FAESC	83.901.108/0001-82	-	15/01/2018	E	O	803.828,76
Termo de Cooperação	Termo de Cooperação Técnico e Financeiro	execução de programas de FPR e PS	Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Estado de Santa Catarina - FETAESC	83.900.399/0001-94	-	15/01/2018	E	O	744.192,59
Total									1.548.021,35

Fonte: SENAR-AR/SC – Assessoria Adm. Financeira/2018

Informações sobre os quadros:

Natureza - Nat.: Ordinário (O) ou (E) Emergencial

Situação - Situação: Ativo-Normal (A), Ativo-Prorrogado (P), Encerrado (E)

Elemento de Despesa: 3 – Outras despesas correntes

6.3.2- Outros convênios e congêneres

Não houve informações a listar neste item.

6.4- Tratamento contábil da depreciação, da amortização e da exaustão de itens do patrimônio e avaliação e mensuração de ativos e passivos

Os bens do ativo imobilizado foram registrados pelo valor de aquisição, não havendo reavaliação de bens. A depreciação e amortização são calculadas pelo método linear, baseadas na vida útil dos bens e com percentuais permitidos pela legislação tributária.

6.5- Sistemática de apuração de custos no âmbito da unidade e cálculos referentes à gratuidade dos cursos (somente para as entidades do Sesc, Senai, Sesi e Senac)

Não aplicável à unidade.

6.6- Demonstrações contábeis exigidas pela NBC T 16.6 e notas explicativas

Demonstração contábil/notas explicativas	Endereço para acesso
Demonstração Contábeis	www2.senar.com.br/Transparencia/DemonstracoesContabeis

6.7- Demonstrações contábeis e notas explicativas feitas de acordo com legislação específica

Não aplicável à unidade.

7- Áreas especiais da gestão

7.1- Gestão de pessoas, terceirização e custos relacionados

O SENAR-AR/SC possui 24 (vinte e quatro) colaboradores, sendo que destes, 2 (dois) encontram-se afastados. A quantidade de colaboradores atende satisfatoriamente às necessidades da entidade. Dos colaboradores ativos, aproximadamente 75% estão locados em atividades finalísticas. Nos quadros a seguir faremos um melhor detalhamento:

a) Demonstração da força de trabalho;

Quadro 36 - Força de Trabalho – Situações apuradas em 31/12 de 2016/2017/2018

Tipologias dos Cargos	2016	2017	2018
1. Empregados em Cargos Efetivos	29	27	24
1.2 Empregados de Carreira	29	27	24
1.2.1 Empregados Celetistas	26	24	21
1.2.2 Cargo de Livre Provisão	3	3	3
2. Empregados com Contratos Temporários	0	0	0
Total de Servidores	29	27	24

Fonte: SENAR-AR/SC – Departamento de Pessoal/2018

b) Demonstração da distribuição da força de trabalho, discriminando efetivos e temporários;

Quadro 37 - Distribuição da Lotação Efetiva - Situações apuradas em 31/12/2018

Tipologias dos Cargos	Lotação	Ingressos no exercício	Egressos no exercício
	Efetiva		
Empregados Celetistas	21	0	3
Cargos de livre provimento	3	0	0
Total de Empregados	24	0	3

Fonte: SENAR-AR/SC – Departamento de Pessoal/2018

Quadro 38 – Situações que reduzem a força de trabalho - Situações apurada em 31/12/2018

Tipologias dos afastamentos	Quantidade de pessoas na situação em 31 de dezembro
1. Afastados (1.1+1.2)	1
1.1. Auxílio Doença Previdenciário	-
1.2. Aposentadoria Provisória por Invalidez	1
2. Licença Remunerada (2.1)	1
2.1. Doença não relacionada ao trabalho	1
TOTAL	2

Fonte: SENAR-AR/SC – Departamento de Pessoal/2018

Quadro 39 – Composição do Quadro de Empregados por Cargo – Situações em 31/12 de 2016/2017/2018

Espaço Ocupacional	2016	2017	2018
Superintendente	1	1	1
Assessoria Jurídica	1	1	1
Assessoria Administrativa, Financeira e Contábil	1	1	1
Assessoria Técnica	2	2	2
Supervisor	8	8	7
Técnico em Atividades Administrativas	1	1	1
Técnico em Atividades Administrativas e Financeiras	2	2	2
Técnico em Atividades de Formação Profissional	5	5	4
Técnico em Atividades de Arrecadação	2	2	2
Assistente Técnico	1	1	1
Agente Atividades Administrativas	3	1	1
Auxiliar Administrativo	1	1	0
Telefonista	1	1	1
Total	29	27	24

Fonte: SENAR-AR/SC – Departamento de Pessoal/2018

- c) **Conclusões de eventuais estudos realizados para avaliar a distribuição do pessoal no âmbito da unidade jurisdicionada, especialmente no contexto da execução da sua atividade-fim;**

Em 2018 não houve estudos sobre a distribuição de pessoal.

