Nº 7 / OUTUBRO / 2026

REVISTA COOPERATIVA

somos coop



O poder de decidir

Protagonismo das mulheres no cooperativismo brasileiro

somos COOP

SAIBA MAIS: SISTEMAOCESC.COOP.BR

COOPERAR JÁ FAZ PARTE DE QUEM VOCÊ É.

O que você chama de dar uma força pro seu amigo no projeto dele, o cooperativismo chama de intercooperação.

Essa vontade de ver o outro crescer, evoluindo lado a lado sem deixar ninguém para trás, é uma marca de quem acredita que, juntos, somos mais fortes.

E são essas atitudes tão cotidianas que nos fazem ter orgulho de dizer que, em Santa Catarina, cooperar é cultural.

SistemaOCESC

OCESC | SESCOOP/SC

Expediente

CEO e editor-chefe
Rodrigo Coutinho

Jornalista
Aline Bianchini

Direção de arte e projeto gráfico
João Henrique Moço

Gerenciamento administrativo
Sydna Menezes Coutinho

Revisão
Daise Ribeiro

Comercial
Anuar Pedro Jr.

Marketing e mídias sociais
Samara Menezes

Contabilidade
SCC Contabilidade

Fotos não creditadas: Divulgação cooperativas

Impressão: Coan

© Todos os direitos reservados

EDITORA EXPRESSÃO

REVISTA COOPERATIVA

www.revistacooperativa.com
revistacooperativa@expressao.com.br
instagram.com/revistacooperativa
(48) 99850 7428

Apoiadores

Sumário

6 **COLUNA**
Marcelo Vieira
1 minuto decide tudo no atendimento

8 **PROTAGONISMO FEMININO**
O poder de decidir
Mulheres conquistam mais espaço no cooperativismo brasileiro, mas enfrentam desafios para participar de decisões estratégicas

18 **ENCONTRO DE MULHERES**
Vozes que ecoam
Evento reúne 1,2 mil participantes de 48 cooperativas e celebra resultados do Programa Mulheres Cooperativistas Catarinenses

22 **AGENDA INSTITUCIONAL**
Posicionamento estratégico
Sistema Ocesc reúne prioridades do setor e orienta diálogo das cooperativas catarinenses com poderes públicos

24 **RH+COOP**
O humano no centro da estratégia
Encontro com 215 profissionais de 100 cooperativas debate inovação, liderança e gestão de pessoas

28 **COOTRAVALE**
Mais mulheres, novos espaços
Mulheres representam 46,5% do quadro de colaboradores da cooperativa e ocupam mais postos de decisão

30 **COORAL LOGÍSTICA**
Movidos por pessoas
Aos 25 anos, cooperativa investe em integração e desenvolvimento para valorizar quem constrói sua história

32 **UNICRED UNIÃO**
Crescimento com impacto social
Cooperativa avança 17 posições em ranking nacional e é premiada por projeto que beneficiou 2 mil alunos

34 **UNICRED DESBRAVADORA**
Liderança feminina
Presença de mulheres em cargos de gestão amplia referências e abre caminhos para novas gerações

35 **AILOS ÚNILOS**
Equidade na prática
Liderança feminina, acesso ao crédito e incentivo ao empreendedorismo ampliam oportunidades para as mulheres

36 **SISTEMA AILOS**
Emissões sob controle
Cooperativas são reconhecidas por transparência na gestão de emissões de gases

37 **SICOOB CREDISULCA**
Olhar voltado para o futuro
Criada inicialmente para atender agricultores, cooperativa supera 75 mil associados e investe em nova sede

38 **SICOOB SC/RS**
Elas fazem a diferença
Mulheres são maioria no cooperativismo financeiro, mas ainda buscam mais participação em cargos de liderança

42 **SICREDI**
Novos olhares no comando
Cooperadas mostram como liderança, diversidade e inovação avançam no cooperativismo

46 **CRESOL**
Cooperação sem fronteiras
Experiência brasileira integra projeto que deve alcançar 31 mil agricultores em Moçambique, na África

50 **CRESOL EVOLUÇÃO**
Elas planejam, elas conquistam
Com planejamento financeiro e acesso a consórcio, cooperadas conquistam bens e ampliam sua autonomia

51 **CRESOL VALE EUROPEU**
Conhecimento que transforma
Projetos de educação e empreendedorismo rural ampliam oportunidades para estudantes e famílias agricultoras

52 **SISTEMA AILOS**
Crédito na medida certa
Planejamento do fluxo de caixa ajuda pequenas e médias empresas a decidir quando e como financiar seu crescimento

53 **COOPERJA**
Diversificando a produção rural
Campo Agroacelerador reúne mais de 700 pessoas e apresenta possibilidades para culturas de inverno

54 **UNIMED SC**
Além da medicina – Saúde como legado
Celebração dos 55 anos do cooperativismo médico em Santa Catarina e homenagem ao Dia do Médico

60 **UNIMED MERCOSUL**
Conexões que geram conhecimento
Encontro técnico reúne cerca de 600 profissionais dos estados do Sul para compartilhar experiências e soluções em saúde

62 **REDE COOPER**
Presença que cresce
Participação feminina avança na liderança, nos conselhos e nos núcleos de cooperados

64 **CERPALO**
Elas fazem parte
Iniciativas estimulam a presença feminina na vida cooperativa e ampliam oportunidades de participação, formação e integração

66 **ARTIGO**
Ivan Ramos
O reconhecimento às lideranças do cooperativismo

67 **COPÉRDIA**
Rumo aos 60 anos
De 30 agricultores a mais de 20 mil cooperados, uma trajetória consolidada no agronegócio

68 **FECOAGRO**
Elas fazem história
Mulheres ampliam presença na gestão e avançam em áreas operacionais

70 **AURORA COOP**
Carreiras em expansão
Com mais de 52 mil colaboradores, a cooperativa mantém vagas em quatro estados e registra mil promoções mensais

72 **ARTIGO**
Romeo Bet
Cooperar para transformar

76 **AURIVERDE**
De geração em geração
Após atuar na cooperativa, associada investiu na suinocultura dando continuidade à tradição familiar

77 **COOPER A1**
Mulheres que abrem caminhos
Programa reúne mais de 2 mil mulheres e amplia a participação feminina no cooperativismo

1 MINUTO DECIDE TUDO NO ATENDIMENTO



Como unir tecnologia e humanização para entregar o que importa ao cooperado: tempo

POR *Marcelo Vieira Martins*

Diretor-executivo da Unicred União e autor de livros sobre cooperativismo



O sexto e mais recente livro de Marcelo Vieira aborda os desafios do atendimento financeiro contemporâneo

"Marcelo, você escreveu um livro sobre o tempo?" Quando me fizeram essa pergunta, até eu me surpreendi.

Todo mundo sabe que o cooperativismo é a minha praia. Adoro escrever sobre cooperativismo, mas o fato é que, sim, acabei escrevendo um livro sobre o tempo. Tanto que uma ampulheta ilustra a capa de *1 minuto decide tudo – Como unir tecnologia, relação humana e velocidade no atendimento virtual de uma instituição financeira*, meu sexto e recém-lançado livro.

Quando comecei a contar a história dos dez primeiros anos da Agência Mais, agência digital da Unicred União e pioneira no cooperativismo de crédito brasileiro, fui entendendo que, por trás de tudo o que criávamos, havia uma preocupação: não deixar o cooperado perder tempo.

E quando me refiro a tempo, não é só àquele que aparece no relógio. É o tempo que passamos esperando por um atendimento, o mesmo que deixamos de estar com a família ou poderíamos usar para trabalhar, descansar, viajar, conversar ou simplesmente não fazer nada.

Ao longo das páginas do livro mostro como, a partir de Joinville, a Agência Mais atende os 35 mil cooperados da Unicred União em Santa Catarina e no Paraná, em menos de um minuto, sempre colocando o cooperado em contato direto com especialistas e com 97% de satisfação entre os usuários.

Veja o seu caso. Você provavelmente já se irritou esperando no telefone ou no WhatsApp para ser atendido por uma empresa. É menu eletrônico, é "aperte 1, aperte 2", é robô que não entende o que a gente quer, é fila pra falar com um ser humano do outro lado – se tiver sorte. Na Agência Mais não tem nada disso.

Quando o Nubank era desconhecido

Quando criamos a Agência Mais, em 2016, fomos pioneiros no cooperativismo de crédito brasileiro. O Nubank ainda era pouco conhecido e banco digital despertava desconfiança. Comprar pela internet já fazia parte da rotina. Mas e na hora de investir, contratar um empréstimo ou resolver uma questão financeira? Para muita gente, isso ainda significava ir pessoalmente à agência.

Nós percebemos que esse comportamento estava mudando, principalmente entre os novos cooperados. Eles queriam praticidade e começavam a enxergar a agência física como uma opção de atendimento, mas não como a única. Foi nesse cenário que nasceu a Agência Mais na Unicred União.

O curioso é que, olhando para trás, percebo que não estávamos apenas criando uma agência virtual. Acabamos antecipando uma mudança na forma como as pessoas queriam se relacionar com as instituições financeiras, tendo todas as comodidades que a tecnologia oferece, mas preservando a relação humanizada no atendimento.

A invenção do WhatsAppinista

Uma das histórias que conto no livro é a do WhatsAppinista. Quando percebemos que quase 70% dos cooperados usavam o WhatsApp para fazer contato, surgiu uma questão simples: como responder cada vez mais rápido sem colocar um robô no meio da conversa? Criamos uma função para isso. O WhatsAppinista é quem responde ao primeiro "olá", entende o que o cooperado precisa e direciona a demanda para o consultor financeiro que poderá resolvê-la mais rapidamente.

A tecnologia deveria facilitar a nossa vida, mas às vezes tenho a impressão de que estamos usando os avanços para criar mais obstáculos entre as pessoas. Porque nosso mantra sempre foi simples: ferramentas digitais devem facilitar a vida do cooperado, não complicá-la. É muito fácil cair na armadilha do "quanto mais tecnológico, melhor". Robôs, menus e automatizações podem ser ótimos quando fazem sentido, mas automação, sozinha, não é sinônimo de bom atendimento.

O cooperativismo está cheio de boas histórias para contar

Enquanto escrevia, fui percebendo que aqueles segundos que buscávamos incansavelmente reduzir no atendimento, e que pareciam apenas um indicador de eficiência, eram na verdade tempo de vida do nosso cooperado. Então, sim, o livro é sobre o tempo. É essa experiência que compartilho em *1 minuto decide tudo*.

Há décadas o cooperativismo brasileiro tem ótimas e inspiradoras histórias para contar. Esta é uma delas. Qualquer empresa que faça atendimento *online* aos seus clientes deveria conhecer esse *case*.

Sonho com o dia em que mais pessoas que atuam no cooperativismo passarão a compartilhar suas experiências. Não podemos nos esquivar da responsabilidade de contar como as cooperativas são um modelo de sucesso há quase 200 anos.

O PODER DE DECIDIR

Mulheres conquistam cada vez mais espaço no cooperativismo brasileiro, mas ainda enfrentam desafios para ocupar cargos de liderança e participar de decisões estratégicas

22,18%

É A PARTICIPAÇÃO FEMININA NO CONJUNTO DOS CARGOS DE DIREÇÃO DAS COOPERATIVAS BRASILEIRAS

Das comunidades aos cargos de comando, as mulheres vêm conquistando espaço no cooperativismo brasileiro, ampliando sua participação nas atividades, na gestão e nos rumos das cooperativas. Embora essa presença seja cada vez mais significativa, o acesso às instâncias de decisão ainda não acompanha o mesmo ritmo, revelando um desafio para um movimento que tem a democracia e a participação entre seus princípios fundamentais.

Marilene Silveira Castelo Branco conhece o peso de uma decisão que muda os rumos de uma cooperativa. À frente da Frutas de Ouro, de São Joaquim, na serra catarinense, participou da definição de investimentos em câmaras frias e substituição de uma máquina de classificação de frutas – mudanças importantes para a estrutura da organização, que exigiam planejamento e a confiança dos demais dirigentes.



Fotos: Divulgação

"Era preciso dar um passo bem considerável no crescimento da cooperativa", ela recorda. A resposta veio com a elaboração de um planejamento estratégico, adotado há cerca de dez anos. Segundo Marilene, o processo deu mais clareza às escolhas e ajudou os demais dirigentes a compreender os motivos das propostas. "Eles também puderam entender que eu sabia o que estava fazendo, que estava enxergando à frente", ela diz. A cooperativa realizou os investimentos e, de acordo com a presidente, concluiu neste ano mais uma etapa do projeto.

Para ela, uma das conquistas desse percurso foi construir uma equipe que cresceu junto com a cooperativa. Há profissionais com 15, 18 e até 20 anos de atuação na organização, muitos dos quais buscaram formação superior enquanto trabalhavam. Marilene associa a continuidade da equipe à confiança construída ao longo dos anos e à organização dos diferentes setores.

Viver a experiência da presidência também lhe deu uma visão direta dos obstáculos à participação feminina. Ela observa que muitas mulheres acompanham os maridos nas reuniões da cooperativa e procuram compreender melhor a produção e as decisões, mas nem sempre se apresentam para assumir cargos. Em sua avaliação, o envolvimento cotidiano com a propriedade rural e as responsabilidades familiares pode influenciar essa escolha. "Elas comparecem nas reuniões com os cooperados, com os maridos. Quase todas vão, e querem entender melhor o processo, como funciona", relata.

A dirigente acredita que as oportunidades para as mulheres aumentaram, embora o interesse em disputar funções de gestão também precise ser incentivado. Sua defesa não é a de competição entre homens e mulheres, mas de participação, de modo que diferentes experiências contribuam para a cooperativa. O próprio exemplo de Marilene mostra que ocupar uma posição de comando envolve conhecimento do negócio, decisões difíceis, diálogo e disposição para assumir responsabilidades.



"As mulheres precisam saber que podem sonhar e podem buscar aquilo em que acreditam."

Marilene Silveira Castelo Branco
Presidente da Frutas de Ouro

Indicadores nacionais

39,6%
DOS COOPERADOS SÃO MULHERES

22,2%
DOS DIRIGENTES SÃO MULHERES

53,3%
DOS EMPREGADOS DAS COOPERATIVAS SÃO MULHERES

Fonte: Sistema OCB – Anuário do Cooperativismo Brasileiro 2026

Desafios

Os números ajudam a dimensionar esse desafio. Conforme os indicadores nacionais utilizados nesta apuração, as mulheres representam aproximadamente quatro em cada dez cooperados brasileiros, mas ocupam pouco mais de um quinto das posições de direção. A diferença evidencia uma participação feminina mais expressiva na base do movimento do que nas estruturas responsáveis por sua governança.

Essa diferença se torna ainda mais evidente quando se observa o quadro de empregados das cooperativas brasileiras, no qual as mulheres representam mais da metade dos profissionais, embora continuem ocupando uma parcela significativamente menor dos cargos de direção. Ainda que os indicadores se refiram a universos distintos e não permitam estabelecer uma relação direta entre emprego e ascensão à liderança, eles ajudam a revelar as diferentes dimensões da participação feminina no cooperativismo e os desafios que ainda acompanham sua presença nas instâncias de decisão.

Nas cooperativas, o caminho até postos de comando costuma começar muito antes de uma eleição, passando por envolvimento em assembleias, núcleos, comissões e outras atividades que aproximam os associados da gestão e das decisões sobre o futuro da organização. Nesse percurso, os encontros e programas de capacitação desempenham papel importante ao estimular o aprendizado, a troca de experiências e o surgimento de novas lideranças. O desafio está em dar continuidade a esse processo, criando condições para que o conhecimento adquirido e o envolvimento das participantes também se →



Fotos: Divulgação

Protagonismo feminino é destaque no 21º Encontro Estadual de Mulheres Cooperativistas

traduzam em oportunidades de atuação nos conselhos, nas diretorias e em outras instâncias de decisão.

Para Tania Zanella, presidente-executiva do Sistema OCB, a formação precisa ser acompanhada de oportunidades concretas. Em declaração publicada pelo Sistema OCB, ela defendeu que preparar novas lideranças não basta se as cooperativas não criarem condições para sua participação efetiva nas decisões. O desafio, segundo a dirigente, é transformar o envolvimento crescente das mulheres em presença também nas estruturas de governança.



“Participar é o primeiro passo. Para ocupar espaços de decisão, é preciso preparo, oportunidade e um ambiente que favoreça essa presença.”

Tania Zanella

Presidente-executiva do Sistema OCB

A escola da liderança

A ampliação da participação feminina nas decisões das cooperativas também passa por um trabalho que começa muito antes da ocupação de cargos de direção, por meio de iniciativas de formação, integração e aproximação das associadas com a gestão. Na região Sul, diferentes cooperativas vêm desenvolvendo programas que propiciam esse envolvimento e criam oportunidades para que as mulheres ampliem seus conhecimentos, compartilhem experiências e assumam novas responsabilidades dentro das organizações.

Na Cooper A1, por exemplo, esse trabalho se traduz em uma estrutura formada por 75 grupos ou núcleos de mulheres que participam de atividades relacionadas ao desenvolvimento da cooperativa e à disseminação dos princípios cooperativistas nas famílias e comunidades. O presidente Lauri Inácio Slomski destaca a importância dessa contribuição para a continuidade do movimento e para a construção das decisões. “As cooperativas não sobrevivem sem a visão da mulher”, afirma.

Uma outra estratégia adotada, por exemplo, pela Cooperalfa, é o trabalho com maridos e esposas: segundo o presidente Romeo Bet, a cooperativa reúne mais de 400 casais de líderes. A iniciativa aproxima homens e mulheres das atividades da organização e amplia canais de diálogo com as famílias associadas, permitindo que diferentes experiências e necessidades sejam consideradas nas discussões sobre o desenvolvimento da cooperativa.

Nessa mesma direção, na Auriverde a formação de lideranças passou a envolver a família em uma iniciativa que buscava ampliar a participação feminina tanto na cooperativa quanto na gestão das propriedades rurais. “Formamos casais líderes para que a mulher participasse mais ativamente na cooperativa e na sua propriedade”, recorda o presidente Claudio Post. Segundo ele, a experiência ganhou uma nova dimensão a partir do ano 2000, com cursos realizados em parceria com o Senar, a Aurora e o Sescoop

Por meio da ampliação do acesso à formação e do incentivo ao envolvimento dos casais, as cooperativas contribuem para que esse conhecimento também encontre espaço nas discussões sobre a atividade econômica e os rumos das organizações. A continuidade desse processo representa uma oportunidade para o surgimento de novas lideranças, uma vez que a participação em núcleos, cursos e atividades cooperativistas pode abrir caminho para responsabilidades cada vez maiores.

Dessa forma, mulheres que inicialmente se aproximam da cooperativa por intermédio de programas de formação também podem encontrar oportunidades para coordenar projetos, integrar conselhos e, ao longo de suas trajetórias, chegar a cargos de direção, ampliando sua contribuição para as decisões e para o futuro do cooperativismo.

Além das fronteiras

A transformação da participação feminina não ocorre de maneira uniforme no país. Cada região apresenta características econômicas, culturais e institucionais que influenciam o acesso das mulheres às estruturas de liderança. No Sul, onde o cooperativismo tem presença expressiva na produção agropecuária, no crédito e em outros setores, essas diferenças oferecem um campo relevante de observação.

No Paraná, por exemplo, a dimensão das cooperativas agroindustriais torna especialmente importante a discussão sobre participação feminina na gestão das propriedades, nas estruturas associativas e nos órgãos de governança. A questão envolve tanto as mulheres que atuam diretamente na produção quanto as profissionais que ocupam funções técnicas, administrativas e gerenciais.

