



1 – ORÇAMENTO PÚBLICO DA FUNDAÇÃO ITESP

PLANO PLURIANUAL – PPA – LEI DE DIRETRIZES ORÇAMENTÁRIAS – LDO – LEI DO ORÇAMENTO ANUAL – LOA.

O QUE TEMOS	O QUE QUEREMOS
1.1) Um orçamento autocrático, tecnocrático e burocrático.	Resgatar a prática de participar, iniciando-se nos GTCs, um orçamento participativo em todas as etapas da feita orçamentária da Fundação ITESP, com transparência na execução e na prestação de contas.
1.2) Atualmente um orçamento geral no valor de 73 milhões, 908 mil e 166 reais.	Dobrá-lo, num prazo máximo de 8 anos, numa média de 9 milhões de reais anuais. (150 milhões de reais no total)
1.3) Hoje gasta-se na rubrica de Pessoal e Encargos Sociais 43 milhões, 27 mil e 967 reais na Ação Fortalecimento da Agricultura Familiar em Assentamentos e Quilombos	Duplicar esse gasto num prazo de 8 anos com uma média de 5 milhões ao ano. (90 milhões de reais no total). Equiparar os vencimentos dos servidores aos demais órgãos correlatos bem como os benefícios de vale refeição e tíquete alimentação às demais vinculadas da SJDC.
1.4) Hoje a Fundação ITESP investe apenas 5 milhões e 700 mil reais ao ano, sendo 4 milhões na Ação Fortalecimento da Agricultura Familiar em Assentamentos e Quilombos e 1 milhão e 700 mil na Ação de Regularização Urbana e Rural	Quadruplicar esse valor de investimento no prazo máximo de 8 anos numa média de 3 milhões ao ano (25 milhões de reais no total)
1.5). Na previsão orçamentária do ano de 2018 destinou-se o montante de 25 milhões, 180 mil e 199 reais na rubrica Outras Despesas Correntes, sendo 17 milhões, 367 mil e 271 reais na Ação Administração da Fund. Instituto de Terras do Est. S. Paulo – ITESP, 2 milhões, 418 mil e 718 reais na Ação de Regularização Urbana e Rural e 5 milhões, 394 mil e 210 reais na Ação Fortalecimento da Agricultura Familiar em Assentamentos e Quilombos	Aumentar em 10 milhões tais despesas num prazo máximo de 8 anos, sendo 1 milhão e 250 mil reais ao ano, já a partir do ano de 2019. (35 milhões no total dos 8 anos)
1.6) Desconhecimento das Metas do PPA	Que as metas sejam por Diretorias, por assentamento e regularização, que se faça uma projeção de metas pelo número de famílias



	acampadas, atualmente, aproximadamente 10 mil famílias.
1.7) Orçamento com grande interface com o governo federal	Façamos um orçamento propositivo para o Governo Federal
1.8) Hoje os recursos federais vêm num bloco único	Garantia de recursos mínimos para cada Diretoria / Grupos
1.9) Assinaturas de vários Convênios sem a devida preocupação com recursos de contrapartidas da F. ITESP.	Planejamento e garantia que os recursos das contrapartidas para assinaturas de convênio estejam presentes nas Leis Orçamentárias da Fundação ITESP.
1.10) Não existe previsão para apoio à transição agroecológica	Criar um fundo institucional de apoio à transição agroecológica
1.11) Recursos advindos do PRONAF A (1.500,00) sem transparência na aplicação	Que haja transparência do destino do recurso e que o mesmo seja destinado a benefícios e direitos para os servidores.
1.12) Os recursos obtidos através do Contrato INCRA / F. ITESP não são aplicados em benefícios dos servidores	Que haja transparência do destino do recurso e que o mesmo seja destinado a benefícios e direitos para os servidores.

2) – ATUAÇÃO NA ASSISTÊNCIA TÉCNICA E EXTENSÃO RURAL – ATER DOS ASSENTAMENTOS, QUILOMBOS E BENEFICIÁRIOS DO PNCF

DIRETORIA ADJUNTA DE POLÍTICAS DE DESENVOLVIMENTO – DAPD

O QUE TEMOS	O QUE QUEREMOS
2.1) Atuação voltada excessivamente para os aspectos burocráticos e fiscalizatórios nos Assentamento Estaduais.	Atuação voltada para o público, direcionamento das equipes técnicas para atividades de ATER, desde que vinculada, necessariamente, à contratação de mais profissionais e formação/capacitação contínua destes. Criar grupos separados, um para fiscalização, processos, irregularidades e outro específico para ATER.
2.2) Muitos funcionários em atividades meio. Defasagem no número de funcionários	Maior número de funcionários em atividades fim, na proporção de 2 técnicos para cada analista e composição de equipes multidisciplinares com atuação de fato. Recomposição do quadro reajustando ao número

Av. Brigadeiro Luis Antonio, 383 – Edifício Tio Sam – Conjunto 1206 – 12º. Andar.
Bela Vista. CEP. 01.317-902 – SÃO PAULO – SP. Tel. (11) 3104-1532
Sítio na Internet www.afitesp.com.br Correio Eletrônico afitesp@gmail.com



	de famílias assentadas.
2.3) Equipes de campo sobrecarregadas com demandas de cunho burocrático advindas da Sede especialmente da socioeconomia, mediação de conflitos (desmonte da assessoria) e ACJ	Equipes de campo com mais tempo para visitas e reuniões relacionadas a atividades de produção, dos estabelecimentos familiares e fortalecimento de Organizações Sociais e Produtivas. Prestação de ATER: pensando em metodologias de trabalho que permitam ao técnico promover o acompanhamento estratégico com orientações a grupos. Metodologia: dia de campo, seminário, visita individual, cursos.
2.4) Diretoria, Gerências e Grupos de Sede criam demandas para as equipes de campo, sem planejamento compartilhado.	Grupos técnicos e equipes de campo sendo assessoradas pelos profissionais especializados da sede. Maior aproximação entre campo e sede. Inverter a lógica atual, que o campo traga as demandas para a Sede planejar e organizar de forma compartilhada as ações
2.5) Equipes de campo voltadas para atendimento das demandas da Instituição.	Equipes de campo voltadas para atendimento das demandas das comunidades, com formação continuada dos técnicos. Priorizar as demandas das comunidades em relação às demandas da instituição.
2.6) Falta de Planejamento Estratégico Situacional e de recursos para investimentos nas comunidades atendidas	Planejamento Estratégico Situacional de curto, médio e longo prazos para cada comunidade com previsão orçamentária para atendimento de demandas de infraestrutura básica social e produtiva dos Assentamentos bem como do fomento à agroindústria através de uma política de fortalecimento do cooperativismo utilizando programas e recursos de outras secretarias ou órgãos estatais.
2.7). Pouco uso de tecnologia, tramitação excessiva de processos físicos e bancos de dados que não se comunicam entre si, gerando retrabalho, desperdícios de energia e estresse no ambiente de trabalho. Site desatualizado.	Maior uso de tecnologia, com coleta de dados via aplicativos, formulários eletrônicos e software georreferenciado para gestão dos assentamentos e adoção de prontuários e processos digitais. Adotar um sistema tipo RADIS / INCRA. Atualização do site que está desatualizado, sem informações e sem usabilidade.



<p>2.8) Modelo de Assistência Técnica predominantemente oferecida no pacote convencional com utilização de defensivos e insumos químicos</p>	<p>Adoção gradativa do modelo de ATER sistêmica, integral com base na PNATER, utilizando princípios agroecológicos ainda que tenhamos consciência que implantação de tais princípios seria extremamente complexa e, necessariamente, teria que estar vinculada à proposta de liberação dos técnicos das atribuições burocráticas, através da capacitação continuada dos técnicos e fortalecimento da produção de subsistência dos beneficiários e comercialização da produção excedente.</p>
<p>2.9) Assentamentos sem Licenciamento Ambiental</p>	<p>Licenciamento Ambiental de todos os Assentamentos e recuperação das áreas que foram destinadas a Reserva Legal e preservação das APPs. Implantação de programa de educação ambiental e na formação de agentes ambientais locais para atuar nos assentamentos e nos quilombos. Buscar assento institucional efetivo nos Comitês Regionais de Bacias Hidrográficas.</p>
<p>2.10) Muitos lotes que não cumprem o proposto Contrato de Concessão de Uso – CCU – e mesmo o atual Termo de Permissão de Uso – TPU e apresentam baixa produtividade, ou seja, com renda muito reduzida gerando o êxodo rural ou a procura de trabalho fora dos lotes, especialmente dos jovens.</p>	<p>Elaborar diagnóstico amplo da situação dos beneficiários com lotes pouco explorados. Estabelecimento de políticas com prazos, apoio técnico e parcerias que incentivem a utilização produtiva dos lotes e geração de trabalho e renda proporcionando aos jovens perspectivas econômicas e expectativas positivas de vida no campo. Elaborar um diagnóstico sobre os jovens nos assentamentos e quilombos.</p>
<p>2.11) Assentamentos como áreas de moradia e culturas de subsistência com alta demanda por programas sociais.</p>	<p>Assentamentos como área de produção de alimentos para as cidades do entorno e adoção de tecnologias adaptadas para agricultura familiar visando o gradativo aumento de produtividade e da qualidade de vida bem como a independência do assentado num determinado prazo de ocupação do lote.</p>