- d) **Qualificação da força de trabalho;**

Quadro 40 - Nível de Escolaridade – Situações em 31/12 de 2016/2017/2018

Nível de Escolaridade	2016	2017	2018
Segundo Grau ou Técnico	2	2	1
Superior	18	16	13
Aperfeiçoamento/Especialização/Pós-Graduação	8	8	9
Mestrado	1	1	1
TOTAIS	29	27	24

Fonte: SENAR-AR/SC – Departamento de Pessoal/2018

e) Descrição das iniciativas da unidade jurisdicionada para capacitação e treinamento dos servidores nela lotados;






Na capacitação dos Colaboradores abordamos em 2018 os seguintes temas:

- Etiqueta Profissional e Comunicação Interpessoal;
- Motivacionais – Os 5 Sentimentos e Trabalhar com Propósito.

As avaliações do aproveitamento e grau de satisfação dos treinamentos são sempre muito boas, conforme pode ser observado abaixo nas avaliações de reação dos respectivos treinamentos:

Quadro 41 – Avaliação de Reação Etiqueta e Comunicação





5) Aproveitamento	Não	Indiferente	Sim
5.1 As informações recebidas auxiliarão no seu desenvolvimento profissional e/ou pessoal	0	1	24
<i>PERCENTUAL</i>	0,00%	4,00%	96,00%
5.2 Os conhecimentos adquiridos causarão uma mudança mensurável em suas atitudes	0	1	24
<i>PERCENTUAL</i>	0,00%	4,00%	96,00%
<i>total</i>	0	2	48
Aproveitamento	Não	Indiferente	Sim
	4,00%		96,00%

6) Grau de Satisfação	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito
					
6.1 Estou satisfeito com o curso	1	0	0	13	11
<i>PERCENTUAL</i>	4,00%	0,00%	0,00%	52,00%	44,00%
Grau Satisfação	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito
	4,00%			96,00%	

Fonte: SENAR-AR/SC – Assessoria Adm. Financeira/2018

Quadro 42 – Avaliação de Reação os 5 Sentimentos





5) Aproveitamento	Não	Indiferente	Sim	
5.1 As informações recebidas auxiliarão no seu desenvolvimento profissional e/ou pessoal	1	5	24	
<i>PERCENTUAL</i>	0,00%	16,67%	80,00%	
5.2 Os conhecimentos adquiridos causarão uma mudança mensurável em suas atitudes	1	4	25	
<i>PERCENTUAL</i>	3,33%	13,33%	83,33%	
<i>total</i>	2	9	49	
Aproveitamento	Não	Indiferente	Sim	
	18,33%		81,67%	

6) Grau de Satisfação	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito
				
6.1 Estou satisfeito com o curso	2	2	17	9
<i>PERCENTUAL</i>	6,67%	6,67%	56,67%	30,00%
Grau Satisfação	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito
	13,33%		86,67%	

Fonte: SENAR-AR/SC – Assessoria Adm. Financeira/2018

Quadro 43 – Avaliação de Reação Trabalhar com Propósito

5) Aproveitamento	Não	Indiferente	Sim	
5.1 As informações recebidas auxiliarão no seu desenvolvimento profissional e/ou pessoal		2	26	
<i>PERCENTUAL</i>	0,00%	7,14%	92,86%	
5.2 Os conhecimentos adquiridos causarão uma mudança mensurável em suas atitudes		3	25	
<i>PERCENTUAL</i>	0,00%	10,71%	89,29%	
<i>total</i>	0	5	51	
Aproveitamento	Não	Indiferente	Sim	
	8,93%		91,07%	

6) Grau de Satisfação	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito
				
6.1 Estou satisfeito com o curso	2		15	12
<i>PERCENTUAL</i>	6,90%	0,00%	51,72%	41,38%
Grau Satisfação	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito
	6,90%		93,10%	

Fonte: SENAR-AR/SC – Assessoria Adm. Financeira/2018

A Entidade possui a educação continuada, com ações que privilegiam a formação Superior ou Especialização, via PROAGE – Programa de apoio à graduação e especialização, concedendo bolsa de

estudos para financiamento de 50% dos estudos, tendo sido gastos em 2018 o montante de R\$ 4.668,70.