Em uma cooperativa de grande porte como a Coamo, a presença feminina ganha diferentes dimensões, que vão além da estar nos quadros de colaboradores e nos programas de formação. São as trajetórias de mulheres que assumem liderança de equipes, gestão de operações e responsabilidades nas decisões da organização que permitem compreender, de maneira mais concreta, como essa presença se traduz em protagonismo e abre novas perspectivas para o cooperativismo.

A experiência paranaense também aparece no trabalho de formação desenvolvido pelo Sescoop/PR. O superintendente José Ronkoski destaca a necessidade de conectar a preparação das mulheres à renovação dos quadros dirigentes. Segundo os indicadores apresentados por ele, mulheres representam 37,7% dos cooperados e 42,5% dos empregados no estado.

Já no Rio Grande do Sul, vale conhecer a realidade da Cooperativa de Trabalho Educação (Coopeeb), com sede em Porto Alegre. Mantenedora de escolas de educação básica, a organização tem as mulheres como maioria do quadro social: elas representam 69% dos associados, conforme informação atualizada →

No campo, o trabalho feminino é parte essencial da produção agrícola e também da construção de novas oportunidades de liderança no cooperativismo



“Talvez a maior conquista não seja o espaço que as mulheres já ocuparam até aqui, mas o caminho que está sendo aberto para as próximas gerações.”

José Ronkoski
Superintendente do Sescoop/PR

pela cooperativa. Aproximadamente 12 mulheres exercem funções de liderança ou integram conselhos. Com 26 anos de trajetória, a Coopeeb associa a participação feminina na gestão à qualificação profissional e ao compromisso com o projeto educacional, mantendo as oportunidades abertas a homens e mulheres que atendam os requisitos de cada função.

Decidir também é cooperar

A participação feminina assume significados diferentes conforme a atividade desenvolvida pela cooperativa. No campo, pode envolver o reconhecimento da mulher como produtora e associada. No transporte, passa pela entrada em uma atividade historicamente masculina. No crédito, alcança a gestão de recursos e a definição de estratégias financeiras. Na infraestrutura, inclui a administração de serviços essenciais às comunidades.

Essas diferenças tornam insuficiente qualquer tentativa de explicar a liderança feminina a partir de características consideradas naturalmente associadas às mulheres. Sensibilidade, organização e capacidade de diálogo podem ser qualidades importantes, mas não são exclusivas de um gênero. O acesso à liderança depende, sobretudo, de oportunidades, competência, experiência e reconhecimento.

Na Cootravale, cooperativa do ramo de transporte, o presidente Vilmar José Rui observa que o interesse das mulheres por atividades de formação é elevado. “Temos utilizado os recursos do Sescoop na formação de profissionais e lideranças femininas da nossa cooperativa, com resultados muito positivos. O engajamento das mulheres tem sido expressivo, inclusive superior ao dos cooperados homens”, destaca.

O interesse das mulheres por essas iniciativas revela uma disposição crescente para participar da vida cooperativa e ampliar sua contribuição para o desenvolvimento da organização. Esse envolvimento também abre espaço para uma reflexão sobre as oportunidades de atuação nas instâncias de decisão, especialmente em um segmento no qual a presença feminina nos cargos de direção ainda é limitada.

Na Cerpalo, a ampliação da participação feminina também está entre as metas da gestão. O presidente Anderson Teixeira destaca que a cooperativa busca abrir espaço para mulheres em funções de maior responsabilidade, reconhecendo sua contribuição para a organização e para as relações com a comunidade. “A gente tem tentado trazer cada vez mais mulheres com protagonismo dentro da empresa, com papéis de destaque, com posições importantes”, Anderson afirma. Para o dirigente, essa valorização ultrapassa o ambiente profissional e está relacionada à trajetória de conquistas femininas na sociedade. “A mulher sempre teve que lutar muito para conquistar os espaços dela”, observa, ao destacar a experiência e a credibilidade que, em sua avaliação, as mulheres conquistaram ao longo desse percurso.

Liderança na prática

A trajetória de Tânia Dumke, presidente da Coopercargo, mostra como uma experiência profissional construída fora do cooperativismo pode contribuir para a gestão. Ela estava afastada do mercado de trabalho para se dedicar ao nascimento da filha quando recebeu um convite que mudaria seus planos. Seu marido já era motorista cooperado, e alguns associados conheciam sua atuação na área financeira de indústrias de Joinville (SC). Em 2015, aceitou integrar uma chapa concorrendo ao conselho fiscal. Eleita, passou a conhecer por dentro uma cooperativa que completava 30 anos de atividades.

Ainda naquele ano, após apresentar os trabalhos do conselho fiscal em uma assembleia, Tânia foi chamada para assumir responsabilidades mais amplas na condução da organização. A crise econômica de 2015 e 2016 atingiu os transportadores, elevou o endividamento dos cooperados e tornou urgente uma reorganização interna. “Era como estar diante de uma folha em branco, com a missão de reestruturar, reorganizar e construir novos caminhos para a cooperativa”, ela se lembra.

A experiência administrativa ajudou-a a enfrentar o desafio, mas Tânia afirma que as respostas precisavam ser construídas com os próprios caminhoneiros. Ouvir os cooperados, compreender suas dificuldades e buscar alternativas coletivas tornou-se parte do seu trabalho. Em um ambiente predominantemente masculino, também enfrentou resistências à sua maneira de conduzir a gestão. “A verdadeira liderança não está em falar mais alto, e sim em agir com respeito, coerência e firmeza”, completa. Para ela, a credibilidade veio da coerência entre decisões, compromissos e atitudes.

Já no Sicoob Central SC/RS, outra história de liderança feminina inspira: Elisete Cavalieri encontrou no conhecimento técnico um caminho para conquistar espaço nas decisões. Na área de riscos e controles, percebeu que sua atuação havia adquirido outra dimensão quando cooperativas começaram a procurá-la antes que eventuais fragilidades comprometessem seus negócios. Os dirigentes queriam orientação para identificar riscos, examinar processos e prevenir dificuldades. “Quando alguém busca o teu conhecimento, o teu →



“Liderança não significa ter todas as respostas, mas saber conduzir as pessoas com equilíbrio, manter a confiança diante das incertezas e seguir avançando.”

Tânia Dumke
Presidente da Coopercargo

Na Coopeeb, destaque para a presença feminina no quadro de associados e nos espaços de liderança e decisão



Fotos: Divulgação







“Não deixe que outros falem por você.”

Elisete Cavalieri

Diretora do Sicoob Central SC/RS

auxílio antes de o problema ocorrer, isso para mim faz muita diferença”, afirma. Para Elisete, aquelas consultas demonstravam que o trabalho em controles internos, auditoria e gestão de riscos estava sendo reconhecido.

A diretora considera que uma profissional não precisa resolver tudo sozinha nem abrir mão de sua maneira de ser para participar das decisões. Defende estudo, atenção aos bastidores da organização, relações de confiança e clareza ao apresentar ideias. É uma visão construída na prática: a credibilidade, em sua experiência, apareceu quando seu conhecimento passou a ser procurado como parte da solução, não apenas diante de uma crise.

No centro das decisões

A chegada de Tania Zanella à presidência executiva do Sistema OCB acrescentou um novo capítulo à presença feminina no cooperativismo brasileiro. Sua nomeação integra uma reorganização da governança da entidade, que passou a contar com Márcio Lopes de Freitas na presidência do conselho de administração, enquanto ela assumiu a condução executiva.

A trajetória até esse posto tinha sido construída ao longo de anos de atuação na representação do cooperativismo. Em entrevista à revista *Forbes*, Tania falou sobre a necessidade de demonstrar sua capacidade mesmo depois de acumular experiência profissional. “Precisei me provar muito, inclusive para quem tomaria a decisão final”, relatou. Essa declaração revela a dimensão pessoal de sua chegada a uma das posições mais relevantes do setor.

A representação institucional do cooperativismo envolve articulação com Congresso Nacional, órgãos públicos, entidades reguladoras e organizações estaduais. Nesse ambiente, a atuação da presidente-executiva ultrapassa a gestão interna e alcança debates sobre legislação, competitividade, desenvolvimento econômico e políticas públicas relacionadas às cooperativas. Sua experiência mostra que a discussão sobre mulheres na liderança também passa por competência técnica, decisões de gestão e responsabilidades estratégicas.

O simbolismo de sua posição será ainda mais relevante se estiver associado a avanços mensuráveis na participação feminina. Isso envolve acompanhar a composição dos conselhos, ampliar a formação de novas lideranças, observar os processos sucessórios e criar oportunidades para que mulheres com diferentes experiências possam chegar a cargos de direção.

A experiência de Tania também permite olhar para além das conquistas individuais. O avanço da participação feminina será medido pela capacidade das cooperativas de formar sucessoras, reconhecer talentos e ampliar oportunidades de atuação nas instâncias de governança. Esse processo envolve mulheres e homens comprometidos com a renovação das lideranças e com os princípios democráticos do cooperativismo.

As barreiras invisíveis

Para que essa participação se traduza em novas oportunidades de liderança, é importante considerar também as condições que permitem às mulheres assumir responsabilidades na gestão das cooperativas. A conciliação entre trabalho e vida familiar, a disponibilidade para participar de reuniões e o acesso aos espaços de decisão são aspectos que podem influenciar esse percurso, de acordo com a realidade de cada organização.

Fotos: Divulgação



Nas atividades do campo, mulheres têm papel essencial na produção e ampliam sua participação no cooperativismo

Outro ponto está na renovação das lideranças. Em estruturas historicamente ocupadas por homens, ampliar a presença feminina envolve reconhecer novas trajetórias e criar oportunidades para que mais mulheres participem dos processos de escolha e sucessão. Nesse sentido, os núcleos femininos e os programas de formação representam caminhos importantes de aproximação com a vida institucional das cooperativas.

Essa preparação encontra respaldo na experiência de mulheres que já administram propriedades rurais, equipes profissionais, negócios familiares e projetos comunitários. São conhecimentos adquiridos na prática, que podem contribuir diretamente para a gestão cooperativa. Valorizar essas trajetórias e abrir espaço para sua participação em conselhos e demais instâncias de decisão é um passo natural na evolução do movimento.

Esse movimento não depende exclusivamente das mulheres. Dirigentes, conselhos, gestores e associados também participam da construção de ambientes mais representativos. A renovação das lideranças exige disposição institucional para reconhecer competências e abrir oportunidades.

Marilene defende que mulheres e homens contribuam com perspectivas complementares, sem transformar a →

O que ainda precisa mudar?

Da participação à decisão: cinco desafios para ampliar a presença feminina na liderança cooperativista

ACESSO À LIDERANÇA
Criar oportunidades para que mais mulheres avancem dos programas de participação e dos comitês aos conselhos e cargos de direção.

FORMAÇÃO CONTÍNUA
Ampliar o acesso à capacitação em gestão, governança, finanças e planejamento estratégico, preparando novas lideranças para assumir responsabilidades.

RENOVAÇÃO DOS QUADROS
Incluir mulheres nos processos de sucessão, permitindo que a experiência das dirigentes atuais abra caminhos para novas gerações.

CONDIÇÕES DE PARTICIPAÇÃO
Considerar as diferentes responsabilidades profissionais e familiares na organização de reuniões, atividades de formação e compromissos de gestão.

CULTURA DE GESTÃO
Valorizar a competência, a experiência e a diversidade de perspectivas, garantindo que a participação feminina também se traduza em influência nas decisões.



Liderança por ramo

46,6%
TRABALHO, PRODUÇÃO DE BENS E SERVIÇOS

31,5%
CONSUMO

28,4%
SAÚDE

18,8%
AGROPECUÁRIO

17,7%
CRÉDITO

16,3%
INFRAESTRUTURA

7,6%
TRANSPORTE

Fonte: Anuário do Cooperativismo Brasileiro 2026 – Sistema OCB. Dados referentes a 2025



Fotos: Divulgação

busca por oportunidades em uma disputa. Para a presidente da Frutas de Ouro, a participação feminina deve ser reconhecida pela capacidade de contribuir para os resultados da cooperativa.

Além disso, os avanços na participação feminina não devem ser avaliados apenas pelo número de mulheres presentes em cursos e programas de formação: para acompanhar essa evolução, é importante que as cooperativas adotem métodos sistemáticos de coleta, registro e análise de indicadores, como a presença feminina nos conselhos, o número de candidatas nos processos eleitorais e a participação nas diretorias. Com dados consistentes e acompanhamento periódico, será possível identificar resultados, reconhecer oportunidades de melhoria e verificar em que medida as iniciativas de valorização das mulheres se traduzem em maior representatividade nas decisões.

O futuro tem muitas vozes

O futuro do cooperativismo brasileiro será influenciado pela capacidade de suas organizações de renovar lideranças, acompanhar transformações econômicas e responder às expectativas de novas gerações de associados. Nesse processo, ampliar a participação feminina nas decisões representa uma oportunidade de tornar a gestão mais conectada à diversidade de experiências existentes no próprio movimento.

> *Em projetos voltados às crianças, a atuação feminina contribui para aproximar gerações e transmitir os valores do cooperativismo*

As novas lideranças chegam a um ambiente diferente daquele encontrado por muitas de suas antecessoras. Formação profissional, acesso à informação e presença das mulheres em atividades econômicas variadas ampliaram as possibilidades de participação. Marilene recomenda às mulheres que desejam chegar à liderança que busquem conhecimento, se dediquem e assumam responsabilidades. Para ela, a experiência de gestão desenvolve habilidades e amadurecimento, especialmente em atividades ligadas ao campo.

Foi a partir da ideia de que pessoas podem alcançar resultados coletivos por meio da participação democrática que nasceu o cooperativismo. Aplicar esse princípio à presença feminina significa reconhecer que o direito de participar precisa estar acompanhado da possibilidade real de decidir.

O próximo capítulo dessa história não será escrito apenas por mulheres que chegam aos encontros cooperativistas. Será escrito, sobretudo, por aquelas que passam a ocupar as mesas onde se definem os rumos das cooperativas e pela capacidade do próprio movimento de compreender que uma voz só alcança todo o seu potencial quando também participa das decisões.



Fotos: Divulgação Ocesc





VOZES QUE ECOAM

Zanatta destacou a importância da participação feminina para o crescimento do cooperativismo

Evento reúne 1,2 mil mulheres de 48 cooperativas e celebra protagonismo feminino



21º Encontro Estadual de Mulheres Cooperativistas

Realizado no **Costao do Santinho**, em Florianópolis

Dias **11 e 12 de agosto de 2026**

A participação feminina no cooperativismo catarinense vai muito além das atividades nas propriedades rurais, das funções administrativas e da presença nas comunidades. Mulheres ampliam sua atuação na gestão, participam das decisões e contribuem para aproximar as cooperativas das famílias. Esse protagonismo esteve no centro do 21º Encontro Estadual de Mulheres Cooperativistas, realizado nos dias 11 e 12 de agosto, no Costao do Santinho, em Florianópolis. Promovido pelo Sescoop/SC, com apoio da Ocesc, o evento reuniu mais de 1,2 mil mulheres de 48 cooperativas.

Com o tema Vozes que ecoam, o encontro destacou a capacidade das mulheres cooperativistas de compartilhar conhecimentos, mobilizar comunidades e abrir caminhos para novas lideranças. Para o presidente do Sistema Ocesc, Vanir Zanatta, a presença feminina foi decisiva para ampliar o alcance do cooperativismo. “A mulher dentro do sistema ajudou a fazer com que ele crescesse em volume de associados, mas também em conhecimento”, afirmou em entrevista exclusiva à **Revista Cooperativa**.

Zanatta observa que a inclusão das famílias modificou a relação das cooperativas com seus associados. Antes concentrada no público masculino, a atuação passou a envolver mulheres e jovens, criando novas oportunidades de formação e de envolvimento nas decisões. “Elas já são líderes na sua família, na sua comunidade ou na sua cooperativa”, ele destacou. Para o presidente, o encontro reconhece essa trajetória e permite que experiências desenvolvidas em diferentes regiões do estado sejam compartilhadas.

Educação

O Encontro Estadual de Mulheres Cooperativistas é uma das estratégias desenvolvidas pelo Sescoop/SC para valorizar o protagonismo feminino, promover a integração e ampliar os espaços de participação das mulheres no cooperativismo catarinense. Além do evento, o Sescoop/SC desenvolve outras iniciativas voltadas a esse público, como o Programa Mulheres Cooperativistas e a formação continuada. Embora possam se complementar, essas iniciativas são independentes e possuem objetivos próprios.

Hoje, das 48 cooperativas presentes no encontro 35 participam do Programa Mulheres Cooperativistas, que oferece formação modular em cooperativismo, liderança feminina, ESG e educação financeira. As atividades são realizadas em turmas locais, em parceria com as cooperativas, e incentivam a criação de núcleos femininos nessas organizações. Já a formação continuada permite aprofundar conhecimentos e pode ser realizada ao longo do ano.

O superintendente do Sescoop/SC, Neivo Luiz Panho, ressalta a importância das iniciativas voltadas ao desenvolvimento feminino no cooperativismo catarinense. Segundo ele, as primeiras iniciativas de formação feminina surgiram ainda na década de 1970, inicialmente vinculadas a atividades agropecuárias, e passaram a contemplar também gestão, governança e negócios cooperativos. “Hoje nós temos 35 cooperativas que desenvolvem o Programa →



Fotos: Divulgação Ocesc

"A Auriverde tem um trabalho fundamental para inserir as mulheres na cooperativa, feito por meio do núcleo feminino, um programa que já existe há 10 anos."

Andressa Poltronieri
Segunda secretária do conselho de administração da Auriverde

"A nossa importância é levar conhecimento às mulheres cooperativistas."

Emili Zanetti
Coordenadora do Alfa Mulher em Chapecó (Cooperalfa)

"A cooperativa nos leva a esse crescimento. A gente é uma pessoa antes e uma pessoa depois de conhecer e participar de uma cooperativa."

Alessandra Burtet de Almeida Frozza
Líder do Núcleo de Mulheres Cooperativistas A1 (Cooper A1)

"Já é o terceiro ano consecutivo que eu venho, e é sempre um ano melhor do que o outro."

Celiane Rodrigues Fagundes
Cooperada Cooperja, produtora de arroz, banana e milho

"A cooperativa valoriza demais as mulheres com ações que nos convidam a fazer parte dela."

Iliane Pereira Matos Virgílio
Coordenadora de RH da Cerpalo

"Eu tenho aprendido muito mais ao longo da minha vida com as mulheres cooperativistas do que talvez em todos os anos que tenha estudado."

Maria Madalena Martins
Líder do Núcleo de Mulheres da Cooperja, agricultora e psicóloga



Programação

11 de agosto

Palestras:

Maria Cândida – Liderança feminina e sustentabilidade de carreira

Luciana Ikedo – O ritmo da prosperidade: equilíbrio para o amanhã

Gil Giardelli – A força humana na nova era

Edney Souza Interney – Cibersegurança digital

12 de agosto

Palestras:

Anahy D'Amico – Quando o coração se faz ouvir

Apresentações:

Espaço Sou Arte, Coral da Coopersulca e festival cultural com Lilly e banda e Tchê Guri

Mulheres Cooperativistas", explicou Panho à **Revista Cooperativa**. O objetivo, segundo ele, é ampliar o acesso à formação continuada e incentivar a participação feminina nas decisões. "O programa vai deixar valor para a vida, vai deixar valor para a família", afirmou.

A formação de lideranças femininas também se reflete nas iniciativas desenvolvidas pelas cooperativas ao longo do ano. Na **Auriverde**, por exemplo, o núcleo feminino acumula dez anos de atividades voltadas à participação das mulheres. Já a **Cooper A1** mantém grupos que incentivam o envolvimento das cooperativistas e de suas famílias, enquanto a **Cooperalfa** promove o programa Alfa Mulher, com ações de capacitação, desenvolvimento pessoal e conhecimentos ligados ao agronegócio. São iniciativas que ampliam o acesso à educação cooperativista e estimulam uma participação mais ativa das mulheres nas cooperativas e comunidades.