<p>2.12) Grupo de Agronegócio sem atuação efetiva</p>	<p>Mudar o nome do grupo para Grupo de Economia Solidária com foco no fomento ao cooperativismo e ao associativismo. Procurar mercado e dar suporte aos GTCs para comercialização da produção existente em cada região. Destinar orçamento para grupos formais, fomentar e subsidiar a produção (DAPD). O termo Agronegócio é ambíguo à Agricultura Familiar, fomentar no grupo os Projetos de Economia Familiar, bem como fomentar plataforma digital para comercialização da produção dos beneficiários.</p>
<p>2.13) Grupo de Socioeconomia com acúmulos de dados poucos utilizados</p>	<p>Utilizar a Caderneta de Campo como diagnosticadora, orientadora e avaliadora dos trabalhos dos técnicos através de um contrato de Gestão com os GTCs com estabelecimento de metas exequíveis a serem avaliadas a cada cinco anos. Realizar estudos socioeconômicos e publicações utilizando dados históricos como: autoconsumo, envelhecimento, evasão de jovens dos assentamentos e quilombos e outros para orientar as políticas públicas. Possibilitar o acesso dos dados coletados ao conjunto dos funcionários e GTCs e a sociedade em geral, especialmente para fins de pesquisa.</p>
<p>2.14) Caderneta de Campo atual com informatização pobre em relação aos lotes dos assentamentos bem como das Comunidades Remanescentes de Quilombo. Sempre se começa do zero, quando a aplica, sem metas pré-estabelecidas para uma avaliação da produção nos lotes.</p>	<p>Caderneta de Campo Virtual Interativa, padronizada, com informatização geral cumulativa em que se tenha a planta geral do assentamento, dos lotes individuais produtivos ou improdutivos com imagens de satélite onde seja possível acessar o inventário dos lotes, desde as benfeitorias, equipamentos (maquinários), dados de produção (animais e vegetais) até os dados sociais (força de trabalho, grau de instrução) etc. Adotar modelo inspirado no RADIS/INCRA.</p>



<p>2.15) Realizamos o Cadastro Ambiental Rural – CAR – em todos os assentamentos e quilombos</p>	<p>Devemos agora realizar o Programa de Regularização Ambiental – PRA – em todos os assentamentos, quilombos e beneficiários do PNCF, chamando atenção, ainda, para a necessidade e urgência de ações para conservação de solos. Ampliação dos serviços ambientais, em parceria com outras secretarias, inclusive, visando a venda de serviços.</p>
<p>2.16) Diárias, carros e equipamentos de informática reduzidos em relação à demanda de trabalho e o número de servidores da Fundação ITESP.</p>	<p>Aumentar a quota de diárias para os GTCs, a frota de carros, melhorar os equipamentos de informática bem como aumentar a banda larga de transmissão de dados com vistas a agilizar os trabalhos nos GTCs. Direcionamento prioritário dos veículos, diárias e equipamentos para as equipes de atendimento direto das comunidades. Carros específicos para os técnicos de campo com tração 4x4.</p>
<p>2.17) Atendemos apenas os assentamentos estaduais e os assentamentos federais através da modalidade de prestação dos serviços de ATER, denominada Chamada Pública.</p>	<p>Atender todas as 19 mil famílias assentadas, de todos assentamentos Estaduais e Federais presentes no Estado de São Paulo, e beneficiários do PNCF. Haja vista que a F. ITESP é responsável pela política agrária e fundiária do Estado de S. Paulo, conforme as principais atribuições contidas na peça orçamentária e na legislação vigente, mantendo a expertise.</p>
<p>2.18) Áreas de reserva legal ambiental sem destinação apropriada</p>	<p>Destiná-las como reserva extrativista, sistema agroflorestal e definir critérios para sua exploração (manejo sustentável de acordo com a lei).</p>
<p>2.19) Ausência de apoio sistemático à agroindústria e à comercialização</p>	<p>Apoio através de incubadoras de gestão de organizações e cooperativas com aporte de recursos orçamentários destinados ao desenvolvimento da agroindústria e da comercialização objetivando o fortalecimento das cooperativas de produção, podendo realizar parcerias público-privada. Implantar SUASA e a lei de agroindústria artesanal.</p>



2.20) Ausência de programa de incentivo ao turismo rural nos assentamentos, na atual política de ATER da Fundação ITESP	Implementação de programa específico para turismo rural e de base comunitária como alternativa de produção e renda nos lotes dos assentamentos, incrementando, também, as ações já realizadas nos CRQs.
2.21) Extinção do grupo de ATER. Cada GTC tem uma forma peculiar de praticar a ATER	Retomada do Grupo/Conselho de ATER, para uniformizar as diretrizes da prática de ATER na F. ITESP.
2.22) Ausência de capacitação em ATER	Capacitação em ATER para todos os servidores da DAPD.
2.23) Pouco olhar da ATER para os beneficiários idosos	Promover políticas públicas e ações de ATER que contemplem a faixa etária acima dos 60 anos.
2.24) Atuação pontual na recuperação de nascentes	Implantar programar de recuperação das nascentes existentes nos assentamentos, quilombos e beneficiários do PNCF, com incentivo aos serviços ambientais executados pelo agricultor familiar
2.25) Atuação machista da maioria do corpo funcional	Ações voltadas para melhorar a atuação funcional na perspectiva da igualdade de gênero como capacitação dos servidores nesta temática
2.26) Programa de segurança alimentar estagnado	Resgate do Programa de Segurança Alimentar e Nutricional nos assentamentos e nos CRQs, retomada da representação da Fundação ITESP nos conselhos estaduais e municipais de Segurança Alimentar e Nutricional.
2.27) Pulverização aérea com agrotóxicos e aplicação de vinhaça e outras medidas danosas nas áreas do entorno dos assentamentos	Ação efetiva do Estado para combater essa prática danosa ao meio ambiente e a agroecologia.
2.28) Ações isoladas de governo.	Ação integrada entre as diversas secretarias de Estado (cultura, esporte, lazer, educação etc). Reativar os jogos Inter assentamentos e feiras.
2.29) Interrupção do Encontro Regional de Mulheres	Fomentar ações propícias que resgatem os encontros de mulheres
2.30) Existem muitas demandas de assistência jurídica na ATER	Um profissional da área jurídica que integre o Grupo de ATER disponível em todas as Regionais.



<p>2.31) Documentos para cadastramento de candidatos da Reforma Agrária Paulista com acesso dificultado, constando apenas no Manual de Procedimentos: Assentamentos Estaduais</p>	<p>Além de constar no referido Manual, listar os documentos necessários ao cadastro na página inicial do site da Fundação ITESP, deixando assim, mais claro os documentos a serem apresentados pelos candidatos, com possibilidade de pré-inscrição no site.</p>
<p>2.32) Inexistência de um software para interpretação e análise de solo</p>	<p>Aquisição de um software para interpretação e análise de solo e disponibilização para todos os GTCs, além de outros softwares relacionados a temática, tais como: boletim 100, RLM, Compendium Agrícola e etc.</p>
<p>2.33) Plano Operativo Anual, metodologia GAD. Não se aplica atualmente.</p>	<p>Apresentar demandas mínimas dos assentamentos anualmente, retomando a ideia de investimento mínimo da Fundação ITESP. Esta demanda seria construída dentro do GTC, entre a equipe de campo para não gerar expectativas nos assentamentos, sendo encaminhado a Sede após sistematização.</p>
<p>2.34) Técnico em Socioeconomia realiza o trabalho do Analista e do Técnico.</p>	<p>Cada Regional/GTC deverá ter ao menos um Analista de Socioeconomia.</p>
<p>2.35) Indisponibilidade de importantes equipamentos de trabalho no campo para os técnicos</p>	<p>Aquisição e disponibilização de aparelho de “Nível de Precisão” e compartilhamento dos equipamentos entre as diretorias.</p>
<p>2.36) Os técnicos emitem a Certidão de Residência e Atividade Rural manualmente.</p>	<p>Aperfeiçoamento de Banco de Dados e do site Institucional com informações suficientes para criar “Certidão de Residência e Atividade Rural” nos mesmos moldes que realiza a Sala da Cidadania do INCRA.</p>
<p>2.37) Cada GTC usa um formulário ou documento próprio para realizar os trabalhos.</p>	<p>Padronização de formulários, documentos, procedimentos internos para todos os GTCs.</p>
<p>2.38) Cada GTC faz suas atribuições de acordo com o que entende ser mais adequado (Discrecionarietàade)</p>	<p>Reuniões periódicas entre os profissionais de cada área (socioeconomia, gestão social, DAAF, veterinários, etc.) para alinhamento das atividades de trabalho.</p>



