



Sistema**OCB**
CNCOOP - OCB - SESCOOP



O Coop é para todos



Equilíbrio

Equidade de gênero é
meta mundial do coop

Diversidade

Por que ela é importante
para a inovação?

Inclusão

Coop ajuda a inserir
idosos e vulneráveis no
mercado de trabalho

COMPRA E VENDA DE PRODUTOS DE COOP PRA COOP.

Chegou a NegóciosCoop,
a plataforma que facilita que coops
de todo o Brasil façam negócio.
Tudo bem simples, fácil e seguro.



ACESSE AGORA

negocios.coop.br, cadastre
sua coop e faça parte dessa
grande vitrine digital.



SistemaOCB



MANIFESTO PELA diversidade

Amigo cooperativista,

O coop é para todos!

Não importa a classe social, o nível de formação, o gênero, a idade, a cor da pele ou a orientação sexual. Quem entra em uma cooperativa tem a sua vida transformada para melhor. A pluralidade de ideias e o respeito às diferenças são valores do nosso movimento. Tanto que a primeira cooperativa fundada no mundo, em 1844, teve uma mulher no grupo de fundadores: Eliza Brierley, que inclusive deu nome à primeira realidade aumentada desenvolvida pelo Sistema OCB para o livro *Inovação no Cooperativismo*.

Esta edição especial da Saber Cooperar foi pensada justamente para nos fazer refletir sobre a importância da diversidade para o nosso movimento. Ao incluir sem fazer distinção, o coop vai ao encontro do ideal de uma sociedade mais justa e equilibrada, com mais oportunidades para todos.

A representatividade também facilita o processo de inovação, como mostraremos na entrevista desta edição — que trata dos benefícios de uma equipe diversa para as nossas cooperativas. Na matéria *Somando Forças* trazemos exemplos concretos disso

apresentando um case de intercooperação entre cinco coops do Paraná que, juntas, estão criando um ecossistema de inovação capaz de torná-las cada vez mais competitivas.

Aqui, no Sistema OCB, também estamos buscando maneiras de estimular nossas cooperativas a investirem na diversidade, especialmente nas esferas decisórias. Para tanto, criamos comitês encarregados de fomentar o aumento da participação de mulheres e jovens na presidência, vice-presidência, diretoria e conselhos das coops brasileiras. O desafio que eles têm pela frente é grande, visto que, hoje, as mulheres ocupam apenas 17% dos cargos de liderança do nosso movimento, por exemplo.

Para inspirar mais mulheres a assumirem posições de destaque em suas coops, contaremos dez histórias de lideranças femininas que estão fazendo a diferença em nosso movimento. A trajetória delas você encontra nas reportagens *Protagonistas da Cooperação*, *O poder é delas* e *Tania, a mulher que faz*.

Esperamos que você goste!

Márcio Lopes de Freitas
Presidente do Sistema OCB

COMO ACESSAR OS RECURSOS MULTIMÍDIA



Tendo o aplicativo de QR Code instalado em seu celular, basta abri-lo e direcionar a câmera do aparelho em direção ao código. Escaneie e espere o aplicativo direcioná-lo para o conteúdo.

ANO XI • Nº 36 • JAN/FEV/MAR 2022
ISSN 2317-5109

SESCOOP

CONSELHO NACIONAL

- Márcio Lopes de Freitas – presidente

REPRESENTANTES OCB

Região Centro-Oeste

- Celso Ramos Régis – titular
- Luis Alberto Pereira – suplente

Regiões Norte e Nordeste

- Cergio Tecchio – titular
- José Merched Chaar – suplente

Região Sudeste

- Edivaldo Del Grande – titular
- Pedro Scarpi Melhorim – suplente

Região Sul

- Luiz Vicente Suzin – titular
- Leonardo Boesche – suplente

Conselheiros Representantes dos Empregados em Cooperativas

- Mauri Viana da Silva – titular
- Nivair de Castro de Souza – suplente

REPRESENTANTES DO EXECUTIVO

Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento

- Fernando Henrique Kohlmann Schwanke – titular
- Fabiano Maluf Amui – suplente

Ministério da Economia

- Danilo Soares Pacheco de Medeiros – titular
- Andréia Lúcia Araújo da Cruz de Carvalho – suplente
- Geanluca Lorenzon – titular
- Alex Pereira Freitas – suplente
- Gabriela de Souza Valente – titular
- Roberta Carolina Rios Bosco Soares – suplente
- Adão José Correa Paiani – titular
- Joel Amaral Júnior – suplente

CONSELHO FISCAL DO SESCOOP

REPRESENTANTES DA OCB

- João Teles de Melo Filho – titular
- José Aparecido dos Santos – titular
- Alexandre Gatti Lages – suplente
- José Ronkoski – suplente

Conselheiros representantes dos empregados em cooperativas

- Raphael Miguel da Silva – titular

REPRESENTANTES DO EXECUTIVO

Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento

- Marcio Eli Almeida Leandro – titular
- Mara Marlene Machado Papini – suplente

Ministério da Economia

- Luiza Lemos Roland – titular
- Luciana Maria Rocha Moreira – suplente
- Antônia Tallarida Serra Martins – titular
- Rogério Nagamine Costanzi – suplente

SISTEMA OCB

No Brasil, o movimento cooperativista é representado oficialmente pelo Sistema OCB, composto por três entidades complementares entre si:

- ✓ **Confederação Nacional das Cooperativas (CNCoop)** – órgão de representação sindical das cooperativas, composto também por federações e sindicatos.
- ✓ **Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB)** – entidade representativa do cooperativismo no país, responsável pela promoção, pelo fomento e pela defesa do sistema cooperativista em todas as instâncias políticas e institucionais, no Brasil e no exterior.
- ✓ **Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (Sescoop)** – integrante do Sistema S, responsável pela formação profissional, pela promoção social e pelo monitoramento das cooperativas.



A revista **Saber Cooperar** é uma publicação do Sistema OCB, realizada com recursos do Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (Sescoop) e distribuída gratuitamente em todo o Brasil.

Gerente de Comunicação: Samara Araújo

Conselho Editorial: Fernando Ripari, Juliana Gomes de Carvalho, Karla Oliveira, Malaquias Ancelmo de Oliveira, Maria José de Andrade Leão, Rosana Vargas, Samara Araújo, Samuel Zanella Milléo Filho e Tania Zanella

Jornalista responsável: Guaíra Flor

Colaboração: Alice Roberte de Oliveira

Projeto gráfico e editorial



Edição: Guaíra Flor

Diagramação: Caio Oishi, Gabriel Oliveira e Yago Mendes

Repórteres: Alessandro Mendes, Débora Mendes, Devana Babu, Freddy Charlson, Juliana Nunes, Lana Cristina, Lilian Beraldo, Paula Andrade e Rita Frazão

Ilustrações: Kleber Sales

Revisão: Luciana Pereira

Impressão: Mais Soluções Gráficas Eireli ME

Sistema OCB: Setor de Autarquias Sul – SAUS Qd. 4 Bl. "I"
CEP 70070-936 – Brasília-DF (Brasil) – Telefone: +55 (61) 3217-2119
E-mail: revistasabercooperar@sescoop.coop.br

NESTA Edição



6

Entrevista

DIVERSIDADE É
ATALHO PARA O
DESENVOLVIMENTO



12

Somos coop

O PODER
É DELAS



20

*Copexão
internacional*

PROMOÇÃO
DA EQUIDADE



26

Sementes

UMA NOVA
CHANCE



Melhores práticas
OCUPANDO ESPAÇOS

36



52

Intercooperação

SOMANDO FORÇAS



58

Perfil

TANIA. A
MULHER
QUE FAZ



66

De olho no mercado

TU TRABALHAS, ELE E ELA
TRABALHAM. E EU? TAMBÉM
QUERO TRABALHAR!

DIVERSIDADE É ATALHO PARA O desenvolvimento



QUANTO MAIS PLURAL FOR UMA EQUIPE, MAIORES SERÃO AS CHANCES DE ELA INOVAR, GERAR RESULTADOS E AGRADAR AO CONSUMIDOR.

Por Paula Andrade

Esqueça o discurso politicamente correto: sua cooperativa precisa investir em diversidade, sim — e o mais rápido possível —, se quiser ter resultados melhores que os da concorrência. Não é questão de ser bonzinho ou socialmente responsável. Diversidade é um caminho para crescer. Por isso, sua cooperativa precisa pensar sobre o assunto.

De acordo com o estudo *A diversidade como alavanca de performance*, publicado em 2021 pela McKinsey — líder mundial em consultoria empresarial —, organizações com maior diversidade de gênero em cargos executivos têm 21% mais chance de ter resultados acima da média. No caso de diversidade étnica, isso é ainda mais aparente: 33%.

Até aí, tudo bem, exceto por um pequeno detalhe: embora a diversidade seja comprovadamente um atalho para o crescimento de qualquer negócio, 39% dos líderes acreditam que as pautas sobre equidade, empoderamento e inclusão são perda de tempo, de esforço e de dinheiro. Os dados são de uma pesquisa publicada pela *United Minds*, consultoria de RH e transformação organizacional, no fim do ano passado.

De posse dessas informações, a equipe da revista **Saber Cooperar** começou a se perguntar: como o tema da diversidade é visto dentro do cooperativismo? As respostas para essa pergunta foram dadas por duas mulheres que convivem diariamente com os benefícios e com os desafios da gestão da diversidade: Fabíola Nader Motta, gerente-geral do Sistema OCB, e Sil Bahia, codiretora executiva do Olabi — organização social com foco em inovação social, tecnologia e diversidade — e coordenadora da PretaLab — projeto que estimula mulheres negras e indígenas a trabalhar no mercado de inovação e novas tecnologias.

Confira, a seguir, os principais trechos dessa entrevista.

Revista Saber Cooperar: O que significa diversidade para você?

Fabíola Nader Motta: Diversidade, para mim, é poder conviver — na minha vida e no meu trabalho — com pessoas que são diferentes de mim. Diferentes em todos os sentidos: sexo, raça, formação, condição social, visão de futuro, religião, orientação sexual... Esses diferentes pontos de vista ajudam a construir uma diversidade de pensamentos e visão sobre o mundo. Além disso, diversidade, para mim, é um papel ativo; é promover um ambiente plural dentro das nossas vidas, dentro das nossas organizações; é entender que, ao estar rodeado de pessoas que pensam diferente, temos mais chances de criar produtos e serviços que possam atender um maior número de pessoas.

Sil Bahia: Diversidade é a possibilidade de se ter um espaço, uma possibilidade de convivência a partir da diferença. Isso, para mim, é diversidade: conviver a partir das diferenças, respeitando essas diferenças como algo positivo.

Como trazer esse conceito para as nossas vidas e para o nosso trabalho?

FM: O primeiro passo para a gente trazer esse conceito para a nossa vida, para o nosso trabalho, é estarmos abertos a isso. É óbvio que é muito mais fácil a gente trabalhar com quem tem a mesma origem, o mesmo estilo, a mesma idade que a gente... Quando trabalhamos com pessoas diferentes, temos de alinhar nossa comunicação, ouvir outros pontos de vista, defender ideias, mediar conflitos. E no meio dessa ebulição de ideias vem a inovação.

SB: Existem caminhos para isso, e um deles é trazer essa discussão sobre a importância da diversidade para dentro das organizações. Na sequência, temos de buscar caminhos para que, de fato, essa diversidade possa existir, florescer e aparecer, com a criação de um ambiente que não apenas possibilite, mas que também estimule diversidade.

Abraçar a diversidade pode aumentar a produtividade e a competitividade de um negócio? Como?

FM: A diversidade consegue, sim, ampliar a competitividade de um negócio. Um time mais diverso traz melhor compreensão do mundo e do seu público-alvo. Se a gente só se conecta com pessoas que são iguais à gente, como vamos entender a necessidade do outro? Por isso, um time diverso tem menos pontos cegos. Isso faz com que, sim, você aumente a sua competitividade.

SB: Muitos estudos dizem que quanto mais diversidade em um negócio, maiores as chances de inovação, assim como a performance em relação ao lucro aumenta. Temos estudos que defendem que a diversidade é um incentivo à inovação. E isso acontece porque você acaba tendo múltiplos olhares para determinado problema e para a criação de soluções. Quando você tem essa pluralidade presente, de fato, dentro do negócio, acaba tendo mais inovação, melhor performance e, consequentemente, melhor resultado em relação ao lucro.

Cite as principais vantagens de se ter um time diverso dentro de uma organização.

FM: Em primeiro lugar, um ambiente diverso ajuda a atrair talentos. E esses talentos vão formar uma equipe mais plural, empática e engajada. De acordo com um estudo da Harvard Business, empresas nas quais o ambiente de diversidade é reconhecido, os funcionários estão 17% mais engajados e dispostos a ir além das suas responsabilidades. Um segundo ganho importante é o aumento da criatividade e da inovação. Por fim, a diversidade ajuda a oferecer melhores produtos e serviços, ampliando nossa capacidade de atingir a necessidade real de seus clientes.

SB: Os ganhos são muitos: ter mais inovação, ter um ambiente mais seguro para que as pessoas possam expor suas ideias, ter um ambiente no qual as soluções possam vir de outros lugares. Ter um ambiente diverso também tem a vantagem de estar colaborando para uma sociedade melhor, por estarmos expandindo o olhar e as possibilidades de criatividade, a possibilidade de ter novos produtos que sejam mais inclusivos, principalmente no campo da tecnologia.

“MUITOS ESTUDOS DIZEM QUE QUANTO MAIS DIVERSIDADE EM UM NEGÓCIO, MAIORES AS CHANCES DE INOVAÇÃO”

Sil Bahia

Codiretora executiva do Olabi



Por ser um movimento com foco nas pessoas, o cooperativismo tem no respeito às diferenças um princípio. Como isso facilita a integração dos diferentes tipos de pensamentos?

FM: O cooperativismo é um modelo de negócios que estimula a cooperação. Estimula o foco nas pessoas, independentemente de etnia, raça, sexo, religião, condição social. Então, é um modelo ideal para a gente estimular a participação de todas as pessoas por um objetivo em comum. É um modelo de negócios que consegue estimular a participação de diferentes, convidando todos os cooperados a se unirem para melhorar a vida não apenas do grupo, mas de toda a comunidade.

SB: Acredito que sim. Se as cooperativas têm um espaço maior de escuta do que as empresas tradicionais, acho que isso acaba facilitando a integração, o diálogo entre diferentes tipos de pensamento.

No cooperativismo, existe uma preocupação grande em aumentar a participação de jovens e mulheres em posições de liderança. Qual seria a melhor maneira de fazer isso?

FM: Sem dúvida, atrair jovens e mulheres para o cooperativismo, principalmente para cargos de liderança, é o objetivo de todo o nosso movimento. Cooperativas de diferentes segmentos, de diferentes portes, terão estratégias diferentes para isso. O que importa de verdade é que isso seja uma decisão consciente da liderança da cooperativa. Que a liderança da cooperativa tome a decisão de fazer ações efetivas para atrair esses públicos. Isso significa ter um planejamento, pessoas na sua equipe direcionadas para executar esse plano e prever recursos para isso. Não adianta fazer apenas um discurso bonito sem fazer mudanças efetivas. O que não faltam são opções de como fazer. A questão é colocar isso como prioridade, dedicando recursos e pessoas para esse objetivo.

SB: Abrir espaço para mulheres ocuparem posições de liderança é um bom começo. Além disso, concomitantemente, colaborar com a formação e o desenvolvimento de novas lideranças, pensando isso em relação à juventude, em como a gente pode investir no desenvolvimento. Estou falando de todas as competências; não apenas das habilidades técnicas, mas também das soft skills (habilidades comportamentais). Há um trabalho bem grande a ser feito em relação ao desenvolvimento de pessoas e de lideranças.

O COOPERATIVISMO É UM
MODELO DE NEGÓCIOS
QUE ESTIMULA A
COOPERAÇÃO. ESTIMULA
O FOCO NAS PESSOAS,
INDEPENDENTEMENTE
DE ETNIA, RAÇA, SEXO,
RELIGIÃO, CONDIÇÃO
SOCIAL.

Fabíola Nader Motta
gerente-geral da OCB



Falamos bastante da diversidade dentro das equipes de trabalho de uma empresa. No entanto, é preciso pensar em diversidade na hora de lidar com os clientes externos, que precisam ser respeitados em suas diferenças. Como isso pode ser trabalhado?

FM: Isso é um pouco sobre o que conversamos anteriormente. Para você conseguir ter uma visão ampla e entender toda a sua base de clientes, você precisa ter diversidade dentro da sua organização. Quanto mais diversidade, quanto mais pontos de vista, quanto mais contextos diferentes, maiores serão as chances de entender as reais necessidades de seus clientes.

SB: Acho que todo mundo tem de ser respeitado, independentemente de qual seja a sua diferença. Acho que isso tem de ser trabalhado a partir da empatia. A empatia é fundamental e é uma chave importante para a gente lidar com quem é diferente e não pensa igual a gente. De quem não veio do mesmo lugar que a gente e não ocupa os mesmos espaços. Então, acho que a empatia é a chave para tudo. ■

O PODER É *delas*

**CINCO COOPERATIVISTAS
FORAM DESTAQUE NA LISTA
FORBES DAS 100 MULHERES
MAIS PODEROSAS DO SETOR,
EM 2021. CONHEÇA UM
POUCO DA HISTÓRIA DE CADA
UMA DELAS E INSPIRE-SE.**

Por Juliana Nunes

Elas desbravaram, com pulso firme e inteligência, um mercado majoritariamente masculino: o agronegócio. Após anos de lida e luta no cooperativismo, cinco mulheres conquistaram uma posição na Lista Forbes das 100 Mulheres Poderosas do Agro, publicada no fim de 2021. Quem acompanha as transformações no setor não se surpreende. As últimas décadas foram de importantes avanços femininos nas coops brasileiras, embora ainda haja muito espaço a conquistar.