Novas perspectivas

A programação do encontro combinou liderança, desenvolvimento pessoal, planejamento financeiro, tecnologia e segurança digital. As palestras de Maria Cândida, Luciana Ikedo, Gil Giardelli, Edney Souza Interney e Anahy D'Amico abordaram desafios que fazem parte da vida profissional e pessoal das mulheres. Apresentações culturais e momentos de integração também abriram espaço para a convivência entre participantes de diferentes regiões.

As transformações do mundo do trabalho e a importância do autocuidado também ganharam espaço nas reflexões. Maria Cândida abordou os desafios da liderança feminina diante das mudanças profissionais e tecnológicas: "A gente precisa estudar e expandir nosso raio de ação", destacou. Já Anahy D'Amico chamou a atenção para a necessidade de as mulheres reconhecerem suas próprias necessidades em meio às responsabilidades do dia a dia: "A voz de uma mulher só vai ecoar quando ela aprender a se escutar", afirmou, ressaltando a importância de equilibrar o cuidado com os outros e consigo mesma.

Para Zanatta, a continuidade dessas iniciativas é essencial para a continuidade do movimento. "O futuro do cooperativismo passa por aqui também, passa por essas informações que a gente repassa, mas também por tudo que a gente recebe", observou. Na avaliação de Panho, o próximo desafio é ampliar o número de cooperativas com programas estruturados de educação feminina, para que mais mulheres tenham acesso a oportunidades de formação.

Ao completar 21 edições, o encontro evidencia uma mudança que se constrói nas comunidades, nas propriedades e nas organizações cooperativas. A iniciativa valoriza mulheres que compartilham experiências, assumem responsabilidades e participam cada vez mais dos rumos de suas cooperativas. São vozes que encontram espaço para ser ouvidas e continuam a ecoar depois do evento.



Fotos: Alan Pedro

POSICIONAMENTO ESTRATÉGICO

Documento reúne prioridades do setor e orienta diálogo das cooperativas catarinenses com os poderes públicos

O cooperativismo catarinense alcançou uma dimensão que amplia seu peso nas decisões sobre os rumos do estado. O setor reúne 237 cooperativas, mais de 5 milhões de cooperados e 109 mil empregos diretos. Em 2025, as receitas chegaram a R$ 105,7 bilhões. Tal presença econômica e social também amplia a participação das cooperativas nas discussões sobre políticas públicas capazes de impactar investimentos, competitividade e desenvolvimento.

É nesse cenário que o Sistema Ocesc apresentou a Agenda Institucional do Cooperativismo Catarinense. Elaborado a partir da participação de cooperativas e lideranças de diferentes regiões, o documento transforma demandas identificadas no cotidiano do setor em propostas para a interlocução com os poderes públicos. A iniciativa integra o programa de educação política da entidade, criado para estimular uma participação institucional voluntária, autônoma e apartidária, além de ampliar o conhecimento das lideranças sobre o processo democrático e as decisões que afetam o cooperativismo.

"A agenda institucional é uma bússola para nossa atuação e um convite permanente ao diálogo."

Vanir Zanatta
Presidente do Sistema Ocesc

"O documento organiza a voz coletiva do setor e estabelece prioridades para a interlocução com os poderes Executivo, Legislativo e Judiciário", afirma Vanir Zanatta, presidente do Sistema Ocesc. Segundo ele, o movimento parte da necessidade de criar condições institucionais compatíveis com as particularidades do modelo cooperativista e com sua presença na economia catarinense.

Temas prioritários

A agenda está organizada em sete eixos estratégicos e apresenta o posicionamento do Sistema Ocesc sobre nove projetos de lei considerados prioritários, selecionados entre 101 proposições acompanhadas pela entidade durante o ciclo legislativo 2025-2026. No ciclo executivo, o trabalho monitora 53 normativos.

Entre os temas de interesse do Sistema Ocesc estão infraestrutura, segurança jurídica, desburocratização, tributação, cooperativismo de crédito, sustentabilidade, educação cooperativista e formação de lideranças. Na infraestrutura, a entidade chama atenção para corredores rodoviários como as BRs 282, 470 e 163, além da expansão de energia trifásica no meio rural e da universalização da internet de alta velocidade.

A segurança jurídica aparece associada à busca por maior previsibilidade para os investimentos, com atenção à digitalização e à simplificação dos licenciamentos ambientais e sanitários e à redução de conflitos entre normas municipais, estaduais e federais. Na área tributária, uma das preocupações é assegurar tratamento adequado ao ato cooperativo durante a regulamentação da reforma tributária.

As cooperativas de crédito também são prioridade. A agenda defende condições isonômicas de atuação em relação aos bancos tradicionais, incluindo a possibilidade de administrar folhas de pagamento e disponibilidades financeiras de entes públicos e participar da operacionalização de programas estaduais de crédito.

Na área ambiental, entram em pauta o aproveitamento de resíduos agropecuários para geração de energia por meio de biogás e biomassa, bem como a ampliação de projetos de energia solar e eólica. O documento contempla também o fomento da educação cooperativista, a formação de novas lideranças, a intercooperação e a disseminação de conceitos como empreendedorismo coletivo e educação financeira nas escolas.

Representação institucional

As propostas são resultado de um processo de escuta que percorreu todas as macrorregiões catarinenses e envolveu dezenas de cooperativas e lideranças. Para Zanatta, a ideia não é criar privilégios para o setor, mas levar ao poder público questões que interferem na capacidade de investimento das cooperativas e nos resultados gerados nas comunidades.

A expectativa é que o documento passe a orientar de forma contínua a interlocução do cooperativismo catarinense com agentes públicos e a sociedade, estabelecendo, assim, uma pauta permanente de representação institucional.

Cooperativismo catarinense

237
COOPERATIVAS

MAIS DE 5 MILHÕES
DE COOPERADOS

109 MIL
EMPREGOS DIRETOS

R$ 105,7 BILHÕES
EM RECEITAS EM 2025

Agenda institucional

7
EIXOS ESTRATÉGICOS

101
PROJETOS DE LEI ACOMPANHADOS NO CICLO 2025-2026

9
PROJETOS DE LEI CONSIDERADOS PRIORITÁRIOS

53
NORMATIVOS DO PODER EXECUTIVO MONITORADOS



Fotos: Divulgação Otesc

O HUMANO NO CENTRO DA ESTRATÉGIA

Encontro reúne 215 profissionais de 100 cooperativas para debater inovação, liderança e gestão de pessoas

O futuro das cooperativas passa, cada vez mais, pela capacidade de atrair, desenvolver e cuidar das pessoas. Em um cenário de transformações tecnológicas e novas exigências profissionais, a gestão de recursos humanos assume papel estratégico para a competitividade e a sustentabilidade dos negócios. Foi com esse olhar que o Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo no Estado de Santa Catarina (Sescoop/SC) reuniu 215 profissionais e lideranças de 100 cooperativas no RH+COOP 2026, realizado nos dias 9 e 10 de setembro, no Costao do Santinho, em Florianópolis.

Com o tema **A harmonia que rege o futuro do cooperativismo**, o encontro promoveu dois dias de aprendizado, integração e troca de experiências. A programação abordou desde o uso de inteligência artificial na gestão de pessoas até questões relacionadas a saúde mental, resiliência e bem-estar no ambiente de trabalho, tendo como proposta ampliar o olhar dos profissionais de RH sobre seu papel nas decisões estratégicas das cooperativas.

Para o superintendente do Sescoop/SC, Neivo Luiz Panho, investir na qualificação das equipes é uma necessidade diante do crescimento do sistema cooperativo e das exigências de um mercado cada vez mais competitivo. Segundo ele, as cooperativas precisam contar com profissionais capacitados para ampliar seus diferenciais e assegurar a sustentabilidade dos negócios.



“O RH+COOP tem a função de preparar as pessoas para os desafios do futuro.”

Neivo Luiz Panho
Superintendente do Sescoop/SC





Evento destacou a importância de conciliar avanços tecnológicos com valorização das pessoas e o papel estratégico do RH nesse cenário

Novas competências

As mudanças no mundo do trabalho estiveram entre os principais assuntos da programação. Michelle Schneider, que apresentou a palestra O profissional do futuro: competências para uma nova era, abordou as novas competências que estão sendo exigidas dos profissionais, enquanto André Souza, falando sobre RH estratégico, discutiu a importância da atuação planejada dos departamentos de recursos humanos. As duas apresentações colocaram em evidência a necessidade de alinhar o desenvolvimento de equipes aos objetivos das organizações.

Transformação digital também foi um tema que teve espaço no evento. Na palestra sobre inteligência artificial aplicada ao RH, Fabiano Nagamatsu apresentou ferramentas, aplicações e tendências relacionadas ao uso de tecnologia na área. O tema integra uma agenda de mudanças que exige dos profissionais atualização contínua e capacidade de incorporar novas soluções às rotinas de gestão.

Além de falar sobre conhecimentos técnicos, o encontro destacou a importância das habilidades humanas. Liderança, capacidade de adaptação, relacionamento interpessoal e atenção às necessidades dos colaboradores compõem um conjunto de competências cada vez mais relevantes para organizações que precisam conciliar produtividade, inovação e qualidade das relações de trabalho.

Cuidar das pessoas

A saúde emocional das equipes ocupou parte importante da programação. Rafael Takei apresentou a palestra A coragem de cuidar: o impacto da liderança na saúde mental das equipes, trazendo para o debate a responsabilidade dos gestores na construção de ambientes profissionais mais saudáveis.

No segundo dia, Henrique Bueno abordou a ciência e a prática da resiliência na palestra Felicidade cabe na agenda?. Já Marco Gonçalves tratou da relação entre humor e saúde mental com o tema Rir também é coisa séria. As apresentações ampliaram a discussão sobre bem-estar e sua relação com o cotidiano das cooperativas.

O RH+COOP também proporcionou momentos de integração entre representantes de cooperativas de diferentes segmentos. O compartilhamento de experiências abriu espaço para conhecer práticas de gestão, discutir desafios comuns e estabelecer conexões profissionais que podem contribuir para o aperfeiçoamento das atividades de recursos humanos.

Por meio de um evento que reúne tecnologia, estratégia e cuidado com as pessoas, o Sescoop/SC coloca em debate uma questão central para o cooperativismo: como preparar as equipes para as transformações do mercado sem perder de vista os valores humanos que caracterizam o modelo de negócio. Para as cooperativas catarinenses, a meta é transformar esse conhecimento em práticas capazes de desenvolver profissionais, melhorar o ambiente de trabalho e gerar resultados sustentáveis.

RH+COOP em números

Dois dias de programação dedicada a gestão de pessoas, inovação, liderança e bem-estar

215
PARTICIPANTES

100
COOPERATIVAS

6
PALESTRAS

O JOVEM E O COOPERATIVISMO

POR *Marcos Bedin*

Especialista em jornalismo econômico, diretor da MB Comunicação e vice-presidente da Associação Catarinense de Imprensa (ACI)



Gestores e educadores conhecem a dificuldade em atrair e reter jovens em organizações formais. Existem mil atrações e tentações para desviar o jovem, potencializadas pelas novas tecnologias.

A continuidade do cooperativismo depende de algo mais complexo do que substituir dirigentes, atualizar estatutos ou incorporar tecnologias: exige que cada geração compreenda, aceite e renove o pacto associativo recebido da anterior. Sem jovens dispostos a ingressar, participar, deliberar e assumir responsabilidades de comando, uma cooperativa pode conservar patrimônio e balanços robustos – e, ainda assim, começar a morrer.

O desafio tornou-se mais agudo porque a disputa pela atenção ocorre em terreno desigual. Redes sociais, plataformas digitais e a indústria da internet oferecem estímulo permanente, entretenimento e gratificação instantâneos. A inteligência artificial acrescentou outra dimensão ao tornar imediatas tarefas que antes exigiam pesquisa, esforço intelectual e tempo.

Não há, porém, razão para concluir que juventude e cooperativismo sejam incompatíveis. A Pesquisa Nacional de Cultura Cooperativista de 2026, realizada pelo Sistema OCB com 9,76 mil pessoas, expõe um cenário relevante. Jovens de 18 a 34 anos representam 45% dos empregados das cooperativas pesquisadas, mas apenas 17% dos cooperados e 6% dos dirigentes. Entre estes últimos, 62% têm 51 anos ou mais.

Os números expõem uma assimetria. A juventude está dentro das organizações e trabalha nelas, mas ainda ocupa parcela modesta do quadro societário e dos espaços de comando. O problema ultrapassa a sucessão administrativa. Trata-se da sucessão cultural do próprio cooperativismo.

Há, no mesmo levantamento, um dado auspicioso. Entre os participantes de 18 a 34 anos, 62% indicaram educação, formação e informação como princípios prioritários. O jovem, portanto, não parece rejeitar a essência cooperativista. Existe afinidade com valores de aprendizagem, cooperação e desenvolvimento coletivo. Falta transformar essa predisposição em pertencimento.

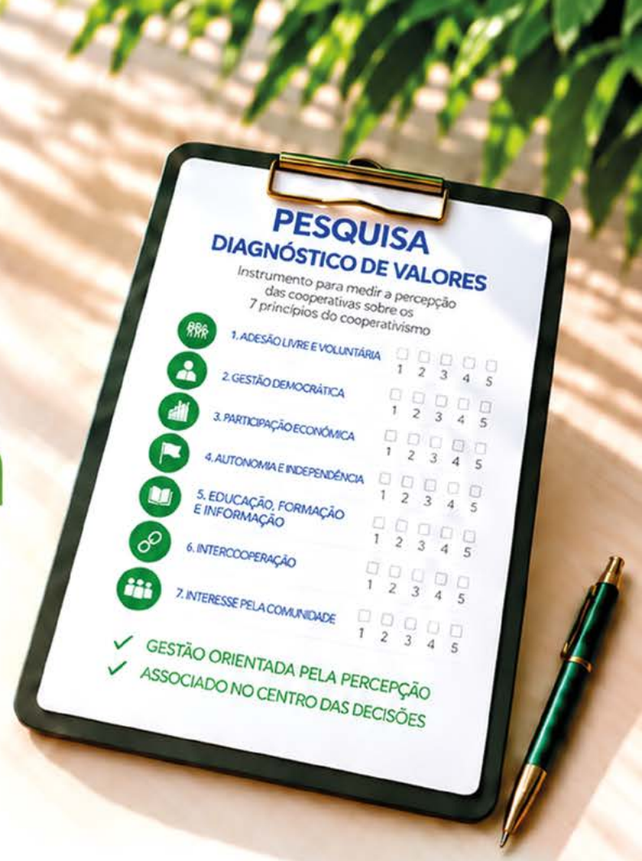
A associação de pessoas constitui uma das tecnologias sociais mais antigas da humanidade. A cooperação permitiu sobreviver a ambientes hostis, repartir riscos e realizar tarefas que excediam a capacidade individual. O cooperativismo é uma de suas expressões mais sofisticadas ao conciliar propriedade, democracia, atividade econômica e interesse coletivo.

Quando uma cooperativa defende infraestrutura, acesso ao crédito, formação profissional, segurança jurídica, inovação, conectividade, proteção sanitária ou desenvolvimento regional, nem sempre gera vantagem mensurável no dia seguinte. Constrói condições coletivas das quais dependerão propriedades, empresas, famílias e comunidades durante décadas.

Por isso, ensinar cooperativismo aos jovens significa mais do que explicar sete princípios ou apresentar direitos e deveres estatutários. Significa formar cultura associativista. Cursos para novos cooperados, programas de integração, comitês de jovens, educação cooperativista e preparação de lideranças não podem ser atividades laterais: são investimentos na longevidade institucional.

Também será necessário oferecer participação verdadeira. Não se conquista uma geração convidando-a apenas para assistir. Jovens precisam encontrar espaços nos quais possam propor, questionar, experimentar, decidir e assumir responsabilidades. Renovação sem poder é decoração geracional.

Bússola Cooperativa



O Instrumento de Avaliação dos Princípios Cooperativistas, desenvolvido pela Coopeeb, permite às cooperativas avaliar, de forma estruturada e objetiva, como os sete princípios estão presentes no seu dia a dia.

Entenda como sua cooperativa pode fortalecer os principios cooperativistas.

ENTRE EM CONTATO CONOSCO

COOPEEB
Cooperativa de Trabalho Educacional
51 9870-8683 - www.coopeeb.com.br

MAIS MULHERES, NOVOS ESPAÇOS

Fotos: Divulgação Cootravale



Iara dos Santos Pádia, , gerente da filial de São Gabriel (RS)



Ivana Gonçalves, gerente da área de recursos humanos



Leila Adriana da Silva, diretora administrativo-financeira

Mulheres representam 46,5% do quadro de colaboradores da cooperativa e ocupam mais postos de decisão

A presença feminina já faz parte de diferentes áreas da Cootravale. As mulheres estão na operação, na gestão de pessoas e na diretoria executiva, ocupando funções que envolvem desde a rotina do transporte até as decisões da cooperativa. Hoje, elas são 100 de 215 colaboradores, representando 46,5% do quadro, e esse número cresceu 22% nos últimos dois anos. Entre os 45 cargos de gestão, 12 são ocupados por mulheres. É nesse cenário que se cruzam as trajetórias de Iara, Ivana e Leila, três profissionais que chegaram a diferentes espaços da cooperativa por caminhos igualmente distintos.

Iara dos Santos Pádia é gerente da filial de São Gabriel (RS) e entrou na Cootravale há 15 anos, aos 34, como auxiliar de logística. Em 2015, assumiu a gestão da unidade e, posteriormente, passou também a responder pelas operações da cooperativa no Rio Grande do Sul. Hoje, acompanha cooperados, motoristas, clientes, equipe e diferentes carteiras de negócios. Para ela, "o desafio é acompanhar tudo de perto, buscar soluções e garantir que a equipe e a operação estejam alinhadas".

"Se a minha experiência puder incentivar outras mulheres a acreditar no seu potencial, já terá valido a pena."

Iara dos Santos Pádia
Gerente da filial de São Gabriel (RS)

"Nem sempre sabemos aonde vamos chegar, mas cada passo da nossa trajetória nos prepara para o próximo."

Ivana Gonçalves
Gerente da área de recursos humanos

Progressão na carreira

Na gestão de pessoas, a trajetória de outra profissional também foi construída ao longo dos anos dentro da Cootravale. Ivana Gonçalves ingressou na cooperativa há 16 anos, como auxiliar de recursos humanos, e gradualmente assumiu novas responsabilidades até chegar à gestão da área. Para ela, esse percurso profissional também ajuda a mostrar a outras mulheres as possibilidades de crescimento dentro da organização. "Quando uma mulher ocupa uma posição de liderança, ela acaba mostrando para outras mulheres que também é possível chegar lá", pondera.

Leila projeta a continuidade desse movimento para além da Cootravale. Seu desejo é ver mais mulheres participando da liderança, dos negócios e das decisões das cooperativas brasileiras.

Segundo a colaboradora, a participação feminina amplia a diversidade de experiências e perspectivas presentes na construção coletiva característica do cooperativismo. Sua trajetória também traduz um processo de desenvolvimento interno. "Eu comecei minha trajetória como auxiliar de RH e, ao longo desses anos, fui crescendo, assumindo novos desafios e responsabilidades, até chegar à gestão do setor", relata Ivana.