3) – ATUAÇÃO NA ÁREA FUNDIÁRIA – DIRETORIA ADJUNTA DE RECURSOS FUNDIÁRIOS – DARF

O QUE TEMOS	O QUE QUEREMOS
<p>3.1) O artigo 4º do Decreto nº 44.294/1999 regulamentou as atividades da Fundação ITESP para promover, entre outras ações, a regularização fundiária em terras devolutas, ou presumivelmente devolutas, nos termos da legislação vigente, em colaboração com a Procuradoria Geral do Estado - PGE. A Fundação ITESP se mantém inerte e não atua de forma prioritária nas áreas rurais há mais de 15 anos, pois o resultado é ineficaz politicamente, uma vez que a ação atual da F. ITESP visa apenas o resultado quantitativo, a regularização fundiária urbana.</p>	<p>Retomar a regularização fundiária rural em áreas devolutas, estaduais e municipais, por legitimação de posse, atualmente pelas Leis nº 3.962/57 ou pela 14.750/2012. Trabalhar em parceria com a PGE ou com os municípios (caso de áreas devolutas municipais).</p> <p>Retomar a regularização fundiária rural vinculada à Diretoria de Políticas de Desenvolvimento para fixação e estabilização dos pequenos produtores, para que tenham o domínio (posse e propriedade) da terra. Desenvolver um programa de ATER após a regularização dos Agricultores Familiares (pequenos produtores titulados) que estejam no perímetro urbano, áreas devolutas e/ou passíveis de usucapir administrativamente.</p>
<p>3.2) Centenas de Convênios firmados pelo ITESP que não atingem o objetivo principal que é a regularização dos imóveis. o que cabe a cada partícipe, para a realização dos trabalhos. Porém, na maioria, desses convênios os municípios não cumprem a contrapartida descrita no plano técnico de trabalho dos convênios. A maior parte do corpo técnico vê a cobrança de trabalhos como utopia.</p>	<p>Utilização de critérios técnicos e não políticos, do tamanho da capacidade de trabalho da DARF. Atualmente a DARF conta com um total de 199 servidores, sendo 23 lotados na Sede e 176 distribuídos nos GTCs. Estabelecer um método de pós-avaliação dos convênios (mensurar títulos expedidos e registros gerados); este feedback, com o auxílio da Formação visa melhorar a efetividade da regularização; o diagnóstico deve ser feito de forma previa e real antes da propositura dos convênios. Onde mais uma vez se faz necessária a criação de uma equipe de Planejamento e Projetos; adequar o cronograma de ações de acordo com o número dos funcionários, de forma a atender os convênios imparcialmente.</p>



	<p>Os convênios devem ser celebrados de acordo com o alcance de recursos humanos e materiais que a Fundação ITESP possui, para que possam ser alcançados os princípios da eficiência, eficácia e efetividade que balizam os serviços públicos, focados em resultados qualitativos de alcance social, mesmo que em detrimento do aspecto quantitativo dos títulos entregues. A Diretoria de Formação deve ser responsável pela implantação de um Projeto de Avaliação dos trabalhos desenvolvidos a fim de otimizar os resultados (maior quantidade de títulos efetivamente registrados)</p>
<p>3.3) Ausência de Linhas de Créditos específicas para o fomento/ financiamento da Regularização Fundiária Rural. Os valores pagos pelos posseiros rurais de terras devolutas estaduais nos planos de legitimação de posses, realizados pela Fundação Itesp, através da Lei 3.962/57 ficam destinados a um Fundo da Fazenda Estadual. Com desconhecimento completo da utilização desse recurso público recebido através do trabalho da Fundação Itesp.</p>	<p>Criar norma que destina os recursos auferidos por meio de legitimação de posses em terras devolutas, através da Lei 3.962/57 para Fundação ITESP, uma vez que os trabalhos foram todos executados por essa. Com os recursos advindos, dessa regularização, financiar a política de regularização fundiária rural com compra de equipamentos e investimento em recursos humanos. Criar Comissão de fiscalização sobre a aplicação dos recursos oriundos, com a participação do representante no Conselho Curador e da Afitesp. Abrir uma linha de crédito específica no FEAP para a regularização buscando executar a Lei de Georreferenciamento.</p>
<p>3.4) A legitimação de posses nas áreas devolutas estaduais é fundamentada na Lei 3.962/57.</p>	<p>Mudança nos critérios para legitimação das posses na lei estadual 3.962/57, uma Lei anacrônica.</p>
<p>3.5) As ações de regularização fundiária implantadas nas diversas regiões do Estado não são apresentadas e sequer discutidas entre os técnicos da Fundação ITESP, os quais estão espalhados pelo território paulista, causando uma certa insegurança e/ou apatia entre os colegas</p>	<p>A implantação de Seminários, internos e externos, com o objetivo de fomentar o debate e a consequente evolução dos procedimentos de regularização fundiária existentes. Cursos de capacitação para o corpo técnico; maior democratização das informações.</p>



de trabalho.	
<p>3.6) A disseminação de Parcerias com diversos Municípios sem o devido Planejamento, de médio e longo prazos, por meio de Protocolos de Intenções e/ou celebração direta de Convênios, no âmbito do Programa Estadual de Regularização Fundiária – “Programa Minha Terra” (<i>instituído pelo Decreto nº 55.606, de 23.06.2010</i>). Estas parcerias têm sido instituídas de forma sistemática e sem a existência – mínima – de Recursos materiais e humanos para o desempenho das atividades convencionadas, causando a inexecução dos serviços e gerando “imediatas críticas e desconfiças dos cidadãos beneficiários dessas ações. Celebração de convênios com grande número de municípios, sem recursos humanos e técnicos para o cumprimento do plano de trabalho - visando apenas - objetivo político.</p>	<p>Fortalecimento material (equipamentos e veículos) e humano das equipes técnicas envolvidas, reestabelecer o diálogo interno visando qualificar as áreas e os resultados a serem obtidos, envolver todos os parceiros externos que participam do processo de regularização fundiária e, principalmente, discutir e debater com os técnicos da própria entidade os variados avanços dessas ações. A diretoria do Fundiário deve ter maior participação durante a execução dos trabalhos (não somente na entrega dos títulos) a fim de permitir maior colaboração entre as partes; criar uma padronização para o desenvolvimento dos trabalhos onde seja possível atender os municípios dentro da capacidade real da Fundação. Adequar os planos de trabalho de acordo com o pessoal disponível no momento para que seja exequível no prazo planejado. Elaboração de um cronograma geral dos convênios em andamento.</p>
<p>3.7) A PGE tem buscado a mão de obra especializada da Fundação ITESP – apenas – para suprir a ausência de equipes de engenharia de seu quadro, como exemplo, quando necessário praticar a defesa do patrimônio imobiliário do Estado em ações de usucapião.</p>	<p>A Fundação Itesp deve rever as condições da parceria junto a PGE. A Fundação ITESP deverá celebrar contratos com a PGE ou repasse de verbas por meio de dotação orçamentária, para fazer jus aos serviços técnicos prestados. Devendo, também, a PGE disponibilizar o acesso ao Laboratório de Geoprocessamento – LabGeo, que é um megabanco de dados de controle dos imóveis de propriedade do Estado.</p>
<p>3.8) Para desenvolver a política agrária e fundiária paulista, o ITESP utiliza diversos produtos Cartográficos (croquis, plantas, mapas, imagens) e de Banco de Dados Literais. Ocorre que desde a sua criação</p>	<p>Priorizar a implantação de um Sistema de Informações Geográficas (SIG) que permita a produção de análises complexas e o consequente fornecimento de dados georreferenciados. Viabilizar a execução do</p>



<p>até o momento atual a entidade não possui adequadas ferramentas de Geoprocessamento e tampouco computadores robustos (Estação de Trabalho), causando atraso e inconsistência na produção de dados espaciais. O que dificulta a implantação do SIG é a falta de foco da diretoria. Falta apoio as iniciativas intra-empresendedoras por parte da Diretoria Executiva da F. ITESP.</p>	<p>SIG, já em andamento, que visa a padronização e unificação dos trabalhos. Este projeto permitirá integrar os bancos de dados rurais e urbanos do município, tornar a Fundação um centro distribuidor de informações para outras secretarias. O sistema permitirá a padronização dos trabalhos nos CTGs; incentivar o intra-empresendedorismo: realizar os cadastros em palmtops ou tablets, já identificando geograficamente via digital; digitalizar os processos administrativos para acervo próprio e entrega aos municípios; normatizar a implantação do sistema pela designação de um responsável (servidor) para que cuide especificamente desta área.</p>
<p>3.9) Diárias, carros e equipamentos de informática reduzidos em relação à demanda de trabalho e o número de funcionários da F. ITESP. A destinação de diárias não tem sido realizada de forma equânime em relação às demais unidades internas, sob o pretexto de que as parcerias com as prefeituras suprem tais necessidades, especialmente no quesito alimentação.</p>	<p>Rever a forma de destinação de diárias para não causar injustiças. Pagamento de diárias para cumprir com a finalidade de alimentação e acomodação escolhidos pelos funcionários, mediante alteração do decreto, de forma que se trate os funcionários de todos os níveis de forma igualitária. As contrapartidas dos Convênios com as Prefeituras devem ser discutidas e aprovadas com o representante da CIPA, o Gestor do Convênio e os respectivos Coordenadores Regionais.</p>
<p>3.10) Os convênios realizados com os municípios com pouca contrapartida ou que não cumprem a parte da cooperação que lhes cabiam e, com isso, acabam trazendo ônus aos técnicos da Fundação ITESP, ou seja, gera-se um passivo aos servidores que se submetem a alojamentos e a uma alimentação muito abaixo do razoável, pois esses ficam obrigados a trabalhar em lugares sujos, sem material, sem móveis essenciais, para um bom trabalho (são oferecidas cadeiras sem estofado, sem encosto, mesas quebradas, salas sem ventilação), quando</p>	<p>Criar uma equipe multidisciplinar de Planejamento e projetos para propor novos produtos de regularização na área urbana e rural; Regularização urbana <u>através de contratos</u> com municípios com alto ou médio desenvolvimento econômico ou alto e médio IDH, deixando os <u>convênios</u> apenas para municípios de baixo IDH; Regularização urbana através de contratos com municípios exige menor permanência e maior eficácia nos trabalhos, e deverá reduzir a sistemática escolha política dos municípios que serão privilegiados; Buscar estabelecer</p>