No tocante a demandas trabalhistas, no ano de 2018, não houve processo ajuizado.

f) Custos associados à manutenção dos recursos humanos;

Quadro 44 – Custos Associados à Manutenção dos Recursos Humanos

Tipologias/ Exercícios	Vencimentos e vantagens fixas	Despesas Variáveis				Total
		Gratificações/ Indenizações	Adicionais	Benefícios Assistenciais e previdenciários	Demais despesas variáveis	
Empregado em cargos efetivos não ocupam cargo/função gratificada						
2016	3.111.181,00	-	-	1.417.454,00	-	4.528.635,00
2017	3.231.494,00	-	-	1.502.647,00	-	4.734.141,00
2018	3.037.485,79	171.123,62	-	1.365.692,99	-	4.574.302,40
Empregados ocupantes de funções gratificadas						
2016	-	-	-	-	-	-
2017	-	-	-	-	-	-
2018	-	-	-	-	-	-

Fonte: SENAR-AR/SC – Assessoria Adm. Financeira/2018

g) Descrever os principais riscos identificados na gestão de pessoas da unidade jurisdicionada e as providências adotadas para mitigá-los;

Uma gestão estratégica de pessoas utilizada pelas empresas em geral vem sendo cada vez mais discutida, tendo em vista possuírem produtos, serviços e preços muito parecidos, destacando-se aquelas organizações que observam a importância das pessoas que atuam na produção dos seus produtos e serviços.

Assim, para empresas que desejam conquistar ou manter um lugar de destaque no mercado, o caminho é investir no desenvolvimento profissional dos colaboradores, visando a retenção de talentos humanos.

Embora o SENAR/AR-SC atue num mercado descrito como cativo, a ideia da retenção de talentos humanos aplica-se objetivamente, dada a perseguição dos princípios da efetividade e economicidade dos seus recursos.

Risco de grave comprometimento da missão institucional

A entidade avalia como remota a possibilidade de grave comprometimento da missão institucional decorrente de fator interno com origem na estrutura de pessoal.

Ações estratégicas de médio e longo prazo para mitigar os riscos relacionados ao pessoal

A entidade utiliza os seguintes instrumentos de gestão de pessoas com vistas a minimizar os riscos de comprometimento da sua missão institucional:

- Plano de cargos e salários;
- Política de benefícios relacionados à saúde, alimentação e deslocamento;
- Política de permanente incentivo à formação e ao desenvolvimento profissional;

Estão em andamento os seguintes Projetos Estratégicos:

- Programa de capacitação de recursos humanos internos;
- Política de avaliação de desempenho.

O Programa de capacitação de recursos humanos internos iniciou em 2015 com o LNT – Levantamento de Necessidades de Treinamento, envolvendo a avaliação das competências técnicas e comportamentais e a pesquisa das necessidades de treinamentos. Em 2016 e 2017 foram realizados os seguintes treinamentos:

2016

- Treinamento de Ferramentas 5S;
- Treinamentos de Excel Básico e Intermediário realizados via EAD Senar Central;
- Treinamento Vivencial.

2017

- Treinamento Ética e Conduta no Trabalho;
- Comunicação Interpessoal no Ambiente de Trabalho;
- Treinamento Vivencial – Temas: Desenvolvimento do Potencial Criativo e Disciplina, Organização e Planejamento.

2018

- Etiqueta Profissional e Comunicação Interpessoal;
- Motivacionais – Os 5 Sentimentos e Trabalhar com Propósito.

A política de avaliação de desempenho tem por objetivo:

- Conhecer as potencialidades dos colaboradores e suas deficiências;
- Propiciar feedback aos colaboradores sobre suas atividades;
- Estimular o desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais;
- Propiciar um conhecimento para o colaborador de como o gestor de sua equipe de trabalho pensa a respeito, para facilitar o aconselhamento e condução dos membros da equipe;
- Propiciar informações para necessidade de treinamentos.

O Programa iniciou em 2016, com uma atividade piloto, para tabulação e ajustes e em novembro de 2016 iniciou em caráter definitivo.

h) Indicadores gerenciais sobre a gestão de pessoas;

O SENAR-AR/SC utiliza como indicadores gerenciais capazes de aferir o desempenho de seu corpo funcional utilizando a medição da rotatividade de pessoal; acidentes de trabalho/doenças ocupacionais; gênero e faixa etária.