Decisões

Essa presença alcança ainda a diretoria executiva. Leila Adriana da Silva, diretora administrativo-financeira, é a primeira mulher atualmente nesse nível de estrutura na Cootravale. Há três anos e nove meses no cooperativismo, ela conheceu o modelo ao ingressar na cooperativa e passou a enxergá-lo também como espaço para participação feminina nos negócios e nas decisões.

Para Leila, estar na diretoria executiva produz um efeito que ultrapassa a própria carreira: "Ser uma mulher na diretoria da cooperativa faz com que todas as mulheres que trabalham comigo entendam que nós temos, sim, oportunidades de nos tornarmos mulheres que tomam as decisões e que fazem parte de um negócio". Essa percepção também é alimentada pela participação em encontros de mulheres cooperativistas, nos quais tem contato com profissionais de diferentes áreas e trajetórias.

Embora tenham funções distintas, as três colaboradoras compartilham experiências marcadas pela ampliação gradual de responsabilidades. Da operação à diretoria executiva, suas trajetórias mostram como a presença feminina se traduz, no cotidiano da Cootravale, em participação em diferentes áreas e espaços de decisão.

Elas na Cootravale

3 ÁREAS
COM PRESENÇA FEMININA: OPERAÇÃO, GESTÃO DE PESSOAS E DIRETORIA EXECUTIVA

22%
FOI O CRESCIMENTO DO NÚMERO DE MULHERES NOS ÚLTIMOS DOIS ANOS

27%
DOS CARGOS DE GESTÃO ESTÃO COM MULHERES





Fotos: Divulgação Cooral Logística

Encontros de integração aproximam cooperados e colaboradores e incentivam troca de experiências na Cooral

MOVIDOS POR PESSOAS

Aos 25 anos, cooperativa investe em integração e desenvolvimento para valorizar quem constrói sua história

Cooral em movimento

25 anos de trajetória

370 pessoas diretamente envolvidas na operação

150 mulheres reunidas no Cooperando com Elas

Operações no **Brasil e no Mercosul**

Caminhões, tecnologia e uma operação que cruza estradas do Brasil e do Mercosul fazem parte do cotidiano da Cooral Logística. Mas a engrenagem que verdadeiramente sustenta esse movimento é humana. São cerca de 60 cooperados, 40 colaboradores e aproximadamente 270 motoristas envolvidos em uma trajetória que, ao completar 25 anos, também revela como as relações construídas dentro da cooperativa acompanham sua evolução.

Ao longo desse período, encontros, capacitações e iniciativas de integração passaram a aproximar cooperados, colaboradores, motoristas e familiares. Essas ações criam espaços de convivência e desenvolvimento que extrapolam as demandas diárias do transporte e ajudam a manter presente a identidade cooperativista em uma atividade marcada por longas distâncias e operações distribuídas por diferentes regiões.

Entre as iniciativas está o Cooperando Crescemos, que reúne cooperados que se destacam ao longo do ano e colaboradores em uma experiência voltada à integração e ao desenvolvimento. O Família Cooral, por sua vez, aproxima familiares do ambiente da cooperativa. Já o Integra Cooral promove conhecimento e troca entre os colaboradores, além de ampliar o contato entre diferentes áreas.

A dimensão dessa trajetória não aparece apenas na frota ou no alcance das operações, mas também nas centenas de pessoas que participam diariamente do negócio. Cooperados, colaboradores, motoristas, lideranças e famílias ocupam posições diferentes, porém compartilham uma história que continua sendo construída a cada viagem.

Principais iniciativas

Cooperando Crescemos
Integração e desenvolvimento de cooperados e colaboradores

Família Cooral
Aproxima familiares da rotina e da trajetória da cooperativa

Integra Cooral
Conhecimento, integração e cultura cooperativista entre colaboradores

Cooperando com Elas
Iniciativa realizada com a Cooperativa de Transportes de Bens de Marau (Cotramar) que reuniu cerca de 150 mulheres

Dia C
Participação em ações cooperativistas voltadas à comunidade

Na estrada

Os motoristas também fazem parte desse movimento. Ações de integração e valorização são direcionadas aos profissionais que vivem a rotina das estradas e representam a Cooral nas diferentes operações. Internamente, atividades realizadas durante o ano abordam informação, desenvolvimento, reconhecimento e cuidado com os colaboradores.

A participação chega ainda à comunidade. No Dia C – Dia de Cooperar, a Cooral se soma a outras cooperativas em atividades de interesse coletivo. A iniciativa conecta a atuação local a um movimento nacional do cooperativismo dedicado ao voluntariado e à transformação das comunidades.

Espaço para elas

A presença feminina ganhou iniciativa específica em março de 2026. Em parceria com a Cooperativa de Transportes de Bens de Marau (Cotramar), a Cooral realizou o Cooperando com Elas, encontro que reuniu cerca de 150 mulheres para troca de experiências, conexão e valorização feminina.

A realização conjunta também levou para a prática a intercooperação, um dos princípios do cooperativismo. Ao reunir duas cooperativas em torno da mesma iniciativa, o encontro amplia a convivência entre as participantes e abre espaço para discutir a presença e o protagonismo das mulheres. Durante o ano, outras ações, relacionadas ao Dia das Mães, ao Agosto Lilás e ao Outubro Rosa, abordam temas de reconhecimento, informação, cuidado e conscientização.

Ao chegar aos 25 anos, a Cooral coloca o desenvolvimento humano entre os elementos de sua preparação para os próximos ciclos. Formação de lideranças, capacitação e evolução da gestão estão entre os caminhos apontados para acompanhar as mudanças da logística sem perder a característica que acompanha a cooperativa desde sua origem: construção coletiva.



Cooperando com Elas reuniu cerca de 150 mulheres em uma iniciativa realizada pela Cooral e pela Cotramar



Textos: Divulgação Unicred União

CRESCIMENTO COM IMPACTO SOCIAL

Cooperativa avança 17 posições em *ranking* nacional e é premiada por projeto que beneficiou 2 mil alunos



Vila Cooperar reuniu cerca de 2 mil crianças, de 8 a 12 anos, de 17 escolas públicas de Joinville

Maior cooperativa do Sistema Unicred, com R$ 4,9 bilhões em ativos totais, a Unicred União ganhou espaço entre as empresas que mais crescem no país. Em 2026, alcançou a sétima posição no *ranking* Exame Negócios em Expansão, na categoria de empresas com receita operacional líquida entre R$ 150 milhões e R$ 300 milhões. Na edição anterior, a cooperativa ocupava o 24º lugar.

Em sua quinta edição, a classificação registrou recorde de inscrições, com 838 empresas participantes e 491 selecionadas. Essa lista considera principalmente a evolução da receita operacional líquida entre 2024 e 2025, comparando organizações de portes semelhantes. O resultado foi anunciado em agosto, durante evento realizado no BTG Pactual Hall, em São Paulo (SP).

"O cooperativismo que praticamos tem a eficiência como motor para gerar valor aos cooperados e retorno à sociedade."

Marcelo Vieira Martins
Diretor-executivo da Unicred União



Para o diretor-executivo da Unicred União, Marcelo Vieira Martins, o bom desempenho está relacionado a uma gestão voltada à eficiência e ao longo prazo. "É assim que construímos uma cooperativa cada vez mais forte e garantimos nosso lugar no futuro", afirma.

Impacto social

O destaque empresarial veio acompanhado de outro reconhecimento nacional. Durante o 16º Congresso Brasileiro do Cooperativismo de Crédito (Concred), em Goiânia (GO), a Unicred União conquistou o primeiro lugar na categoria Social do Prêmio ProsperaCoop, promovido pela Confederação Brasileira das Cooperativas de Crédito (Confebras). A cooperativa foi premiada pelo Vila Cooperar, iniciativa desenvolvida na cidade catarinense de Joinville.

Realizado em parceria com o Instituto Arte Maior, o projeto chegou a cerca de 2 mil crianças, com idades entre 8 e 12 anos, de 17 escolas públicas de Joinville. A programação reuniu apresentações gratuitas e utilizou música e experiências coletivas para aproximar os estudantes da educação financeira e dos princípios do cooperativismo.

"Uma cooperativa não existe apenas para oferecer serviços aos cooperados, mas também para assumir responsabilidades diante da comunidade. É isso que diferencia o cooperativismo de crédito no sistema financeiro: a responsabilidade de usar a força da cooperação para melhorar a vida das pessoas", afirma o vice-presidente da Unicred União, Murilo Miguez, que recebeu a premiação em nome da cooperativa.

Da escola à comunidade

O Vila Cooperar integra o MotorCoop, programa responsável pelas ações de responsabilidade social e ambiental da Unicred União. Para o líder do programa, Eduardo Hanauer, o resultado também reconhece a participação das pessoas e instituições envolvidas. "O Vila Cooperar é um trabalho de muitas mãos. Agradecemos a todos que participaram dessa iniciativa. O prêmio reconhece esse esforço coletivo e reforça a importância de aproximar o cooperativismo das comunidades."

Promovido pela Confebras, o ProsperaCoop reconhece projetos de cooperativas de crédito em diferentes áreas e dá visibilidade a iniciativas relacionadas aos desenvolvimentos econômico, social e ambiental das comunidades. No caso da Unicred União, o prêmio acrescenta uma dimensão social a um ano marcado também pelo avanço de indicadores empresariais.

Com 35 mil cooperados, a Unicred União atua em Santa Catarina e no Paraná. No território catarinense, está presente em Joinville, Itajaí, Balneário Camboriú, Itapema, Navegantes, Jaraguá do Sul e na região do Planalto Norte. Em solo paranaense, mantém atuação em Curitiba, Ponta Grossa e São José dos Pinhais.

Unicred União em números

R$ 4,9 BILHÕES
EM ATIVOS TOTAIS

35 MIL
COOPERADOS

7º LUGAR
NO EXAME NEGÓCIOS EM EXPANSÃO 2026

17 POSIÇÕES
FOI O AVANÇO EM RELAÇÃO À EDIÇÃO ANTERIOR

2 MIL
CRIANÇAS E 8 A 12 ANOS PARTICIPARAM DO VILA COOPERAR

17
ESCOLAS PÚBLICAS DE JOINVILLE PARTICIPARAM DO PROJETO

A MAIOR COOPERATIVA DO SISTEMA UNICRED
EM ATIVOS, DEPÓSITOS E CARTEIRA DE CRÉDITO

1º LUGAR
NA CATEGORIA SOCIAL DO PRÊMIO PROSPERACOOP DA CONFEBRAS

LIDERANÇA FEMININA



Foto: Divulgação Unicred Desbravadora

Presença de mulheres em cargos de gestão amplia referências e abre caminhos para novas gerações

Na Unicred Desbravadora, a presença feminina já alcança quase metade dos postos de liderança. Dos 32 cargos de gestão, 15 são ocupados por mulheres, resultado de uma trajetória construída com oportunidades de desenvolvimento profissional, reconhecimento de competências e espaço para a formação de novas lideranças.

Para a diretora de operações, Jesieli Lewy, a presença de mulheres em posições estratégicas também amplia as referências para outras profissionais. Ao enxergar trajetórias femininas na liderança, mais mulheres passam a perceber esses postos como possibilidades concretas para a própria carreira, avalia.

Os avanços, porém, convivem com desafios. Jesieli observa que as mulheres ainda enfrentam cobranças adicionais na vida profissional e pessoal e, muitas vezes, precisam demonstrar reiteradamente sua capacidade para conquistar reconhecimento. A mudança desse cenário passa por ambientes que valorizem competência e ofereçam oportunidades de desenvolvimento em condições mais equilibradas.

"Se queremos mais mulheres na governança do cooperativismo, precisamos começar a preparar essas mulheres hoje."

Jesieli Lewy
Diretora de operações da Unicred Desbravadora

Voz nas decisões

No cooperativismo, em que a participação democrática está entre os princípios do modelo, ampliar a presença feminina vai além de aumentar sua participação nos cargos de gestão. Para Jesieli, é necessário garantir espaço efetivo nas discussões e decisões, incorporando diferentes experiências e perspectivas à condução das cooperativas.

Esse movimento começa antes da chegada à gestão executiva ou à governança. Identificar talentos, criar oportunidades de desenvolvimento e ampliar referências contribuem para preparar hoje as profissionais que poderão assumir novas responsabilidades no futuro. Para quem já chegou a posições de liderança, há ainda outro papel: contribuir para que outras mulheres encontrem caminhos abertos.

Em destaque

47% dos cargos de gestão da Unicred Desbravadora são ocupados por mulheres

EQUIDADE NA PRÁTICA

Liderança feminina, acesso ao crédito e incentivo ao empreendedorismo ampliam oportunidades para as mulheres

A presença feminina na gestão e nos negócios ganhou espaço na trajetória da Ailos Cooperativa Únilos. Em 2022, a instituição tornou-se a primeira cooperativa de crédito do Brasil a aderir oficialmente aos Princípios de Empoderamento das Mulheres, iniciativa da ONU Mulheres. Na época, as mulheres ocupavam 100% dos cargos de diretoria, 55% das posições de liderança e representavam 66% do quadro de colaboradores.

Já fazia parte da gestão da cooperativa a prática de uma política de equidade, e a adesão à iniciativa reforçou esse compromisso. Para a diretora-executiva Delbora Machado, a participação feminina nas decisões também tem reflexos na atuação cooperativista. "A presença das mulheres em posições de liderança amplia perspectivas, fortalece a tomada de decisões e contribui para um ambiente mais diverso", ela afirma.

Além disso, o compromisso com a equidade também chegou às cooperadas. Em 2023, a Ailos Cooperativa Únilos criou a Linha de Crédito Mulher Empreendedora, para mulheres interessadas em iniciar ou ampliar seus negócios. A iniciativa facilita o acesso a recursos financeiros e estimula a autonomia econômica. Um levantamento divulgado pelo Sistema Ailos apontou que 36% dos negócios vinculados às cooperativas tinham mulheres como sócias majoritárias.

A valorização feminina envolve ainda ações voltadas às colaboradoras, como acolhimento de profissionais durante a maternidade, além de atividades de capacitação, empreendedorismo e educação financeira nas comunidades. Em 2026, cooperativas do Sistema Ailos avançaram com o Programa Mulheres Cooperativistas, dedicado ao desenvolvimento de competências em liderança, comunicação, autoconhecimento e participação nos espaços de decisão.



Foto: Divulgação Ailos Únilos

"Quando uma mulher encontra condições para investir em seu negócio, o impacto disso vai além da atividade que ela conduz."

Delbora Machado
Diretora-executiva da Ailos Cooperativa Únilos

Ailos Únilos em números

Mais de **20 mil** cooperados

Mais de **R$ 374 milhões** em ativos

7 unidades de atendimento

28 anos de atuação

Com 28 anos de atuação na Grande Florianópolis, a Ailos Cooperativa Únilos reúne mais de 20 mil cooperados e administra ativos superiores a R$ 374 milhões. A instituição mantém sete agências na região, nos municípios de Florianópolis, São José, Palhoça e Biguaçu. Sua trajetória mostra como a equidade de gênero pode ir além da representatividade na gestão, alcançando o acesso ao crédito, a geração de renda e o desenvolvimento das comunidades.



EMISSÕES SOB CONTROLE

Cooperativas são reconhecidas pela FGV por transparência na gestão de emissões de gases

O compromisso com a sustentabilidade rendeu reconhecimento nacional às cooperativas do Sistema Ailos. A Fundação Getulio Vargas (FGV), por meio do Registro Público de Emissões, concedeu selos às instituições que avançaram no monitoramento e na divulgação de suas emissões de gases de efeito estufa (GEE). O destaque foi a Viacredi, que conquistou pela primeira vez o Selo Ouro.

A cooperativa chegou ao quinto ano consecutivo de elaboração do inventário de emissões e passou do Selo Prata para o Selo Ouro após submeter seus dados à verificação independente. A Central Ailos recebeu o Selo Prata pelo segundo ano consecutivo, enquanto a Viacredi Alto Vale conquistou a certificação pela primeira vez.

O levantamento das emissões também ganhou continuidade em outras instituições do sistema. Em 2025, Ailos Civia, Central Ailos, Transpocred e Viacredi Alto Vale realizaram seus inventários pelo segundo ano consecutivo, ampliando o acompanhamento dos impactos ambientais de suas operações. Além de atender critérios de transparência, os inventários permitem identificar as principais fontes de emissão e orientar medidas para reduzir impactos ambientais e melhorar a eficiência operacional.

"Mensurar os impactos gerados é fundamental para compreender o cenário atual e orientar decisões mais assertivas para o futuro."

Viviane Tavares Rodrigues
Gerente de governança cooperativa, societário e ouvidoria da Central Ailos

A iniciativa integra a Estratégia de Sustentabilidade do Sistema Ailos e o Pilar Sustentabilidade Sistêmica do planejamento estratégico PE2030. Ela também está alinhada ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 13 da Organização das Nações Unidas, dedicado ao combate às mudanças climáticas.

Para o Sistema Ailos, a mensuração das emissões representa uma etapa importante na construção de uma gestão ambiental baseada em dados. O acompanhamento contínuo permite avaliar resultados, identificar oportunidades de melhoria e orientar decisões para os próximos anos.

Reconhecimento ambiental

Selo Ouro – Viacredi conquista o reconhecimento pela primeira vez, após verificação independente dos dados

Selo Prata – Central Ailos recebe o reconhecimento pelo segundo ano consecutivo

Selo Prata – Viacredi Alto Vale conquista o reconhecimento pela primeira vez



OLHAR VOLTADO PARA O FUTURO

Criada inicialmente para atender agricultores, cooperativa supera 75 mil associados e investe em nova sede

Algumas histórias são construídas em grandes acontecimentos. Outras, em milhares de pequenas decisões tomadas ao longo do caminho. A trajetória do Sicoob Credisulca reúne os dois movimentos. Em 37 anos, a cooperativa ampliou sua atuação, diversificou serviços, cresceu em número de associados e colaboradores e acompanhou as transformações das comunidades em que atua.

A história começou em 1989, em Turvo (SC), quando a cooperativa foi criada com o objetivo de facilitar o acesso ao financiamento bancário para agricultores rurais. Ao longo das décadas, as necessidades dos associados também mudaram. O que começou com uma atuação voltada ao setor agrícola passou a atender diferentes públicos e segmentos, acompanhando a evolução econômica e social da região.

Hoje, são mais de 75 mil associados e mais de 350 colaboradores – números que ajudam a dimensionar esse crescimento, mas que representam apenas uma parte da trajetória. Por trás deles estão produtores rurais, empresas, famílias e pessoas que encontram na cooperativa soluções para organizar a vida financeira, investir, empreender e planejar o futuro.

À frente desse processo está o presidente do Sicoob Credisulca, Romanim Dagostin, que acompanha a trajetória da cooperativa desde os primeiros passos. "Chegar aos 37 anos significa reconhecer tudo o que foi construído ao longo dessa trajetória, mas também renovar o compromisso com o futuro. Agora, seguimos investindo em estrutura, pessoas e novas possibilidades para continuar acompanhando as necessidades de quem confia na cooperativa", destaca.

"O Sicoob Credisulca cresceu junto com os seus associados e as comunidades onde está presente."

Romanim Dagostin
Presidente do Sicoob Credisulca

É nesse contexto que surge um dos projetos que simbolizam o atual momento da cooperativa: a construção da nova sede administrativa, também em Turvo. O espaço acompanha a expansão da cooperativa e cria condições para que novas possibilidades sejam desenvolvidas.

A história, portanto, continua sendo construída nas relações com os associados, nas comunidades e nas escolhas que definem os próximos passos, que trazem um desafio diferente: continuar evoluindo sem perder a proximidade que acompanha a cooperativa desde sua origem.