As mulheres representam, hoje, 40% dos cooperados do Ramo Agro. Nos cargos de liderança, a participação ainda precisa avançar: apenas 17% dos cargos de presidência ou vice-presidência de cooperativas são ocupados por elas. Os dados são do Anuário do Cooperativismo Brasileiro de 2021.

Parte da resposta para esse desafio está na trajetória e nos sonhos das lideranças femininas que brilham na Lista da Forbes. Pegue papel e caneta, e anote a receita de sucesso dessas mulheres, que fazem o cooperativismo brasileiro mais forte, sustentável e diverso. Junte-se a elas para derrotar qualquer forma de preconceito e redesenhar o Agro de uma vez por todas.

Mulher atual

A história de Débora Cristiane Noordegraaf, 50 anos, com o agro e o cooperativismo começou há quase três décadas, no Paraná. O interesse do marido pela suinocultura envolveu toda a família e levou o casal para o cooperativismo. A Castrolanda Cooperativa Agroindustrial ajudou a transformar os sonhos dos Noordegraaf em realidade.

“Fiz um curso na cooperativa, que se chamava Mulher Atual e era voltado para autoconhecimento, bem-estar e saúde. Estávamos em um grupo de seis mulheres e ficamos tão maravilhadas com esse curso que resolvemos mostrar nosso interesse em realizar mais cursos”, lembra a hoje coordenadora da Comissão Mulher Cooperativista da Castrolanda.

Depois da primeira formação, Débora seguiu em busca de mais capacitação para ela e para outras mulheres, tanto na área técnica do agronegócio como na parte de liderança, oratória e posicionamento gerencial. A Comissão da Mulher, criada há 12 anos, passou a organizar iniciativas de difusão dos princípios do cooperativismo nas escolas de ensino fundamental e médio, o que tornou a Castrolanda pioneira na implementação das cooperativas escolares. Essas ações contribuíram para que as mulheres cooperadas hoje sejam 30% do quadro social da cooperativa.

“Vemos que as mulheres estão mais atuantes, buscando conhecimento, se capacitando. Quando você começa a entender o que é a cooperativa e como ela funciona, a tendência é querer se capacitar mais, e isso só traz benefícios para nós, mulheres, e para a Castrolanda”, avalia Débora.

De olho na sustentabilidade da cooperativa, a coordenadora da Comissão da Mulher sonha trazer mais cooperadas e formar novas lideranças femininas dentro da Castrolanda. “Fico muito feliz e grata pelo reconhecimento a nível nacional, isso nos incentiva a seguir com nossas ações.”

Guardiã da semente

Uma das lideranças mais jovens do cooperativismo agropecuário mora no Rio Grande do Sul e preside a Cooperativa Mista de Agricultores Familiares de Itati, Terra de Areia e Três Forquilhas (Coomafitt). Micheli Bresolin tem 32 anos e é formada em matemática. A família trabalha com o cultivo de banana há três gerações, produção que começou com os avós maternos.

“Minha avó capinava de guinchado. Minha mãe nasceu e cresceu naquela propriedade. Casou-se e permaneceu ali. Eu saí pra estudar, mas já pensando em voltar”, conta Micheli. Hoje, a família trabalha com a produção de banana orgânica voltada, principalmente, para o mercado de alimentação escolar. A transição para um cultivo sem agrotóxico teve a ajuda da Coomafitt, cooperativa criada há 15 anos.

“MINHA AVÓ CAPINAVA DE GUINCHADO. MINHA MÃE NASCEU E CRESCER NAQUELA PROPRIEDADE. CASOU E PERMANECER ALI. EU SAÍ PRA ESTUDAR, MAS JÁ PENSANDO EM VOLTAR”

Micheli Bresolin,
presidente da Coomafitt



“Foi necessário adaptar a produção para o uso de roçadeira e biofertilizantes. Durante a transição, houve queda na produtividade, já que as bananeiras estavam acostumadas a crescer com a adubação química. Quando você tira isso, a produção decai, mas, com as técnicas adequadas, logo volta a subir”, explica a agricultora, que, além de cursar matemática, fez curso de manejo do açaí e gestão comercial. Em 2015, iniciou a carreira na Coomaffit. Primeiro, como funcionária; depois, como cooperada e diretora.

Na presidência da cooperativa desde março de 2021, Micheli lidera 272 pequenos produtores, compartilhando com eles as experiências da própria família. No contato diário com os cooperados, mostra como o cooperativismo pode melhorar a vida dos agricultores, que deixam de depender de atravessadores para comercializar seus produtos. O objetivo é alcançar au-

tonomia e garantir um preço justo pela produção. A diversificação dos cultivos e a parceria com as escolas também são caminhos defendidos por ela.

A presidente da Coomaffit reconhece que, nos últimos anos, houve um aumento da liderança feminina no cooperativismo e no agro. Antes, as cooperadas trabalhavam apenas em casa e na roça. Os homens assumiam a parte comercial.

“As mulheres não tinham sequer talão para emitir nota fiscal no nome delas. É um longo histórico de submissão. Temos atuado para mudar isso, por meio de rodas de conversa e formação”, conta.

Outro eixo de trabalho de Micheli é a juventude. Ela quer garantir a permanência dos jovens no campo. Para isso, estabelece parcerias com a Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural (Emater) e a Redecoop — cooperativa de abastecimento de alimentos da agricultura familiar que fomenta a intercooperação no campo — para a realização de cursos e assistência técnica. Com o apoio da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), ofereceu até mesmo um curso sobre liderança de jovens e mulheres.

Durante a pandemia, um dos maiores desafios da presidente da Coomaffit foi manter as cooperativas motivadas. Com o fechamento das escolas, o escoamento da produção sofreu um grande impacto. A alternativa foi investir nas vendas on-line para os municípios do litoral gaúcho. A cooperativa chegou a entregar cerca de 100 cestas semanais.

Este ano, a estratégia de ampliação de vendas está focada no aumento da certificação da produção agroecológica e na adoção de ferramentas de rastreabilidade, que oferecem ao consumidor a possibilidade de checar por QR Code a procedência dos produtos dos cooperados — principalmente da banana orgânica.

“Estou tão focada no nosso trabalho que levei até um susto quando fui avisada do prêmio da Forbes. Nunca imaginei que pudesse causar um impacto tão grande. Os homens perguntam como conseguimos chegar lá. Parece até que não é pelo nosso esforço”, reclama Micheli, que hoje se vê como uma mulher representando outras.

“A mulher na história sempre foi importante para a agricultura familiar. A mulher é a guardiã da semente. Estamos desafiando a lógica do machismo. A mulher é capaz de produzir, coordenar e mostrar para tantas mulheres que elas podem se desafiar, e que vai dar certo.”

Rainha da soja

Ela transformou o luto em força para construir um novo futuro. Cecília Falavigna, 77 anos, ficou viúva há 25 anos. Na época, não tinha experiência nem conhecimento sobre os negócios da família. O marido trabalhava com plantação e venda de café no Paraná. Cecília era professora de matemática e ciências no ensino fundamental. Ele cuidava da fazenda. Ela se dedicava aos filhos em Maringá. Uma das filhas, com síndrome de Down, exigia mais dedicação e cuidados especiais.

"Quando meu marido morreu de câncer, muita gente falou 'vende, arrenda, cria gado'. Mesmo sem entender nada de roça, decidi não fazer nada disso e estou aqui, até hoje, com a minha propriedade", conta a paranaense, que atribui boa parte da jornada de sucesso ao apoio dado pela Cocamar Cooperativa Agroindustrial, onde se tornaria conselheira e diretora.

"Eu disse para a cooperativa: estou aqui, preciso do apoio de vocês. Eu preciso de apoio para poder tocar os negócios da família. Foi aí que comecei. Não tinha noção de quantidade, mas a cooperativa me orientou sobre os alqueires, quanto eu precisava de adubo e de fertilizantes. Esta parte técnica toda ficou por conta da cooperativa."

Com a decisão de que continuaria com o agronegócio, Cecília passou a frequentar periodicamente o campo, para se familiarizar com a rotina, e contou com o apoio de funcionários antigos. Fez cursos sobre novas tecnologias, mercado de compra e venda de produtos agrícolas.

A agricultora resolveu apostar na diversificação do cultivo e passou a plantar milho, soja e laranja nas terras da família em Florai, a 50km de Maringá, no Paraná. A ousadia e a persistência logo renderam bons frutos. A fazenda passou a ser uma das principais produtoras de laranja do Brasil.



FOTOS: ARQUIVO PESSOAL

“ENFRENTAMOS DIFICULDADES COM A PANDEMIA E VAMOS ENFRENTAR AINDA MAIS AGORA COM ESSA GUERRA DA UCRÂNIA, POR CONTA DA IMPORTAÇÃO DE FERTILIZANTES. MAS NÓS, MULHERES, NÃO PODEMOS TER MEDO DE PLANTAR. TEMOS QUE COLHER PARA NÓS E PARA O MUNDO.”

Cecilia Falavigna,
*Cooperada da Cocamar
Cooperativa Agroindustrial*



Nem todo mundo, no entanto, reconheceu de imediato o talento de Cecília para os negócios. Afinal, era uma mulher plantando grãos em um ambiente predominantemente masculino. Ela sentiu dificuldade até em conseguir financiamentos para continuar investindo na produção. “Recebi vários não. Mas pensava: se eu não conseguir aqui, consigo lá. Nunca tive medo. Eu sempre enfrentei, sempre fui atrás”, lembra.

O resultado não poderia ser diferente: as fazendas de Cecília — Santa Ana e Esperança — são referência em produtividade e acumulam vários prêmios no currículo. A agricultora é tricampeã no concurso de máxima produtividade em soja, promovido pela Cocamar. No primeiro ano em que participou da premiação (2012), produziu 74 sacas de soja por hectare. Na colheita de 2018, a produtividade foi de 95 sacas — o equivalente a 5,7 toneladas de grãos —, um aumento de quase 30% em relação ao primeiro ano.

De tanto ganhar prêmios pela produtividade de suas terras, Cecília passou a ser conhecida no setor como “rainha da soja”. O título foi concedido após ela ganhar a premiação de uma multinacional que avaliou a safra de grãos em 2015/2016. Desde então, ela vem, aos poucos, reduzindo o ritmo de trabalho para que o filho assuma os negócios.

Ainda assim, acompanha o plantio, a colheita e permanece atenta às inovações tecnológicas. “Enfrentamos dificuldades com a pandemia e vamos enfrentar ainda mais agora, com essa guerra da Ucrânia, por conta da importação de fertilizantes”, lamenta Cecília. “Mas nós, mulheres, não podemos ter medo de plantar. Temos que colher para nós e para o mundo.”

“AS MULHERES FORAM GALGANDO POSIÇÕES DE LIDERANÇA NO COOPERATIVISMO, DESENVOLVENDO ÁREAS E FUNÇÕES QUE OUTRORA ERAM EXCLUSIVAMENTE OCUPADAS POR HOMENS”

Aureliana Rodrigues Luz,
Presidente da Unidade Estadual do Sistema OCB no Maranhão



De mãos dadas

Atravessar o temporal de pé enxuto: essa é a meta que Aureliana Rodrigues Luz, 49 anos, se impõe quando está diante de dificuldades. Presidente da Unidade Estadual do Sistema OCB no Maranhão, ela traz da Assistência Social (sua área de formação) uma série de contribuições para tornar o cooperativismo uma via de emancipação para as mulheres.

Nas andanças pelo estado, Aureliana se reúne com as cooperadas e as estimula a participar do dia a dia de suas organizações. As ações de promoção da equidade de gênero já surtiram efeito e fizeram com que a participação feminina alcançasse 30% no cooperativismo maranhense.

“As mulheres foram galgando posições de liderança no cooperativismo, desenvolvendo áreas e funções que outrora eram exclusivamente ocupadas por homens. Mas sabemos que ainda existe significativa resistência e preconceitos contra a potencialidade feminina”, alerta a executiva, que foi a responsável pela criação de duas cooperativas: uma de pescadores e outra de marisqueiros.

Em meio à pandemia, a presidente do Sistema OCB do Maranhão incentivou as cooperativas a investirem nos cursos a distância e a buscar caminhos de intercooperação. “Por incrível que pareça, nos aproximamos mais, fizemos mais parcerias e só assim atravessamos esse temporal de pé enxuto”, conta Aureliana.

“Estamos agora mantendo nossas conexões com os parceiros, na certeza de que esses desafios serão vencidos e o cooperativismo continuará contribuindo para o desenvolvimento social, político e econômico.”

Na vanguarda desde sempre

Em agosto de 2021, o Sistema OCB deu as boas-vindas à nova superintendente da instituição, Tania Zanella, a primeira mulher a assumir o cargo na Casa do Cooperativismo. E essa não foi a primeira vez que Tania assumiu um papel pioneiro. Desde que ingressou na instituição, em 2008, ela vem fazendo história, participando de momentos importantes e estando à frente de grandes marcos da organização.

Antes de assumir a superintendência, Tania foi não só a primeira mulher a encabeçar a gerência-geral da OCB, como a primeira pessoa, de todo, a fazê-lo, além de ter sido uma das responsáveis por implementar o cargo. Antes disso, ainda, foi a primeira a assumir a Gerência de Relações Institucionais, repartição que ela também ajudou a consolidar na empresa.

Comprometida com a promoção da equidade de gênero no cooperativismo, Tania tem trabalhado para a transformação do setor. "Atualmente, somos 39% do total de cooperados no país e, em alguns ramos, como o Saúde, esse número chega a 53%. Ainda sim, há um desequilíbrio quando falamos em posições de liderança. Já está mais que provado que nós podemos ocupar posições de liderança e o nosso desafio maior agora está em promover oportunidades reais para que essa transformação aconteça. Esse, aliás, é um dos objetivos do Comitê de Mulheres do Sistema OCB, criado justamente para fomentar a ampliação da participação feminina nas instâncias decisórias do cooperativismo.

Além da posição de liderança no Sistema, Tania é vice-presidente do Instituto Pensar Agropecuária (IPA), que congrega entidades representativas do setor produtivo rural para propor estratégias para o desenvolvimento sustentável das diferentes cadeias do agro e presta auxílio técnico à Frente Parlamentar da Agropecuária (FPA); e membro do Conselho Superior do Agronegócio (Cosag), órgão técnico estratégico da Fiesp, que tem por objetivo debater, realizar estudos e propor políticas na área do agro. ■

Conheça melhor a nossa superintendente na matéria da página 60.

FOTO: ARQUIVO PESSOAL





PROMOÇÃO DA EQUIDADE

é um chamado internacional



CIENTES DA NECESSIDADE DE PROMOVER RECONHECIMENTO E MAIS OPORTUNIDADES ÀS MULHERES, ENTIDADES COOPERATIVAS EM TODO O MUNDO ABRAÇARAM A CAUSA DA IGUALDADE DE GÊNERO

Por Lílían Beraldo

A igualdade de gênero é condição indispensável para a construção de um futuro equitativo e sustentável. Das mais de 1,3 bilhão de pessoas vivendo em condições de pobreza no globo, 70% são mulheres, segundo relatório das Nações Unidas. Elas são ainda as chefes de família em 40% dos lares mais pobres em áreas urbanas. Em áreas rurais, predominam na força de trabalho mundial da produção alimentar (de 50% a 80%), mas dispõem de menos de 10% das terras.

Pensar em um mundo mais igualitário, portanto, inclui a necessidade de empoderamento financeiro de mulheres.

“ABORDAR A DESIGUALDADE DE GÊNERO E EMPODERAR AS MULHERES É UM PILAR ESSENCIAL DE NOSSO TRABALHO PARA PROMOVER OS DIREITOS HUMANOS E O DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO SUSTENTÁVEL E RESILIENTE.”

María Eugenia Perez, *presidente do Comitê de Igualdade de Gênero da Aliança Cooperativa Internacional (ACI)*

Sempre à frente do seu tempo, as cooperativas são um modelo econômico centrado nas pessoas e que podem contribuir para o alcance dessa meta em todo o planeta.

Por meio de seus valores de ajuda mútua, igualdade e justiça, e princípios de adesão aberta e voluntária e controle democrático, as cooperativas estão prontas para enfrentar muitas das questões que afetam negativamente as mulheres, especialmente para abordar o problema multifatorial da pobreza e ajudar a moldar o bem-estar delas.

As cooperativas são, dessa forma, uma ferramenta potente para alcançar a equidade de gênero.

Na avaliação da presidente do Comitê de Igualdade de Gênero da Aliança Cooperativa Internacional (ACI), María Eugenia Perez, as cooperativas aumentam o acesso das mulheres aos recursos e às oportunidades econômicas e capacitam as mulheres, não apenas economicamente, mas também individual e socialmente, para desafiar as normas sociais e culturais. Além disso, criam um ambiente propício para que mulheres e meninas usem essas oportunidades e recursos para alcançar resultados iguais aos dos homens.

“O modelo cooperativo provou ser um meio de construir resiliência a longo prazo, permitindo que as comunidades, especialmente mulheres e meninas, superem múltiplas crises e choques, incluindo a pandemia e a guerra que estamos enfrentando”, avalia María Eugenia que, em março, em virtude do Dia Internacional da Mulher, **publicou uma declaração mundial sobre o assunto.**

Vale destacar: o Comitê de Igualdade de Gênero da ACI trabalha extensivamente pela integração do impacto do modelo cooperativo, pela conquista da equidade de gênero e da justiça climática. “Abordar a desigualdade de gênero e empoderar as mulheres é um pilar essencial de nosso trabalho para promover os direitos humanos e o desenvolvimento econômico sustentável e resiliente.”



