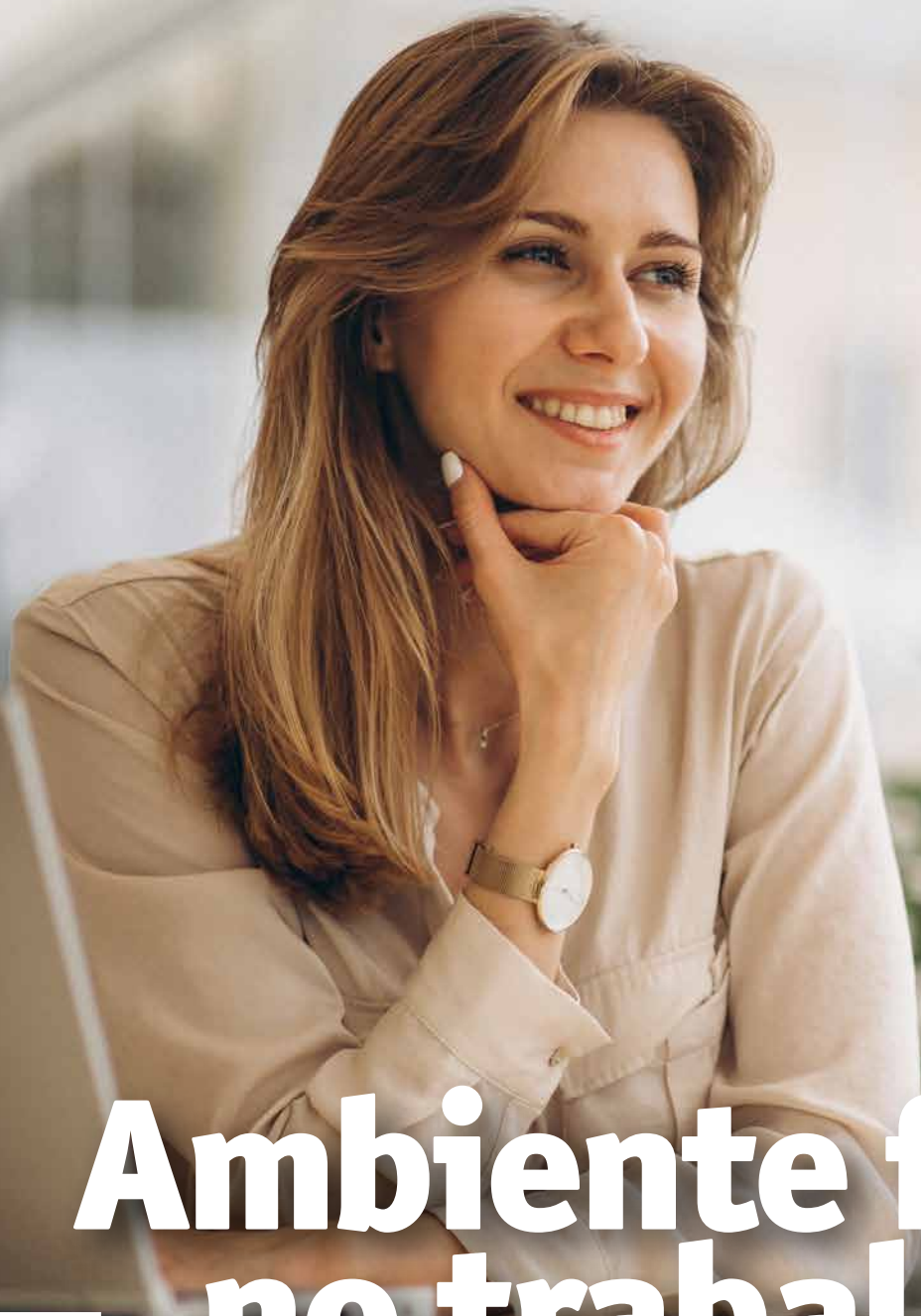




Entrevista
Alexandre Pellaes
Pág. 6

paraná cooperativo



Ambiente feliz no trabalho

Cooperativas atentas ao clima organizacional fortalecem relações de confiança e interação com seus funcionários



COMPARTILHAR É PROSPERAR JUNTOS

Encerramos mais um ano e, junto com o sentimento de dever cumprido, somos tomados pela certeza de que 2019 trará conquistas ainda maiores.