ELAS FAZEM A DIFERENÇA

Mulheres são maioria no cooperativismo financeiro, mas ainda buscam mais participação em cargos de liderança

As mulheres já ocupam a maior parte dos postos de trabalho no cooperativismo financeiro brasileiro e ampliam sua participação entre os associados. O avanço, porém, ainda não se traduz na mesma proporção para os cargos de direção e nos conselhos de administração. O desafio agora é transformar a presença feminina em mais participação nas decisões estratégicas das cooperativas.

Dados apresentados pela Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB) indicam que as mulheres representam entre 57% e 59% dos cooperados do ramo de crédito. No quadro de funcionários, a participação feminina chega a 60,8%, o equivalente a 59,7 mil profissionais. Considerando todos os ramos do cooperativismo, elas ocupam 49% dos postos de trabalho. Os números evidenciam uma mudança de perfil do setor, embora a representatividade nos espaços de governança ainda avance em ritmo diferente.

A ampliação da participação feminina também acompanha o crescimento do empreendedorismo. Segundo o Sebrae, o Brasil alcançou, em 2025, a marca histórica de 10,4 milhões de mulheres empreendedoras, um aumento de 27% em dez anos. Apesar desse avanço, a renda média das empreendedoras permanece 24% abaixo da registrada pelos homens. As dificuldades de acesso ao financiamento representam outro obstáculo para quem pretende abrir ou expandir um negócio.

Nesse cenário, as cooperativas financeiras desempenham papel relevante na oferta de crédito. Entre as alternativas estão o Fampe Mulher, iniciativa do Sebrae que pode oferecer garantia de até 100% para operações de crédito destinadas a negócios liderados por mulheres, conforme as condições do programa, e o Pronaf Mulher, voltado ao financiamento de atividades produtivas de agricultoras familiares. As duas iniciativas procuram ampliar o acesso a recursos para investimento, produção e geração de renda.



"As mulheres trazem para a liderança uma combinação muito importante de visão de futuro, capacidade de colaboração e tomada de decisão."

Adriana Grigol
Presidente do Sicoob MaxiCrédito



"Quando as mulheres estão no comando, as decisões tendem a incorporar mais diálogo, colaboração e desenvolvimento de pessoas, sem perder o foco nos resultados."

Ana Balsan
Presidente do Sicoob Transcredi



"A mulher traz características próprias que fortalecem as equipes, ajudando a unir talentos e formar times completos, preparados para enfrentar desafios."

Marcia Kohler de Lima
Presidente do Sicoob Credicanoinhas

Mulheres em cargos de liderança

Sicoob MaxiCrédito
- **48%** dos associados pessoas físicas
- **67%** dos funcionários
- **42%** dos cargos de liderança

Sicoob Transcredi
- **46%** dos cooperados
- **2** conselheiras de administração
- **2** gerentes de agências
- **24** gerentes de carteiras

Sicoob Credicanoinhas
- **45,97%** dos cooperados
- **44%** das gerências de agências
- **28%** das posições no conselho de administração

Mulheres no comando

Em Santa Catarina, três das 37 cooperativas vinculadas ao Sicoob SC/RS são presididas por mulheres. Uma delas é o Sicoob MaxiCrédito, que passou a ser comandado por Adriana Grigol em agosto de 2026. Com 30 anos de atuação no cooperativismo financeiro, a dirigente destaca a contribuição da diversidade para a gestão: "As mulheres trazem para a liderança uma combinação muito importante de visão de futuro, capacidade de colaboração e tomada de decisão".

No Sicoob MaxiCrédito, a maior cooperativa do sistema Sicoob SC/RS, as mulheres representam 48% dos associados pessoas físicas, somando mais de 110 mil cooperadas. A presença feminina é ainda mais expressiva no quadro funcional: 67% dos quase 1,5 mil empregados são mulheres. Nos cargos de liderança, a participação chega a 42%, indicador que revela avanços e, ao mesmo tempo, espaço para ampliar a representatividade.

Outra trajetória de destaque é a de Ana Balsan, presidente do Sicoob Transcredi desde 2003 e com 39 anos dedicados ao cooperativismo. Para ela, a diversidade contribui para decisões mais abrangentes e alinhadas às necessidades dos associados. Na cooperativa, que reúne 12,88 mil cooperados, as mulheres representam 46% do quadro social. Também ocupam duas posições no conselho de administração, duas gerências de agências e 24 gerências de carteiras.

No Sicoob Credicanoinhas, a presidência está com Marcia Kohler de Lima desde março de 2025. Com quatro décadas de experiência na instituição, ela considera a qualificação profissional um dos principais caminhos para ampliar a participação feminina nas decisões: "É sempre a capacitação e a busca pelo conhecimento", ressalta. Atualmente, as mulheres correspondem a 45,97% dos cooperados e ocupam 44% das gerências de agências. No conselho de administração são duas representantes, incluindo a presidente, o equivalente a 28% dos integrantes.

Próximos passos

As experiências das três cooperativas mostram que a presença feminina na gestão já é uma realidade, mas também revelam diferenças entre participação no quadro social, ocupação de postos de trabalho e acesso a instâncias superiores de decisão. A ampliação desse espaço passa pela formação de novas lideranças, por oportunidades de desenvolvimento profissional e pela participação das mulheres nos processos de governança.

O avanço feminino na ocupação de cargos de liderança envolve representatividade e a capacidade de as cooperativas refletirem, em suas estruturas de gestão, a diversidade de seus associados e das comunidades onde atuam. Com presença expressiva no mercado de trabalho e no empreendedorismo, as mulheres assumem papel cada vez mais relevante no futuro do cooperativismo financeiro.

MULHERES QUE VOAM

com Sicoob e Sebrae

Parceria e tudo pro seu negócio decolar.

Crédito para capital de giro e investimentos com condições favoráveis para acelerar seus negócios.

Fale com seu gerente e contrate.

*Sujeito à análise de crédito.



SEBRAE

SICOOB

NOVOS OLHARES NO COMANDO



Fotos: Divulgação Sicredi

Angelita Marisa Cadoná



Catiane Longhi Menin

Angelita Cadoná e Catiane Menin mostram como liderança, diversidade e inovação avançam no cooperativismo

O crescimento do cooperativismo de crédito também vem acompanhado de mudanças em seus espaços de decisão. No oeste catarinense, duas mulheres estão à frente de cooperativas do Sicredi: Angelita Marisa Cadoná preside a Sicredi Conexão, enquanto Catiane Longhi Menin comanda a Sicredi Região da Produção. Em comum, elas defendem uma liderança baseada na diversidade de perspectivas, na proximidade com os associados e na capacidade de adaptar o modelo cooperativo às transformações do sistema financeiro.

A presença das duas presidentes acompanha o avanço das mulheres nos espaços de decisão das cooperativas. Mas, para elas, a diversidade na governança vai além do gênero. Reunir diferentes gerações, trajetórias e formações amplia a compreensão das realidades locais e contribui para decisões que conciliam resultados, desenvolvimento regional e interesses dos associados.

Pessoas no centro

Para Angelita, o diferencial da presença feminina está justamente na ampliação de pontos de vista dentro da gestão. “Não se trata de uma característica exclusivamente feminina, mas a presença das mulheres na liderança amplia perspectivas, sensibilidades e formas de compreender as necessidades da sociedade”, ela pondera. Na avaliação da presidente da Sicredi Conexão, diversidade significa reunir visões distintas, e não substituir uma perspectiva por outra.

“Quando uma mulher ocupa uma posição de liderança, também inspira e abre caminhos para que outras percebam que ocupar esse espaço é possível.”

Angelita Marisa Cadoná
Presidente da Sicredi Conexão

“Cargos de liderança são consequência de uma trajetória construída com consistência, aprendizado contínuo, entrega de resultados e capacidade de gerar valor para as pessoas.”

Catiane Longhi Menin
Presidente da Sicredi Região da Produção

Olhar para 2028

O Sicredi completa, em 2028, 25 anos de atuação em Santa Catarina.

Conselho às novas líderes

“Não tenha pressa para chegar, tenha compromisso em se preparar.”

Angelita Cadoná

“Nunca perca de vista o seu propósito.”

Catiane Menin

Desafios apontados pelas presidentes

- **Transformação digital**
- **Inclusão financeira**
- **Novas gerações**
- **Formação de lideranças**
- **Evolução da governança**
- **Manutenção da proximidade com os associados**

Essa pluralidade também se estende à governança. Angelita considera que diferentes formações, gerações, conhecimentos e vivências tornam o debate do conselho de administração mais qualificado: “O papel do conselho não é buscar unanimidade, mas promover um debate qualificado, que permita decisões responsáveis, fundamentadas e alinhadas aos interesses da cooperativa e de seus associados”.

Na Sicredi Região da Produção, Catiane segue raciocínio semelhante. Para ela, a diversidade contribui para que as decisões incorporem diferentes realidades dos territórios onde a cooperativa está presente. “No Sicredi, acreditamos que boas decisões surgem da combinação entre conhecimento técnico, escuta ativa e visão coletiva”, diz. A presença feminina, acrescenta, integra esse processo ao ampliar a representatividade nos espaços de decisão.

Digital e humano

Outro desafio compartilhado pelas duas dirigentes está na transformação do sistema financeiro. Inteligência artificial, análise de dados, *fintechs*, *open finance* e novos hábitos dos consumidores alteram a relação das instituições com seus públicos. No cooperativismo, a resposta passa por incorporar tecnologia sem abandonar um dos elementos centrais do modelo: o relacionamento com o associado.

“Acredito que o futuro não está em escolher entre tecnologia e relacionamento, mas em integrar o melhor dos dois”, afirma Angelita. Para ela, as ferramentas digitais devem proporcionar uma experiência mais simples, ágil, segura e personalizada, enquanto o contato próximo permite compreender necessidades e expectativas que nem sempre aparecem nos dados.



Catiane também vê tecnologia e relacionamento como dimensões complementares. “Entendemos que tecnologia não substitui conexões de confiança; ela potencializa essa relação”, afirma. Na sua avaliação, inteligência artificial, dados e soluções digitais podem ampliar conveniência e personalização, mas devem coexistir com atendimento consultivo e presença local.

A capacidade de combinar esses dois mundos ganha importância à medida que o Sicredi se aproxima de 25 anos de atuação em Santa Catarina, em 2028. Para as presidentes, a trajetória deixa aprendizados relacionados à proximidade com as comunidades e abre uma agenda que inclui transformação digital, inclusão financeira, formação de novas lideranças e atração das novas gerações para o cooperativismo.

A formação de novas lideranças passa também pela ampliação da presença feminina. Angelita cita o Comitê Mulher como uma das iniciativas que estimulam o desenvolvimento e a participação das mulheres. Catiane destaca programas de capacitação e o incentivo à atuação nos espaços de governança. Para as jovens que desejam chegar à presidência de uma cooperativa, as duas convergem no conselho: investir em conhecimento, compreender o cooperativismo, assumir desafios e construir uma trajetória consistente.



Acreditar no cooperativismo para transformar vidas.

Isso é ter com quem contar.

Há mais de 120 anos, toda transação financeira feita no Sicredi gera impacto social.

+ de 5 milhões
de beneficiados por programas de educação.

+ de R$ 15 bilhões
para o empreendedorismo feminino em 1 ano.

+ de R$ 1 milhão
por dia em investimento social.

Abra sua conta e faça parte.

Sicredi



Fotos: Divulgação Cresol

COOPERAÇÃO SEM FRONTEIRAS

Experiência brasileira integra projeto que deve alcançar 31 mil agricultores em Moçambique, na África

O cooperativismo brasileiro está atravessando o Atlântico para compartilhar conhecimento com pequenos agricultores africanos. A Cresol passou a integrar uma iniciativa de cooperação internacional na província de Nampula, no norte de Moçambique, que prevê atender cerca de 31 mil produtores rurais ligados a 65 cooperativas. O projeto é uma parceria entre organizações do Brasil, de Moçambique e da Espanha para ampliar o acesso a serviços financeiros, mercados, capacitação e melhores condições de renda.

A iniciativa faz parte do FO4IMPACT Moçambique e reúne a Associação Moçambicana para Promoção do Cooperativismo Moderno (AMPCM), a Cresol Agri-Agência e a espanhola Acodea Agri-agência. O programa conta com financiamento da União Europeia, por meio da AgriCord, e do Fundo Internacional de Desenvolvimento Agrícola (FIDA). Em Moçambique, concentra sua atuação nos distritos de Mogovolas, Monapo, Angoche e Moma, na província de Nampula.

"Mais do que apoiar ou estar na parceria, o essencial para nós é caminharmos juntos neste projeto."

Alzimiro Thomé
Presidente do Cresol Instituto



Encontros com comunidades, participação feminina e visitas às lavouras

A proposta é promover intercâmbio de experiências e adaptar conhecimentos às necessidades das comunidades locais. A Cresol contribui com práticas acumuladas junto à agricultura familiar brasileira, em organização cooperativa, inclusão financeira, orientação aos produtores e desenvolvimento rural. Para o presidente do Cresol Instituto, Alzimiro Thomé, o objetivo é construir soluções em conjunto. "Mais do que apoiar ou estar na parceria, o essencial para nós é caminharmos juntos neste projeto", afirma.

Da produção ao mercado

O projeto alcançará cooperativas ligadas principalmente às cadeias do caju e do amendoim, produtos de importância econômica para a região. Milho, gergelim e feijão também integram as atividades previstas. A atuação vai além da produção e inclui acesso a serviços financeiros, orientação, melhoria das condições de comercialização e alternativas para beneficiamento dos produtos.

Assim, pretende-se criar condições para que as cooperativas ampliem sua capacidade de organização e negociação. O projeto também incorpora práticas ambientais, como rotação de culturas, produção de composto orgânico e cultivo de diferentes espécies na mesma área. Essas técnicas contribuem para a conservação do solo, a diversificação das propriedades e a adaptação a mudanças climáticas.

Outro eixo importante é a participação feminina. Dos cerca de 31 mil agricultores previstos no projeto, aproximadamente 16 mil são mulheres. As ações incluem incentivo à participação delas nas cooperativas, desenvolvimento de lideranças e ampliação da presença feminina nas atividades econômicas. Jovens agricultores também estão entre os públicos priorizados.

Intercooperação na prática

A parceria entre Cresol e Moçambique começou antes desta etapa. Em 2025, a Cresol firmou um acordo de cooperação com a AMPCM para aproximar as organizações e identificar possibilidades de trabalho conjunto, especialmente em microcrédito agrícola e microempreendedorismo. Naquele ano, um representante da entidade moçambicana permaneceu quatro semanas no Brasil, acompanhando a operação da Cresol e conhecendo iniciativas com agricultores e comunidades.

A atuação internacional ocorre por meio da Cresol Agri-Agência, organização do Sistema Cresol voltada à cooperação nacional e internacional e vinculada à AgriCord desde 2018.

A presença da Cresol em Moçambique transforma em ação um dos princípios históricos do cooperativismo: a intercooperação. Ao compartilhar experiências desenvolvidas no Brasil e, ao mesmo tempo, aprender com a realidade das cooperativas africanas, o projeto mostra como a cooperação entre organizações pode ultrapassar fronteiras e criar oportunidades para comunidades rurais.

Números

31 MIL
AGRICULTORES DEVEM SER ALCANÇADOS EM MOÇAMBIQUE

16 MIL
SÃO MULHERES

65
COOPERATIVAS ENVOLVIDAS

4
UNIÕES DISTRITAIS: MOGOVOLAS, MONAPO, ANGOCHE E MOMA

5
PRINCIPAIS CULTURAS: CAJU, AMENDOIM, MILHO, GERGELIM E FEIJÃO

Decidir *juntos*,
fortalecer a
economia local
e crescer em
coletivo.

Assim é
o *cooperativismo*.

TUDO COMEÇA **POR VOCÊ.**

CRESOL

ELAS PLANEJAM, ELAS CONQUISTAM

Com planejamento financeiro e acesso a consórcio, cooperadas conquistam bens e ampliam sua autonomia

O planejamento financeiro tem ajudado mulheres do oeste catarinense a transformar projetos pessoais em conquistas concretas. Na Cresol Evolução, o consórcio é uma das alternativas utilizadas pelas cooperadas para adquirir bens, organizar investimentos e construir patrimônio. Além de contribuir para a autonomia feminina, essas realizações têm reflexos na vida familiar e na economia das comunidades.

Associada desde 2011, Juliane Nitsch, de Iporã do Oeste, é um exemplo dessa trajetória. Após aderir a um consórcio de automóvel, foi contemplada e realizou o sonho de adquirir um veículo. Para ela, a conquista representa o resultado de uma decisão financeira planejada, construída com disciplina e confiança na cooperativa: "O veículo representa um sonho realizado. Consegui fazer uma compra planejada, com investimento justo, e ter essa disciplina fez toda a diferença".

A mesma experiência faz parte da trajetória de Margarete Luchesi Gritti, associada da cooperativa em Palma Sola. Também contemplada em um consórcio de automóvel, ela agora tem um veículo que traz mais praticidade, independência e autonomia ao seu cotidiano.

Para a assessora de produtos e serviços da Cresol Evolução, Poliana Kuhn, o acompanhamento financeiro deve considerar os diferentes momentos da vida dos cooperados. A proposta é auxiliar os associados na organização dos recursos, na realização de projetos e na construção de patrimônio, com soluções como consórcios e seguros, atuação que também contribui para a circulação de recursos na economia local.



Foto: Divulgação Cresol

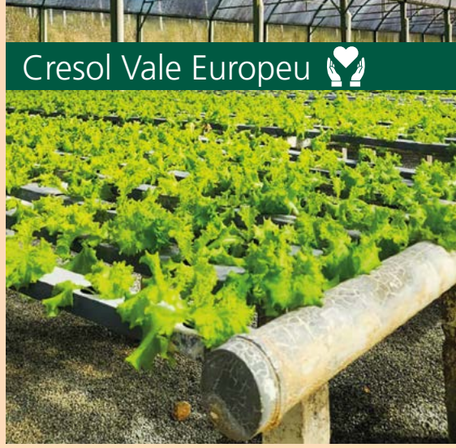
Margarete Luchesi Gritti, associada da Cresol Evolução em Palma Sola, conquistou mais autonomia após ser contemplada em um consórcio de automóvel

"Entendemos que a autonomia e a liderança feminina são forças propulsoras para a transformação social."

Geovane Giebelmeier
Presidente da Cresol Evolução

O presidente da Cresol Evolução, Geovane Giebelmeier, destaca o compromisso da cooperativa com a participação feminina. "O nosso papel é oferecer as condições necessárias para que cada mulher possa planejar, conquistar seus objetivos e prosperar", declara. As experiências de Juliane e Margarete demonstram como decisões financeiras conscientes podem abrir caminhos para novas conquistas e ampliar a independência das cooperadas.





Fotos: Divulgação Cresol

CONHECIMENTO QUE TRANSFORMA

Projetos de educação e empreendedorismo rural ampliam oportunidades para estudantes e famílias agricultoras

A educação de crianças e jovens e a qualificação de famílias agricultoras estão no centro de duas iniciativas da Cresol Vale Europeu. Entre 2022 e 2026, projetos educacionais da cooperativa beneficiaram quase dez mil estudantes, enquanto o Programa de Empreendedorismo Rural atendeu mais de 300 famílias. Ambas as ações combinam conhecimento, orientação técnica e incentivo à geração de renda, com resultados que alcançam escolas e propriedades rurais.

Nas salas de aula, os projetos abordam educação financeira, cooperação, cidadania e sustentabilidade. Ao longo de cinco anos, foram realizadas 234 iniciativas em parceria com 153 escolas, além da capacitação de 175 multiplicadores, responsáveis por dar continuidade às atividades, tudo isso para levar conhecimentos úteis ao cotidiano dos estudantes e ampliar o alcance da educação cooperativista nas comunidades.