A entidade opera com um quadro funcional especializado nas atribuições de sua competência no campo da FPR e da PS do trabalhador e produtor rural, contando em 31/12/2017 com 24 (vinte e quatro) colaboradores, sendo que destes 2 (dois) encontram-se afastados. Dos 22 (vinte e dois) colaboradores ativos, 6 (seis) estão lotados na área meio e 16 (dezesesseis) na área fim.

Os colaboradores estão distribuídos nos vários setores, sendo o superintendente, conforme preceito regimental, nomeado pelo presidente do Conselho Administrativo. Além disso, o quadro funcional é regido pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e, para a garantia dos níveis e condições de remuneração, a instituição dispõe de um plano de cargos e salários devidamente estruturado.

No giro de entradas e saídas de colaboradores em 2018, com a saída de 3 (três) colaboradores, o índice Turnover ficou em 6,25%, conforme quadro a seguir:

Quadro 45 – Turnover

TURNOVER 2018		
Unidades	Ingressos	Egressos
Total	0	3
TURNOVER	6,25	

Fonte: SENAR-AR/SC – Departamento de Pessoal/2018

Em 2018 não houve Acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais relatadas ao médico do Trabalho. Quanto aos indicadores referentes a gênero e à faixa etária, dos 24 colaboradores, 14 pertencem ao sexo feminino. Quanto à faixa etária, percebe-se maior concentração na faixa de idade de pessoas jovens de 31 a 40 anos, o que corresponde a 41,67% do efetivo.

i) **Política de contratação de estagiários;**

A contratação de estagiários é feita via CIEE e Instituto Evaldo Lodi, abaixo o quadro com a composição:

Quadro 46 - Composição do Quadro de Estagiários

Alocação	2016	2017	2018
Área Fim	3	3	2
Área Meio	2	2	2
Totais	5	5	4

Fonte: SENAR-AR/SC – Departamento de Pessoal/2018

7.2- Remuneração do corpo de dirigentes e conselheiros

Descrição da política de remuneração dos administradores da entidade e dos conselheiros

O Conselho Administrativo tem composição tripartite, sendo composto pelo Presidente da Federação da Agricultura e Pecuária do Estado de Santa Catarina – FAESC, que é o seu Presidente nato; representantes dos seguintes órgãos: 1 (um) representante da Administração Central, 1 (um) representante da Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Estado de Santa Catarina – FETAESC, 1 (um) representante da Organização das Cooperativas do Estado de Santa Catarina - OCEC e 1 (um) representante da Agroindústria, não havendo, portanto, vínculo empregatício com a Administração Regional. Aos conselheiros que participam das reuniões são pagos jetons no valor de R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais) e as despesas de transporte. Os conselheiros residentes no Município sede da entidade recebem apenas jeton.

O Conselho Administrativo reúne-se trimestralmente, em sessões ordinárias e, em caráter extraordinário quando necessário.

No que se refere ao Conselho Fiscal, é composto por representantes das seguintes entidades: 1 (um) representante da Administração Central, 1 (um) representante da Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Estado de Santa Catarina – FETAESC, 1 (um) representante da Federação da Agricultura e Pecuária do Estado de Santa Catarina - FAESC.

Aos conselheiros que participam das reuniões são pagos jetons no valor de R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais) e as despesas de transporte. Os conselheiros residentes no Município sede da entidade recebem apenas jetons.

O Conselho Fiscal reúne-se mensalmente, em sessões ordinárias e em caráter extraordinário, quando necessário.

A base normativa para o pagamento dos Jetons dos Conselhos é o Regimento Interno do SENAR-AR/SC e Ata do Conselho Administrativo nº 48 de 08/09/2014.

O Presidente do Conselho Administrativo, durante o exercício do seu mandato, faz jus ao subsídio mensal, definido pelo Conselho Administrativo, conforme previsto no Artigo 18º, Inciso XIV, do Regimento Interno.

Para os cargos de direção caberá ao Presidente do Conselho Administrativo, nomear o Superintendente, Superintendente Adjunto, Assessor de Gabinete, Assessor Administrativo/Contábil e Financeiro e o Assessor Jurídico. Os cargos de Assessor Administrativo/Contábil e Financeiro e Assessor Jurídico serão preenchidos por funcionários que pertençam ao quadro de empregados da entidade.