Leia a íntegra do pronunciamento

Esforço na Europa

Recentemente eleita, a presidente da ACI Europa, Susanne Westhausen, também acredita na importância das cooperativas para a construção de um mundo mais justo e democrático. Para ela, os princípios e valores do cooperativismo já norteiam a ideia de igualdade de gênero.

“Quando você tem valores como autoajuda, autorresponsabilidade, democracia, igualdade, equidade e solidariedade, isso, obviamente, orienta você em uma direção. Quando você tem democracia e direitos iguais, isso resulta em um melhor uso dos recursos – tanto recursos naturais quanto recursos humanos. Porque quanto mais diversidade, mais igualdade, mais bons cérebros você tem ao redor da mesa para encontrar as soluções certas”, completa.

Em entrevista exclusiva à Saber Cooperar, Susanne, que também é presidente da Confederação Dinamarquesa de Cooperativas, afirma que o modelo cooperativo está à frente de outros modelos de negócios no quesito igualdade de gênero e aposta no conhecimento e nos bons exemplos para guiar novas iniciativas.



“Acho que o que precisamos fazer é olhar para os bons exemplos. Então, onde vemos os bons exemplos? E temos que nos orgulhar de que o movimento cooperativo esteja à frente desse processo. Podemos não estar milhas à frente, pode não ser 50-50, mas o movimento cooperativista está à frente do que está acontecendo no mundo.”

“Para mim, essa é a maneira de fazê-lo: é compartilhar conhecimento e bons resultados. É muito bom reconhecer que uma das únicas coisas no mundo que quanto mais você compartilha mais você ganha é o conhecimento. E isso é uma coisa que reconhecemos nas cooperativas, que o compartilhamento de conhecimento é a base do nosso modelo de negócios.”

Primeira mulher a ocupar o cargo de presidente da ACI Europa, Susanne não credita sua eleição ao fato de ser mulher, e sim, ao de ser a melhor candidata no pleito.

“Não vejo a minha eleição para presidente das cooperativas Europa como algo que tenha a ver com o fato de eu ser mulher. É uma curiosidade que eu seja a primeira mulher presidente? Sim. Mas alguém acabaria chegando lá. Foi uma eleição aberta e eu ganhei porque era a mais qualificada”.

Para a sua gestão, entretanto, Susanne garante que haverá preocupação com a equidade. “Quando eu apresentei meu programa para as eleições, a igualdade e a igualdade de gênero estavam incluídas no sentido mais amplo. Então, é claro que estou comprometida com isso. No momento, estamos trabalhando em nossa estratégia para nosso mandato e a igualdade de gênero será uma das prioridades dessa estratégia”, garante. ■



FOTO: ARQUIVO PESSOAL

**“QUANDO VOCÊ TEM DEMOCRACIA
E DIREITOS IGUAIS, ISSO RESULTA
EM UM MELHOR USO DOS RECURSOS
– TANTO RECURSOS NATURAIS
QUANTO RECURSOS HUMANOS.”**

Susanne Westhausen,
presidente da ACI Europa

Por um planeta 50-50

Em 2015, a Assembleia Geral das Nações Unidas adotou a Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável. Com 17 objetivos globais, os Estados-membros aprovaram um plano de ação para promover o desenvolvimento sustentável e a erradicação da pobreza. As metas globais foram definidas com foco nas pessoas, no planeta, na prosperidade e na paz mundial.

Conhecidas como Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), essas metas incluem a igualdade de gênero (ODS 5) e a erradicação da pobreza (ODS 1).

Em apoio à Agenda 2030, a ONU Mulheres lançou a iniciativa global “Por um planeta 50-50 em 2030: um passo decisivo pela igualdade de gênero”, com compromissos concretos assumidos por mais de 90 países.

Construir um Planeta 50-50 depende que todas e todos – mulheres, homens, sociedade civil, governos, empresas, universidades e meios de comunicação – trabalhem de maneira determinada, concreta e sistemática para eliminar as desigualdades de gênero.



Dentre as ações do Planeta 50-50, destacam-se as novas leis e o fortalecimento de direitos conquistados pelas mulheres. Outras ações podem incluir a criação de programas para erradicar a violência contra mulheres e meninas, incentivando a participação das mulheres na tomada de decisão, investir em planos de ação nacionais ou políticas para a igualdade de gênero, criando campanhas de educação pública para promover a importância da equidade de gênero.



UMA NOVA *chance*

IDOSOS E PESSOAS PRIVADAS DE LIBERDADE TÊM A OPORTUNIDADE DE VOLTAR PARA O MERCADO DE TRABALHO AO SE UNIREM A UMA COOPERATIVA

Por Freddy Charlson

O cooperativismo enxerga em idosos, detentos e ex-detentos uma qualificação para a qual o mercado muitas vezes fecha os olhos, em uma espécie de cegueira que vai na contramão da empatia e da própria movimentação da economia e do trabalho. Enxergamos em cada uma dessas pessoas o desejo de se sentirem úteis e produtivas. Por isso, de norte a sul do país há exemplos de cooperativas que os contratam como colaboradores ou oferecem a eles uma opção de emprego e renda como cooperados.

Um exemplo de como essas pessoas têm a vida transformada pelo cooperativismo pode ser visto no Distrito Federal. Valdemar de Jesus, 38 anos, o Dema, ingressou na cooperativa Sonho de Liberdade em outubro de 2021. Ele conseguiu uma vaga de ajudante de caminhão logo após deixar a Penitenciária da Papuda, após cumprir 18 anos de prisão — sendo o último deles no regime semiaberto, quando recebeu a liberdade condicional. Dema soube da existência da cooperativa quando ainda estava privado de liberdade e contou com um pedido da mãe para fazer parte do grupo.

“Se não fosse a cooperativa, eu poderia ter voltado ao mundo do crime. O desespero faz as pessoas cometerem besteira nessa vida. Graças a Deus e ao trabalho que faço na cooperativa, estou com vida nova, podendo sustentar a família, comprar chinelo, me alimentar. Consegui até tirar minha identidade e CPF, pois eu não tinha nada”, conta.

Hoje, Dema diz ter tudo: uma casa simples, uma esposa e um objetivo na vida. “Esse projeto de reeducandos é maravilhoso, mudou a minha vida. Até o fim do ano, eu quero ter meu próprio carrinho, para trabalhar com reciclagem de lixo”, conta o homem que, na cooperativa, trabalha das 7h às 17h, de segunda a sexta-feira, descarregando material de obra de caminhões de construtoras. O material vai para a reciclagem e volta em formato de madeira para faixas, painéis e outros objetos.

Pelo trabalho, Valdemar recebe café da manhã, almoço, lanche da tarde e R\$ 70 por dia, no caso de descarregar dois caminhões. Se descarregar dois caminhões a mais por dia, ganha um acréscimo de R\$ 40 — um pagamento que ele pode receber por semana, por quinzena ou por mês, de acordo com sua escolha.

“A cooperativa tem motorista de caminhão e de trator, tem operador de máquina, tem soldador. Eu sou ajudante de caminhão, carrego o caminhão com os restos de material de obra. Estou trabalhando no Setor Noroeste, onde tem muita obra, muito prédio sendo construído. Eu passo o dia limpando as obras. Mas estou aprendendo a fazer de tudo”, conta.

Com suas funções na cooperativa, ele confessa ter mudado de vida e diz que é, sim, um novo homem. “Esse lugar é muito importante para um egresso do sistema prisional. Aprendi a dar valor ao meu suor, ao meu dinheiro, à minha vida. Não uso mais droga, nem bebo”, garante o cooperado, que se tornou uma pessoa responsável, aprendeu a cumprir compromissos e a ter disciplina. “Tem gente que está na cooperativa desde o início. Pretendo ficar muito tempo. Eu me esforço e quero crescer. E quero transmitir essa experiência de vida para outros ex-detentos”, fala, emocionado.

Reciclagem dos sonhos

A cooperativa Sonho de Liberdade surgiu em 2007, quando um grupo de quatro detentos da Penitenciária da Papuda resolveu se unir em busca de um sonho: reconstruir a própria vida sem depender de ninguém. Eles trabalhavam no regime semiaberto, costurando bolas de futebol em um projeto chamado Pintando a Liberdade. O trabalho era muito bem feito, mas poucas pessoas queriam pagar R\$ 30

por uma daquelas bolas, preferindo adquirir marcas famosas, por exemplo, por R\$ 100. Insatisfeito com a situação, Fernando de Figueiredo, 49 anos, propôs ao grupo que eles mudassem o foco da produção, trabalhando com sobras de material de construção.

“Quando eu estava no regime semiaberto, fui morar perto de um lixão. Lá, percebi que muito resto de madeira era jogado fora, desperdiçado. A gente, então, pediu para os motoristas do caminhão deixarem o material na chácara de um amigo. Eu e mais três companheiros começamos a fazer reciclagem. Vimos que dava para aproveitar muita madeira e conseguir dinheiro com ela”, conta Fernando.

A cooperativa, que começou informalmente, com quatro pessoas, chegou a ter 100 integrantes. Hoje, conta com 40 membros. Metade é formada por ex-detentos e metade, por pessoas que estavam em situação de rua. “E não estão mais, graças a Deus”, diz Fernando. De acordo com ele, a média de salário dos cooperados gira entre R\$ 2 mil e R\$ 4 mil por mês. Os carpinteiros, cooperados que dominam as ferramentas, ganham mais; os carregadores de caminhão recebem salário um pouco menor.

A man with a beard and short hair, wearing a striped polo shirt and blue jeans, stands on a wooden roof. He is wearing work gloves and looking directly at the camera. The background is a bright blue sky with scattered white clouds. The roof is made of weathered wooden planks.

“TEM GENTE QUE ESTÁ NA COOPERATIVA DESDE O INÍCIO. PRETENDO FICAR MUITO TEMPO. EU ME ESFORÇO E QUERO CRESCER. E QUERO TRANSMITIR ESSA EXPERIÊNCIA DE VIDA PARA OUTROS EX-DETENTOS”

Valdemar de Jesus
Motorista da cooperativa



Para ingressar na Sonho de Liberdade, o primeiro passo é comprovar o desejo de mudar de vida. "A gente não dá o peixe, mas dá a vara pro cabra pescar. Nosso objetivo é resgatar a vida do ex-detento não por meio do assistencialismo, mas do trabalho", conta, enquanto ajuda a equipe a separar os diferentes tipos de madeira que servirão para a fabricação de painéis e de confecção de diversas tábuas para as obras. Madeira que iria para o lixo é transformada, dia a dia, em cavacos, madeira triturada, pallets.

"Muita gente encontrou na cooperativa uma chance de mudar de vida. São pessoas que estavam no mundo do crime, roubavam, traficavam e até matavam. Hoje, deixaram de cometer delitos e ocupam a mente com trabalho, com uma perspectiva de futuro. Um ajuda o outro; um cai, o outro apoia. A gente conversa quando eles têm recaída. Aqui não tem discriminação ou exclusão. A gente está lá para entender a mão, fazer com que a pessoa se sinta em casa. Eu me sinto o cara mais rico do mundo sem ter dinheiro na conta", define.

Pioneirismo no Pará

A história da Sonho de Liberdade tem algumas semelhanças com a da primeira cooperativa social formada por detentas do Brasil: a Cooperativa Social de Trabalho Arte Feminina Empreendedora (Coostafe), que nasceu da necessidade de criar um instrumento de reinserção social para as detentas e ex-detentas do Centro de Reeducação Feminino de Ananindeua, no Pará.

A cooperativa começou a funcionar em 2013, com 15 detentas que produziam pequenos artesanatos e bordados. Atualmente, são 25, entre mulheres e LGBTQIA+, custodiadas no Centro de Reeducação Feminino de Ananindeua. Uma informação importante: das quase 300 cooperadas que já passaram pelo projeto, nenhuma voltou a ser presa.

"A cooperativa tem um grau de importância muito alto em nossas vidas, pois é por meio do trabalho exercido que conseguimos nos libertar das amarras do passado, conseguimos aprender novos ofícios, ser pessoas melhores no conjunto em que vivemos e para onde iremos", declarou Aretha Corrêa, custodiada integrante da Coostafe.

Assim como todas as colegas cooperadas, Aretha participa constantemente de programas de capacitação, palestras e oficinas sobre produção de artesanato e gestão do negócio.

"Somos bem-aventuradas em ter o apoio do Estado, por meio da Secretaria de Estado de Administração Penitenciária (Seap), e também do Sistema OCB, que nos traz constantemente cursos de cooperativismo e educação financeira. Ter esse suporte nos ajuda a qualificar nosso trabalho e é de extrema importância", acrescenta Aretha.

Recém-chegada à Coostafe, Débora Bianca trabalha com tintas e pincéis. "Um pote de ouro", diz. "A cada quadro pintado, imagino o semblante do cliente. É uma satisfação grande ver meus quadros serem vendidos", confessa.

De origem indígena, Débora levou muito de sua cultura para o trabalho. Com dois filhos, sonha ter o próprio ateliê. "A cada trabalho, busco fazer o melhor. Minha alegria é ver a felicidade dos clientes", afirma.

As peças produzidas pelas cooperadas da Coostafe são comercializadas pelo Instagram (@coostafe.pa) ou em feiras de artesanato promovidas por parceiros, como a Assembleia Legislativa do Estado do Pará, o Tribunal de Justiça do Estado do Pará, a Secretaria de Estado de Administração Penitenciária, a Secretaria de Estado de Cultura e uma rede de shoppings local.

Potencial para vencer

As muitas histórias de superação vividas na Coostafe não poderiam ser contadas sem a participação mais que especial de Carmen Botelho, ex-diretora do Centro de Reeducação Feminino de Ananindeua. Carmem chegou à unidade em 12 de junho de 2013 e percebeu que as detentas não tinham a oportunidade de trabalhar ou estudar.

“Quando cheguei, conheci muitas mulheres fortes e criativas, mas que não tinham oportunidade. Foi quando tive a ideia de pedir para quem sabia pintar, bordar ou costurar dar aulas para outras mulheres. Elas toparam. Então, comprei o material, selecionamos as participantes e iniciou-se o curso”, recorda Carmen, que atuou no sistema carcerário do Pará por quase 15 anos.

Com o material produzido, foi organizada uma feira dentro do presídio e todo o material foi vendido. O dinheiro arrecadado foi repassado integralmente para as participantes, que ficaram felizes e pediram para repetirmos a experiência.



“Fui conversar com o meu superintendente da época e chegaram à conclusão de que não poderíamos fazer as vendas. Então, tive que encontrar outro meio para viabilizar a venda dos produtos feitos por elas. E foi assim que conheci o modelo cooperativo”, afirma.

Carmem entrou em contato com o Sistema OCB e explicou sua ideia de abrir uma cooperativa dentro de uma penitenciária. “Eles apoiaram a iniciativa e me ajudaram a criar a Coostafe, primeira cooperativa de mulheres presas do Brasil”, diz, orgulhosa.

Morando em Fortaleza, já aposentada, Carmem sente falta do contato com a cooperativa e suas cooperadas. “Sinto muita falta delas. Sempre acreditei no potencial das meninas e, da minha parte, só fiz o investimento inicial. O resto foi com elas, que são as protagonistas de suas histórias — mulheres fortes, empreendedoras, criativas. Eu não fiz nada, só minha obrigação enquanto diretora de uma unidade prisional, que é procurar meios para fazer os presos não reincidirem no crime”, avalia Carmem, que ficou no CRF de 2013 a 2018.

Olhar maduro

No cooperativismo, os cooperados são dos donos do negócio. Justamente por isso, eles não são “descartados” quando chegam a terceira idade e têm total autonomia para definir quando, como e se deixarão de trabalhar.

“Para muitas pessoas a cooperativa é a oportunidade de sustentar a família, além da conquista da casa própria — por meio de projetos habitacionais da cooperativa — e de estudos, também pelas parcerias com instituições educacionais. Temos sócios com mais de 80 anos de idade que desempenham brilhantemente suas atividades e são gratos pelo trabalho, que lhes dá prazer de viver, em primeiro lugar”, afirma a presidente da Cooperativa de Trabalhadores Autônomos das Vilas de Porto Alegre (Cootravipa), Imanjara Marques de Paula.

Aos 69 anos, Sandra Chaves é uma dessas cooperadas que não pretende deixar de trabalhar. Associada da Cootravipa desde 1991, ela foi supervisora da varrição durante 30 anos. Hoje, exerce a função de auxiliar de serviços gerais nos sanitários públicos do centro da capital gaúcha. Com o trabalho na cooperativa, criou os cinco filhos e construiu a casa própria. “A Cootravipa é tudo para mim, eu vivo pela Cootravipa. É uma porta aberta para quem precisa de ajuda e de trabalho”, confessa.



FOTO: ARQUIVO PESSOAL

“NOSSA MISSÃO É OPORTUNIZAR ACESSO AO TRABALHO E PROPORCIONAR RENDA ÀQUELES QUE NÃO SE ENQUADRAM NO PERFIL DO MERCADO, ALÉM DOS IDOSOS, MUITOS DELES RESPONSÁVEIS PELA RENDA FAMILIAR. ELES MERECEM MAIS DO QUE NOSSA ACOLHIDA, MERECEM NOSSO RESPEITO PELA EXPERIÊNCIA E O MUITO QUE TÊM A NOS ENSINAR”

Imanjara Marques de Paula,
presidente da Cooperativa de Trabalhadores Autônomos das Vilas de Porto Alegre (Cootravipa)

A presidente da instituição, filha dos fundadores da cooperativa, orgulha-se de sempre ouvir depoimentos como esse. “Nossa missão é oportunizar acesso ao trabalho e proporcionar renda àqueles que não se enquadram no perfil do mercado, além dos idosos, muitos deles responsáveis pela renda familiar. Eles merecem mais do que nossa acolhida, merecem nosso respeito pela experiência e o muito que têm a nos ensinar”, elogia Imanjara.