Somente em 2026, a Cresol Vale Europeu desenvolveu 74 projetos educacionais em 67 escolas de 46 municípios. As atividades envolveram 2,6 mil alunos e capacitaram 61 multiplicadores, consolidando a presença da cooperativa no ambiente escolar e aproximando crianças e jovens de temas relacionados ao planejamento financeiro e à vida em sociedade.

Futuro do campo

No meio rural, a atenção está voltada à gestão das propriedades, à diversificação de receitas e à sucessão familiar. O Programa de Empreendedorismo Rural oferece acompanhamento técnico às famílias agricultoras, contribuindo para a organização dos negócios e a identificação de oportunidades econômicas. Essa iniciativa também busca criar condições para a permanência das novas gerações na atividade agrícola.

Mais de 300 famílias foram atendidas pelo programa entre 2022 e 2026. Somente neste ano, o trabalho contemplou simultaneamente 100 famílias em 38 municípios, com acompanhamento de oito técnicos especializados. A orientação contínua permite tratar questões práticas de produção e administração das propriedades, considerando as necessidades e individualidades de cada família.

É assim, unindo educação, cooperativismo e empreendedorismo, que a Cresol Vale Europeu amplia sua atuação para além de serviços financeiros. Nas escolas, contribui para a formação de cidadãos mais preparados para tomar decisões, enquanto no campo oferece instrumentos para melhorar a gestão e planejar o futuro dos negócios familiares – duas frentes que mostram como investimento em conhecimento pode produzir resultados duradouros nas comunidades.

Impacto dos projetos (2022–2026)

Educação
- **9,7 mil** alunos beneficiados
- **234** projetos educacionais realizados
- **153** escolas parceiras
- **175** multiplicadores capacitados

Empreendedorismo Rural
- Mais de **300** famílias atendidas
- Atuação em **dois** estados
- Presença em **38** municípios

Destaques de 2026
- **2,6 mil** alunos beneficiados
- **74** projetos educacionais
- **67** escolas participantes
- **100** famílias rurais acompanhadas
- **8** técnicos fazendo esse acompanhamento



CRÉDITO NA MEDIDA CERTA

Planejamento do fluxo de caixa ajuda pequenas e médias empresas a decidir quando e como financiar seu crescimento

O crédito pode abrir caminho para a expansão de um negócio, mas também comprometer suas finanças quando contratado sem planejamento. No Brasil, o crédito ampliado às empresas alcançou R$ 7,2 trilhões, equivalente a 54,7% do Produto Interno Bruto (PIB), com crescimento de 6,9% em 12 meses, segundo dados do Banco Central. Para pequenas e médias empresas, o desafio é saber quando recorrer a esses recursos e escolher a modalidade mais adequada.

O primeiro passo é conhecer o ciclo financeiro do negócio. Antes de contratar um empréstimo, o empresário precisa projetar receitas, despesas e a capacidade de pagamento das parcelas. O capital de giro, por exemplo, é indicado para necessidades de curto prazo, como compra de estoques, pagamento de fornecedores e manutenção das atividades operacionais.

Além disso, o recurso pode ajudar a atender o aumento da demanda ou a entrada em novos mercados, por exemplo. Já investimentos em máquinas, equipamentos, veículos e imóveis exigem outra análise: nesses casos, linhas de financiamento de longo prazo costumam ser mais adequadas, pois permitem distribuir os pagamentos conforme o retorno esperado do investimento.

"O crédito deve acompanhar o ciclo de crescimento da empresa, sem comprometer sua sustentabilidade financeira."

Luiz Fernando da Silva
Especialista em crédito do Sistema Ailos

Para Luiz Fernando da Silva, especialista em crédito do Sistema Ailos, a decisão não deve considerar apenas o valor das prestações. É necessário avaliar o custo total da operação, o nível de endividamento e os resultados que o financiamento poderá gerar. Entre os erros mais comuns estão recorrer ao crédito para cobrir desequilíbrios recorrentes de caixa e utilizar empréstimos de curto prazo em projetos de retorno demorado.

Nesse cenário, as cooperativas financeiras são uma alternativa aos empreendedores, com a oferta de atendimento próximo e análise das necessidades de cada negócio. O modelo cooperativista permite considerar as particularidades da empresa na busca por soluções de crédito compatíveis com sua realidade financeira.

A recomendação é acompanhar indicadores como fluxo de caixa, margem de lucro e endividamento antes de assumir novos compromissos. O objetivo deve ser obter recursos e garantir que o financiamento contribua para o crescimento da empresa sem colocar em risco a continuidade de suas operações.

Quatro pontos de atenção antes de contratar

- **Fluxo de caixa:** projetar entradas e saídas de recursos;
- **Finalidade:** distinguir capital de giro de investimento;
- **Endividamento:** verificar o impacto das parcelas nas finanças;
- **Retorno:** avaliar quando o investimento começará a gerar resultados.



DIVERSIFICANDO A PRODUÇÃO RURAL

Campo Agroacelerador reúne mais de 700 pessoas e apresenta possibilidades para culturas de inverno

A proposta de buscar novas alternativas para diversificar a propriedade e ampliar as possibilidades de renda levou mais de 700 pessoas ao 5º Campo Agroacelerador de Inverno. Promovido pela Cooperja em parceria com o Sescoop/SC, o encontro reuniu cooperados, produtores, expositores e colaboradores no dia 20 de agosto, no Campo Demonstrativo Cooperja (CDC), em Jacinto Machado (SC).

Com o tema Manejo Integrado para Sistemas Sustentáveis e Produtivos, o evento abordou alternativas para as culturas de inverno. Em roteiros técnicos, os participantes conheceram práticas e soluções voltadas a hortaliças, tabaco e plantas de cobertura. A programação incluiu ainda uma rodada de negócios para pecuaristas, com produtos e soluções direcionados à atividade, além do Feirão de Ferragens Cooperja e da Campanha de Insumos HF.

Segundo a gerente do Campo Demonstrativo Cooperja, Daniela Moro Reichert, a aproximação entre agricultores, técnicos, empresas e cooperativa permite levar novas práticas para o cotidiano das propriedades. "Técnicos e agricultores compartilharam conhecimento e experiências. Recebemos *feedbacks* muito positivos", afirmou.

"Inovação e difusão de tecnologia continuam sendo nosso principal objetivo."

Daniela Moro Reichert
Gerente do Campo Demonstrativo Cooperja

O presidente da Cooperja e do Sistema Ocesc, Vanir Zanatta, participou da abertura do evento ao lado do vice-presidente da cooperativa, Antonio Moacir De Noni, e de autoridades locais e regionais. Zanatta destacou a importância de proporcionar aos produtores acesso a informações, tecnologias e novidades que possam contribuir para o desenvolvimento das propriedades.

Mão na massa

Ao meio-dia, os visitantes participaram do tradicional almoço do encontro, que teve como destaque o arroz Caçarola, marca própria e um dos principais produtos da Cooperja. Já no período da tarde, o Dia de Cooperar (Dia C) abriu espaço para atividades práticas. Os participantes aprenderam sobre o preparo de risoto com diferentes tipos de arroz Caçarola, a criação de abelhas sem ferrão e o uso de plantas bioativas e medicinais, além da produção de sabonetes artesanais, pomadas, velas aromáticas, sal temperado e escalda-pés.

Após a edição de inverno, o Campo Demonstrativo já se prepara para receber novamente produtores e parceiros. O próximo Campo Agroacelerador, desta vez dedicado à temporada de verão, está marcado para os dias 11 a 13 de fevereiro de 2027.



Lideranças apoiam o acesso dos produtores a informações, tecnologias e inovações

Campo Agroacelerador

Mais de **700** participantes

5ª edição do evento de inverno

3 roteiros técnicos: hortaliças, tabaco e plantas de cobertura

Próxima edição: temporada de verão - 11 a 13 de fevereiro de 2027



Diretoria da Unimed SC: André Luz Guedes (diretor de desenvolvimento), Luiz Antônio Deczka (vice-presidente), Sérgio Malburg Filho (presidente) e Oseimar de Oliveira Castro Ribas (diretor operacional)

MUITO ALÉM DA MEDICINA

No Dia do Médico, homenagem destaca a dedicação e o compromisso dos cooperados catarinenses com a saúde

Em cada consulta, diagnóstico ou tratamento existe uma relação de confiança que vai além da medicina. É nesse encontro entre quem cuida e quem precisa de cuidado que os médicos cooperados da Unimed fazem a diferença. Em outubro, mês em que se celebra o Dia do Médico, no dia 18, a cooperativa presta uma homenagem aos profissionais que dedicam suas trajetórias à saúde e ao bem-estar das pessoas.

Esse reconhecimento alcança uma rede de mais de 118 mil médicos cooperados em todo o Brasil. Em Santa Catarina, são mais de 6,5 mil profissionais cooperados, com atuação nos 295 municípios catarinenses. Presentes em consultórios, clínicas e hospitais, eles contribuem diariamente para ampliar o acesso à assistência médica e promover qualidade de vida à população.

Além de integrar uma rede de atendimento, esses profissionais participam de um modelo de trabalho que combina autonomia médica e gestão coletiva. Como cooperados, compartilham decisões, responsabilidades e resultados, exercendo um papel que ultrapassa a assistência aos pacientes e chega à administração das próprias cooperativas.

Essa relação é uma das características que distinguem a Unimed no setor de saúde. Por colocar médicos e pacientes no centro de sua atuação, o cooperativismo médico valoriza tanto a qualidade do atendimento quanto a participação dos profissionais nas decisões que orientam o futuro da organização.

Em um cenário de constantes avanços tecnológicos e transformações na medicina, a dimensão humana do atendimento permanece essencial. Equipamentos, exames e novos tratamentos ampliam as possibilidades de cuidado, mas não substituem a escuta, a confiança e o acolhimento presentes na relação entre médico e paciente.

Neste Dia do Médico, a homenagem da Unimed é também um agradecimento aos profissionais que escolheram o cooperativismo para exercer a medicina. É uma trajetória coletiva construída por um compromisso individual que se renova a cada atendimento: cuidar da vida.

Unimed em números

- Mais de **118 mil** médicos cooperados no Brasil
- Mais de **6,5 mil** médicos cooperados em Santa Catarina
- Todos os **295** municípios catarinenses cobertos pela Unimed

A SAÚDE COMO LEGADO

Cooperativismo médico completa 55 anos em Santa Catarina, com 1,1 milhão de beneficiários em todo o estado

O que começou em 1971 com três cooperativas médicas se transformou em uma das maiores redes de assistência à saúde de Santa Catarina. Em 2026, o Sistema Unimed completa 55 anos de atuação no estado, reunindo 22 cooperativas, mais de 6,5 mil médicos cooperados e 1,1 milhão de beneficiários. A trajetória acompanha a expansão do cooperativismo médico e sua participação na saúde suplementar catarinense.

Em 1971 surgiram as primeiras Unimeds no estado, com o apoio da Associação Catarinense de Medicina (ACM): em Florianópolis, em 30 de agosto, em Blumenau, em 20 de setembro, e em Joinville, em 28 de setembro. Juntas, as três cooperativas pioneiras atendem atualmente cerca de 450 mil beneficiários, congregam quase 3,5 mil médicos e atuam em 34 municípios.

No ano de 1982 foi criada a Federação Unimed Santa Catarina, responsável por integrar e representar as cooperativas do estado. Hoje, o sistema está presente em todo o território catarinense e dispõe de 13 hospitais próprios em funcionamento e uma unidade em construção.

Unimed SC

- **22** cooperativas médicas
- Mais de **6,5 mil** médicos cooperados
- **13** hospitais próprios em funcionamento
- **1** hospital em construção
- Cerca de **2,5 mil** hospitais, clínicas e serviços credenciados
- Mais de **12 mil** colaboradores
- Mais de **38 mil** crianças e adolescentes beneficiados por projetos sociais

“Aniversários também servem de incentivo e inspiração para planejar os novos anos e para garantir a sustentabilidade e a prosperidade das nossas Unimeds, rumo a um futuro ainda melhor.”

Sérgio Malburg Filho
Presidente da Unimed SC

A estrutura inclui aproximadamente 2,5 mil hospitais, clínicas e serviços credenciados e mais de 12 mil colaboradores.

Além de assistência médica, a atuação da instituição estende-se a projetos sociais desenvolvidos pelo Instituto Unimed SC. Essas iniciativas alcançam mais de 38 mil crianças e adolescentes, com atividades educacionais e esportivas voltadas à inclusão e à promoção da saúde.

Para o presidente da Unimed SC, Sérgio Malburg Filho, o aniversário da cooperativa representa uma oportunidade de valorizar os resultados alcançados e planejar os próximos anos. O dirigente destaca a sustentabilidade das cooperativas como prioridade para a continuidade dessa trajetória.

As comemorações também incluíram uma homenagem às cooperativas fundadoras. Durante reunião com dirigentes das Unimeds catarinenses, a federação entregou placas comemorativas aos presidentes das unidades de Florianópolis, Blumenau e Joinville, reconhecendo o papel dessas três instituições na origem do sistema no estado.







Ademar Paes Junior (presidente da Unimed Grande Florianópolis), Carlos Sandrini de Castro (presidente da Unimed Blumenau) e Altair Carlos Pereira (presidente da Unimed Joinville)

Quer cuidado de verdade?

Pede Unimed

Na hora de escolher um plano de saúde para a sua empresa, escolha Unimed – o benefício mais desejado pelos catarinenses.
Para quem trabalha, é mais cuidado e tranquilidade. Para o negócio, é uma forma de valorizar o time e ajudar a atrair e reter talentos.
Não perde tempo, pede Unimed!



Mais de 50 anos
cuidando da saúde dos catarinenses

- Atendimento em **100% do estado**
- Mais de **6,6 mil médicos cooperados**
- Mais de **1,1 milhão de beneficiários**
- **Ampla rede própria**, com 14 hospitais, 46 clínicas e 40 laboratórios
- **Ampla rede credenciada em todo o estado**, com mais de 170 hospitais, 1.700 clínicas e 400 laboratórios
- **Programas de prevenção e promoção da saúde** em todas as fases da vida
- **Clube de benefícios** com descontos e vantagens exclusivos

PEDE UNIMED NA SUA EMPRESA.

unimedmaisporvoce.com.br

Unimed

ANS – nº 355691

uniodonto®

somos coop

Outubro/2026

O nosso sorriso é único.

Plano Odontológico

Assistência odontológica com as principais coberturas, oferecidas para você, sua família e sua empresa.

A UNIODONTO SC disponibiliza:

- Assinatura eletrônica do contrato
- Cadastro de beneficiário Online
- APP - Serviços Online para beneficiários
- Autorização dos procedimentos totalmente Online

ESCANEIE O QR CODE E CONVERSE COM A UNIODONTO PELO WHATSAPP (47) 3037-8000

CLUBE DE VANTAGENS

www.uniodontosc.coop.br

uniodontosc uniodonto-santa-catarina

ANS - Nº 41.562-6

Responsável técnico: Dr. Marcos Adolf Prinz (CRO-SC-CD - 2387) CRO-SC 630

to indo
VIAGENS + EVENTOS

CONEXÕES SEM FRONTEIRAS

Eventos, experiências e novos destinos que ampliam o posicionamento da marca.



NOSSOS DESTAQUES

EVENTOS. RELACIONAMENTO. RESULTADOS.



Oktoberfest Summit

À frente da realização do Oktoberfest Summit, a Tô Indo Viagens + Eventos reúne planejamento, operação, logística e criação de experiências em um projeto que conecta conhecimento, cultura e os bastidores dos grandes eventos do Brasil. Uma entrega que traduz a essência da Tô Indo.



Enafrota

Um novo projeto passa a integrar a agenda da Tô Indo Viagens + Eventos: o ENAFROTA – Encontro Nacional de Frotas Públicas. Um evento que nasce para conectar gestão pública, inovação e mercado, reunindo em Blumenau os principais agentes do setor em torno de conteúdo, relacionamento e novas oportunidades de negócios.



Brasesul

A Tô Indo Viagens + Eventos está à frente da realização do Brasesul 2027, promovido pelos Sincors de Santa Catarina, Paraná e Rio Grande do Sul. Nos dias 20 e 21 de maio, em Joinville (SC), o congresso reunirá profissionais e lideranças para discutir os novos caminhos do mercado de seguros e fortalecer conexões em toda a Região Sul.



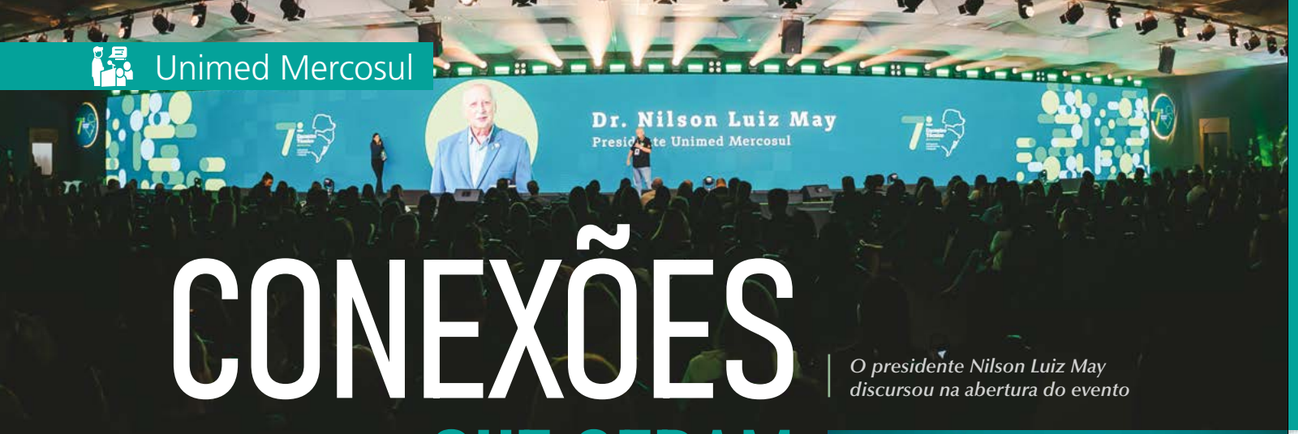
Missão Internacional Dubai

A Tô Indo amplia seu repertório global com experiências e conexões internacionais. A Missão Dubai leva empresários e profissionais para um dos mercados mais dinâmicos do mundo, promovendo negócios, networking e uma visão ampliada sobre o futuro,

"Mais do que viagens, a Tô Indo conecta pessoas, marcas e experiências.

to indo
VIAGENS
EVENTOS
ESTRATÉGIA
RELACIONAMENTO
EXPERIÊNCIA

TOINDOVIAGENS
TOINDOVIAGENS
TOINDOVIAGENS.COM.BR



Fotos: Divulgação Unimed

CONEXÕES QUE GERAM CONHECIMENTO

O presidente Nilson Luiz May discursou na abertura do evento



Encontro técnico reúne cerca de 600 profissionais dos estados do Sul para compartilhar experiências e soluções em saúde

A troca de vivências entre cooperativas, o avanço das tecnologias e os desafios da gestão em saúde estiveram no centro dos debates da sétima edição do Encontro Técnico Mercosul. Realizado nos dias 10 e 11 de setembro, no CentroSul, em Florianópolis (SC), o evento reuniu cerca de 600 profissionais e dirigentes de Unimeds do Paraná, de Santa Catarina e do Rio Grande do Sul. Durante dois dias, palestras, debates e uma feira de negócios com 32 empresas criaram oportunidades de aprendizado, integração e novas parcerias. A **Revista Cooperativa** acompanhou de perto a programação, marcada pela intercooperação e pela circulação de conhecimentos e experiências entre os três estados da região Sul.