O salário do Superintendente será de até 90% (noventa por cento) do Subsídio do Presidente do Conselho Administrativo do SENAR-AR/SC, conforme definido no Plano de Cargos e Salários item 6, aprovado pelo Conselho Administrativo em 05/12/2011, ata nº 31.

Quadro 47 – Remuneração Anual de Administradores

Remuneração dos Administradores	
Cargo	Remuneração Anual
Administrador da Entidade	406.933,96
Conselho de Administração	
Representante 1 (OCEC)	-
Representante 2 (OCEC)	7.500,00
Representante 1 (AGROINDUSTRIAS)	6.000,00
Representante 2 (AGROINDUSTRIAS)	-
Representante 1 (SENAR CENTRAL)	1.500,00
Representante 1 (SENAR CENTRAL)	6.000,00
Representante 1 (FETAESC)	7.500,00

Representante 2 (FETAESC)	-
Conselho Fiscal	
Representante 1 (SENAR CENTRAL)	19.500,00
Representante 2 (SENAR CENTRAL)	-
Representante 1 (FETAESC)	19.500,00
Representante 2 (FETAESC)	-
Representante 1 (FAESC)	19.500,00
Representante 2 (FAESC)	-
Diretor/Assessor	
Diretor Superintendente	403.283,89
Assessor Adm. Financeiro e Contábil	242.098,19
Assessor Jurídico	215.972,59
Assessoria Técnica	151.849,55

Fonte: SENAR-AR/SC – Departamento de Pessoal/2018

Quadro 48 – Remuneração Consolidada Anual de Administradores

Remuneração dos Administradores - quadro consolidado	
Rubricas	Valores
Salário e Vantagens	806.328,17
Gratificação de função	6.970,16
Férias	57.837,07
1/3 férias	21.239,97
Abono Pecuniário	15.128,16
13º Salário	67.854,40
Total	975.357,93

Fonte: SENAR-AR/SC – Departamento de Pessoal/2018

Quadro 49 – Outros pagamentos à Administradores

Remuneração dos Administradores - outros pagamentos	
Rubricas	Valores
Participação nos Resultados	37.846,29
Total	37.846,29

Fonte: SENAR-AR/SC – Departamento de Pessoal/2018

Critérios de concessão de remuneração variável – Participação nos Resultados

Conforme estabelecido em Política de Avaliação de Desempenho 3.0 em vigor, com base no resultado da avaliação de desempenho, que leva em consideração a avaliação dos fatores: Competência Técnica 10%, Competência Comportamental 10%, Competência Organizacional 10% avaliados através da auto avaliação e avaliação do líder imediato e também os Resultados, Empresariais, Setoriais e Individuais que compõe 70%, todos os colaboradores do SENAR-AR/SC poderão receber uma vez ao ano, uma remuneração variável de até 100% de seu salário fixo, conforme disponibilidade orçamentária, mas respeitando o limite específico determinado em portarias específicas, emitidas quando necessário, pois a estratégia de remuneração é subordinada ao orçamento da organização.

Para o ano de 2017, foi definido em Portaria (03/2018) o percentual máximo de 50% do salário fixo mensal de cada colaborador, mas o resultado final da avaliação de desempenho corresponde

efetivamente ao percentual que poderá ser pago de remuneração variável ao colaborador, respeito o percentual estabelecido na portaria.

A remuneração variável referente ao superintendente, está vinculada a média final do resultado da avaliação de todos os colaboradores, limitado também a porcentagem do salário fixo estabelecido em portaria. Para o ano de 2018 ainda não foi definido o percentual, tendo em vista que só será finalizado o processo em março de 2019.

Para controle, equidade e gestão do processo de avaliação de desempenho é constituído comitê de avaliação de desempenho, estabelecido por funcionários nomeados via portaria e acompanhado por empresa externa, onde os mesmos fazem a validação das metas dos colaboradores. Todo o processo de avaliação, passa por validação do comitê, empresa externa, assessorias e superintendência, e, posteriormente, auditado pela auditoria externa.

Todo o processo, prazos e demais questões inerentes a avaliação de desempenho, constam na Política de Avaliação de Desempenho versão 3.0, apresentada e entregue a todos os colaboradores.