<p>disponibilizam computadores, sempre em número de um e péssimo. Na maioria das vezes, o local para o pernoite é horrível, nem sempre há refeições dignas.</p>	<p>contratos com loteadores utilizando da especialidade de regularização por interesses específicos respeitado o interesse social e público, tendo em vista a expertise no assunto, por parte da Fundação. Desenvolver projeto piloto, implantar e acompanhar os resultados; disciplinar os recursos oriundos de forma clara sendo garantido no mínimo 50% para aplicação em recursos humanos (gratificações, bônus, ticket, PCCS)</p> <p>Os recursos decorrentes da cobrança de trabalhos devem ser disciplinados em sua totalidade para recursos humanos (implantação de gratificações, prêmios de produtividade, ticket e etc.) Assim os convênios devem ser relegados aos municípios com baixo desenvolvimento econômico.</p>
<p>3.11) A justificativa para tantos convênios que não atingem o objetivo principal que é a regularização dos imóveis para população é puramente política. A Fundação oferece aos municípios centenas de convênios para entrega de pouquíssimos títulos, pois, não há funcionários e nem aparelhos técnicos para o atendimento de tanta demanda.</p>	<p>Disponibilização de recursos materiais adequados ao bom desempenho do trabalho. Boa instrução por parte do representante do Itesp ao representante do executivo municipal na celebração das parcerias. O Cronograma de trabalho deve ser estipulado prevendo a atuação apenas dos funcionários da Fundação ITESP, uma vez que, mesmo previsto no cronograma, a contrapartida de recursos humanos pela prefeitura, quando ocorre, esta não ocorre de maneira satisfatória, ou seja, prevista a contratação de funcionários. Os convênios devem ser firmados somente em municípios de baixo IDH e sempre respeitando o número de funcionários disponíveis para execução dos trabalhos e, esses devem ser executados de forma clara e incontestada de modo a evitar corrupções e desvios de finalidade; Suspensão dos convênios ou até extinção desses, quando os municípios deixarem ou não atenderem as contrapartidas descritas no plano técnico de</p>



	trabalho do convênio.
3.12) Outro ponto nevrálgico dentro desses convênios é o papel do gestor (sempre nomeado pela diretoria) sem consulta nenhuma ao funcionário. A esse (funcionário gestor) do convênio cabe apenas o ônus. Não recebe nenhuma gratificação ou bônus nem treinamento para realização desse trabalho extra, que não está descrito nas funções do cargo no manual do ITESP.	Criar um Programa de Treinamento em Gestão de Convênios e uma gratificação que pague por este sobretrabalho do servidor Gestor de Convênios da F. ITESP. Preferencialmente que cada Convênio seja gerido por diversos servidores da Fundação ITESP. Estabelecer níveis de autonomia ao gestor, pois atualmente ele pouco tem poder de decisão no convênio, sendo condicionado ao supervisor; Restringir a 02 convênios por servidor; restrição em projetos de outras Regionais.
3.13) Não temos regularização por interesse específico às expensas do loteador.	Criar uma equipe multidisciplinar de Planejamento e projetos para propor novos produtos de regularização na área urbana e rural; buscar estabelecer contratos com loteadores utilizando da regularização por interesses específicos respeitado o interesse social e público. Desenvolver projeto piloto, implantar e acompanhar os resultados; disciplinar os recursos oriundos de forma clara sendo garantido no mínimo 50% para aplicação em recursos humanos (gratificações, bônus, ticket, PCCS).
3.14) Próprios do Estado sendo leiloados	Reavaliação de aptidão dos imóveis rurais – Próprios do Estado- para implementação de assentamentos rurais.
3.15) Banco de dados centralizado na pessoa do funcionário, informações estas sujeitas a se perderem caso este se desligue da Fundação.	Criar banco de dados de fácil acesso, padronizado e interligado no sistema de softwares utilizados pela Fundação Itesp.



4) – PROGRAMA NACIONAL DE CRÉDITO FUNDIÁRIO – PNCF

O QUE TEMOS	O QUE QUEREMOS
<p>4.1) O Programa atualmente está subestimado, com aproximadamente 670 contratos de compra e venda de terras no estado. Está se ajustando a uma nova fase devido à aprovação do aumento do teto para R\$ 140.000,00, com a expectativa de recebimento de novas propostas. Confusão na gestão da prestação de serviços do PNCF, sendo realizado em parte pela DARF e os trabalhos de campo pela DAPD.</p>	<p>Que exista maior divulgação interna e externa e normatização do trabalho dos técnicos que atendem o programa e aumento do quadro de técnicos atuando no PNCF.</p>
<p>4.2) A SEAD criou uma nova instância para o recebimento e análise das novas propostas, a UGE (Unidade Gestora Estadual), que funciona na Delegacia Estadual da Secretaria em São Paulo, no prédio do INCRA e que possui uma equipe de cerca de 10 consultores.</p>	<p>Possibilidade de realizar ATER para 2.600 famílias, sendo 600 famílias do PNCF e 2.000 famílias do antigo Banco da Terra, transformando a Assistência Técnica nos moldes que a Fundação ITESP realiza para assentados e quilombolas, numa ação prevista no Estatuto/Regulamento, (inciso III do Art. 4º do Estatuto da F. ITESP) a fim de que possamos participar das Chamadas Públicas e também ser contratada por Prefeituras e ou terceiros.</p>
<p>4.3) A Vistoria Social dos beneficiários candidatos ao financiamento, o Laudo de Viabilidade, Avaliação do Imóvel pretendido e a Análise Jurídica do projeto são feitos pela UTE/SP, que conta com uma estrutura de servidores da Fundação ITESP (4 na sede, 10 técnicos de campo, 1 advogado e 4 vistoriadores)</p>	<p>Participar das Chamadas Públicas de ATER para o PNCF e que estes beneficiários sejam reconhecidos como público atendido pela Fundação ITESP.</p>
<p>4.4) O Banco do Brasil é o agente financeiro e a Fundação ITESP não tem visibilidade.</p>	<p>Dar maior visibilidade às ações desempenhadas pela Fundação ITESP, desde a divulgação até a implantação efetiva, inclusive, com a Assistência Técnica.</p>
<p>4.5) Falta de fiscalização do PNCF e planejamento de metas</p>	<p>Estabelecimento de metas e prazos para o cumprimento e execução do</p>



	programa de crédito e fiscalização.
4.6) Ausência de financiamento por parte do Estado de São Paulo.	Propor uma forma semelhante ao PNCF de financiamento pelo FEAP

5) – ATUAÇÃO NA ÁREA DE FORMAÇÃO, CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL, PESQUISA, PROMOÇÃO E RELAÇÕES INSTITUCIONAIS.

DIRETORIA ADJUNTA DE FORMAÇÃO, PESQUISA E PROMOÇÃO INSTITUCIONAL – DAFPPPI

O QUE TEMOS	O QUE QUEREMOS
5.1) Ausência completa de Pesquisa até porque se anexou o Grupo de Pesquisa e Acervo numa gestão anterior.	A recriação do Grupo de Pesquisa e Acervo e a retomada das Pesquisas em relação aos impactos das políticas públicas implementadas pela Fundação ITESP
5.2) Comunicação voltada para a promoção pessoal; inexistente a promoção institucional.	Comunicação voltada para os trabalhos realizados pelos técnicos da Fundação ITESP e que se dê visibilidade aos nossos beneficiários e parceiros institucionais.
5.3) Orçamento extremamente reduzido e a consequente terceirização da Formação dos nossos beneficiários por órgãos que não tem nada ver com os princípios que norteiam a atuação da Fundação ITESP como o SENAR e SEBRAE.	Trabalhar com orçamento vigoroso que consiga implementar política de formação autônoma e que atenda às especificidades da atuação da F. ITESP. Além de formalizar parcerias com instituições outras, quais sejam, SEBRAE, UNESP, SENAR, ETEC, APTA etc...
5.4) Ausência de Capacitação e Formação Política em relação às causas que deveriam ser defendidas pela Fundação ITESP.	Realização de cursos periódicos de Capacitação Técnica; elaboração e apresentação de Seminários para divulgação dos trabalhos e debate de assuntos relacionados às ações das áreas técnicas. Formação Política voltada às causas defendidas pela Fundação ITESP. Formação Continuada de qualidade para os técnicos, com foco nas questões de



	gênero, jovens, agroecologia, dentre outros.
5.5) O extensionista está abandonado a própria sorte sem nenhum tipo de capacitação até porque não se tem orçamento. Inexiste capacitação para os funcionários de uma maneira geral	Formar o técnico extensionista da Fundação ITESP em relação às políticas públicas relacionadas à agricultura familiar e aquelas específicas dos públicos com os quais trabalhamos - quilombolas, assentados e posseiros- levando em consideração a Educação do Campo. Aumento do orçamento específico para Formação Continuada a todos os funcionários da Fundação (DAAF, DARF, DAPD, DAFPPI, ARH, ATI, ACJ...).
5.6) Ausência de capacitação técnica específica em informática, tecnologias e em cada área de especialidade da Fundação Itesp.	Elaboração de plano de capacitação técnica específica em cada área de especialidade da Fundação Itesp com ênfase no uso de tecnologias e racionalização da gestão das áreas meio.
5.7) Área de Promoção Institucional com desvio de função, atuando como apoio a promoção pessoal dos dirigentes.	Reorganizar a área de Promoção Institucional com foco nos objetivos Institucionais e promover a busca ativa de recursos complementares ao orçamento através de convênios preferencialmente e chamadas públicas eventuais. Sugere-se, ainda, que os materiais de divulgação tenham caráter técnico e informativo, não voltado à promoção pessoal de dirigentes.
5.8) Ausência de diagnóstico das demandas dos técnicos e beneficiários para o planejamento das ações da diretoria de formação.	Realização de diagnóstico, aproveitando-se, a princípio, da própria caderneta de campo para o levantamento das necessidades de capacitações e formações dos beneficiários; também deveria ocorrer anualmente um levantamento das necessidades de capacitações dos técnicos.
5.9) Ausência de avaliação do impacto das formações realizadas para os beneficiários e técnicos	Elaboração de metodologia de avaliação, retomando debates nesse sentido e sua devida aplicação considerando-se o ciclo das políticas públicas.