Fundada em 15 de julho de 1984, a Cootravipa é oriunda do movimento comunitário da Zona Sul de Porto Alegre, mais precisamente da Grande Cruzeiro, onde, na década de 80, mais de 3 mil desempregados viviam com suas famílias à margem da sociedade, muitos deles sem trabalhar há mais de nove meses. A União de Vilas e comunidade decidiram montar acampamento na Praça da Matriz, para reivindicar junto aos governos municipal e estadual uma solução para o desemprego e miséria. A oferta foi de 200 vagas de trabalho pela Prefeitura.

Animada com a possibilidade, a comunidade começou a discutir a proposta de abrir uma cooperativa. “Naquela época, eram necessárias 20 pessoas com capital suficiente para pagar a cota-capital, mas a maioria era desempregada. Foi organizada uma arrecadação para quem não tinha o valor necessário e cada um colaborou com o que podia”, conta Imanjara Marques de Paula. A Cootravipa iniciou com 23 fundadores: 18 homens e cinco mulheres. Atualmente, são 706 mulheres no quadro de sócios, de um total de cerca de 2.500 associados.

DNA para inclusão

O advogado Waldyr Colloca, 54 anos, especialista em direito cooperativo, considera as cooperativas importantes ferramentas de inclusão social e financeira, à disposição de qualquer pessoa ou grupo. “Elas são uma sociedade ferramental, um utensílio, não têm um fim em si mesmas, só têm sentido se estão nas mãos das pessoas. Qualquer pessoa ou grupo que se junta tem potencial para criar uma cooperativa”, afirma.

FOTO: MARILIA LIMA





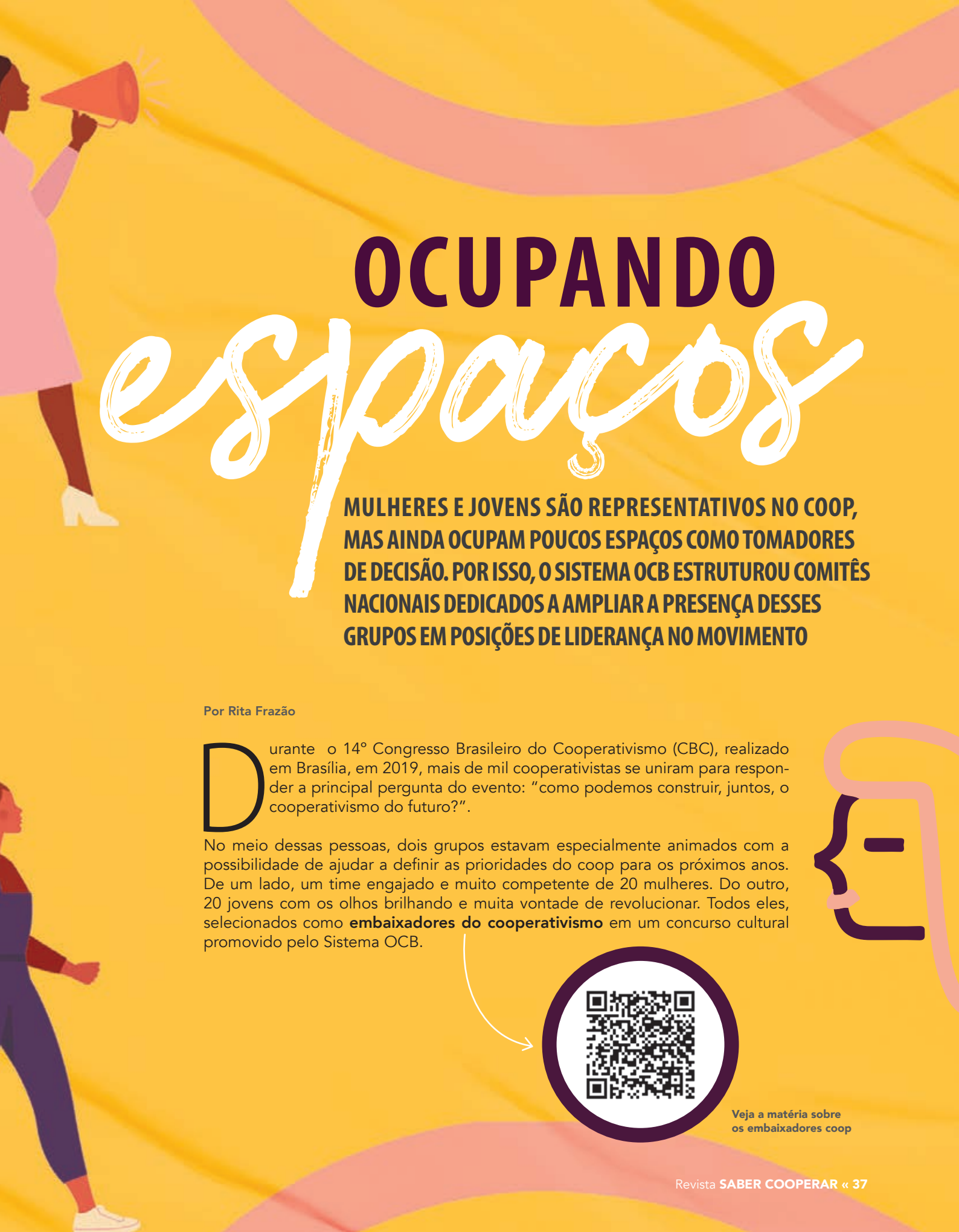
No atual cenário econômico — em que não há vagas para a grande massa que está procurando emprego, no auge da capacidade produtiva —, fica ainda mais difícil encontrar alternativas para quem está à margem da sociedade, seja porque são mais velhas, seja porque já foram ou estão presas. Nessa realidade, o cooperativismo faz sentido, por juntar o saber fazer com um projeto.

“As cooperativas fazem muito sentido para idosos, ex-detentos e detentos, mas não são um modelo criado para eles; não têm essa intenção intrínseca, mas podem ser utilizadas para esse fim. Há vários projetos bacanas que se preocupam com a reintrodução das pessoas a partir dos 50 anos no mercado de trabalho. O mais legal seria formar não uma cooperativa só de idosos, mas com uma mistura de idades. Ambos os grupos têm muito a ensinar e a aprender em um mundo que descarta uma geração mais antiga e pega uma nova”, considera Waldyr Colloca.

Ainda segundo Colloca, quando se fala em cooperativismo para pessoas acima dos 50 anos, não faz muito sentido pensar em outro ramo que não o das cooperativas de trabalho. “Enquanto as demais cooperativas servem para incluir ou reincluir empreendedores de qualquer idade no mercado de negócios, as cooperativas do setor de serviços são aquelas que, por natureza e vocação, se consubstanciam na mais preciosa e adequada ferramenta de reinserção dos profissionais excluídos no mercado de trabalho”, explica.

De fato, cooperativas são instrumentos de inclusão, jamais de isolamento. Por isso, elas deveriam abrir espaço para pessoas de todas as idades. “Me parece uma ideia bastante plausível e interessante que a ‘comunidade madura’ se reúna em torno de um projeto cooperativista; não há dúvida nenhuma de que faz mais sentido ainda que esse mesmo grupo, visando não só a integração entre gerações, como também — e sobretudo — a inversão dessa perversa lógica, segundo a qual uma geração precisa desaparecer para dar lugar à outra, aceite de braços abertos o ingresso de associados mais jovens”, finaliza o advogado. ■





OCUPANDO espaços

MULHERES E JOVENS SÃO REPRESENTATIVOS NO COOP, MAS AINDA OCUPAM POUCOS ESPAÇOS COMO TOMADORES DE DECISÃO. POR ISSO, O SISTEMA OCB ESTRUTUROU COMITÊS NACIONAIS DEDICADOS A AMPLIAR A PRESENÇA DESSES GRUPOS EM POSIÇÕES DE LIDERANÇA NO MOVIMENTO

Por Rita Frazão

Durante o 14º Congresso Brasileiro do Cooperativismo (CBC), realizado em Brasília, em 2019, mais de mil cooperativistas se uniram para responder a principal pergunta do evento: “como podemos construir, juntos, o cooperativismo do futuro?”.

No meio dessas pessoas, dois grupos estavam especialmente animados com a possibilidade de ajudar a definir as prioridades do coop para os próximos anos. De um lado, um time engajado e muito competente de 20 mulheres. Do outro, 20 jovens com os olhos brilhando e muita vontade de revolucionar. Todos eles, selecionados como **embaixadores do cooperativismo** em um concurso cultural promovido pelo Sistema OCB.



Veja a matéria sobre
os embaixadores coop



Em seus respectivos grupos, essas mulheres e jovens fizeram sugestões que hoje estão ajudando a modernizar o cooperativismo. Uma delas foi justamente aumentar a presença desses dois públicos estratégicos nas esferas decisórias do nosso movimento.

O primeiro passo formal nesse sentido foi dado em 2020, com a criação de dois comitês, que recentemente ganharam nomes e identidade visual: o Elas pelo Coop (Comitê Nacional de Mulheres Cooperativistas do Sistema OCB) e o Geração C (Comitê Nacional de Jovens Cooperativistas do Sistema OCB).

“Nós, mulheres e jovens, tivemos direito a voto durante as escolhas da agenda do cooperativismo e isso foi algo extremamente valioso. Uma coisa é você assistir e

acompanhar o que os diretores e presidentes estão deliberando, outra coisa é participar e ter a chance de concordar ou não para aquelas ideias”, comenta Jamile Guimarães, coordenadora do Elas pelo Coop.

Cooperada e delegada do Sicredi Ceará Centro Norte, Jamile sempre buscou o reconhecimento e a valorização do público feminino, desde quando ingressou no movimento cooperativista, há mais de dez anos. A advogada tributarista de humor contagiante defende: “lugar de mulher é onde ela quiser”.

À frente do Elas pelo Coop — comitê que reúne 23 mulheres de 16 estados e diferentes ramos do cooperativismo —, Jamile busca melhores soluções para dar mais oportunidades e reconhecimentos às mulheres no

cooperativismo brasileiro. Objetivo? Ampliar o número de cooperadas em cargos de liderança, além de incentivar a implementação de comitês de mulheres nas coops de todo o Brasil.

Imbuída desse propósito, Jamile levou a ideia para a sua cooperativa e foi peça fundamental na organização de um comitê local com foco nas mulheres.

“Tínhamos a necessidade de engajar esse público nas ações da cooperativa, então nos organizamos para fazer acontecer. Participamos de cursos, de capacitações e muito mais. E já temos resultados. Agora, as mulheres fazem parte da administração, da controladoria e de outras áreas de liderança. Ganhamos espaço, e isso é gratificante”, explica Jamile.

FOTO: ARQUIVO PESSOAL



“AGORA, AS MULHERES FAZEM PARTE DA ADMINISTRAÇÃO, DA CONTROLADORIA E DE OUTRAS ÁREAS DE LIDERANÇA. GANHAMOS ESPAÇO, E ISSO É GRATIFICANTE”

Jamile Guimarães
Coordenadora do Elas pelo COOP





Elas pelo Coop

As mulheres não estão para brincadeiras e estão prontas para mostrar o que melhor sabem fazer: cooperar!

“Elas têm sido inspiração, motivo de estabilidade, de perseverança, de fé e esperança para o nosso cooperativismo. São fundamentais para que continuemos lutando pelo cooperativismo”, afirma o presidente do Sistema OCB, Márcio Lopes de Freitas.

O **Anuário do Cooperativismo Brasileiro de 2021** indicou que dos mais de 17 milhões de cooperados de 2020, 40% são mulheres. E a expectativa é de ampliar esse número nos próximos anos, especialmente nos cargos de liderança — visto que, atualmente, apenas 17% deles são ocupadas por elas.

“Estamos ganhando espaço, notoriedade, voz. O Comitê de Mulheres vem para fortalecer esse caminho lindo que estamos traçando. Temos mulheres muito inteligentes e capazes no coop”, diz Jamile Guimarães.

Maria Silvana Ramos é uma dessas mulheres. Alegre, persistente e comprometida, a “Sil cooperativista”, de 63 anos, é natural de Minas Gerais e é assessora de desenvolvimento Cooperativista na Cooperativa Agroindustrial do Tocantins (Coapa).

Sil conheceu o cooperativismo em 1991, quando começou a trabalhar como consultora de sistemas. Sete anos após o primeiro contato com o movimento, a mineira — que hoje mora em Pedro Afonso, no Tocantins — decidiu não querer outra coisa para vida. “Eu queria trabalhar em uma cooperativa”, recorda. O sonho se realizou em 2000 quando ela ingressou na Coapa.

Ainda em 2010, Sil ingressou no Comitê de Mulheres da cooperativa. Ela também é cooperada e integrante do Comitê de Mulheres Sicredi MS/TO, conselheira de Administração do Sescop Tocantins e representante do estado no Elas pelo Coop.



Conheça o Anuário
Brasileiro do
Cooperativismo 2021



"Para mim, a essência do cooperativismo é a união, e as mulheres precisam se unir para realizarem maravilhas por todas nós e também para o cooperativismo", diz.

Desde o início de suas operações, o Núcleo de Mulheres da Coapa — que está em processo de reformulação — realizou diversas capacitações profissionais, feiras de alimentos artesanais e artesanatos de materiais recicláveis para gerar renda à agricultura familiar. Já no Sicredi MS/TO, o Comitê de Mulheres atua junto ao Sescop local na campanha Cooperrar Pela Vida para a arrecadação de absorventes higiênicos.

Juventude e Transformação



A certeza de Jessyca Leon não deixa dúvida: "os jovens são o futuro". Natural de uma cidadezinha do interior do estado gaúcho, São Sepé, a jovem de 28 anos é coordenadora do Geração C e elogia a iniciativa da OCB para incluir a nova geração no cooperativismo.

"Os jovens têm novas ideias, perspectivas de futuro, estão atentos às causas sociais que o cooperativismo defende. Acaba sendo até mesmo uma estratégia para prepará-los para os próximos anos do cooperativismo, para ensiná-los. Eles estão vindo com propósitos de vida, estão com sede de fazer acontecer. Tem muitos estudos que caracterizam a personalidade dos jovens como geração Y, Z e diversas nomenclaturas. Por que não uma Geração C?", provoca a gaúcha, de família cooperativista, que iniciou a sua vida de cooperada na Federação das Cooperativas Vinícolas do Rio Grande do Sul em 2016. Hoje, a jovem líder faz parte do Setor Social da Cooperativa Vinícola Aurora, em Bento Gonçalves (RS).

FOTOS: ARQUIVOS PESSOAIS



De cima para baixo:

Larissa de Souza, Jessyca Leon
e Ana Luíza Borges

“QUEREMOS UM COOPERATIVISMO MAIS PARTICIPATIVO E INCLUSIVO. POR ISSO, CRIAMOS OS COMITÊS NACIONAIS DE MULHERES [ELAS PELO COOP] E DE JOVENS [GERAÇÃO C] NO SISTEMA OCB”

Márcio Lopes de Freitas,
Presidente do Sistema OCB

De fato, a análise mais recente da Bi.Co-op, revela que cerca de 1,9 milhão de jovens entre 18 e 30 participam do cooperativismo. Uma delas é Ana Luíza Borges, natural de Brasília, cooperada do Sicoob Credijustra desde os nove anos de idade.

“É importante que os jovens saibam pelo que estão lutando e essa iniciativa da OCB [o Comitê Geração C] só mostra que podemos, sim, fazer parte dessa evolução. Me senti honrada quando recebi o convite”, comenta Ana Luíza.

Também filha de cooperativistas, Ana participou do programa **Somos Líderes** do SESCOOP Nacional, em 2019. Lá, pôde compreender melhor o movimento e, desde então, tem no fortalecimento do coop uma “missão de vida”.

“O cooperativismo é o melhor modelo econômico que existe, por unir o capital ao social — dois conceitos que deveriam caminhar de mãos juntas”, ressalta. Para ela, incluir os jovens é a melhor maneira de perpetuar e alavancar o movimento. ■



Conheça aqui o programa
Somos Líderes

Protagonistas DA COOPERAÇÃO

**VEJA COMO CINCO MULHERES ESTÃO IMPACTANDO
POSITIVAMENTE O COOPERATIVISMO E, DE QUEBRA,
ABRINDO ESPAÇO PARA OUTRAS MULHERES
BRILHAREM EM NOSSO MOVIMENTO**

Por Débora Brito

As mulheres estão fazendo a diferença no fortalecimento e profissionalização de suas cooperativas. Independentemente do ramo, elas têm a cultura de investir na própria formação e são mestres em propor soluções inovadoras, quando colocadas diante de algum desafio.

Apesar de ainda não representarem a maioria dos cooperados nos números e nas estatísticas, principalmente em cargos de gestão (**veja infografia**), elas têm feito valer sua presença quando colaboram em demandas específicas ou comandam algum setor da cooperativa.

Confira, a seguir, cinco histórias de mulheres que tomaram as rédeas do próprio destino e encontraram, no cooperativismo, um propósito de vida.

Uma mulher de vanguarda

Protagonista: Sarita Rocha

Onde atua: Unimed Campo Grande

Como apoia outras mulheres: primeira mulher presidente da Unimed Campo Grande, da Federação das Unimeds do Mato Grosso do Sul e também da Central Nacional Unimed, ela vem abrindo portas para outras mulheres ocuparem cargos de liderança nesse e em outros sistemas

A cardiologista Sarita Rocha entrou para o mundo do cooperativismo médico com uma missão bastante peculiar: a de trabalhar com auditoria na Unimed Campo Grande. Acostumada a plantões noturnos e rotinas exaustivas em hospitais, ela decidiu ingressar no cooperativismo para ter mais tempo para cuidar do casal de filhos, na época, ainda bebês. Seguindo o conselho de amigos, fez o concurso para auditoria e passou. Ela mal podia imaginar que o ingresso na cooperativa seria apenas o começo de uma carreira guiada para a gestão.