A Cocamar agradece a parceria, confiança e o apoio de cada um que contribuiu para o crescimento de todos nós!

***Juntos temos o poder de transformar.
Juntos, compartilhamos a prosperidade!***



 cocamarcooperativa

 @cocamarcooperativa

WWW.COCAMAR.COM.BR



cocamar

Cooperado e cooperativa crescem juntos

Temas de importância ao cooperativismo



José Roberto Ricken
Presidente do Sistema Ocepar

Os cooperativistas do Paraná acompanham com expectativa o período de transição política no país. Os governos eleitos pelos brasileiros serão empossados em janeiro, iniciando um novo ciclo nas principais esferas de decisão, tanto federal quanto estadual. Acreditamos que as perspectivas são positivas e o cooperativismo, por ser um gerador de receita, empregos e renda, seguirá contribuindo de forma importante para o desenvolvimento do Brasil. A empreitada dos novos governantes é desafiante, mas os resultados podem tirar o país da estagnação econômica, potencializando a competitividade do setor produtivo, dando início a um período virtuoso de crescimento.

Os cooperativistas pretendem manter uma interlocução direta e transparente com os representantes do Executivo e Legislativo. Entre os problemas que preocupam e travam a competitividade do país, a infraestrutura merece atenção especial. Os gargalos logísticos precisam ser tratados como uma prioridade pelos novos governantes, assim como acabar com o tabelamento dos fretes, um retrocesso injustificável que causa graves desequilíbrios. Mesmo com a economia estagnada, ainda assim temos dificuldades com o escoamento da produção, pois dependemos em grande parte do modal rodoviário. Num eventual crescimento do PIB a índices mais elevados, a logística nacional certamente entrará em colapso.

A Ocepar e a OCB devem intensificar a atuação política, participando de maneira proativa das discussões sobre as questões estratégicas do Brasil. É o início de uma mudança no cenário político, que deverá ser longa. Os avanços ao setor produtivo dependerão tam-

bém da efetiva participação de seus representantes no debate nacional. É improvável que qualquer estratégia dos novos governantes deixe de considerar a relevância do cooperativismo, que está pronto, mais uma vez, para contribuir e apoiar o desenvolvimento do país.

Ao mesmo tempo em que mantém atenção aos desdobramentos macros, o cooperativismo tem olhos atentos também às questões internas. As cooperativas estão investindo na melhoria do clima organizacional, e obtiveram o reconhecimento de instituições como o Great Place to Work (GPTW), que premiou, em outubro, o Sicoob Metropolitano, Sicoob Norte do Paraná, Sicoob Credicapital, Uniprime, Sicredi Vale do Piquiri, Unimed Paraná, Sicoob Integrado, Credicoopavel e Castrolanda, que estão entre “as melhores empresas para se trabalhar no Paraná”.

A Ocepar também iniciou trabalho de atenção ao ambiente interno. De acordo com pesquisa do GPTW, os funcionários têm orgulho em pertencer ao cooperativismo e forte conexão com o propósito da entidade. É claro que o estudo verificou também pontos em que precisamos melhorar, oportunidades que serão alvo prioritário dos gestores da Ocepar. Já estamos discutindo as ações a serem efetivadas, em conversações que envolvem todo o público interno. Buscamos gerar um ambiente de confiança e cooperação, algo que é intrínseco aos valores e princípios do cooperativismo. A preocupação com o ambiente de trabalho nas cooperativas traz qualidade de vida aos colaboradores e, por consequência, impulsiona a produtividade e o desempenho dos negócios. ■

“

A preocupação com o ambiente de trabalho nas cooperativas traz qualidade de vida aos colaboradores e impulsiona a produtividade e o desempenho dos negócios”

12 ESPECIAL

O que faz de uma empresa um ótimo lugar para trabalhar?