<p>5.10) CADA-Comissão de Avaliação de Documento e Acesso, composto por funcionários de diversas áreas. Não está ativo, não há reuniões. Como consequência, documentos valiosos são descartados e a memória institucional vai sendo perdida, prejudicando futuras pesquisas e a compreensão do papel que a instituição cumpriu na história.</p>	<p>Deve ser ativado para que exista uma política de organização e preservação dos documentos correntes da Fundação ITESP, incluindo seu Acervo Corrente.</p>
<p>5.11) Acervos fotográficos e documental arquivados de qualquer jeito</p>	<p>Destinação correta para os acervos fotográficos e documental.</p>
<p>5.12) Desorganização das informações nos diversos setores da Fundação ITESP.</p>	<p>Criação de um sistema de gestão de dados com todas as informações e números da F. ITESP.</p>
<p>5.13) CEMASP – Centro de Memória Agrária de São Paulo traz em seu conteúdo expográfico uma abordagem acrítica sobre a história do Brasil, da ocupação das terras paulistas e instrumentaliza o espaço para promoção pessoal, deixando de fora figuras importantes para a memória institucional da Fundação ITESP.</p>	<p>Seu conteúdo deve ser modificado para contemplar de forma mais abrangente a memória institucional e uma perspectiva crítica sobre a história agrária do Brasil e de São Paulo, da Luta Pela Terra e da atualidade da questão agrária.</p>
<p>5.14) A maioria dos servidores desconhecem o CEMASP.</p>	<p>Realizar excursões mensais, bimestrais ou trimestrais para que os funcionários das regionais tenham oportunidade de conhecer o CEMASP</p>
<p>5.15) Pouca participação e ausência de organização de Feiras e outros eventos como indutores estratégicos da Promoção Institucional.</p>	<p>Maior protagonismo na participação e organização de feiras e eventos nas áreas de atuação da Fundação ITESP. Orçamento próprio para as Feiras; incluí-las no Calendário Municipal e Estadual de Eventos.</p>
<p>5.16) Desvio de função dos Técnicos da Formação nos GTCs, como, por exemplo, na função de motorista, pois, muitas vezes estes realizam trabalhos fora de seu perfil, devido à grande carência e ou à extinção cargos / função - caso dos motoristas - de servidores da Fundação Itesp.</p>	<p>Fazer cumprir à risca a função de formação e capacitação profissional e ou então, redefinir e ou rediscutir o perfil destes profissionais, para que no próximo Concurso se contrate profissionais mais polivalentes que deem conta além das funções específicas do perfil - formação e capacitação profissional – exerçam também as funções de promoção e relações institucionais, de pesquisador.</p>



<p>5.17) Ao ingressar na Fundação é feita uma rápida apresentação da instituição, mas muito superficial.</p>	<p>Capacitação inicial dos novos servidores (pré-serviço) para apresentar adequadamente o funcionamento da instituição contemplando histórico de ATER, atividades desenvolvidas pela F. ITESP, alinhando o objetivo, missão, visão da instituição e suas questões operacionais de todas as diretorias.</p>
<p>5.18) Falta padronização e diretrizes para alimentação das redes sociais.</p>	<p>Estabelecimento de Diretrizes e Planejamento para a Promoção Institucional nas redes sociais.</p>

6) – ATUAÇÃO NA ÁREA ADMINISTRATIVA, CONTÁBIL E FINANCEIRA DIRETORIA ADJUNTA DE ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS – DAAF.

O QUE TEMOS	O QUE QUEREMOS
<p>6.1) Ausência da universalização da acessibilidade para o atendimento da população pela Fundação ITESP.</p>	<p>Universalização da acessibilidade em todos os escritórios e Sede da Fundação ITESP para o atendimento à população conforme a legislação em vigor.</p>
<p>6.2) Não há uma política estável para cuidar da manutenção ou recuperação física de determinados prédios públicos ocupados pela Fundação ITESP.</p>	<p>Reformar os prédios degradados ocupados pela Fundação ITESP</p>
<p>6.3) Na Gerência Administrativa hoje temos apenas o Grupo de Patrimônio.</p>	<p>Criar outro grupo, o de Almojarife, porque o Grupo de Patrimônio cuida de bens permanentes e almojarifado cuida de bens de consumo. O Grupo de Almojarifado ficaria de executar o controle de materiais de consumo de estoque, propor demanda de aquisição de materiais de consumo, receber os materiais, registrá-los e manter controle de estoque, registrar entrada e saída de materiais da sede e regionais e</p>



	realizar o inventário físico de materiais de consumo do estoque.
6.4) Lançamento parcial, desatualizado e incompleto das diárias.	Clareza ao lançar no sistema as diárias, de forma atualizada, total e completa.
6.5) Ausência de previsão orçamentária anual para a devida progressão na carreira de todos os servidores da Fundação ITESP.	Fazer a previsão orçamentária anual para a devida progressão na carreira de todos os servidores da Fundação ITESP.
6.6) Apenas uma supervisão de apoio administrativo (Diretoria Executiva), restando as Diretorias Adjuntas que fazem o mesmo trabalho, sem nenhuma outra supervisão.	A transformação dos apoios administrativos em Grupo de Trabalho – GT – e, em decorrência disso, uma supervisão para cada Apoio Administrativo nas respectivas Diretorias (DAAF, DAFPPI, DAPD e DARF) com ampla discussão entre os interessados.
6.7) DAs dos GTCs sem autonomia de execução orçamentária e sem recursos para pequenas despesas	Maior autonomia para execução de serviços e aquisição de insumos locais, além de autonomia na tomada de decisões.
6.8) Não cumprimento do Decreto nº 48.292, de 2 de dezembro de 2003 (diárias ao servidor público) tanto no que se refere ao depósito antecipado das diárias quanto ao pagamento integral dos dias trabalhados fora da sua sede de exercício de trabalho.	Obrigatoriedade do depósito das diárias antes delas ocorrerem, para os funcionários poderem pagar seus gastos não com o dinheiro do próprio bolso. Implementação efetiva do Decreto nº 48.292, de 2 de dezembro de 2003 (diárias ao servidor público) que obriga o pagamento de diárias ao servidor TODOS os dias trabalhados fora de sua sede.
6.9) Impossibilidade de utilização da dispensa legal de aquisição de produtos e serviços de pequeno valor conforme prevê a Lei nº 8.666/93.	Possibilidade de compras de pequeno valor serem realizadas com dispensa da apresentação de três orçamentos.
6.10) Demora na liberação e na abertura do período de adiantamento do sistema financeiro - SisFin	Agilidade na liberação do adiantamento e abertura do período no Sistema Financeiro - SisFin
6.11) Eventos da Fundação ITESP não planejados, por exemplo: SIPAT, Entrega de Títulos.	Na ocorrência de eventos/ atividades, que demandem diárias, que os GT locais da DA sejam previamente avisados. Nesse caso, os recursos para deslocamentos serão por meio de diárias integrais e parciais, etc.



7) – GESTÃO ESTRATÉGICA DA INSTITUIÇÃO – DIRETORIA EXECUTIVA

O QUE TEMOS	O QUE QUEREMOS
7.1) Falta de Planejamento Estratégico e utilização da Instituição e do Cargo de Diretor Executivo para promoção pessoal e político-partidária.	Planejamento estratégico de curto médio e longo prazos para cada área da Instituição com previsão orçamentária para atendimento de demandas do público beneficiário e dos servidores da Fundação ITESP
7.2) Cargos de Livre nomeação ocupados por critérios puramente políticos	Limitar o máximo os cargos de livre nomeação e que sejam ocupados preferencialmente mediante critérios técnicos e por servidores de carreira com experiência nos serviços prestados pela Fundação ITESP, bem como no compromisso político com as causas defendidas pela Fundação ITESP, a saber, as Reformas Agrária e Urbana, a defesa das Comunidades Remanescentes de Quilombos e demais Comunidades Tradicionais, dos assentados, acampados, posseiros, indígenas, caiçaras, ribeirinhos.
7.3) Indicação Político-Partidária, um processo de cima pra baixo.	Inversão deste processo, de baixo para cima, com eleição secreta para formação da lista tríplice com pelo menos um nome referendado ou votado pelos servidores da Fundação ITESP para ser ratificada pelo Conselho Curador da Fundação ITESP e remetido pelo Secretário de Estado da Justiça e Defesa da Cidadania para a escolha do Governador do Estado.