Com a experiência e o conhecimento adquiridos na área, ela foi galgando novos cargos: em três meses, assumiu a coordenação da auditoria; outros seis meses depois, foi convidada a ocupar a diretoria de Assistência Médica. Sarita conciliava o trabalho na cooperativa com os atendimentos como cardiologista em seu consultório. Ao fim do mandato como diretora de Assistência Médica, uma nova missão já estava re-

servada a ela: a diretoria administrativa de Tecnologia da Informação, além da vice-presidência da cooperativa. Tudo isso em apenas quatro anos no movimento cooperativista.

Encerrado esse novo mandato da diretoria, Sarita foi eleita a primeira mulher presidente da Unimed Campo Grande. “No primeiro mandato como presidente, era apenas eu como mulher, e depois eu fui agregando mulheres como conselheiras, diretoria”, recorda.

A grande marca da sua gestão na presidência foi a construção e implantação de um hospital de média e alta complexidade, com cerca de 200 leitos, que hoje é referência no Mato Grosso do Sul, além de um laboratório de excelência, o serviço de SOS e mudança de foco do atendimento domiciliar. O feito acabou projetando Sarita para a reeleição, com votação expressiva dos cooperados.

Ao fim do segundo mandato na presidência da cooperativa na capital sul mato-grossense, Sarita foi incentivada a prosseguir no movimento cooperativista, sendo eleita presidente da Federação das Unimeds do Mato Grosso do Sul — cargo também ocupado pela primeira vez por uma mulher.

E a escalada da “Doutora Sarita” não acabou por aí. Como presidente da Federação, foi convidada para integrar um grupo criado para implementar uma nova forma de gestão da Unimed em nível nacional. O grupo, conhecido como Sistema 2021, se reuniu por quase dois anos para levantar os principais desafios e definir projetos inovadores para o futuro do sistema Unimed. Nesse processo, Sarita foi convidada a fazer parte da diretoria-executiva da Central Nacional Unimed e se tornou, mais uma vez, a primeira mulher a ocupar a diretoria da Central.



FOTO: ARQUIVO PESSOAL

O primeiro ano de sua gestão em nível nacional, concluído no mês de março, foi permeado por muitos desafios, principalmente em razão do contexto de pandemia. “Entrei como diretora técnica operacional e, em menos de um mês, assumi também a diretoria administrativa e depois de um tempo a área atuarial. São áreas grandes, com vários colaboradores e um desafio enorme. Felizmente tivemos um cumprimento muito além da meta, resultado positivo e interessante. A questão do clima organizacional é outra”, celebra.

Sarita tem pela frente o desafio de promover a inclusão de mais mulheres nos cargos de gestão. Atualmente, a Central Nacional da Unimed tem 74% do quadro geral ocupado por mulheres, sendo que 60% dos cargos de liderança estão ocupados por mulheres, distribuídas em unidades de negócios por todo o País. De 2012 até o primeiro trimestre deste ano, 70% das promoções para cargos de gestão foram para profissionais mulheres. Mas, considerando todo o Sistema Unimed, elas representam apenas 8% dos dirigentes.

“E eu não estou falando nem de presidente, que tem duas ou três mulheres em 340 singulares no país. Quando eu vou a uma convenção e vou a um jantar eu até percebo a presença do feminino porque chegam as esposas. Mas na convenção propriamente sou eu e um mar de homens e algumas pouquíssimas mulheres, e aí é bastante difícil. Mas eu sigo em frente. Espero meu momento de falar, sou muitas vezes interrompida, e aumento às vezes o volume para que a coisa aconteça”.

“MULHER TEM QUE ESTUDAR MAIS, ÀS VEZES TEM DE AUMENTAR O TOM DE VOZ PARA SER OUVIDA”.

Sarita Rocha, Unimed Campo Grande

DAMA DE FERRO

A médica credita sua ascensão no sistema ao apoio inicial que recebeu na cooperativa de Campo Grande, à sua própria personalidade de gestora com foco em execução e também ao legado de sua família. Mas à medida que foi crescendo no sistema, não ficou illesa aos desafios como mulher.

“Meu pai teve um casal de filhos e sempre fez questão absoluta que eu fosse criada de igual forma ao meu irmão. Se era pra ensinar a trocar um pneu, tinha que estar os dois. Meus pais sempre me incentivaram, mas no ambiente de trabalho senti algumas diferenças. Mulher tem que estudar mais, às vezes tem de aumentar o tom de voz para ser ouvida. Querer diminuir minha importância por causa do perfume que eu uso, aí eu coloco realmente a pessoa no limite, na hora exata”, conta.

O tom duro que às vezes precisa adotar lhe rendeu na cooperativa o apelido de Margareth Thatcher, em referência à primeira-ministra inglesa conhecida como Dama de Ferro. Mas, Sarita afirma que leva na boa e que se orgulha de

ocupar o cargo e ser uma referência para outras mulheres.

Além de agregar colaboradoras em sua equipe, a diretora tem incentivado um grupo feminino dentro da central a apresentar projetos que possam ser desenvolvidos com resultados que mostrem a capacidade delas. E para driblar as barreiras, Sarita também lembra que as mulheres devem manter a essência do cooperativismo.

“Os valores e os princípios cooperativistas nos diferem completamente e o impacto disso a gente percebe na entrega, na qualidade do atendimento. Temos de estar preocupados com os resultados, mas não só com a margem de lucro líquida que a empresa está tendo, e sim com o conceito saúde. O nosso foco é olhar para a saúde como um todo. Estamos falando da qualidade de vida, do bem-estar social, de saúde mental, nutricional, psicossocial, o sentido amplo de saúde. Se você conhece, vivencia e se compromete com o coop, sua entrega será diferente lá na ponta; diferente de uma empresa não cooperativista”, explica.

Sempre em busca de novos desafios

Protagonista: Júnia Bueno Neves

Onde atua: Presidente da Engcoop e integrante da Comissão de Mulheres da Organização das Cooperativas de Minas Gerais (Ocemg)

Como apoia outras mulheres: ocupando espaços de liderança e abrindo espaço para outras mulheres fazerem o mesmo dentro e fora do cooperativismo

“O FOCO É A MULHER, NÃO IMPORTA SE ELA É DE UMA COOPERATIVA DE SAÚDE, DE TRABALHO, DE CRÉDITO”.

Júnia Bueno Neves, Engcoop e integrante da Comissão de Mulheres da Organização das Cooperativas de Minas Gerais (Ocemg)

Quando se fala do impacto do protagonismo feminino, os bons exemplos vêm de diferentes gerações de mulheres. Jovens ou mais maduras, iniciantes ou não no cooperativismo, elas não desperdiçam a oportunidade de inovar e romper barreiras.

Mineira de Belo Horizonte, Júnia Bueno Neves, de 58 anos, construiu uma carreira sólida e respeitada como engenheira civil. Trabalhou na Prefeitura de BH por 42 anos e ocupou diferentes cargos, incluindo de gestão, no sistema Confea-Crea (Conselhos Federal e Regional de Engenharia e Agronomia), depois de eleita por seus pares.

Mas Júnia nunca se aquietou. Há pouco mais de cinco anos, ela decidiu ingressar no cooperativismo e já vem colhendo frutos de um trabalho diferenciado no mercado de engenharia. Filha de uma grande cooperativista, José Neves, fundador da Unimed BH, ela também se tornou uma fundadora e criou, em 2017, a Cooperativa de Trabalho de Engenharia e Agronomia (Engcoop).

O objetivo era reunir profissionais engenheiros e agrônomos de diferentes especialidades, como civil, mecânica, química, arquitetura, geociências, ambiental, saúde, indústria, entre outras, para prestar serviços técnicos de planejamento, consultoria, elaboração de projetos, estudo de viabilidade econômica, perícia, vistoria, laudos, direção de obras e outros. A cooperativa atende a projetos da iniciativa privada e do setor público e também oferece cursos de capacitação.

“Oferecemos uma gama muito grande de serviços. Hoje tem cerca de 100 cooperados que atendem no Brasil inteiro. Mas com a pandemia, tivemos um processo difícil na engenharia em 2020 e 2021. Agora é que a gente está fazendo essa reversão, porque algumas coisas estão sendo modificadas e impulsionadas no mercado de trabalho da engenharia”, conta.

Como mulher, não é difícil imaginar os desafios enfrentados por Júnia na área da engenharia. Ela se formou no final da década de 1970, quando os cursos da área de exatas eram majoritariamente masculinos. Felizmente, ela não se intimidou e hoje, aos 68 anos, sente-se mais preparada para contornar e confrontar as situações de preconceito.

“Alavancar uma cooperativa que ainda não é tão conhecida na sociedade nem no meio cooperativista não é fácil. É preciso ter uma postura de se impor e entrar nas interlocuções com o masculino sabendo que toda vez é um desafio”, disse.

Junia também preside a Associação de Engenheiros e Arquitetos da Prefeitura de BH e é diretora administrativa da Mútua, o braço assistencial do Confea-Crea. A engenheira ainda integra um grupo de mulheres cooperativistas do Sistema Ocemg, que busca capacitar as cooperadas e aumentar a participação feminina nas cooperativas, principalmente nas instâncias de poder e gestão.

“Começamos a ter as primeiras reuniões para discutir essa questão da mulher no cooperativismo, independente do ramo. O foco é a mulher, não importa se ela é de uma cooperativa de saúde, de trabalho, de crédito. Vamos fortalecendo e criando alternativas para termos representação dentro do sistema, tanto nas regionais, quanto em nível nacional” sugere.

Junia defende que as mulheres precisam ser reconhecidas por seu profissionalismo, ocupando todos os espaços que puder. “A mulher pode estar onde ela quiser, fazer o que ela quiser. Então, é a oportunidade que a gente tem para dizer que se coloque, se apresente. O caminho não é fácil, mas o movimento de ocupação precisa vir da gente”.

Presença necessária

FOTO: ARQUIVO PESSOAL



Protagonista: Aline Sleutjes

Onde atua: Congresso Nacional

Como apoia outras mulheres: inspirando-as com seu exemplo. Ela foi a primeira mulher a assumir a presidência da Comissão da Agricultura da Câmara dos Deputados

Para a deputada federal Aline Sleutjes (PR), o número de mulheres no cooperativismo demonstra que elas estão conquistando seu espaço, mas ainda há mais para ser alcançado. “Precisamos criar meios de apoiar e incentivar mulheres para novas missões nas cooperativas e na política”, declarou.

Por ser de uma família e de uma cidade com forte vocação coope-

rativista e agropecuária, a deputada entende que o protagonismo feminino tem muito a contribuir para o mundo do cooperativismo e do campo.

“Precisamos refletir sobre o espaço das mulheres em todos os níveis hierárquicos no ambiente de trabalho, que deve ser o mais amplo possível em prol não apenas do desenvolvimento coletivo, mas também da equidade social. As mulheres têm conquistado espaços de destaque em diversos setores da sociedade e no agronegócio

“UM TRABALHO QUE SEMPRE FOI CONSIDERADO BRUTO, PODE SIM TER A FORÇA E O OLHAR FEMININO”.

Aline Sleutjes, Congresso Nacional

não é diferente. Um trabalho que sempre foi considerado bruto, pode sim ter a força e o olhar feminino”.

Natural de Castro, cidade do interior do Paraná considerada a capital do leite, Aline foi vereadora por dois mandatos e se tornou a primeira mulher a representar o município na Câmara dos Deputados. Já em seu primeiro mandato, foi a primeira mulher a assumir a presidência da Comissão da Agricultura da Câmara dos Deputados — um desafio e tanto, pois ela assumiu o cargo em plena pandemia.

No primeiro ano da crise sanitária, a maior parte das atividades parlamentares foi interrompida e as votações estavam restritas ao plenário. As demandas de 2020 foram acumuladas para o ano seguinte, mas sob a presidência da deputada, a comissão tirou muitos projetos da fila. *“Tive que acelerar e com o apoio e respeito dos meus colegas, conseguimos votar 160 projetos e realizar mais de 90 audiências públicas”*, relata.

A deputada também é titular da Secretaria da Mulher da Câmara e desabafa: ser mulher na política sempre é um desafio, em razão da cobrança que sofre para conciliar o trabalho de fora com a vida doméstica, os estudos, a vida social e o cuidado da família.

“Cuidar da casa e dos filhos ainda é visto muitas vezes como uma obrigação feminina e que os homens não precisam se preocupar. Mas temos conquistado nossos espaços não só na política, mas nas demais funções, provando nossa capacidade, desenvoltura e comprometimento”, comenta Aline.

Semeando futuros

Protagonista: Divani Matos

Onde atua: Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (Sescoop)

Como apoia outras mulheres: coordenadora de um programa de capacitação de lideranças para cooperativas agropecuária



FOTO: ARQUIVO PESSOAL

“Falar de protagonismo feminino é falar de empoderamento feminino. As mulheres investem em seu próprio empoderamento quando dedicam tempo para estudar e para investir em sua qualificação”, ressalta Divani Matos, coordenadora do projeto Semeando Futuros, desenvolvido pelo Sistema OCB em parceria com o Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (Mapa) para formar e capacitar lideranças femininas para o Agro, especialmente no âmbito da agricultura familiar.

Ao participar de capacitações como essa, Diva, como é conhecida, tem a oportunidade de compartilhar um pouco de sua própria vivência. Nascida em Januária, norte de Minas Gerais, assim como muitas meninas do interior, ela teve de lutar muito para estudar.

Aos 18 anos, Diva ouviu seu pai dizer que — para uma mulher — bastava concluir o Ensino Médio. “Eu tive de sair da minha cidade, que não tinha faculdade na época, para estudar. Meu pai, no começo, não aceitava essa ideia. E minha mãe não sabia como me apoiar”, relata.

Ela conta que discordou, esperneou, chorou e com muita garra, perseverança e, claro, muito estudo, conseguiu ser aprovada no vestibular de Pedagogia na Universidade Federal de Viçosa (UFV), distante cerca de 800 km de sua cidade natal e localizada na zona da mata mineira. “Morei em Viçosa, em alojamento e enfrentei, com essa escolha, uma evidente decepção do meu pai”.

Na Universidade, Diva se engajou no movimento estudantil e despertou uma curiosidade acadêmica pelo tema do protagonismo feminino, inspirada nas próprias barreiras, antes consideradas por ela mesma como intransponíveis. O tema das mulheres continuou em seus estudos no Mestrado em Extensão Rural (UFV). Mas sua trajetória no cooperativismo e

associativismo, em especial com lideranças femininas, não ficou só na teoria. Ainda recém-formada, ela passou a trabalhar com associação de mulheres extrativistas cuja principal bandeira era o empoderamento feminino.

Diva trabalhou por vários anos como consultora do tema em organismos de cooperação internacional, como a Organização das Nações Unidas para a Agricultura e Alimentação (FAO), o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) e o Instituto Interamericano de Cooperação para a Agricultura (IICA). Também passou por diferentes cooperativas e trabalha no Sistema OCB desde abril de 2013.

“Não importa onde atuo, sempre procurei direcionar o meu olhar para as particularidades e os desafios das mulheres. Ao estimular o protagonismo feminino não estamos querendo o lugar dos homens, queremos a igualdade, a equidade, o respeito. Assegurar espaços para a liderança feminina nas organizações não é uma questão de ser ‘politicamente correto’ e está intrinsecamente ligado ao desempenho das organizações como um todo, incluindo a economia, como diversos estudos comprovam. Inovação é outro tema que surge quando falamos em tendências de futuros, no plural, mesmo. E como inovar contando sempre com as sugestões de um mesmo perfil de liderança?” questiona.

“AO ESTIMULAR O PROTAGONISMO FEMININO NÃO ESTAMOS QUERENDO O LUGAR DOS HOMENS, QUEREMOS A IGUALDADE, A EQUIDADE, O RESPEITO”.

Divani Matos, Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (Sescoop)

Fazendo acontecer



Protagonista: Débora Ingrisano

Onde atua: Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (Sescoop)

Como apoia outras mulheres: defendendo que elas se posicionem contra o assédio e a injustiça no mercado de trabalho, entendendo a importância que têm para o futuro do cooperativismo.

Do início como estagiária em uma cooperativa de crédito no interior do Paraná até a coordenação de uma área estratégica no Sistema OCB, foram mais de 20 anos de uma trajetória de lutas e determinação. Débora Ingrisano ingressou no mundo do cooperativismo ainda muito jovem, quando cursava Administração, e não desperdiçou as oportunidades que surgiram pelo caminho.

Ela começou em uma agência que atende cooperados e passou por diferentes funções, como caixa e o atendimento de clientes, até que o presidente da cooperativa na época notou sua habilidade de comunicação e a convidou para estruturar a área de marketing. Mesmo sendo ainda uma estudante, aceitou o desafio.

“Comecei a cuidar da área e adorei. Eu me identifiquei demais com comunicação e marketing nessa cooperativa singular. De-

pois, apareceu uma oportunidade de ir para Brasília, trabalhar na Confederação, daí eu cuidei de um projeto de padronização e ampliação da marca Sicoob”, conta.

Mais adiante, depois de morar um tempo fora do país com a família, Débora voltou para a área de marketing da cooperativa, quando foi convidada para trabalhar em uma área comercial, de apoio aos negócios. E a guinada mais recente na carreira ocorreu em novembro de 2021, quando foi convidada para ingressar no sistema OCB, como Gerente de Desenvolvimento de Cooperativas.