7.3- Gestão de patrimônio imobiliário

O SENAR-AR/SC está sediado no município de Florianópolis/SC, ocupando atualmente 03 (três) imóveis locados, todos segurados contra incêndio, raio, explosão, danos elétricos e subtração de bens. O imóvel localizado em Florianópolis, na Rua Delminda Silveira, abriga a sede administrativa da entidade. O imóvel localizado no Município de Palhoça/SC, no Bairro Aririú, abriga o Centro de Distribuição (almoxarifado) e está estrategicamente localizado próximo às principais rodovias, o que agiliza o fluxo de recebimento e envio de materiais instrucionais utilizados nos treinamentos da entidade, já o imóvel locado em Joaçaba/SC, desenvolve a atividade fim.

A entidade possui um único imóvel próprio, incorporado ao patrimônio, localizado no Município de Nova Veneza. Este imóvel está segurado contra incêndio, raio, explosão e danos elétricos. O imóvel é utilizado no desenvolvimento da atividade fim e a representação financeira é muita pequena em relação ao patrimônio da entidade.

Quadro 50 – Imóvel de propriedade da entidade

Relação dos imóveis de propriedade da entidade					
Exercício 2017			Exercício 2018		
Nome e Endereço do Imóvel	Valor de Mercado Estimado do Bem	Tipo de Utilização do Imóvel.	Nome e Endereço do Imóvel	Valor de Mercado Estimado do Bem	Tipo de Utilização do Imóvel
Travessa Osvaldo Burigo, Centro - Nova Veneza - SC	287.793,00	Cursos	Travessa Osvaldo Burigo, Centro - Nova Veneza - SC	301.661,25	Cursos

7.4- Gestão ambiental e sustentabilidade

O SENAR-AR/SC, consciente de sua responsabilidade, realiza suas ações sempre com respeito ao meio ambiente e às questões sociais e culturais. Em 2018, como nos anos anteriores o SENAR-AR/SC deu continuidade à adoção de políticas atreladas à sustentabilidade ambiental em suas atividades e aquisições.

Dentre as ações realizadas, o SENAR-AR/SC continuou adotando medidas que visam uma gestão ambiental mais sustentáveis, dentre algumas medidas, destacamos:

-
- A separação de papéis e plásticos que são encaminhados para reciclagem;
 - Destinação dos resíduos de suprimentos de informática (cartuchos e toners de impressoras) para empresas de reciclagem específica;
 - Utilização de caixas acopladas nos sanitários, bem como utilização torneiras com temporizador, que proporcionam economia de água;
 - Utilização de lâmpadas de baixo consumo de energia e de grande durabilidade;
 - Confecção de kit pedagógico (bloco, pasta, caneta e crachá) em material reciclável, que são entregues para os participantes nos treinamentos;
 - Envelopes e pastas protocolo foram todos substituídos por produtos em papel reciclado.

8- Conformidade da gestão e demandas de órgãos de controle

8.1- Tratamento de deliberações do TCU

No decorrer do exercício de 2018, o SENAR-AR/SC não recebeu deliberações exaradas pelo Tribunal de Contas da União - TCU.

Quadro 51 – Situação de atendimento das demandas do TCU

Quadro da situação de atendimento das demandas do TCU			
Deliberação	Nº do item	Descrição sucinta do item da deliberação	Providências adotadas / Ações implementadas
-	-	-	-

8.2- Tratamento de recomendações do Órgão de Controle Interno

No decorrer do exercício de 2018, o SENAR-AR/SC não recebeu deliberações exaradas pela Controladoria Geral da União – CGU.

Quadro 52 – Situação de atendimento das demandas da CGU

Quadro da situação de atendimento das demandas da CGU			
Deliberação	Nº do item	Descrição sucinta do item da deliberação	Providências adotadas / Ações implementadas
-	-	-	-

8.3 - Tratamento de recomendações da Auditoria Interna

O SENAR-AR/SC não possui unidade de auditoria interna, somente o Órgão Nacional. Em 2018, não houve recomendações da auditoria interna.

Quadro 53 – Situação de atendimento das recomendações de auditoria interna do Senar Nacional

Quadro da situação de atendimento das recomendações da Auditoria Interna			
Relatório	Nº do item	Descrição sucinta do item da recomendação	Providências adotadas / Ações implementadas
-	-	-	-

Já com referência à Auditoria Externa contratada, não houve recomendações recebidas.

9- Apêndices

9.1- Demonstrações contábeis consolidadas das entidades do Sistema

Somente para o Departamento Nacional.

9.2- Outras análises referentes às entidades do Sistema

Somente para o Departamento Nacional.

9.3- Quadros, tabelas e figuras complementares

Não houve informações a incluir.

Serviço Nacional de Aprendizagem Rural
Administração Regional de Santa Catarina