8) – GESTÃO ESTRATÉGICA DA INSTITUIÇÃO – DIRETORIAS ADJUNTA

O QUE TEMOS	O QUE QUEREMOS
8.1) Atuação de forma individualizada. Não há discussões entre os diretores sobre as ações desenvolvidas; não há avaliação sistemática de resultados.	Retomar o diálogo interno e o desenvolvimento compartilhado das ações, com espaço para debates sobre os resultados.
8.2) Definição de Diretores não na competência técnica, mas sim, por critérios político-partidário pelo Governo do Estado.	Critério de escolha dos diretores seja pautado na formação acadêmica correlata e experiência mínima de 5 anos na área agrária e ou fundiária bem como no compromisso político com as causas defendidas pela Fundação ITESP, a saber, as Reformas Agrária e Urbana, a defesa das Comunidades Remanescentes de Quilombos e demais Comunidades Tradicionais, dos assentados, acampados, posseiros, indígenas, caiçaras, ribeirinhos.

9) – GESTÃO ESTRATÉGICA DA INSTITUIÇÃO – ASS. TÉCNICAS DAS DIRETORIAS

O QUE TEMOS	O QUE QUEREMOS
9.1) Definição de Assistentes Técnicos de Diretores não pela competência técnica, mas sim, mas sim por critérios político-partidário pelo Governo do Estado.	Critério de escolha dos assistentes técnicos seja pautado na formação acadêmica correlata e experiência mínima de 5 anos na área agrária e ou fundiária bem como no compromisso político com as causas defendidas pela Fundação ITESP, a saber, as Reformas Agrária e Urbana, a defesa das Comunidades Remanescentes de Quilombos e demais Comunidades Tradicionais, dos assentados, acampados, posseiros, indígenas, caiçaras, ribeirinhos.



10) – GESTÃO ESTRATÉGICA DA INSTITUIÇÃO – GERÊNCIAS

O QUE TEMOS	O QUE QUEREMOS
10.1) Os Gerentes não estão habilitados pelo Regulamento Geral a tratar diretamente com os Supervisores de Campo, estes se reportam apenas aos Diretores Adjuntos.	Discutir e reformular o Regulamento Geral.
10.2) Definição de Gerentes não na competência técnica e no compromisso político com as causas defendidas pela F. ITESP, mas sim, por critérios político-partidário.	Critério de escolha dos gerentes seja pautado na formação acadêmica correlata e experiência mínima de 5 anos na área agrária e ou fundiária bem como no compromisso político com as causas defendidas pela Fundação ITESP, a saber, as Reformas Agrária e Urbana, a defesa das Comunidades Remanescentes de Quilombos e demais Comunidades Tradicionais, dos assentados, acampados, posseiros, indígenas, caiçaras, ribeirinhos.

11) – GESTÃO ESTRATÉGICA DA INSTITUIÇÃO – SUPERVISÃO

O QUE TEMOS	O QUE QUEREMOS
11.1) O Supervisor de Grupo Técnico de Campo da DARF, da DAPD e DAFPPPI adentra nas atribuições do Supervisor de Grupo Técnico da Diretoria Adjuntas de Administração e Finanças – DAAF -, especialmente no quesito guarda, distribuição e manutenção de veículos.	Discutir e definir a melhor forma para equilibrar essas ações nos GTCs, evitando a intervenção nas atribuições pertinentes a cada diretoria.
11.2) O contato institucional com as autoridades locais se dá conforme a consciência do Supervisor, de forma que não está definido se é um encargo deste ou do Coordenador Regional.	Discutir e definir as atribuições pertinentes aos supervisores e aos coordenadores quanto aos contatos institucionais.
11.3) A maioria atende somente aos superiores (diretores e gerentes)	O supervisor deve interagir com as equipes, visando a qualidade dos trabalhos executados na Regional, em atenção ao bem-estar de todos



	os servidores.
11.4) Avaliação é atribuição do supervisor, que tem competências de executar sem o respectivo poder para tal.	Avaliação participativa e definição das competências do supervisor.
11.5) Cargo de supervisor instituído de forma vitalícia.	Designação por prazo determinado.
11.6) Indicação / nomeação por critérios desconhecidos / subjetivos	Eleição com lista tríplice indicada pelos funcionários

12) – GESTÃO ESTRATÉGICA DA INSTITUIÇÃO – COORDENAÇÃO REGIONAL

O QUE TEMOS	O QUE QUEREMOS
12.1) O Coordenador Regional atua conforme sua consciência.	Discutir e definir a melhor forma para equilibrar essas ações nas Regionais da Fundação ITESP.
12.2) Coordenadores Regionais com atuação muito limitada e omissa ocupando estes cargos há muito tempo e com privilégios questionáveis como utilização de veículos exclusivos descaracterizados (imantados) bem como para uso particular, diárias livres e sem o cumprimento de carga horária mínima.	Coordenadores Regionais se tornarem Diretores Regionais agregando ao seu papel político atual e de promoção institucional, as responsabilidades técnicas e administrativas renovando-se, assim, a Gestão Regional, tornando-se o superior hierárquico e imediato dos supervisores das diretorias e das equipes, observando-se a obrigatoriedade de atrelá-los, envolve-los e comprometê-los com o cumprimento das metas dos GTCs.
12.3) Cargo de coordenador instituído de forma vitalícia.	Prazo determinado para designação da coordenação. (2 anos com mais uma prorrogação de igual período)



13) – ASSESSORIA DE RECURSOS HUMANOS – ARH

O QUE TEMOS	O QUE QUEREMOS
13.1) Quadro de pessoal muito aquém do necessário para operacionalização da Instituição	Reposição urgente de, no mínimo, o quadro de pessoal admitido em 2001 e aumento gradativo do quadro ano a ano.
13.2) Quadro de servidores desligados não é repostado há anos.	Reposição automática e imediata do quadro de pessoal precedida por divulgação interna da vaga com critérios claros e transparentes.
13.3) Dirigentes sem controle de frequência e permanência no horário de trabalho	Que sejam utilizados com os Dirigentes os mesmos critérios e mecanismos de frequência e permanência que são utilizados aos servidores
13.4) Falta de reposição inflacionária nos salários e benefícios dos servidores	Previsão orçamentária para a reposição automática nos salários e benefícios do índice oficial de inflação na respectiva data base
13.5) Não realização das avaliações de desempenho e outras providências relacionadas a operacionalização do Plano de Carreira e Salário dos Servidores	Operacionalizar anualmente, incluindo a previsão orçamentária, as avaliações e todas as ações previstas no PCCS, de forma a garantir a ascensão nas carreiras de todo quadro funcional.
13.6) PCCS limitado à 1% do Orçamento Anual da Fundação ITESP, ou seja, um PCCS que foi criado para não funcionar.	Implantar o PCCS através de lei ordinária, a exemplo do IPem. Realizar a avaliação dos servidores por qualificação e tempo de serviço, implantar um PCCS com progressão automática negociado com a categoria.
13.7) O pagamento da substituição dos cargos de supervisão e gerência é realizado no mínimo com 12 dias de exercício.	Adequar o pagamento aos servidores que substituirão os supervisores e gerentes à nova legislação trabalhista referente ao parcelamento das férias.
13.8) Desligamentos de muitos servidores, quer sejam os que passam em outros concursos ou simplesmente os novos veem que não vão ter progressão salarial e trocam a Fundação Itesp por outras opções profissionais. Art. 37, Inciso X da CF: “X – a remuneração dos	Aprovar concurso público ainda para 2018 uma vez que temos hoje em torno de 170 vagas em aberto, aplicação anual do PCCS e reposição inflacionária anual.



<p>servidores públicos e o subsídio de que trata o § 4º do art. 39 somente poderão ser fixados ou alterados por lei específica, observada a iniciativa privativa em cada caso, assegurada revisão geral anual, sempre na mesma data e sem distinção de índices;” Acontece que esta regra constitucional vem sendo descumprida pela quase totalidade dos governos. E assim, passados anos sem a reposição salarial ou a reposição do período, os vencimentos se tornam completamente defasados e vão se acumulando os atrasados ao longo dos anos hoje em torno de 55%.</p>	
<p>13.9) Dirigentes e Supervisores exercendo os cargos há mais de 10 anos já se tornaram “vitalício” no exercício da função. Com condições de incorporar a gratificação nos vencimentos junto a Justiça do Trabalho, mas não o fazem, alguns estão ultrapassados na liderança das equipes, não se capacitam, estão todos acomodados. Servidores novos com condições de exercer a supervisão ficam desmotivados nos grupos de trabalho.</p>	<p>Incorporação automática de gratificações e substituição de supervisores e dirigentes no mesmo cargo há mais de 10 anos, oferecendo oportunidades de carreira e renovação de lideranças. Capacitação contínua dos dirigentes em liderança, gestão, planejamento, informática, relações humanas e nas áreas técnicas específicas de atuação.</p>
<p>13.10) Falta de transparência nas relações entre a Fundação ITESP e o trabalhador. Os dirigentes não passam confiança e não explicam aos servidores o que realmente está acontecendo com a Fundação e suas ações.</p>	<p>Estabelecer sistemática de reuniões periódicas entre os servidores e dirigentes, bem como canais de comunicação eficientes e diretos.</p>
<p>13.11) Gestão de RH ultrapassada</p>	<p>Modernização e automação dos processos executados pela gestão de RH. O Grupo de Desenvolvimento de RH deve estar mais presente junto aos servidores, realizando um acompanhamento da vida do profissional em sua totalidade, acompanhando seu transcorrer profissional, desde a sua admissão até sua aposentadoria, especialmente nos períodos de crise pessoal, problemas de saúde mental e física,</p>