Promovido pela Unimed Mercosul, o encontro evidenciou os benefícios da atuação conjunta de um sistema que reúne 68 cooperativas singulares nos três estados. Na programação constavam temas como inteligência artificial, liderança, saúde emocional, regulação, sustentabilidade e eficiência operacional. O objetivo do evento é acompanhar tendências, e, acima de tudo, aproximar profissionais que enfrentam desafios semelhantes, mas atuam em realidades distintas, permitindo que experiências bem-sucedidas possam ser compartilhadas e adaptadas por outras cooperativas.

Para Sérgio Malburg Filho, presidente da Federação Unimed Santa Catarina e primeiro vice-presidente da Unimed Mercosul, essa integração representa um dos principais diferenciais da confederação. Segundo ele, o encontro permite disseminar boas práticas desenvolvidas ao longo dos anos e ampliar seus resultados para outras regiões do país. A atuação conjunta das três federações também facilita negociações, compartilhamento de soluções e buscas por melhores condições na aquisição de produtos e serviços.

Para Alexandre Bley, presidente da Unimed Paraná e segundo vice-presidente da Unimed Mercosul, o encontro contribui para alinhar estratégias e aproximar cooperativas que, apesar de compartilharem a mesma marca, possuem realidades e modelos de gestão distintos. A troca de experiências permite conhecer boas práticas e encontrar soluções para desafios comuns. O dirigente também destaca o papel cada vez mais presente da tecnologia na gestão e na assistência à saúde, ressaltando a importância de conciliar os avanços tecnológicos com o cuidado humano.



A diretoria e a equipe de colaboradores da Unimed Mercosul reunidas no auditório do CentroSul, em Florianópolis

"Momentos como este criam alinhamento de gestão e favorecem a integração entre as nossas Unimeds."

Alexandre Bley
Presidente da Unimed Paraná e segundo vice-presidente da Unimed Mercosul

"A intercooperação promove a troca de experiências, amplia as oportunidades de negócios e aproxima parceiros."

Jorge Martines
Assessor da diretoria da Unimed Mercosul

"É uma satisfação organizar esse evento e receber nossos colaboradores e dirigentes de vários estados do país que vêm aqui para compartilhar seu conhecimento."

Sérgio Malburg Filho
Presidente da Federação Unimed SC e primeiro vice-presidente da Unimed Mercosul

"Muito devido a esses eventos da Mercosul, hoje nós temos uma integração muito mais próxima com todas as singulares."

André Guedes
Diretor de desenvolvimento da Unimed Mercosul







Inovação e pessoas

Entre os assuntos que mobilizaram os participantes, a inteligência artificial ganhou espaço com a apresentação de experiências práticas de automação de processos de autorização e reembolso. Outros debates trataram de gestão da informação, faturamento de intercâmbio, transformação digital e sustentabilidade no setor. As palestras também abordaram neurociência, inteligência emocional e desafios da NR-1, ampliando a discussão sobre saúde mental e condições de trabalho.

A gestão de pessoas recebeu atenção especial em um debate com representantes das federações dos três estados. Michel Martinelli, do Grupo Unimed Santa Catarina, Antônio Amaral, da Unimed Paraná, e Rodrigo Lima, da Federação Unimed Rio Grande do Sul, compartilharam perspectivas sobre cultura organizacional, desenvolvimento de lideranças e planejamento estratégico. Foram abordados temas como a importância de decisões orientadas por dados e o papel das lideranças na preparação das cooperativas para os desafios futuros.

Outra das reflexões feitas foi sobre o papel das pessoas na transformação da saúde. Para José Mirenda, diretor de saúde e desenvolvimento humano da Federação Unimed Rio Grande do Sul, as novas ferramentas oferecem possibilidades importantes para a assistência, mas não substituem a dimensão humana do atendimento. O dirigente relatou experiências observadas durante uma missão à China, onde conheceu aplicações de robótica voltadas ao cuidado de pacientes, e destacou a necessidade de manter profissionais envolvidos na utilização dessas tecnologias.

Negócios e integração

Ampliada nesta última edição, a feira de negócios reuniu 32 empresas e se consolidou como outro espaço de aproximação entre cooperativas, fornecedores e parceiros. Os estandes apresentaram tecnologias, produtos e serviços voltados ao setor, criando oportunidades para conhecer soluções e discutir negociações conjuntas. Para André Guedes, diretor de desenvolvimento da Unimed Mercosul, a feira complementa o conteúdo técnico ao promover contato direto entre profissionais e empresas de diferentes regiões.

A integração também se deu fora dos auditórios. Nos corredores e espaços de convivência, conversas informais permitiram compartilhar experiências que nem sempre aparecem nas apresentações. Luiz Antônio Deczka, vice-presidente da Federação das Unimeds de Santa Catarina, destacou esse aspecto: muitas ideias surgem nos encontros entre profissionais e acabam sendo levadas para a rotina das cooperativas. Na avaliação de Jorge Martines, assessor da diretoria da Unimed Mercosul, essas conexões ampliam possibilidades de colaboração, novos negócios e melhoria dos serviços prestados aos beneficiários.

Por reunir conhecimento técnico, inovação e relacionamento, o 7º Encontro Técnico Unimed Mercosul mostrou como a intercooperação pode produzir resultados concretos para o sistema. As discussões realizadas em Florianópolis ultrapassam os dois dias de programação: chegam às cooperativas por meio dos profissionais que retornam às suas atividades com novas referências, novos contatos e novas possibilidades de aplicação do seu trabalho. É nessa circulação de experiências que o evento encontra seu principal significado para o cooperativismo.





Fotos: Divulgação Rede Cooper

PRESENÇA QUE CRESCE

Participação feminina avança na liderança, nos conselhos e nos núcleos de cooperados

O cooperativismo se constrói no coletivo, quando diferentes vozes participam da construção de uma cooperativa. Perspectivas diferentes proporcionam decisões mais assertivas e fortalecem a perpetuação do movimento nas comunidades. Por isso, garantir a representatividade é essencial para o crescimento sustentável.

Na Rede Cooper, as mulheres estão presentes desde a operação até a alta gestão e também em movimentos que colocam os cooperados no centro das conversas. Atualmente, o quadro com cerca de 4 mil colaboradores conta com 48,8% de mulheres. Nos núcleos feminino, cooperativo e agro, elas representam 84,7% dos participantes.

A presença feminina se fortalece no dia a dia por meio de oportunidades de desenvolvimento e crescimento, garantindo que o protagonismo das colaboradoras siga em constante construção. Além disso, ter mulheres em cargos de gestão fortalece a diversidade de vozes e inspira outras mulheres a seguir o mesmo caminho.

Hoje, 32,5% dos líderes da Rede Cooper são mulheres, entre cargos de coordenação, supervisão, gerência e diretoria. Entre 2021 e 2026, houve um aumento de quase 8% nesse cenário. Nas gerências de lojas, farmácias e unidades de apoio, elas ocupam cerca de 31% dos cargos, além de 36% das cadeiras dos conselhos de administração e fiscal.

Essa evolução também é evidenciada por meio das promoções internas e da participação em programas de desenvolvimento. No último ano, 40,34% das promoções internas foram ocupadas por mulheres. No programa Auxílio Instrução, de 350 colaboradores que utilizam o benefício 106 são mulheres, que buscam aprimorar conhecimentos, habilidades e crescer profissionalmente.

"Depois de tantos aprendizados, desafios e vivências, esse novo passo confirma que todo o caminho valeu a pena. A Rede Cooper sempre acreditou no meu potencial e me ajudou a crescer como profissional e como pessoa", declara Morgana da Silva, gerente recém-promovida, que está na cooperativa há 21 anos.

O protagonismo feminino fortalece e inspira as novas gerações, amplia olhares e contribui para decisões mais sustentáveis e inclusivas.

"A Rede Cooper sempre acreditou no meu potencial e me ajudou a crescer como profissional e como pessoa."

Morgana da Silva
Gerente da Rede Cooper

Elas na Rede Cooper

- **48,8%** dos colaboradores são mulheres
- **32,5%** das lideranças são femininas
- **36%** das cadeiras nos conselhos de administração e fiscal são ocupadas por mulheres
- **40,3%** das promoções internas no último ano foram de mulheres
- **84,7%** dos participantes dos núcleos feminino, cooperativo e agro são mulheres



Acreditamos que cooperar é construir um ambiente onde as pessoas crescem juntas, compartilham conhecimento, cuidam umas das outras e fazem a diferença todos os dias.

Rede Cooper é assim. Pra você e pra mim.

somos coop

REDE COOPER
A nossa Cooperativa



ELAS FAZEM PARTE

Iniciativas estimulam a presença feminina na vida cooperativa e ampliam oportunidades de participação, formação e integração

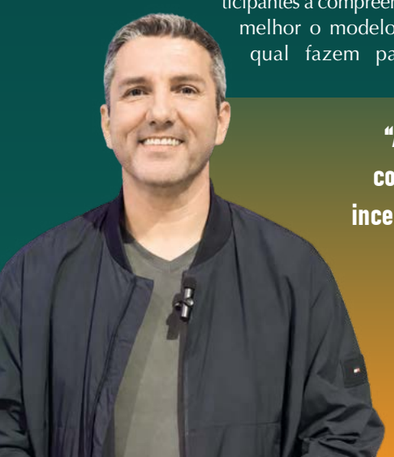
A participação das mulheres na Cerpalo ganhou uma trajetória contínua de formação e aproximação com a vida cooperativa. Em 2026, a Cooperativa de Eletricidade de Paulo Lopes chegou à quarta edição do Programa Mulheres Cooperativistas, realizado em parceria com o Sescoop/SC. A turma reuniu cerca de 40 mulheres em uma jornada de aproximadamente quatro meses, com 18 encontros e 66 horas de capacitação.

Na programação, temas como liderança, comunicação, inteligência emocional, desenvolvimento pessoal, gestão e princípios do cooperativismo ajudaram as participantes a compreender melhor o modelo do qual fazem parte.

A proposta vai além da formação individual: busca ampliar o envolvimento feminino com a cooperativa e preparar novas lideranças capazes de contribuir também com as comunidades onde vivem.

Depois de quatro edições, o programa indica que a presença feminina passou a integrar de forma permanente a agenda de educação cooperativista da Cerpalo. Para o presidente da entidade, Anderson Teixeira, ampliar a presença feminina significa reconhecer competências que agregam valor à gestão e à vida cooperativa. Segundo ele, a cooperativa tem buscado ampliar a presença feminina em posições de protagonismo e decisões.

Essa presença também aparece na estrutura da própria Cerpalo. Eliziani dos Santos Oliveira integra o atual conselho de administração como secretária. Na equipe, a coordenadora de recursos humanos, Iliane Virgílio, participa da condução de iniciativas de capacitação e também representa a cooperativa em encontros voltados à gestão e à governança. São exemplos de como a participação feminina ocupa diferentes espaços na organização.



"A Cerpalo acredita na educação cooperativista e na importância de incentivar cada vez mais a participação das mulheres no cooperativismo."

Anderson Teixeira
Presidente da Cerpalo

Vozes que ecoam

Um novo capítulo dessa trajetória se deu em agosto, quando 15 participantes do Programa Mulheres Cooperativistas representaram a Cerpalo no 21º Encontro Estadual de Mulheres Cooperativistas, em Florianópolis. Com o tema Vozes que ecoam, o evento reuniu mais de 1,2 mil mulheres de 48 cooperativas catarinenses em dois dias de palestras, atividades culturais, integração e troca de experiências.

A participação no encontro estadual deu sequência ao aprendizado desenvolvido dentro da cooperativa e colocou as integrantes da Cerpalo em contato com experiências de diferentes regiões e ramos do cooperativismo catarinense.

É nesse movimento que as vozes femininas ganham força. Quando encontram conhecimento, oportunidade e espaço para participar, deixam de apenas ecoar: ajudam a definir os caminhos do cooperativismo que será construído para as próximas gerações.

MULHERES

QUE PARTICIPAM QUE LIDERAM QUE TRANSFORMAM

No cooperativismo, cooperar também significa abrir espaços para que diferentes vozes participem, contribuam e ajudem a construir o futuro. Na Ceraçá, essa visão ganha força por meio de iniciativas que estimulam o desenvolvimento, a participação e o ***protagonismo feminino.***

Entre essas ações está a participação no ***Programa Mulheres Cooperativistas,*** *iniciativa voltada à formação e ao desenvolvimento de mulheres, trabalhando temas como liderança, comunicação, autoconhecimento, protagonismo e relações. Em parceria com outras cooperativas e instituições,* ***a Ceraçá contribui para criar oportunidades de aprendizado e troca que fortalecem não apenas as participantes, mas todo o movimento cooperativista.***

Mais do que oferecer conhecimento, essas experiências ajudam a despertar novas perspectivas e preparar mulheres para assumirem um papel cada vez mais ativo dentro do cooperativismo. Afinal, desenvolver pessoas também significa preparar novas lideranças para os desafios do presente e do futuro.









CERAÇÁ® *Somos um só*

www.ceraca.com.br

O RECONHECIMENTO
ÀS LIDERANÇAS DO COOPERATIVISMO

POR *Ivan Ramos*
Diretor-executivo da Fecoagro



A gratidão deveria ser um gesto cultivado e difundido por todo ser humano. Infelizmente, nem sempre é assim. Muitas pessoas agem como as águas dos rios: depois que passam, não voltam mais. Não lembram do bem que fizeram ao passar. Esquecem que irrigaram lavouras, mataram a sede de muita gente, geraram energia elétrica, moveram moinhos e até limparam áreas que estavam contaminadas ou esquecidas.

No agronegócio e no cooperativismo, felizmente, ainda existem iniciativas que valorizam as pessoas que já passaram e fizeram a sua parte pelo setor. Não é porque perderam a caneta que começam a ser ignoradas. É verdade que isso nem sempre acontece no cotidiano, mas, quando surgem oportunidades, essas pessoas são relembradas e homenageadas.

A Fecoagro tem feito isso com frequência. Sempre que é realizadado um evento coletivo, de repercussão expressiva, a federação lembra e enaltece pessoas ou instituições que prestaram serviços ou colaboraram com a entidade em algum momento.

A Ocesc também teve essa iniciativa recentemente. Ao comemorar 55 anos, prestou homenagem aos seus ex-presidentes. Uma programação simples e restrita, mas muito representativa para os homenageados e para o cooperativismo catarinense.

Sem dúvida, foi um gesto de gratidão àqueles que, em suas épocas, prestaram serviços e contribuíram para que a entidade chegasse aos 55 anos sempre com um trabalho voltado ao interesse coletivo. A ação merece registro, pois isso não acontecia há várias décadas. Portanto, ponto para o atual presidente, Vanir Zanatta, que resgatou o gesto de gratidão a quem fez a sua parte pelo cooperativismo.

Outra iniciativa inédita e positiva da atual direção da Ocesc precisa ser reconhecida: o lançamento da Agenda do Cooperativismo Catarinense.

Embora a entidade sempre tenha executado suas atribuições previstas na legislação e nas normas estatutárias, havia carência de ações mais assertivas no âmbito político. A exemplo das demais entidades do agro, a Ocesc também sempre questionou a falta de representatividade política do sistema. Adotava uma postura de neutralidade, sem uma atuação mais efetiva na valorização dos políticos que defendiam o setor e na apresentação de propostas organizadas.

O lançamento da Agenda do Cooperativismo Catarinense representa uma mudança nesse cenário. Trata-se de uma iniciativa simples, construída a partir de demandas coletadas nos diversos ramos do cooperativismo e que servirá como instrumento sistematizado para a atuação política.

Reivindicações deixam de ser propostas avulsas, isoladas, muitas vezes sem consequência por falta de acompanhamento dos trâmites nos órgãos competentes. Agora, o setor cooperativista tem um documento para acompanhar e cobrar o desfecho das suas demandas.

Entretanto, também precisa haver empenho do setor, colaborando com os políticos. A política é uma via de duas mãos. Devemos reivindicar em busca dos nossos interesses, mas também precisamos auxiliar com subsídios, informações e prestígio aos políticos que defendem nosso setor.

Essa é a minha opinião. Pense nisso!



Fotos: Divulgação Copérdia

RUMO AOS 60 ANOS

De 30 agricultores a mais de 20 mil cooperados, uma trajetória consolidada no agronegócio

"Chegar aos 59 anos é olhar para uma história construída por gerações de cooperados e, ao mesmo tempo, manter o compromisso de estar cada vez mais perto do produtor."

Vanduir Martini
Presidente da Copérdia

Em 5 de setembro de 1967, 30 agricultores de Concórdia decidiram transformar desafios comuns em um projeto coletivo. Nascia a Cooperativa de Produção e Consumo Concórdia, a Copérdia. Cinquenta e nove anos depois, aquela iniciativa criada para organizar a compra de insumos, o armazenamento e a comercialização da produção se tornou uma das principais cooperativas agropecuárias catarinenses.

Sua dimensão atual ajuda a traduzir essa evolução. A cooperativa reúne aproximadamente 19 mil cooperados e mais de 1,5 mil colaboradores, distribuídos em 13 áreas de negócio, com presença em Santa Catarina, Rio Grande do Sul, Paraná, Mato Grosso do Sul e Goiás. A instituição também está entre as principais fornecedoras de matéria-prima do Sistema Aurora.

A expansão ocorreu acompanhando as mudanças do próprio campo. Da produção de grãos, atividade predominante nos primeiros anos, a atuação da cooperativa avançou para cadeias como suinocultura, avicultura e produção de leite. Ao longo das décadas, sua estrutura ganhou lojas agropecuárias, supermercados, postos de combustíveis, unidades de cereais, fábrica de ração, tratamento de madeira, energia solar e outros negócios que aproximaram a cooperativa das diferentes necessidades de associados e comunidade.

Essa diversificação não afastou a Copérdia de sua origem. Assistência técnica, acesso a insumos e tecnologia, comercialização da produção e busca por melhores condições de gestão das propriedades permanecem no centro da relação com o produtor. É uma trajetória marcada pela capacidade de acompanhar transformações econômicas e tecnológicas sem perder a conexão com quem construiu a cooperativa desde o início.

Copérdia em números

- Cerca de **19 mil** cooperados
- Mais de **1,5 mil** colaboradores
- **13** áreas de negócio
- Atuação em **5** estados
- **R$ 210 mil** em prêmios na campanha de aniversário

Roleta da sorte

A celebração também oferece uma ação voltada aos clientes. De setembro a dezembro, a campanha Roleta da sorte distribuirá R$ 210 mil em vale-compras, divididos em 2,1 mil prêmios de R$ 100. A promoção está em supermercados, lojas agropecuárias e postos de combustíveis participantes e utiliza o aplicativo Clube Copérdia para registrar as compras e os giros.

Aos 59 anos, a cooperativa chega ao próximo ciclo carregando a mesma questão que motivou sua criação: encontrar, de forma coletiva, caminhos para tornar o campo mais competitivo e sustentável.

ELAS FAZEM HISTÓRIA



Divulgação Fecoagro

Mulheres ampliam presença na gestão e avançam em áreas operacionais

Em 2005, quando Simone Aparecida Laskoski ingressou na Fecoagro, a presença feminina ainda era restrita nos espaços de decisão. Duas décadas depois, a contadora vê mulheres participando das reuniões de gestão, ocupando cargos de coordenação e assumindo responsabilidades também em áreas historicamente masculinas, mudança que aparece nas trajetórias profissionais e nos números da federação.

Em 2019, a Fecoagro contava com 51 mulheres. O número passou para 55 em 2021, chegou a 57 em 2023 e alcançou 59 em 2025 – um crescimento de 15,7% em seis anos. O avanço não se deu apenas no quadro funcional: atualmente, 14 mulheres integram a gestão da federação. "A evolução foi grande. Hoje temos vários cargos coordenados por mulheres, que participam das reuniões de gestão", afirma Simone, que assumiu a função de contadora em 2011.