“Esse convite me atraiu muito, porque é um sonho pra todo mundo trabalhar no Sistema OCB, por ser a maior organização do cooperativismo. E também por trabalhar com educação, que é algo que eu gosto muito. Essa é minha história”, resume.



FOTO: ARQUIVO PESSOAL

Sobre os desafios enquanto mulher, Débora compartilha que mudou sua percepção à medida que a temática ganhou mais abertura na sociedade. Ao longo de sua carreira, ela reagiu de maneira diversa à medida que foi amadurecendo sobre o assunto.

“Quando eu era mais jovem, eu ensinava as meninas que trabalhavam comigo a não se importar, dar uma risadinha se ouvisse alguma piadinha. Hoje, quando eu lembro, eu até já pedi desculpa para essas mulheres. Eu não tinha noção de que estava errado e que é preciso se posicionar para evitar a normalização do assédio”, relembra.

Outro aprendizado importante na carreira de Débora veio depois da leitura do livro “Faça Acontecer”, de Sheryl Sandberg **(veja quadro)**. A autora fala que homens são promovidos por potencial e mulheres por entregas. “De fato, sempre tive que entregar, entregar, entregar. Cheguei a liderar equipes sem cargo de gestão, para depois receber parabéns. E vi homens chegando com menos experiência do que eu, com quase nenhuma entrega, subindo na carreira com argumentos como: “olha, ele tem muito potencial, tem três pós-graduações”, mas e as entregas?”, questiona.

No cargo atual, em um ambiente majoritariamente feminino, Débora sente-se mais encorajada a incentivar outras mulheres a mostrarem seu potencial e avançarem na carreira cooperativista, principalmente no contexto de valorização de uma maior diversidade nas empresas.

“O cooperativismo é um movimento socioeconômico. E a parte social, eu acredito que as mulheres fazem com mais destreza porque o feminino é acolhedor, é humano. O protagonismo feminino é essencial para que o cooperativismo tenha futuro. Hoje, temos uma grande quantidade de mulheres no mercado de trabalho, com capacidade de consumo e alto grau de instrução. Se a gente quer construir o futuro, não pode dispensar as mulheres por razões econômicas, educativas e sociais”, argumenta. ■

UM LIVRO DE REFERÊNCIA

O livro *Faça Acontecer*, da toda poderosa chefe operacional da Meta (antigo Facebook), Sheryl Sandberg, está em todas as listas de livros indicados para mulheres no mercado de trabalho. Ele trata da jornada profissional (e pessoal) da autora, mostrando os desafios pelos quais ela passou até conquistar um dos cargos mais cobiçados do planeta. A proposta é **encorajar as mulheres** a buscarem chegar ao topo de suas carreiras. Toda a venda do livro é revertida para o *Lean In* — organização não governamental dedicada a ampliar a participação de mulheres nas esferas mais altas das empresas e do poder.

“EU NÃO TINHA NOÇÃO DE QUE ESTAVA ERRADO E QUE É PRECISO SE POSICIONAR PARA EVITAR A NORMALIZAÇÃO DO ASSÉDIO”.

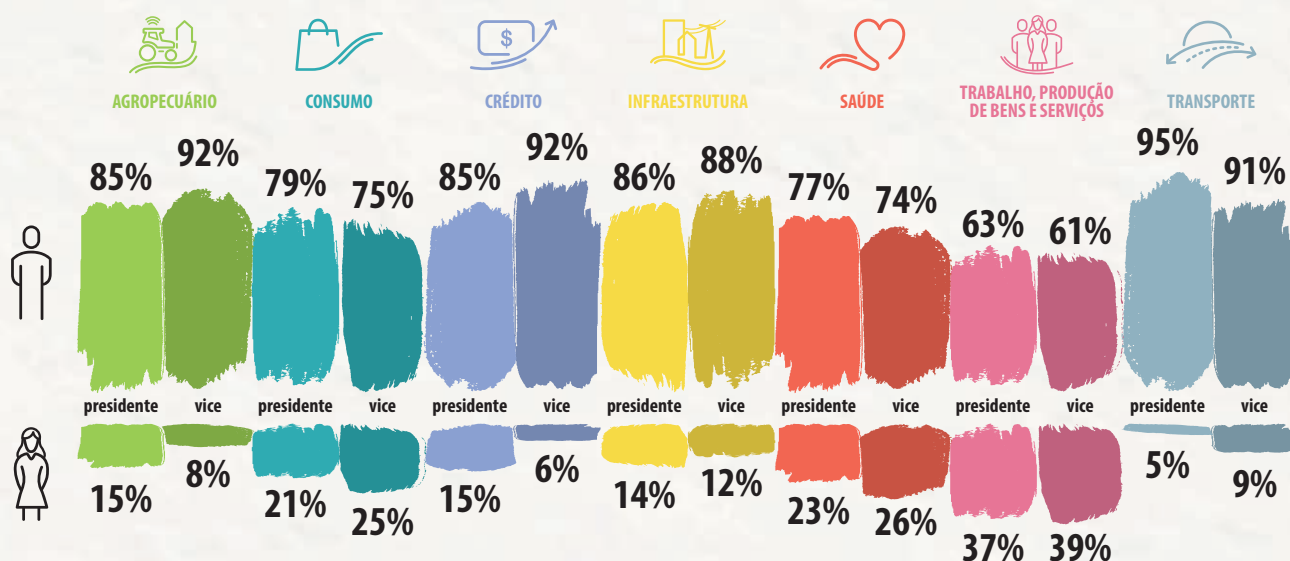
Débora Ingrisano, Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (Sescoop)

Mulheres no Coop



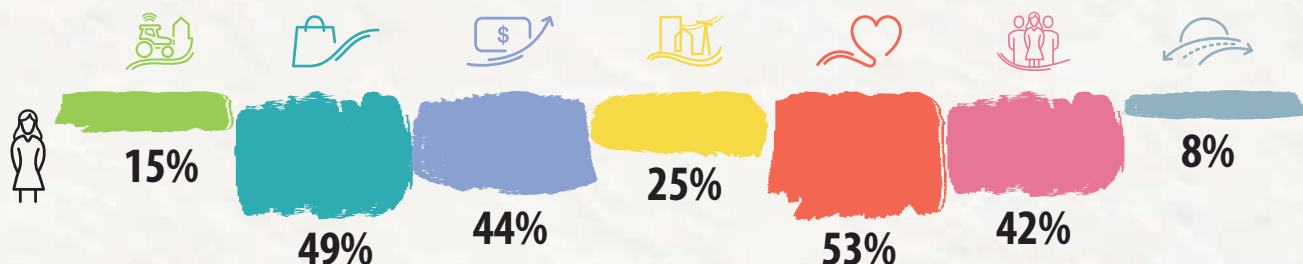
4 em cada 10 cooperados brasileiros são do sexo feminino

PARTICIPAÇÃO DE MULHERES NO QUADRO DE COOPERADOS POR RAMO



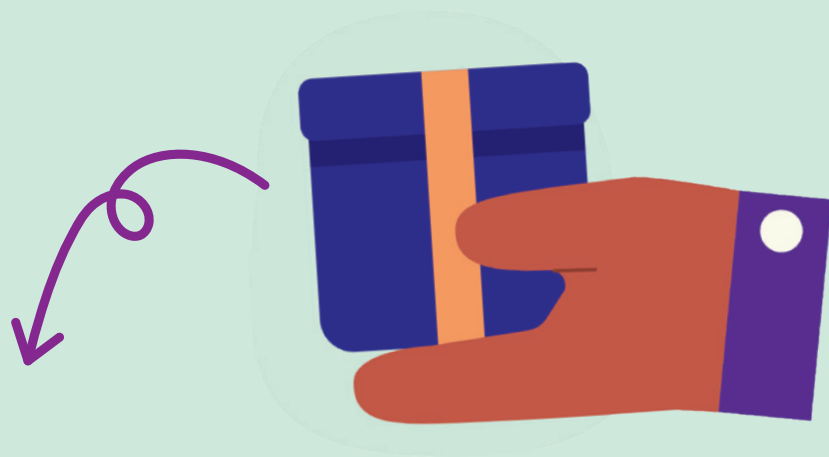
Apenas **17% dos cargos de liderança do coop** são ocupados por mulheres. Aumentar essa presença é um dos desafios do Elas no Coop — Comitê Nacional de Mulheres do Sistema OCB (veja matéria da página 20).

PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NA LIDERANÇA DE COOPERATIVAS POR RAMO





CIENTES DE QUE
A COOPERAÇÃO É
FACILITADORA DA
INOVAÇÃO, CINCO
COOPERATIVAS DO
PARANÁ SE UNIRAM
PARA CONSTRUIR UM
AMBIENTE FAVORÁVEL
À CRIAÇÃO DE NOVAS
IDEIAS, PRODUTOS
E SERVIÇOS



Por Alessandro Mendes

Não é novidade que a colaboração e o trabalho em equipe fazem um time mais forte para vencer desafios. Foi essa lógica da união de esforços e de estratégias para vencer objetivos em comum que deu origem ao CoopMode — projeto de intercooperação que envolve cinco cooperativas do estado do Paraná que decidiram, juntas, desenvolver um ecossistema de inovação.

O projeto foi criado em janeiro de 2021, inicialmente, com a participação das cooperativas agroindustriais Frísia, Castrolanda e Capal, que já mantêm uma parceria institucional intercooperativa representada pela marca Unium (veja quadro).

Por estarem sempre trabalhando juntas, as três coops perceberam que estavam enfrentando desafios muito parecidos para implementar a cultura da inovação em suas equipes. Por isso, decidiram montar um projeto conjunto de fomento à inovação. E, como a diversidade de olhares é fundamental para quem deseja criar algo novo, elas decidiram convidar uma quarta cooperativa para incrementar a parceria: a Capal Cooperativa Agroindustrial.

“Percebemos que, por meio do CoopMode, poderíamos atender demandas estratégicas das cooperativas participantes e também trabalhar em conjunto e agregar cada vez mais valor aos negócios da região”, destaca Fábio Solano, analista de Estratégia e Inovação da Frísia Cooperativa Agroindustrial.

O gerente de Estratégia, Projetos e Processos da Castrolanda Cooperativa Agroindustrial, Vitor de Almeida Fonseca, concorda e acrescenta: “Considerando as incertezas do mercado e os desafios envolvidos em cada ideia inovadora, é confortável saber que não estamos sozinhos. Juntos, conseguimos refletir melhor sobre situações novas, e o compartilhamento de experiências tem sido ótimo para tomarmos decisões mais assertivas”.



Os outros dois pilares da iniciativa são a realização de projetos conjuntos e a conexão com ecossistemas de inovação, com a promoção de editais de inovação e de ações de inovação aberta — aquelas realizadas em parceria com outras instituições.

Por decisões estratégicas, a implementação dos pilares do CoopMode vai acontecer aos poucos e o primeiro deles, que trata de cultura de inovação, já está em andamento. “Decidimos trabalhar, inicialmente, com a sensibilização da alta liderança, justamente para munirlos de dados sobre o ecossistema de inovação e de cases práticos de uso de novas tecnologias no agronegócio. Cada evento de sensibilização tem contado com uma média de 100 participantes, focando sobre tendências e novidades em todo o setor”, conta Fábio Solano.

Segundo Alessandra Heuer, responsável pela Comunicação e Marketing da Capal, os eventos de sensibilização de lideranças já começaram a trazer resultados positivos para sua cooperativa.

"Hoje, já vemos a cultura da inovação presente no dia a dia da Capal; estamos pensando de forma mais inovadora, buscando parcerias e ferramentas que vão nos ajudar nos resultados. Estamos pensando, também, que a inovação é agora, é hoje, e não algo distante", observa Alessandra.



“A DIFUSÃO DO MODO DE SER COOPERATIVISTA É APLICADA NA UTILIZAÇÃO DAS MELHORES PRÁTICAS DE CADA COOPERATIVA, COM VISTAS À POTENCIALIZAÇÃO DOS RESULTADOS.”

Danielle Machado, responsável pela área de Estratégia Corporativa da Agrária

Quanto mais coops inovando, melhor

No início deste ano, mais uma cooperativa agroindustrial paranaense, a Agrária, foi convidada a fazer parte do CoopMode.

“Em 2021, tivemos um *benchmarking* com a Castrolanda na área de Estratégia e Projetos, que abriu portas para a troca de experiências na área da inovação”, conta Danielle Machado, responsável pela área de Estratégia Corporativa da Agrária. “Recebemos o convite das cooperativas do Grupo Unium e encaramos como uma oportunidade para compartilhar experiências em inovação, tecnologia e ASG (sigla para ambiental, social e governança), discutindo e explorando oportunidades para crescimento dos cooperados e das cooperativas”, completa.

Segundo Danielle, o trabalho em intercooperação tem sido excelente para promover a busca por objetivos em comum. “A difusão do modo de ser cooperativista é aplicada na utilização das melhores práticas de cada cooperativa, com vistas à potencialização dos resultados. Dessa forma, nos apoiamos em nos mantermos atualizados sobre as novidades relevantes para o setor. Isso fortalece cada uma das cooperativas frente ao mercado”, observa.

Danielle destaca, ainda, que a parceria já está dando frutos. “Nosso grupo trabalha focado em resultados.



Elaboramos uma matriz de priorização dos assuntos de interesse em comum para as cooperativas e definimos um calendário de estudos dos temas mais relevantes. No mês de abril, tivemos a primeira palestra do ano com um especialista externo, que explorou as possibilidades de projetos de Energia Limpa”, conta.

Além das quatro cooperativas, o CoopMode conta com o apoio da Fundação ABC — instituição sem fins lucrativos que realiza pesquisa aplicada para desenvolver e adaptar novas tecnologias, com o objetivo de promover soluções tecnológicas para o agronegócio aos mais de 5 mil produtores rurais filiados às cooperativas Frísia, Castrolanda e Capal, além de agricultores contribuintes.

Para Luís Henrique Penckowski, gerente técnico de Pesquisa da Fundação ABC, a união de pessoas, trabalhando juntas para um mesmo objetivo, acelera a busca pela solução de um problema. “Nos mais de 95 anos de cooperativismo nos Campos Gerais, nós temos vários exemplos de que isso dá certo. É por isso que a Fundação ABC apoia o CoopMode para buscar soluções inovadoras aos produtores cooperados”, afirma.



Ecossistema da inovação

Para 2022, além da continuidade das atividades de capacitação e sensibilização, que serão estendidas a um público mais amplo das quatro cooperativas, as ações do projeto deverão ser ampliadas.

“Estamos agora entrando em uma nova etapa, que se refere às práticas de gestão de projetos específicos compartilhados nas cooperativas. O foco é entrar com esses projetos práticos com o objetivo de melhorar processos e produtos que as cooperativas trabalham”, explica Fábio Solano. “Essa nova fase poderá gerar resultados com alto grau de escalabilidade, uma vez que os projetos são voltados ao *core business* de todos os membros envolvidos”, completa.

Também está em estudo para este ano a abertura de editais de inovação em conjunto, com temáticas específicas e compartilhadas com os negócios das cooperativas. “Além disso, estamos debatendo a viabilidade de realizar programas de residência com foco em inovação”, conta o analista de Estratégia e Inovação da Frísia. ■

“NOS MAIS DE 95 ANOS DE COOPERATIVISMO NOS CAMPOS GERAIS, NÓS TEMOS VÁRIOS EXEMPLOS DE QUE ISSO DÁ CERTO.”

Luís Henrique Penckowski, gerente técnico de Pesquisa da Fundação ABC

A união faz a força

Criada em 2017, a Unium (fusão das palavras “união” e “um”) é uma das mais bem sucedidas iniciativas de intercooperação do país, envolvendo três das principais cooperativas agropecuárias do Brasil: Castrolanda, Frísia e Capal.

Antes de intercooperarem, essas coops atuavam de maneira independente nos mercados de leite e derivados lácteos, produção e comercialização de carne de suínos, e produção de trigo. Separadas, tinham recursos limitados para investir em pesquisa e em novas tecnologias e gastavam muito com marketing, logística e despesas administrativas. Foi então que decidiram unir forças para tornar o cooperativismo mais forte na região e criaram uma marca conjunta, a Unium.

Desde então, passaram a dividir despesas e a unir suas produções. Resultado? Em 2021, sob a marca Unium, faturaram R\$ 4 bilhões, consolidando-se como a segunda maior produtora de leite do Brasil. Além disso, exportam carne, rações e grãos para mais de 25 países. Para saber mais, acesse o case completo da Unium no **site do InovaCoop**



Entenda o poder da intercooperação

Sexto princípio do cooperativismo, a intercooperação é uma maneira inteligente e eficaz de fortalecer o nosso movimento. Afinal, quando uma coop cresce, todo o cooperativismo cresce junto, ganhando maior visibilidade na sociedade.

Ainda segundo a Aliança Cooperativa Internacional (ACI), a intercooperação tem natureza voluntária e consensual, não podendo ser imposta, necessitando do apoio e da contribuição de todas as partes envolvidas. Essas parcerias podem acontecer de diversas maneiras e com diferentes graus de comprometimento entre as partes. Confira:



Intcooperação local, nacional, regional e internacional: é a classificação mais básica e analisa o âmbito geográfico da parceria. Os acordos locais são válidos no município das cooperativas envolvidas; os regionais são mais amplos, abrangendo uma região, com um ou mais estados; a intercooperação nacional é válida em todo o Brasil e a internacional ultrapassa nossas fronteiras.

Intcooperação setorial e intersetorial: a intercooperação setorial é realizada entre cooperativas, centrais ou sistemas de um mesmo ramo; a intercooperação intersetorial é a realizada entre cooperativas, centrais ou sistemas de dois ou mais ramos diversos.