	inclusive com uma atuação mais efetiva da CIPA para além dos procedimentos obrigatórios da legislação vigente.
13.12) Não se valoriza o servidor quando do pedido de demissão	Atuação mais efetiva das diretorias e da ARH nos casos do pedido de demissão, oferecendo opções de transferência, readaptação, home Office ou outras medidas para evitar a saída de servidores, quando possível.
13.13) Ausência de uma Política periódica clara e efetiva de Transferências	Criar através de portaria atualizada uma política de transferências com critérios claros e objetivos, de forma a estabelecer uma lista de interessados em cada localidade de interesse que possa ser acessada de forma publica.
13.14) Exame Periódico proforma, ou seja, apenas para cumprir uma determinação legal sem o devido cuidado com a saúde do servidor.	Utilizar o Exame Periódico como uma ferramenta efetiva de diagnóstico e acompanhamento da saúde física e psicológico do servidor com a apresentação de exames básicos.
13.15) Tíquete Refeição conversível em Vale Alimentação defasado	Revalorização do Tíquete Refeição para no mínimo o mesmo valor das demais vinculadas da SJDC
13.16) Despreparo e desinformação dos servidores recém contratados	Formatação de um programa de capacitação inicial dos novos servidores para apresentar adequadamente o funcionamento da instituição contemplando o histórico de ATER, atividades desenvolvidas pela F. ITESP, alinhando os objetivos, a visão e a missão da Instituição e suas questões operacionais de todas as Diretorias
13.17) Falta de incentivo aos servidores que se especializam profissionalmente por conta própria (especialização técnica, graduação, pós-graduação, mestrado, doutorado etc)	Incentivo pecuniário para especialização profissional dos servidores.
13.18) Extravio de documentação junto ao RH	Manter sistema de prontuário dos servidores para evitar o extravio de documentação dos mesmos.
13.19) Recolhimento de anuidade juntos aos órgãos de classe, sem	Aplicação da Lei de Pisos Salaris nas categorias específicas.



aplicabilidade do piso salarial e obrigatoriedade de assinatura para profissionais que exercem atribuições específicas (veterinários, engenheiros, advogados, agrônomos etc), sem o devido reconhecimento legal da profissão, pois a nomenclatura do cargo é diferente	
13.20) Não pagamento de insalubridade para alguns profissionais de campo	Pagamento da referida insalubridade a todos os profissionais que atuam no campo.
13.21) Falta de transparência em relação ao Banco de Horas	Regularização do Banco de Horas
13.22) Plano de saúde com cobertura aos descendentes em primeiro grau e cônjuge.	Estender a cobertura do Plano de Saúde aos ascendentes em primeiro grau
13.23) Nenhuma orientação em relação à home office	Regulamentação do home office segundo a nova legislação trabalhista e estadual.
13.24) RH atuando como setor fim	RH voltado como setor meio, atendendo às demandas dos Grupos, Gerências e Diretorias
13.25) Inexistência de gratificações para gestores de atividades.	Criar gratificações, como por exemplo, para gestores de contratos e convênios.
13.26) Licença maternidade de 120 dias e paternidade de 5 dias.	Licença maternidade de 180 dias e licença paternidade de 20 dias, em equiparação ao funcionalismo público estadual.



14) – ASSESSORIA TÉCNICA DE INFORMÁTICA – ATI

O QUE TEMOS	O QUE QUEREMOS
14.1) Equipamentos obsoletos, está defasado na área de informática. As Diretorias DAAF, DAFPPi e DAPD são as mais afetadas com equipamentos ultrapassados. A DARF tem equipamentos adequados – apenas – para executar as funções administrativas, não possuindo equipamentos robustos para os trabalhos técnicos na área de geoprocessamento.	Equipamentos Modernos, Computadores Novos, Programas Novos e adequados a cada área de atuação, aumento da Capacidade de transmissão de dados da Banda Larga. Aumento da capacidade e velocidade da internet nos escritórios.
14.2) Quadro de servidores da ATI com defasagem de 50% nos dois grupos que a constitui, a saber, desenvolvimento de sistemas e suporte técnico	Recomposição do quadro de pessoal da ATI e se possível expandir seu quadro para dar conta do atendimento nos 24 GTCs, em média com 460 servidores, nos escritórios de campo e, na sede, em torno de 170 usuários. Incluir um apoio administrativo.
14.3) Atendimento Técnico centralizado na Sede da Fundação	Atendimento Técnico descentralizado com contratação de servidores da ATI nas Regionais. Descentralização urgente com a criação de Grupos Técnicos de TI por regionais. Com isso ter-se-á a redução de gastos com a manutenção de equipamentos do campo (combustíveis e diárias) e maior eficiência no atendimento e resolução de problemas.
14.4) O grupo de suporte não tem material à sua disposição, não há peças para consertar os equipamentos e somente os computadores alugados constam com Windows e Office atuais.	Alocação de recursos financeiros orçamentários para suprir tais necessidades
14.5) Servidores com 8 anos na Fundação sem fazer um único curso de capacitação, os pedidos dos servidores são sistematicamente negados, causando uma enorme defasagem nos conhecimentos destes servidores da ATI	Cursos de Capacitação Regulares para os Servidores da ATI.
14.6) Hoje os servidores têm que programar, pesquisar os requisitos,	Para que o trabalho seja realizado mais adequadamente deveriam ser



ver se o banco de dados é compatível...tudo com muita urgência. No suporte a mesma coisa: os servidores têm que atender chamado, consertar isso e aquilo, cuidar da segurança, da rede...	contratados os seguintes profissionais: no Grupo de Desenvolvimento de Sistemas, Analista de Requisitos, Analista de Banco de Dados e Analista de Sistemas – Programador; no Grupo de Suporte, Analista de Suporte, Analista de Redes e Analista de Segurança da Informação. Divisão de tarefas estabelecidas. Se cada um cuida de uma área o serviço flui.
14.7) Atuação com foco em atendimento de emergências	Planejamento estratégico de tecnologia de informação com orçamento anual definido
14.8) Softwares e bancos de dados ineficientes ou obsoletos	Adquirir ou desenvolver softwares e banco de dados interligados e de fácil interface com os usuários
14.9) Perda de dados e falta de segurança nos ambientes digitais	Estabelecer plano de segurança estratégico de dados
14.10) Não há rotina pré-estabelecida para descarte dos equipamentos de informática obsoleto e ou quebrados acumulando lixo eletrônico nas dependências da ATI.	Descartar equipamentos não patrimoniados e informar periodicamente ao Conselho Curador o descarte dos equipamentos patrimoniados ao Fundo Social de Solidariedade.
14.11) Os equipamentos que chegam dos GTCs à ATI são deixados na garagem. Os funcionários da ATI têm que retirá-los com urgência ou são cobrados para tal pela gerência administrativa.	Os equipamentos oriundos dos GTCs devem ser entregues diretamente na ATI e, após a manutenção, de lá serem retirados.

15) – ADVOCACIA E CONSULTORIA JURÍDICA – ACJ

O QUE TEMOS	O QUE QUEREMOS
15.1) Ausência de defesa dos servidores da Fundação ITESP no exercício de suas funções	Que a Fundação ITESP tenha uma política efetiva, verdadeira e contundente na defesa dos servidores quando estes estão envolvidos em questões decorrentes do exercício de suas funções.
15.2) ACJ voltada para a instituição	Ações voltadas para a defesa e garantia dos direitos do público atendido,



	a partir de uma visão social condizente com a missão e valores da Fundação ITESP.
15.3) Centralização do corpo jurídico	Descentralização do setor jurídico, tendo atribuição de assessorar as diretorias.

16) – ASSESSORIA DE MEDIAÇÃO DE CONFLITOS – AMC

O QUE TEMOS	O QUE QUEREMOS
16.1) Desmonte completo do grupo de Assessoria de Mediação de Conflitos	Resgate do grupo de Assessoria de Mediação de Conflitos com contratação de mais servidores bem como a recuperação da sua autonomia de trabalho.
16.2) Omissão de atuação nos diversos conflitos de terras existentes no território paulista, nas áreas de atuação da F. ITESP, inclusive dentro dos assentamentos estaduais já existentes	Retomada das atribuições regulamentares da Assessoria de Mediação dos Conflitos com visitas periódicas dos servidores desta Assessoria às áreas conflagradas, elaboração de relatórios para embasar a ação da Diretoria da Fundação ITESP e manter informada a sociedade.

17) – ASSISTÊNCIA ESPECIAL DE QUILOMBOS E OUTRAS COMUNIDADES TRADICIONAIS

O QUE TEMOS	O QUE QUEREMOS
17.1) Terceirização da contratação de Antropólogos para fazer os laudos do Relatório Técnico Científico – RTC – das Comunidades Remanescentes de Quilombos – CRQ.	Contratação através de Concurso Público de Antropólogos para fazer os laudos do Relatório Técnico Científico – RTC – das Comunidades Remanescentes de Quilombos – CRQ e de Outras Comunidades Tradicionais.