"Ocupar uma posição de liderança representa a consolidação da nossa credibilidade, competência e respeito no setor cooperativista."

Janete Barcaro
Gerente administrativo-financeira da Fecoagro

"Ter conquistado esse espaço foi resultado de uma construção baseada em dedicação, responsabilidade e aprendizado contínuo."

Vania Maria Pereira
***Controller* da Fecoagro**

Uma dessas profissionais é Janete Barcaro, gerente administrativo-financeira. Ela ingressou na federação em 2012, depois de trabalhar por 21 anos na Coopervil, e acompanhou o crescimento da participação feminina nas decisões. Para Janete, ainda existem desafios em um setor historicamente masculino, entre eles a conciliação da vida pessoal com a profissional e a ampliação das oportunidades. Ao mesmo tempo, ela observa uma nova geração de profissionais qualificadas e preparadas para assumir novas responsabilidades.

Novos espaços

A trajetória de Vania Maria Pereira mostra como essa mudança também ocorre por meio da qualificação e da evolução profissional dentro da própria organização. Ela ingressou na Fecoagro em 2012, no setor de contabilidade, enquanto cursava Ciências Contábeis na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Mais tarde, atuou em diferentes áreas e participou de projetos como a implantação do sistema de gestão e a estruturação de processos internos na indústria.

Com o crescimento da federação e a criação da controladoria, Vania assumiu a função de *controller* e passou a atuar no apoio às decisões e ao planejamento estratégico. Para ela, o aumento da participação feminina evidencia o reconhecimento da capacidade profissional das mulheres, embora ainda exista espaço para avançar em políticas voltadas a um ambiente inclusivo e à conciliação entre carreira e vida pessoal.

Dentro da indústria

Na indústria de fertilizantes da Fecoagro, em São Francisco do Sul (SC), a transformação ganhou contornos ainda mais evidentes. Quando Casiane Terezinha Campanhin Mignoli ingressou na unidade, em 2013, havia mulheres nos setores administrativo e de faturamento, mas não em posições de liderança. Hoje, elas ocupam funções de coordenação em áreas como armazém, qualidade, suprimentos e logística.

A própria trajetória de Casiane acompanhou essa mudança. Ela começou como analista administrativa, passou pela coordenação e pela gestão e, em 2023, tornou-se supervisora administrativa da indústria. A função exige conhecimento dos diferentes processos da unidade. "Significa que nós, mulheres, somos tão capazes e competentes quanto os homens", afirma.

A presença feminina também chegou ao cotidiano das operações. Fernanda Gonçalves Broggiatto entrou na Fecoagro como estagiária de Agronomia e percorreu funções de auxiliar de controle de qualidade, dosadora de fábrica, assistente de controle de qualidade e encarregada de fábrica. Atualmente, como encarregada de armazém, lidera a equipe e acompanha a movimentação, a carga e a descarga de fertilizantes, além da organização do pátio e dos armazéns.

Em um ambiente ainda predominantemente masculino, Fernanda relata que precisou demonstrar preparo para assumir responsabilidades e tomar decisões. A resposta veio pelo conhecimento da operação e pela relação construída com os colegas. "No início, precisei demonstrar que estava preparada para assumir responsabilidades e tomar decisões. Busquei conhecer bem a operação, aprender constantemente e construir uma boa relação com a equipe", conta.

Da contabilidade à controladoria, da administração às operações industriais, as trajetórias revelam uma mudança que vai além do crescimento do quadro feminino – mulheres passaram a ocupar espaços de decisão e funções antes pouco acessíveis a elas. Para Simone, que acompanha esse processo há mais de 20 anos, a transformação também se confunde com sua própria história profissional: "Como mulher, representa independência e reconhecimento. A Fecoagro faz parte da minha vida e da mulher que me tornei", ela conclui.

Presença feminina

51 MULHERES INTEGRAVAM O QUADRO DA FECOAGRO EM 2019

59 MULHERES FAZIAM PARTE DA FEDERAÇÃO EM 2025

15,7% FOI O CRESCIMENTO EM SEIS ANOS

14 MULHERES INTEGRAM ATUALMENTE A GESTÃO DA FECOAGRO

CARREIRAS EM EXPANSÃO

Com mais de 52 mil colaboradores, a cooperativa mantém vagas em quatro estados e registra mil promoções mensais

Em um cenário de escassez de mão de obra, a Aurora Coop amplia sua busca por profissionais para atender a demanda de suas unidades industriais. As oportunidades concentram-se nas áreas de produção de suínos, aves e leite, mas também contemplam funções administrativas, comerciais e logísticas. Presente em quatro estados (Santa Catarina, Paraná, Rio Grande do Sul e Mato Grosso do Sul), a cooperativa enfrenta o desafio de atrair trabalhadores em regiões de intensa atividade econômica, onde a baixa disponibilidade de profissionais amplia a concorrência por mão de obra.

A dificuldade é mais acentuada nas unidades industriais de suínos, aves e leite. Segundo a gerente corporativa de pessoas e cultura da Aurora Coop, Suelen Pratto, a baixa disponibilidade de profissionais em determinadas regiões amplia a concorrência por trabalhadores. O desafio também envolve mudanças no perfil das funções operacionais, que passam a exigir novas competências à medida que a automação avança nas fábricas.



Foto: Divulgação Aurora Coop

"Temos unidades instaladas em regiões com taxas de desemprego muito baixas, o que reduz a disponibilidade de trabalhadores e torna a disputa por mão de obra mais intensa entre as empresas."

Suelen Pratto
Gerente corporativa de pessoas e cultura da Aurora Coop

Para atrair e manter profissionais, a cooperativa investe na qualificação e na construção de carreiras. No último ano, destinou R$ 12 milhões ao desenvolvimento profissional e registra cerca de mil promoções internas por mês. A política da entidade permite que trabalhadores que ingressam em funções operacionais ou programas de estágio avancem para posições técnicas, de liderança e de gestão. O objetivo é oferecer perspectivas de crescimento dentro da própria organização.

A valorização das pessoas também se traduz em um conjunto de mais de 15 benefícios, incluindo plano de saúde com mensalidade gratuita, plano odontológico, auxílio-alimentação, vale-transporte, seguro de vida, alimentação na empresa, Programa de Participação nos Resultados (PPR) e Prêmio por Tempo de Serviço (PTS). As iniciativas procuram estimular vínculos duradouros e contribuir para a permanência dos profissionais na cooperativa.

A modernização industrial acrescenta uma nova dimensão à política de desenvolvimento de pessoas. Com a ampliação da automação, atividades antes essencialmente operacionais passam a exigir familiaridade com ferramentas tecnológicas, interpretação de dados e capacidade de solucionar problemas. Para acompanhar essa transformação, a Aurora Coop investe em capacitações técnicas e comportamentais e em programas relacionados à transformação digital.

A geração de empregos também movimenta a economia dos municípios onde a cooperativa mantém suas unidades, com impactos sobre trabalhadores, produtores rurais e prestadores de serviços. Para a Aurora Coop, que exporta para mais de 80 países, a disponibilidade de profissionais qualificados é essencial à continuidade das operações. Interessados em ingressar na organização podem consultar as oportunidades e cadastrar seus currículos no site oficial da cooperativa: www.auroracoop.com.br.

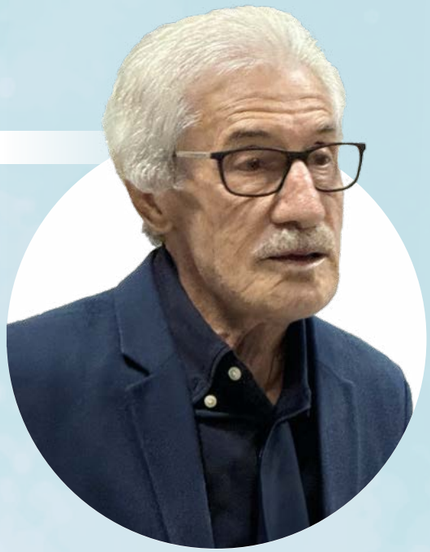
Números

- Mais de **52 mil** colaboradores
- Mais de **70** unidades no Brasil
- **1 mil** promoções internas por mês
- **R$ 12 milhões** investidos em qualificação e desenvolvimento profissional no último ano
- Mais de **15** benefícios oferecidos aos colaboradores
- **4** estados com oportunidades de trabalho: SC, PR, RS e MS



COOPERAR PARA TRANSFORMAR

POR *Romeo Bet*
Presidente da Cooperalfa



No dia 29 de outubro, a Cooperalfa completa 59 anos. Além de celebrar uma data, este aniversário representa a oportunidade de olhar para uma trajetória marcada por trabalho, dedicação, conquistas e, acima de tudo, pessoas. Ao longo de quase seis décadas, muitos sonhos se transformaram em realizações, beneficiando famílias de produtores, colaboradores e comunidades, além de contribuir para o desenvolvimento econômico e social do oeste catarinense e de tantas outras regiões.

Tenho a satisfação de fazer parte dessa história há 45 anos. Nesse período, pude acompanhar de perto diferentes momentos da cooperativa, suas transformações, seus desafios e suas conquistas. Por isso, ao olhar para esses 59 anos, o sentimento que prevalece é o de realização e gratidão. Realização por tudo o que foi construído e por uma missão que vem sendo cumprida geração após geração. Gratidão a todos que, de alguma forma, colocaram suas mãos nessa construção: associados, colaboradores, dirigentes, parceiros e tantas outras pessoas que contribuíram para que a Cooperalfa chegasse até aqui.

Ao nos aproximarmos dos 60 anos da entidade, também precisamos olhar para o futuro. Respeitar e valorizar o passado é fundamental, mas a história que vem pela frente ainda precisa ser construída, e o nosso desejo é que essa trajetória de sucesso continue, sem abrir mão daquilo que nos trouxe até aqui.

Queremos que, daqui a 59 anos, a Cooperalfa continue fazendo o bem, fortalecendo famílias e contribuindo para o desenvolvimento das pessoas e o crescimento das regiões onde está presente. Que siga olhando para resultados econômicos, mas sem jamais esquecer que, antes de tudo, existe uma razão humana por trás de tudo o que fazemos.

Para isso, precisamos preservar nossos valores e, principalmente, a essência do cooperativismo. A Cooperalfa tem uma história de forte compromisso com seus princípios, e é justamente essa identidade que precisamos preservar e perpetuar. Celebrar 59 anos, portanto, é celebrar o passado, reconhecer quem ajudou a construir essa história e renovar o compromisso com o futuro.

Que venham os próximos anos! Que venham novos sonhos, novos desafios e novas realizações! E que a Alfa continue sendo, por muitas gerações, uma cooperativa que desenvolve pessoas, fortalece comunidades e transforma vidas.



59 anos
Caminhando ao lado dos associados

Do apoio no campo ao alimento que chega à mesa de milhares de famílias, transformamos trabalho e cooperação em resultados.

Chegamos até aqui porque nossas raízes são firmes. O que move o nosso crescimento são as pessoas, a essência que vem do campo e o desejo de prosperar. Juntos, construímos o futuro.

alfa
Cooperar é evoluir

COOPERJA
LOJAS AGROPECUÁRIAS

TUDO PARA O CAMPO

Acesse e fique por dentro das **novidades!**

www.lojascooperja.com.br

LINHA BIO+

FECOAGRO

FERTILIZANTES ORGANOMINERAIS

NUTRIÇÃO COMPLETA PARA:

JARDINS

HORTAS

POMARES

Disponíveis nas embalagens de 1kg, 5kg e 25Kg

Encontre nas cooperativas filiadas, agropecuárias, floriculturas e supermercados.

SAIBA MAIS

https://www.fecoagro.coop.br/fertilizantes-jardinagem/



Foto: Divulgação Auriverde

DE GERAÇÃO EM GERAÇÃO

Após atuar na cooperativa, Larissa Ramm Dessoy investiu na suinocultura dando continuidade à tradição familiar

A suinocultura acompanha a família Ramm há cerca de 50 anos. Tudo começou com o avô, passou pelo pai e chega agora à terceira geração com Larissa e a irmã, que hoje administram suas próprias granjas. Em Cunha Porã (SC), Larissa conduz com o marido, Joel, uma Unidade Produtora de Leitões Desmamados (UPD) integrada à Cooperativa Regional Auriverde e à Aurora Coop.

Esse vínculo com a cooperativa, porém, começou antes de Larissa se tornar produtora. Em 2005, ela iniciou sua carreira profissional na Auriverde e passou por diferentes setores, experiência que lhe permitiu ampliar conhecimentos sobre o negócio cooperativo. Há cerca de cinco anos, Larissa decidiu mudar de posição nessa relação: deixou de atuar diretamente como colaboradora para investir na produção rural como associada.

O projeto familiar recebeu investimento de aproximadamente R$ 4 milhões. A granja trabalha com cerca de 400 matrizes e, a cada 21 dias, entrega entre 800 e 850 leitões, com peso médio de 7,7 quilos. A próxima etapa da granja já está em planejamento: a família projeta ampliar a estrutura em 2028. Antes disso, as metas para 2027 estão direcionadas ao aumento da produtividade, à manutenção da qualidade e à redução de despesas. “O nosso foco a partir de agora é produzir melhor, com mais qualidade e menos custo”, afirma Larissa.

> **“A mulher precisa querer participar, precisa querer estar presente.”**
>
> *Larissa Ramm Dessoy*
> **Suinocultora**

Gestão compartilhada

Na rotina da propriedade, Larissa e Joel dividem funções. Ele concentra parte do trabalho nos setores de maternidade e gestação, enquanto ela dedica maior atenção à gestão, ao sistema de gerenciamento e ao acompanhamento da alimentação das fêmeas. A granja utiliza dois robôs nessa operação, que recebem uma programação com informações do rebanho. Uma ou duas vezes por semana o casal se reúne para avaliar resultados e definir ajustes.

A experiência profissional também mantém Larissa próxima da cooperativa: ela participa da equipe de liderança e dos núcleos feminino e de capacitações da Auriverde. Para a suinocultora, esses espaços contribuem para que as mulheres ampliem conhecimentos, participem das decisões e levem novas práticas para as propriedades. Conciliar essa participação com a rotina rural ainda é um desafio, mas ela considera essencial que as produtoras busquem formação e ocupem esses espaços.

Conversas em família já abordam o tema da sucessão nos negócios. A filha Joana, de 9 anos, acompanha a rotina da propriedade, enquanto Valentim ainda é bebê. Larissa procura aproximar os filhos da atividade e transmitir a eles o valor da produção rural e do cooperativismo. É a continuidade de uma história que começou há cinco décadas e agora combina tradição familiar, gestão e tecnologia.

A granja em números

- **R$ 4 milhões** investimento aproximado
- **400** matrizes
- **800 a 850** leitões entregues a cada 21 dias
- **7,7 kg**: peso médio dos leitões
- **2028**: ano previsto para ampliação da granja
- **50 anos**: trajetória da família na suinocultura





Fotos: Divulgação Cooper A1

MULHERES QUE ABREM CAMINHOS

Programa reúne mais de 2 mil mulheres e amplia a participação feminina no cooperativismo

Há mais de duas décadas, mulheres ligadas à Cooper A1 encontraram no cooperativismo um espaço para trocar experiências, ampliar conhecimentos e assumir novos papéis em suas propriedades e comunidades. Hoje, mais de 2 mil cooperadas, esposas e filhas de cooperados participam do Mulher A1/Sicoob, programa social desenvolvido pela Cooper A1 em parceria com o Sicoob.

São os Núcleos Femininos Cooperativistas (NFCs), distribuídos regionalmente, que organizam a iniciativa. É por meio desses grupos que as participantes se encontram para compartilhar experiências, discutir demandas e desenvolver atividades de formação. A proposta também estimula a participação feminina nas decisões e prepara novas lideranças para atuação nas cooperativas e nas comunidades.

> **“Sempre ouvi falar bem do grupo, e agora que tive a oportunidade vejo de perto o quão bom ele é.”**
>
> *Vanusa da Costa*
> **Rodeio Bonito (RS)**

Os encontros combinam capacitação e convivência. Dinâmicas, atividades em grupo e troca de conhecimentos ajudam as participantes a compreender princípios como cooperação e trabalho coletivo. Para Neide Eyng, de Itapiranga (SC), as experiências realizadas durante as formações também oferecem conhecimentos que podem ser levados aos núcleos locais. “É um projeto muito importante para entendermos o que é cooperação, trabalho em equipe. Realizamos diversas dinâmicas para interagir e levar esse conhecimento aos nossos núcleos”, afirma.

Novas lideranças

Multiplicar o aprendizado é uma das características do programa. Clarinda Zancanaro, de Iporã do Oeste (SC), destaca a importância de compartilhar com os núcleos, as famílias e a comunidade os conhecimentos adquiridos. Já Neide Schaefer, de São João do Oeste (SC), vê na participação dos encontros uma oportunidade de evolução pessoal e de preparação para exercer liderança: “Tenho acima de tudo um sentimento de gratidão à Cooper A1 e ao Sicoob por esse trabalho e essa oportunidade. Minha expectativa é de evoluir como pessoa, mulher e líder”.

> **“Estou realizada, os conhecimentos repassados não têm preço.”**
>
> *Clarinda Zancanaro*
> **Iporã do Oeste (SC)**

Esse processo também abre espaço para quem está começando. Integrante recente do programa, Vanusa da Costa, de Rodeio Bonito (RS), passou a conhecer de perto uma iniciativa sobre a qual já havia recebido boas referências. Estar à frente do grupo representa um novo desafio e, ao mesmo tempo, uma oportunidade de aprendizado.

Ao longo do ano, são realizados três encontros com acompanhamento da coordenação social. Nessas ocasiões, são avaliados o andamento dos grupos, as ações desenvolvidas e os aspectos que podem ser aprimorados. Os núcleos também promovem outras reuniões, organizadas pelas próprias lideranças conforme o cronograma e as necessidades locais. Essa dinâmica mantém as mulheres conectadas e amplia sua participação na vida cooperativista.



Saiba mais

Sementes Coocam

Qualidade e produtividade para a sua lavoura.

- Genética de ponta
- Alta germinação
- Máxima performance

coocam.com.br

Siga

Coocam® Sementes

somos coop



Quer receber
INFORMAÇÕES RELEVANTES PARA SUA COOP?

Os informativos do Sistema OCB são feitos para quem atua em cooperativas e precisa de conteúdo atualizado e especializado.

panorama do coop

Análises sobre os cenários político, sindical, trabalhista e tributário e notícias do cooperativismo que foram destaque na semana.

impulso do coop

Conteúdos sobre inovação e competitividade, além de análises do cenário econômico e seus impactos para o cooperativismo.

direito no coop

Análises jurídicas e decisões que impactam o coop, além de conteúdos sobre direito societário, tributário, ambiental e proteção de dados.

saber **cooperar**

Informativo que apresenta as histórias e trajetórias do cooperativismo no Brasil e no mundo.

Assine agora
http://in.coop.br/informativos

SistemaOCB
CNCOOP | OCB | SESCOOP

33º PRÊMIO EXPRESSÃO de ECOLOGIA

2026/2027

INSCRIÇÕES ABERTAS
ATÉ 27/11

Na última edição,
Sicoob São Miguel e **Unicred União**
estiveram entre
os vencedores.





Agora é a vez da sua cooperativa conquistar esse reconhecimento!

Mostre seus projetos de sustentabilidade no maior prêmio ambiental do Brasil.

Inscrições gratuitas:

editoraexpressao.com/ecologia

EXPRESSÃO

(48) 99850-7428

expressao@expressao.com.br