Intcooperação formal e informal: essa classificação envolve o formato legal da parceria. A intercooperação formal conta com estruturas ou contratos formais estabelecidos para esse fim; a informal tem, normalmente, mais flexibilidade e menores custos, mas acarreta maior insegurança, o que poderá causar problemas de governabilidade.

FOTO: ARQUIVO PESSOAL





Tania

A MULHER QUE FAZ

CONHEÇA UM POUCO MAIS DA HISTÓRIA E DO PERFIL DA PRIMEIRA EXECUTIVA A ASSUMIR A SUPERINTENDÊNCIA DA UNIDADE NACIONAL DO SISTEMA OCB

Por Devana Babu



Ela está ajudando a mudar a imagem da Casa do Cooperativismo desde 2008, quando assumiu uma vaga de assessora na instituição. Pioneira, arrojada e inovadora, Tania Zanella foi a primeira mulher a assumir a superintendência da Unidade Nacional do Sistema OCB. Antes disso, foi a primeira pessoa a assumir a Gerência-Geral da OCB — cargo que ajudou a criar e implementar, após ter sido a primeira mulher a assumir a Gerência de Relações Institucionais da instituição. Por essas e outras, Tania foi eleita, em 2021, uma das 100 mulheres mais poderosas do agronegócio brasileiro pela revista Forbes.

A história da nossa superintendente começou no interior de Santa Catarina, na pequena cidade de Ipumirim. Em um tempo em que a tecnologia não mantinha as crianças somente em casa, ela gostava de subir em árvores, brincar de pique-esconde, pique-pegas, bola de gude, queimada e de atirar com estilingue.

“A gente vivia em um ambiente, eu acho, muito mais seguro do que vivemos agora”, compara. Líder desde sempre, era ela quem decidia as brincadeiras, que só acabavam quando a mãe, de dentro de casa, chamava alto as crianças — sujas de tanto brincar — para entrar.

Tania é de uma família italiana. Os bisavós chegaram ao Brasil vindos de Gênova, cidade portuária da Itália, fugindo da guerra, da fome e da miséria. Os antepassados entraram no país por São Paulo e foram se espalhando pelo Sudeste, até o Sul. Os avós se estabeleceram em Santa Catarina e tiveram 12 filhos, sendo o mais novo o pai de Tania. Além de agricultores — ofício que se perpetuou pelas gerações seguintes —, a avó de Tania era professora de latim — profissão em voga na época. “Meus avós falavam praticamente cem por cento dialeto [variedade linguística regional da Itália]. Quando eu fui começar a fazer um curso de italiano [língua padrão do país todo], vi que era muito diferente”, recorda-se.

O pai de Tania, Valdir Zanella, iniciou na carreira política muito cedo, aos 18 anos de idade. Chegou a ser prefeito do município, Ipumirim, por cinco mandatos. Enquanto ela seguiu os passos do pai em relação ao direito e à vocação política, o irmão mais velho seguiu a veia agrônoma da família, e hoje é quem dá continuidade aos negócios. Tania fez todo o ensino fundamental em escolas públicas da cidade, formação à qual é muito grata. Aos 15 anos, decidiu mudar-se para Curitiba para continuar os estudos, pois, na cidade grande, teria condições melhores de alcançar os objetivos profissionais.

“Eu tive que viver muito cedo longe dos meus pais. Foi uma experiência muito bacana, mas que me fez amadurecer muito cedo”, conclui.

Quase 30 anos mais tarde, quando levou seu marido, Raul Monteiro, para conhecer a família, ele ficou impressionado com a influência dos pais e dos avós na formação da amada. “Ela já estava com os meninos na casa dos pais [os dois filhos, Luiz Felipe e Isabel, do casamento anterior de Tania], e eu fui conhecer a cidade de origem dela.

E me impressionou muito a qualidade da cidade, que vinha do compromisso do pai da Tania com a comunidade, pois ele teve cinco mandatos como prefeito. Essa parte da ligação da Tania com a política, a capacidade de realizar coisas, a seriedade e o compromisso, ela puxou do pai. E da mãe, ela herdou a força, a energia. A mãe dela, em casa, não para, está sempre fazendo tudo. É uma família bem tradicional italiana, laços de família muito fortes. Então, me surpreendeu ver como essa origem tem a ver com as características dela hoje”, avalia o marido.

Entretanto, de todas as heranças que Tania recebeu da família, a maior é, sem dúvida, afetiva: “Como eu tive um contato muito grande com meus avós, porque eles moravam com a gente, nossa casa estava sempre muito cheia. Foi isso o que me marcou: a casa cheia. Uma família de 12 irmãos, muitas visitas, a casa cheia de tios e primos. Essa coisa da família, de estar sempre ali, discutindo tudo, decidindo tudo em conjunto; aquela gritaria, que você não sabe se está falando ou brigando”, diverte-se a caçula, que acredita ter herdado também o hábito de elevar o tom de voz quando está entusiasmada.



FOTOS: ARQUIVO PESSOAL



Tania em família: com os pais e os filhos

Amor Antigo

A paixão pelo cooperativismo é outra herança que Tania recebeu da família. "Meu contato com o cooperativismo começou na infância, porque Santa Catarina é um estado extremamente cooperativista. Meus pais eram cooperados; então, eu já tinha esse contato e esse convívio ali", explica.

Outra paixão antiga foram os esportes. Alta e esguia, Tania era ponteira de um time de handebol, e das boas. Tanto que jogou profissionalmente, disputou o campeonato nacional pela Seleção Brasileira Juvenil e continuou praticando o esporte até o início da faculdade de direito, que cursou na Universidade do Vale do Itajaí (Univali).

Logo que se formou, Tania prestou exame para a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) e passou de primeira. Em seguida, começou a cursar a Escola Superior do Ministério Público, já com o objetivo de fazer carreira na instituição, na qual fizera estágio. Ela chegou a prestar concurso e trabalhou no Ministério por um período, mas, por questões financeiras, resolveu voltar para casa para montar o próprio escritório.



Tania e o marido, Raul Monteiro





De volta a Ipumirim, ela mal teve tempo de desfazer as malas. Poucos dias depois, recebeu uma proposta que mudaria sua vida: Odacir Zonta, que já foi vice-prefeito e prefeito de Ipumirim, e deputado estadual por Santa Catarina por dois mandatos, deixaria a Secretaria de Agricultura do estado para se candidatar a deputado federal, e convidou Tania para assumir a assessoria jurídica do gabinete.

“Ele ganhou as eleições e, em princípio, não ia trazer ninguém para Brasília, mas, como eu tinha feito um bom trabalho com a administração da campanha, ele me convidou pro gabinete. Eu aprendi muito com o deputado, iniciei toda a minha carreira com ele e estou em Brasília por causa dele”, reconhece Tania.

Foi na capital do país que Tania conheceu o primeiro marido, com

quem teve os dois filhos, Felipe e Isabel. “Passei um susto muito grande com meu primeiro filho. Ele teve um problema muito sério de saúde quando nasceu; então, foi talvez meu primeiro grande desafio na vida. O interessante era que não dependia de mim: dependia dele. Eu — que sempre fui muito afoita pras coisas, muito dinâmica em querer fazer e acontecer —tive de exercitar minha paciência: o tempo era dele, não meu. Hoje ele é um menino extremamente saudável e inteligente”, diz, grata.

Voltando à trajetória profissional, Tania trabalhou com Zonta por todo o primeiro mandato federal, de 2003 a 2006, e até a metade do segundo, quando ele foi reeleito. Em 2008, o então superintendente do Sistema OCB, Ramon Belisário, a convidou para integrar a equipe de assessoria parlamentar da organização. Fabíola Nader Mota, atu-

almente gerente-geral do Sistema, lembra-se da chegada dela na empresa e de como se tornaram amigas e parceiras profissionais.

“Eu era estagiária na época e ela foi contratada como assessora parlamentar para apoiar nossos trabalhos de relacionamento com os Três Poderes. Ela já tinha uma convivência bem legal com a equipe do Sistema, porque trabalhava para o deputado Zonta, que era o presidente da Frente Parlamentar do Cooperativismo. A gente já dialogava muito com ela, para nos apoiar nos temas que estavam tramitando e diziam respeito ao cooperativismo. Ela era o nosso apoio lá no Congresso e, como já conhecia muito sobre o coop, foi convidada para trabalhar aqui, ajudando a profissionalizar ainda mais o nosso trabalho de relações governamentais, que hoje já foi ampliado para Relações institucionais”, recorda-se.

FOTOS: ARQUIVO PESSOAL



Nossa superintendente casou no final de 2021

Mentora

A capacidade de sonhar e realizar foi a grande característica que a trouxe para o Sistema OCB e marcou sua trajetória na organização. Quando Ramon a convidou, o projeto deles era justamente estruturar a Gerência de Relações Institucionais da organização. Infelizmente, Ramon faleceu em abril daquele ano, devido a um acidente de carro, apenas um mês depois da chegada de Tania. Foi um grande baque para a recém-chegada, que, no entanto, não esmoreceu e levou a cabo a missão, com toda a equipe.

“Tania foi a minha mentora durante toda a minha carreira, sempre me apoiando, me dando oportunidades, me ensinando, apoiando ideias malucas e propondo ideias, também, sempre inovadoras, ousadas. A gente sempre teve um trabalho muito forte de parceria, uma relação de muito respeito que cresceu, também, para ser, inclusive uma, uma amizade”, reconhece, com alegria, Fabíola.

Na mesma época, Tania engravidou da segunda filha, Isabela. Quando voltou da licença-maternidade, o presidente do Sistema OCB, Márcio Lopes de Freitas, a convidou para assumir a Gerência de Relações Institucionais, cargo que ela ocupou de 2008 a 2012.

Esse foi apenas o pontapé para novos desafios e estruturas na casa. Já havia no planejamento estratégico da instituição a previsão de contratação de um gerente-geral — cargo que, até então, não tinha saído do papel. Mais uma vez pioneira, Tania foi a primeira pessoa a assumir o cargo, em 2012, e lá ficou até o ano passado, quando assumiu a superintendência da casa.

“TANIA FOI A MINHA MENTORA DURANTE TODA A MINHA CARREIRA, SEMPRE ME APOIANDO, ME DANDO OPORTUNIDADES, ME ENSINANDO, APOIANDO IDEIAS MALUCAS E PROPONDO IDEIAS, TAMBÉM, SEMPRE INOVADORAS, OUSADAS.”

Fabíola Nader Motta
Gerente-geral do Sistema OCB



Filhos e enteados que trazem alegria para a vida



FOTO: ARQUIVO PESSOAL

“Foi uma escolha natural”, disse Márcio Lopes de Freitas. “Tania é uma profissional respeitada na Casa, benquista nos estados e muito dedicada ao cooperativismo. Era muito lógico, para mim, que ela assumisse essa posição. Não a escolhemos como superintendente para cumprir algum tipo de cota na instituição. Ela vinha de uma carreira muito muito bem-sucedida: foi gerente; depois, gerente-geral, e agora é superintendente. É justo.”

A pergunta que fica agora é: que novidades Tania ainda trará para o Sistema OCB? Se considerarmos a trajetória dela até aqui, o certo é que ainda virá muita inovação, competência e pioneirismo.

“O que mais me chama atenção na Tania é a competência dela, sem dúvida, mas, principalmente, a vontade de realizar as coisas. Ela é uma pessoa extremamente focada, que tem uma missão, um objetivo. Ela tem isso claro de que essa missão dela é desenvolver e fazer a diferença na vida das nossas cooperativas, e para isso, dedica todo o esforço, toda a atenção, e não deixa nada tirá-la desse curso. Ela é uma pessoa que gosta de inovação, e exige inovação constante da equipe dela. Nada pode ficar no mesmo lugar, do mesmo jeito, tem que estar sempre melhorando e criando”, elogia Fabíola.

Tania e o presidente do Sistema OCB, Márcio Lopes de Freitas

“TANIA É UMA PROFISSIONAL RESPEITADA NA CASA, BENQUISTA NOS ESTADOS E MUITO DEDICADA AO COOPERATIVISMO. ERA MUITO LÓGICO, PARA MIM, QUE ELA ASSUMISSE ESSA POSIÇÃO.”

Márcio Lopes de Freitas
Presidente do Sistema OCB

Sucessora de Tania no cargo de gerente-geral do Sistema OCB, Fabíola também destaca o cuidado com a equipe. “Ela gosta de conhecer as pessoas, entender quem está cuidando de cada projeto, e agradecer à pessoa pela dedicação, pelo compromisso. Mas ela exige, também, o mesmo compromisso e dedicação que ela tem. Afinal, ela quer garantir que a gente entregue os resultados que as cooperativas merecem e esperam da Unidade Nacional.”

Para finalizar a matéria, vale destacar que Tania é uma dessas mulheres que podem se orgulhar de serem felizes na carreira e no amor. No fim do ano passado, ela e Raul se casaram. O marido lhe deu também dois enteados, Ravi e Maria.

Tania e Raul se conheceram durante o carnaval, mas de uma maneira diferente do habitual – não foi em um bloquinho ou em um baile, como se esperaria. “Nem eu e nem ela gostamos; estávamos fora do carnaval, mais em casa. Nós nos conhecemos fazendo compras. Sentíamos a necessidade de conhecer alguém que valesse a pena.”, conta Raul.

Hoje, eles moram em uma casa em Brasília, onde Tania — que passou mais da metade da vida em apartamentos — pode voltar a experimentar a sensação de espaço e liberdade que tinha na infância. Feliz e sentindo-se realizada, ela, aos poucos, vê a casa voltando a ficar cheia, nos finais de semana, como quando era criança. E durante a semana, segue conquistando seu espaço e fazendo muito pelo coop. E tem conquista melhor do que essa? ■



*Tu trabalhas,
ele e ela
trabalham.
E eu?*



**TAMBÉM QUERO
TRABALHAR!**

CONHEÇA A HISTÓRIA DE DUAS COOPERATIVAS BRASILEIRAS QUE ESTÃO DANDO EMPREGO, RENDA E DIGNIDADE A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL. MAIS UMA PROVA DE QUE, COOPERANDO, É POSSÍVEL TRANSFORMAR O MUNDO EM UM LUGAR MAIS JUSTO E DIVERSO

Por Lana Cristina

Com uma deficiência intelectual que a impediu de aprender a ler e escrever quando criança, Jéssica Teixeira, 28 anos, também estaria afastada de uma atividade produtiva, não fosse a iniciativa pioneira de uma organização que já tem muita história para contar: a Cooperativa Social de Pais, Amigos e Portadores de Deficiência (Coepad), que fica em Florianópolis.

“Eu sempre quis ir à escola, trabalhar também. Mas, logo no início, quando eu era pequena, não conseguia unir as palavras. Então, acabei me afastando da escola. Depois, adulta, tentei emprego em três lugares, mas era difícil porque as empresas não dão muita importância quando veem que a gente é deficiente. Hoje, na Coepad, eu tenho mais do que um emprego; tenho amigos e, graças a esse trabalho, eu me desenvolvi e voltei a estudar. Estou na Educação de Jovens e Adultos, aprendendo a ler e a escrever. Trabalhar aqui me estimulou a aprender”, relata Jéssica, emocionada; ela trabalha na produção de papéis reciclados, papéis-semente, material de escritório e papelaria.

A Lei de Cotas estabelece que empresas com 100 empregados ou mais devem preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoas portadoras de deficiência. Quanto maior a empresa, maior o percentual, dentro dessa margem.

Fundada há 22 anos, por pais e mães de pessoas com síndrome de Down, a Coepad emprega atualmente 40 pessoas com variados tipos de deficiência intelectual. Alguns dos cooperados estão empregados em empresas que procuram a cooperativa para cumprir a Lei das Cotas para pessoas com deficiência (**Lei 8.213/1991**). Alguns dão expediente na empresa terceirizadora, outros continuam trabalhando na produção de papéis nas dependências da Coepad.

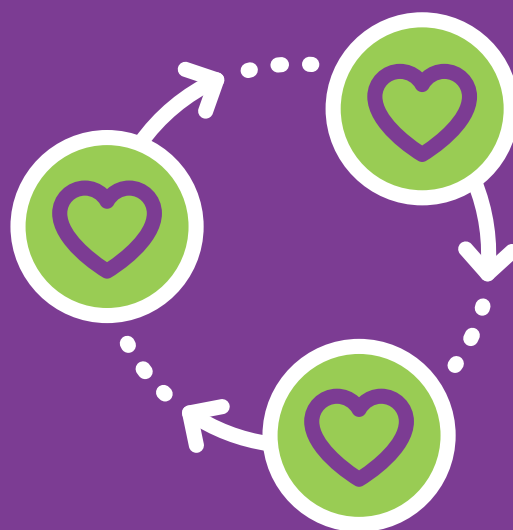
Mais que números

Pioneira do cooperativismo na busca por inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho, a Coepad nasceu do ato coletivo e desprendido de vários pais e mães. Mas pode-se dizer que o pontapé dessa história foi o “incômodo” de um deles, Aldo Brito.

Quando a filha de Aldo tinha apenas dois anos e brincava no jardim, uma senhora que a viu perguntou se ela era “tolinha”.