<p>17.2) Escassez de recursos orçamentários de investimentos para a realização de obras de infraestrutura nas CRQs.</p>	<p>Aumentar substancialmente os recursos orçamentários da Fundação ITESP para investimento junto aos seus beneficiários e regularização fundiária das terras ocupadas; discriminar via rubrica orçamentária tais recursos para os trabalhos com as comunidades de quilombo</p>
<p>17.3) Ausência de Programas de Geração de Emprego e Renda para as CRQs.</p>	<p>Criar, a partir de discussão junto às CRQs, Programas Específicos e direcionados de Geração de Emprego e Renda para os quilombos paulistas.</p>
<p>17.4) Ausência de Programas que levem Segurança Alimentar e Nutricional às CRQs</p>	<p>Criar Programas Específicos e direcionados de Segurança Alimentar e Nutricional que levem em conta a tradição cultural de trocas de sementes, de plantio, de colheita bem como da culinária quilombola.</p>
<p>17.5) Dificuldade no acesso à importantes Políticas Públicas</p>	<p>Incentivar através de capacitação a participação nos Conselhos Setoriais Municipais das referidas Políticas Públicas que beneficiam as CRQs</p>
<p>17.6) Programas mínimos de Fortalecimento das Organizações existentes nas CRQs</p>	<p>Construir em conjunto com as CRQs Programas de Fortalecimento das Associações e Cooperativas existentes ou que forem reconhecidas como gestão de suas organizações.</p>
<p>17.7) Falta de preocupação com Resgate Cultural dos Valores das CRQs</p>	<p>Construir uma ampla rede de proteção aos Valores Culturais das CRQs que passe pelo econômico, o social, o religioso, o político.</p>
<p>17.8) Ausência de Formação Continuada dos Beneficiários.</p>	<p>Construção de um Programa Formação Continuada dos Beneficiários voltado exclusivamente para os quilombolas paulistas.</p>
<p>17.9) Falta divulgação, incremento e ampliação do Turismo Étnico, Cultural e Paisagístico das CRQs,</p>	<p>Criar um Programa Estadual de fomento, ampliação e divulgação do Turismo Étnico, Cultural e Paisagístico de Base Comunitária</p>
<p>17.10) Ausência de uma política estadual de meio ambiente e desenvolvimento local integrado e sustentável</p>	<p>Batalhar junto à ALESP para a criação de uma Política Estadual de Meio Ambiente e Desenvolvimento Local, Integrado e Sustentável – DLIS – com viés na participação ativa das CRQs</p>
<p>17.11) Políticas Públicas limitadas de Etnia, Gênero e Geração.</p>	<p>Articular junto ao Governo do Estado de São Paulo e ou ALESP para a</p>



	elaboração em conjunto com as CRQs de Políticas Públicas de Etnia, Gênero e Geração.
17.12) Corpo Técnico que presta os serviços de ATER defasado tanto em número quanto na capacitação técnica em serviço	Adequar o número de servidores da Fundação ITESP à demanda atual das CRQs contratando e adequando equipes profissionais multidisciplinares incluindo veterinário nas equipes bem como elaborar um Programa de Capacitação Técnica inicial e em serviço para os técnicos da Fundação ITESP que atuam especificamente nestas Comunidades.
17.13) Falta de empenho institucional de interlocução com os outros órgãos da Administração Pública Estadual para se fazer a titulação das terras das CRQs que se encontram sob o domínio de Parques Estaduais.	Envidar todos os esforços institucionais junto aos outros órgãos da Administração Pública Estadual para se fazer a titulação das terras das CRQs que se encontram sob o domínio dos Parques Estaduais.
17.14) Lacuna de procedimentos padrão para o atendimento do público beneficiário quilombola	Estabelecimento de procedimentos padrão para o atendimento do público beneficiário quilombola.
17.15) Assessoria de Quilombos vinculada à Diretoria Executiva	Uma Diretoria Adjunta específica de Quilombos e Comunidades Tradicionais
17.16) Falta de comunicação e interlocução institucional dos GTCs que trabalham com Quilombos	Que se tenha pelo menos um Encontro Anual dos GTCs para avaliação, planejamento e discussão dos trabalhos de ATER Cultural.
17.17) Grupo Gestor Intersecretarial do Governo do Estado inativo	Que este Grupo seja operante auxiliando nos trabalhos das diversas Secretarias de Estado.



18) – LEGISLAÇÃO ESTADUAL

O QUE TEMOS	O QUE QUEREMOS
18.1) Limitação em 1% dos recursos do Orçamento Anual para se fazer a aplicação do PCCS.	Abolição desse percentual para que se consiga fazer a aplicação do PCCS e o mesmo deixe de ser letra morta da lei
18.2) Discriminação no pagamento do valor das diárias entre Auxiliares, Técnicos e Analistas.	Nivelamento, pelo maior valor, das diárias para todos os cargos e funções dos servidores públicos estaduais, mediante modificação na lei.
18.3) Decreto que autoriza a venda de terras públicas contrariando a lei que determina a destinação de terras públicas para assentamentos estaduais.	Destinação prioritária das terras públicas, com aptidão agrícola, para implantação de novos assentamentos, mediante observância rigorosa da legislação vigente, com revogação do decreto contrário.

19) – LEGISLAÇÃO INTERNA – REGULAMENTO GERAL DA FUNDAÇÃO ITESP

O QUE TEMOS	O QUE QUEREMOS
19.1) Regulamento Interno modificado para atender interesses pessoais.	Amplo debate visando a modernização da estrutura da Fundação ITESP.
19.2) Regulamento Interno – apresenta pontos de dissonância com outras normas internas, como o PCCS.	Readequação para sanar estas divergências.
19.3) Alterações arbitrárias sem a mínima discussão com os servidores da Fundação ITESP	Toda alteração deve ser apresentada antes aos servidores para posterior submissão ao conselho curador.
19.4) Hoje se fala somente em “orçamento”, sem muita especificidade.	Readequar o regulamento para que conste com clareza de onde advirão os recursos para o funcionamento da Fundação.



20) – CONTRATO DE TRABALHO DA FUNDAÇÃO ITESP X SERVIDORES

O QUE TEMOS	O QUE QUEREMOS
20.1) “Exigência da exclusividade na prestação de serviços”	“Fim da exclusividade na prestação de serviços” ou focalizar a exigência apenas na atividade central do contrato da Fundação ITESP, mediante remuneração adequada através do Regime de Dedicção Plena e Exclusiva – RDPE.

21) – CONSELHO CURADOR DA FUNDAÇÃO ITESP

Regimento Interno do Conselho Curador da Fundação ITESP

O QUE TEMOS	O QUE QUEREMOS
21.1) Indicação política dos Representantes dos beneficiários, assentados e quilombolas.	Realização de eleições para que os beneficiários elejam seus representantes neste órgão colegiado
21.2) Representação dos beneficiários limitada aos assentamentos e comunidades remanescentes de quilombo	Ampliação da representação dos beneficiários contemplando os posseiros e os beneficiários do PNCF também com eleição
21.3) Hoje, conforme está estruturado, o Conselho Curador é só meramente “aprovativo”, como se fosse “consultivo”.	Conselho Curador passe a ser realmente deliberativo. Para tal deve-se mudar a estrutura de funcionamento com controle de auditoria, se necessário e, que as decisões tenham contraponto de discussão.
21.4) Composição da sociedade civil e dos órgãos de governo ultrapassada no Conselho Curador	Repensar a composição da sociedade civil e dos órgãos de governo que compõem o Conselho Curador da Fundação ITESP.



22) – OUVIDORIA

O QUE TEMOS	O QUE QUEREMOS
22.1 – Ouvidor atuando como Assessor do Diretor Executivo, com frequência participando de eventos de caráter político;	Ouvidoria Independente e imparcial cumprindo suas atribuições Estatutárias e Legais, apurando denúncias inclusive contra a própria Administração.
22.2 – Ouvidor sem mandato definido	Definição de mandato de 2 anos com mais uma recondução de igual período, por meio de eleições, para o Ouvidor, sendo obrigatoriamente do quadro de funcionários.

23) – CONCURSOS

O QUE TEMOS	O QUE QUEREMOS
23.1) Concurso de abrangência estadual	Concurso de abrangência regional
23.2) Decisão arbitrária e unilateral da diretoria executiva quanto aos cargos/vagas que serão disponibilizados em certame	Cargos/vagas solicitadas pelos supervisores das diretorias, mediante as necessidades por estes apontadas pelos servidores de cada grupo técnico.
23.3) Ausência de periodicidade	Periodicidade quadrienal para recompor o quadro de pessoal.
23.4) Cotas limitadas	Ampliação das cotas envolvendo negros e indígenas
23.5) Profissionais formados em áreas de agropecuária tradicional	Nos próximos concursos que se abra vagas para candidatos formados também em Agroecologia.
23.6) Bibliografia inexistente	Haja a disponibilização pela F. I.TESP de uma bibliografia básica e complementar à empresa que realizará o certame, em todas as áreas englobadas pelo concurso.
23.7) Perfil Veterinário / Zootecnista juntos.	Nos próximos concursos, diferenciar os perfis dos Veterinários e Zootecnistas.