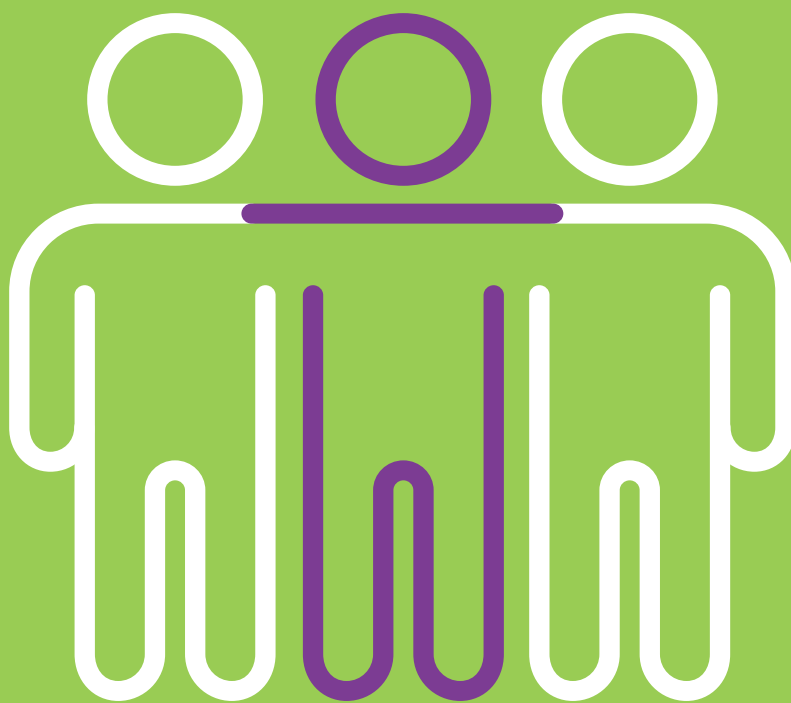
“Não foi por preconceito, acredito eu. Era o jeito que ela tinha de se expressar [a filha de Aldo tem síndrome de Down e hoje está com 44 anos]. Eu disse que sim, mas fiquei curioso pra saber o motivo daquela pergunta. Então, ela me deu um conselho: ‘põe ela com gente boa, porque ela vai ficar boa também’. E foi o que fiz, ao lutar pela inclusão dela. Anos depois, lembrei do que disse aquela senhora de um jeito diferente. Percebi que não é só minha filha que ganha ao conviver com outras pessoas. Quem convive com pessoas como ela também se tornam seres humanos melhores”, explica.

A Coepad nasceu do desejo de Aldo e outros pais de integrar pessoas com deficiência no mercado de trabalho, para aumentar sua dignidade, autonomia e autoestima. “Nós nos dividimos em três grupos: um foi estudar o que era necessário para montar uma cooperativa, outro, que foi cuidar da documentação e a base legal; e o terceiro ficou de definir em que atividade devíamos nos concentrar. De 50 sugestões, testamos três: a produção de vassouras, fraldas e papel. Abandonamos logo as vassouras, pois o produto não teve saída. As fraldas, no início, tiveram mercado, chegamos a produzir. Mas logo a concorrência nos fez deixar pra trás esse nicho. Como o papel que produzíamos, a partir da reciclagem, era todo diferenciado, com o tempo, ganhou mercado e passou a ser a matéria-prima de nossos produtos”, recorda.



“PERCEBI QUE NÃO É SÓ MINHA FILHA QUE GANHA AO CONVIVER COM OUTRAS PESSOAS. QUEM CONVIVE COM PESSOAS COMO ELA TAMBÉM SE TORNAM SERES HUMANOS MELHORES.”

Aldo Brito, membro-fundador da Coepad



Amigos para sempre

Diferentemente de Jéssica Teixeira, a personagem do início desta reportagem que lutou para estar envolvida numa atividade produtiva, Nívia Maria Silva, 48 anos, nunca pensou que poderia, um dia, voltar a trabalhar. Sim, voltar. Aos 19 anos, ela sofreu um acidente que teve efeitos permanentes sobre sua capacidade mental. No início, as sequelas afetaram até mesmo a fala e o caminhar – funções que, mais tarde, ela retomou. Mas o raciocínio e a adaptabilidade à vida social nunca mais foram os mesmos. Nívia perdeu a capacidade de memori-

zação e ficou desorientada. E, assim, ela se tornou totalmente inabilitada para atividades comuns e corriqueiras para muitas pessoas.

Nívia já tinha trabalhado como secretária e no comércio também — setor em que chegou a ser empresária, ao ter montado um pet shop. Mas, depois do acidente e de suas consequências, nem cuidar do filho — que era um bebê à época e ainda mamava, — ela conseguia.

“Foi bem difícil pra mim pensar em trabalhar como antes, eu tinha muito medo da rejeição. Porque, ainda mais que a minha deficiência não é algo visível. Então, se alguém com deficiência física já é difícil encontrar um espaço no mercado de trabalho, imagina com uma deficiência que não se vê”, constata.

E ela confessa que seu caso não foi como o de seus amigos da Coepad, que viram na cooperativa um bote seguro no meio de uma enchente. “Eu nem queria vir aqui. Meu cunhado e minha irmã insistiram. Eu tinha medo que me olhassem diferente ou exigissem de mim o desempenho de uma pessoa neurotípica. Mas, hoje, sete anos depois, não me vejo fora daqui. Trabalhar me fez me sentir útil, capaz de muitas coisas, novos pensamentos e ideias”.

O acolhimento é a filosofia que norteia a Coepad. Silvana Zimmermann, diretora administrativa-financeira da cooperativa, foi quem

entrevistou Nívia quando ela chegou em busca de uma vaga.

“Ela chorava de um lado e eu, do outro, sem saber o que fazer. Não tinha nem como começar a entrevista. Porque ela só chorava. Hoje, eu vendo o relato dela sobre a trajetória aqui, na Coepad, eu me emociono. Quando a cooperativa começou, há mais de 20 anos, não se falava em inclusão como hoje. Agora, quando vejo que quem faz a construção do dia a dia são eles, vejo que isso é fruto também do nosso jeito de tratá-los, pois a gente primeiro vê a pessoa, não a deficiência. Vemos que todos têm suas capacidades

e, aqui, envolvidos com seus pares, pessoas com o mesmo tipo de limitação, eles desenvolvem sua autoestima. É um orgulho pra mim”, celebra.

Mas o espírito desse negócio inclusivo não se resume à atividade econômica: os cooperados ali têm acesso a atividades esportivas, por meio de um convênio com o Instituto Guga Kuerten. E, claro, a socialização, por meio de confraternizações e outras atividades, une ainda mais os associados que já têm tanto em comum. “Os amigos que fiz aqui são fundamentais na minha vida”, afirma Nívia.



“AGORA, QUANDO VEJO QUE QUEM FAZ A CONSTRUÇÃO DO DIA A DIA SÃO ELES, VEJO QUE ISSO É FRUTO TAMBÉM DO NOSSO JEITO DE TRATÁ-LOS, POIS A GENTE PRIMEIRO VÊ A PESSOA, NÃO A DEFICIÊNCIA.”

Silvana Zimmermann, diretora administrativa-financeira da Coepad

Inserção e renda

É certo dizer que a Coepad pode servir de modelo para outras cooperativas, até pelo seu pioneirismo, mas isso não significa, necessariamente, inspirar-se nos mesmos pilares. Em Franca, cidade que fica na porção nordeste do estado de São Paulo, inserida em um polo de grande expressão econômica, nasceu a Cooperativa Social de Pessoas com Deficiência Intelectual, Familiares e Amigos (Codifa), com forte atuação na capacitação e busca pelo cumprimento da lei que determina a contratação mínima de pessoas com deficiência por parte das empresas. E quem conta como isso aconteceu é Cristiane Olegário Barbosa, articuladora da cooperativa, supervisora de Gestão e Pessoas, e responsável pela área de responsabilidade social da Sicoob Credicoapec.

A Codifa é resultado de um projeto de responsabilidade social do Sicoob Credicoapec em parceria com o Centro de Educação Integrada (CEI) — instituição mantida pela prefeitura de Franca com foco na inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

“Começamos com a capacitação de pessoas com deficiência intelectual, que é a expertise do CEI, com quem fizemos parceria logo no início. E isso engloba desde o curso de relações de trabalho, elaboração de currículos, até a inserção nas empresas”, explica Cristiane.

A diretora do CEI, Sandra Cristina Calandria Pedigone, revela que a união com a Codifa permitiu ampliar o alcance do projeto educacional da instituição. “Antes, nós trabalhávamos somente com a Lei de Cotas, buscando encontrar vagas para nossos alunos no mercado de trabalho. Depois da parceria com a Codifa, conseguimos incluir as pessoas com deficiência que são beneficiárias do BPC [Benefício de Prestação Continuada] na cooperativa. No começo foi difícil, porque as famílias tinham medo de perder o benefício, caso os filhos comessem a trabalhar. Havia o receio de eles serem demitidos, e acabarem sem nada”, explica Sandra.

“ANTES, NÓS TRABALHÁVAMOS SOMENTE COM A LEI DE COTAS, BUSCANDO ENCONTRAR VAGAS PARA NOSSOS ALUNOS NO MERCADO DE TRABALHO. DEPOIS DA PARCERIA COM A CODIFA, CONSEGUIMOS INCLUIR AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA QUE SÃO BENEFICIÁRIAS DO BPC [BENEFÍCIO DE PRESTAÇÃO CONTINUADA] NA COOPERATIVA.”

Sandra Cristina Calandria Pedigone,
diretora do CEI



Para criar um mecanismo eficiente — capaz de dar um mínimo de garantia de acesso a uma vaga de trabalho às pessoas treinadas no CEI e cooperadas da Codifa —, foram feitas outras parcerias, envolvendo ainda auditores-fiscais do Trabalho, a Justiça do Trabalho de Franca, o Juizado Especial da Infância e da Adolescência e o Senac. Agora, os beneficiários do BPC podem trabalhar — sentindo-se mais úteis e cidadãos — sem perder a ajuda de custo do governo.

Mas nem sempre há o que se comemorar. Sandra Pedigone, por exemplo, acredita que deveria haver mais conscientização por parte das empresas para incluir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, de forma que buscassem a inclusão não só em função da obrigatoriedade, mas também por acreditarem que essas pessoas têm potencial.

“Na pandemia, por exemplo, constatamos que, diante da perda econômica vinda com o lockdown, os primeiros a serem dispensados foram pessoas com deficiência. Nas incubadoras do cooperativismo, foram registradas 36 demissões, sendo que, em todo o ano de 2016, foram 23.”

“É COMO UMA FAMÍLIA PARA MIM, UM LUGAR ONDE A GENTE CONVERSA, RI, SE ENTENDE, TRABALHA. EU NÃO VIVO SEM A CODIFA.”

Brian Eduardo da Silva, *membro da equipe de produção de conteúdo da Codifa*

Uma família

Brian Eduardo da Silva, 29 anos, já trabalhou como empacotador de congelados e operador de esteira, separando sapatos. Há dois anos trabalhando na Codifa, mesmo não tendo uma renda pelo trabalho que faz (Brian tem problemas neurológicos que prejudicaram sua capacidade de memorização e, em função de sua deficiência, é beneficiário do BPC), a cooperativa tem um significado mais do que especial para ele. “É como uma família para mim, um lugar onde a gente conversa, ri, se entende, trabalha. Eu não vivo sem a Codifa. Mais pessoas como eu deveriam conhecer a cooperativa”, defende.

Treinado em uma das turmas de capacitação em mídias sociais abertas pelo Senac, Brian agora faz parte da equipe de produção de conteúdo da Codifa. Com outros meninos e meninas, ele alimenta o perfil da cooperativa no Instagram e faz a propaganda dos produtos. Os cooperados produzem papel e artefatos que têm o papel como matéria-prima, como produtos de patchwork, sacolas de festas infantis, calendários, porta-retratos, agendas, blocos de anotação, porta-retratos, marcadores de livro, cartões de fim de ano. Aliás, é exclusivamente por meio da rede social que a produção da cooperativa é vendida, no perfil @codifaf Franca.

Sempre que vê uma peça da cooperativa ser vendida, Brian se orgulha de ter uma atividade que exige mais do seu raciocínio do que uma ocupação artesanal. “Eu comecei aqui com muita dificuldade de memorizar. Mas as pessoas foram tendo paciência comigo e me ajudaram. Tem lugar que tem preconceito e não nos aceita como somos. Quando eu escuto a experiência dos meus amigos, por exemplo, penso em mim e vejo que, se eles tivessem tido mais apoio, teriam ido mais longe”, diz ele, dando a tônica de que não basta atingir os percentuais estipulados por lei. É preciso alcançar a totalidade do princípio da inclusão e abraçar a causa dessas pessoas, que são capazes e podem ser produtivas. ■

ENTENDA O CONCEITO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD)

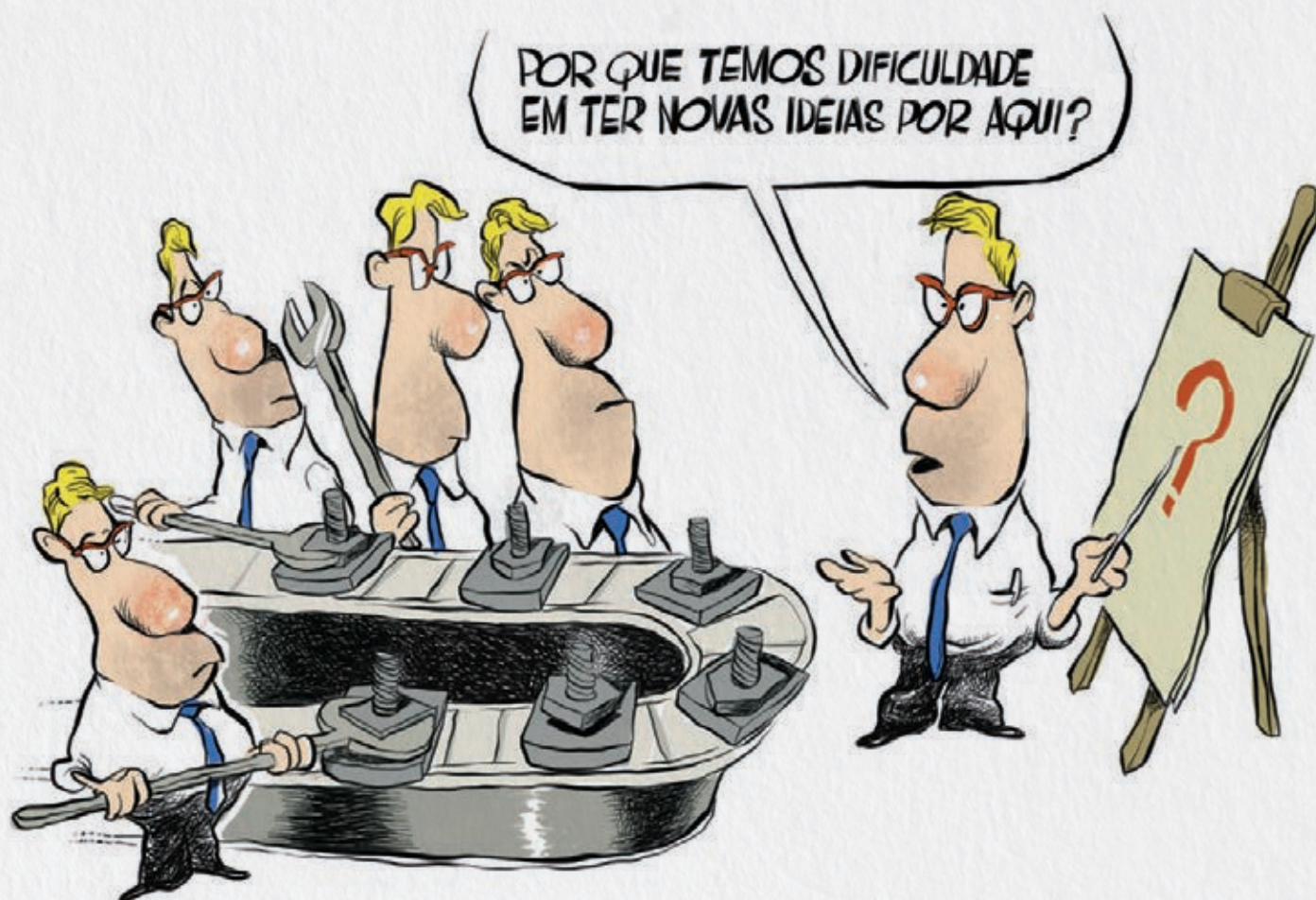
De acordo com orientações internacionais, consideram-se pessoas com deficiência os indivíduos que afirmam ter pelo menos muita dificuldade em uma ou mais questões relacionadas às habilidades de enxergar, ouvir, caminhar ou subir degraus, se relacionar com outras pessoas ou aprender. Tomando como base essa definição, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que elabora o Censo, constatou que o Brasil tem mais de 12,5 milhões de brasileiros com deficiência, o que corresponde a 6,7% da população, de acordo com o ano do censo.

O Transtorno do Desenvolvimento Intelectual ou Deficiência Intelectual é um quadro caracterizado por limitações nas habilidades mentais em geral. São habilidades ligadas à inteligência, que envolvem raciocínio, resolução de problemas e planejamento. A condição também afeta o comportamento adaptativo do indivíduo, expresso nas habilidades conceituais, sociais e práticas.

A Deficiência Intelectual não é uma doença, e a pessoa com esse quadro deve ser devidamente acompanhada por um médico e receber estímulos por meio do acompanhamento psicológico, fonoaudiológico e com terapias ocupacionais. Assim, as limitações podem ser superadas por meio da ajuda profissional, com vistas ao seu desenvolvimento.



Para refletir



CONHEÇA AS PAUTAS PRIORITÁRIAS DO COOP EM 2022

ACESSE A AGENDA
INSTITUCIONAL DO
COOPERATIVISMO



agendainstitucional.coop.br



Agenda
Institucional do
Cooperativismo
agendacoop

 **SistemaOCB**



[sistemaocb](http://sistemaocb.org.br)

somoscooperativismo.coop.br



capacita**coop**

A plataforma de capacitação e formação do cooperativismo.

Cursos on-line e
totalmente gratuitos
em governança, gestão,
inovação e negócios para
o desenvolvimento da sua
cooperativa.



Sistema**OCB**

Acesse
capacita.coop.br



e aprenda
algo novo hoje!