22 EDUCAÇÃO

Sescoop/PR e Sicredi reuniram educadores no Encontro Interestadual dos programas Cooperjovem e A União Faz a Vida



30 TECNOLOGIA

Desafio à inovação: Estudantes da UFPR e UTFPR participaram do I AgroHackathon



CONT

Dezembro.2018

28 ARTIGO

34 PECUÁRIA – AFTOSA

36 POLÍTICA

40 SAÚDE – UNIMED

41 CRÉDITO – SICREDI

42 CRÉDITO – SICOOB

44 CRÉDITO – UNIPRIME

46 NOTAS E REGISTROS

50 ASPAS

6 ENTREVISTA



Alexandre Pellaes, pesquisador e palestrante em gestão de pessoas

32 GESTÃO

Cooperativistas paranaenses participaram, em São Paulo, do HSM Expo 2018 que teve como tema: multiplique perspectivas



38 MARKETING

Sistema OCB lançou o carimbo do SomosCoop. É mais uma ferramenta para mostrar à sociedade o orgulho de ser cooperativista



EUÚIDO

nº 165

SISTEMA OCEPAR

DIRETORIA DA OCEPAR

Presidente: José Roberto Ricken - **Diretores:** Alfredo Lang, Alvaro Jabur, Dilvo Grolli, Frans Borg, Jacir Scalvi, Jaime Basso, Jorge Hashimoto, Luiz Lourenço, Luiz Roberto Baggio, Marino Delgado, Paulo Roberto Fernandes Faria, Renato João de Castro Greidanus, Ricardo Accioly Calderari e Ricardo Silvio Chapla - **Conselho Fiscal - Titulares:** José Rubens Rodrigues dos Santos, Tácito Octaviano Barduzzi Jr. e Urbano Inácio Frey - **Suplentes:** Lindones Antonio Colferai, Popke Ferdinand Van Der Vinne e Sergio Ossamu Ioshii - **Superintendente:** Robson Leandro Mafioletti

DIRETORIA DO SESCOOP/PR

Presidente: José Roberto Ricken - **Conselho Administrativo - Titulares:** Alfredo Lang, Luiz Roberto Baggio, Viviana Maria Carneiro de Mello e Wellington Ferreira - **Suplentes:** Frans Borg, Karla Tadeu Duarte de Oliveira e Paulo Roberto Fernandes Faria - **Conselho Fiscal - Titulares:** James Fernando de Moraes, Marcos Antonio Trintinalha e Roselia Gomes da Silva - **Suplentes:** Iara Dina Follador Thomaz, Katuscia Karine Lange Nied e Luciano Ferreira Lopes - **Superintendente:** Leonardo Boesche

DIRETORIA DA FECOOPAR

Presidente: José Roberto Ricken - **Vice-Presidente:** Paulo Roberto Fernandes Faria - **Secretário:** Dilvo Grolli - **Tesoureiro:** Ricardo Accioly Calderari - **Suplente:** Luiz Roberto Baggio - **Conselho Fiscal - Titulares:** Jorge Hashimoto, Jacir Scalvi e Dorival Bartzike - **Suplentes:** Jaime Basso, Marino Delgado e Frans Borg - **Delegados - Titulares:** José Roberto Ricken e Luiz Roberto Baggio - **Suplente:** Marino Delgado - **Superintendente:** Nelson Costa

EXPEDIENTE

Revista Paraná Cooperativo: Assessoria de Imprensa do Sistema Ocepar/Sescoop/PR - **Editor Responsável:** Samuel Zanello Milléo Filho (DRT/PR 3041) - **Edição e Redação:** Ricardo Rossi, Marli Vieira, Lucia Massae Suzukawa e Silvio Oricolli - **Design Gráfico:** Stella Soliman Tonatto - **Conselho Editorial:** José Roberto Ricken, Nelson Costa, Robson Mafioletti, Flávio Turra, Leonardo Boesche, Samuel Zanello Milléo Filho, Maria Emilia Pereira Lima - **Diagramação:** Celso Arimatéia - **CTP e Impressão:** Coan Indústria Gráfica - **Licitação/Pregão:** 02/2017 - **Redação:** Av. Cândido de Abreu, 501, CEP 80530-000, Centro Cívico, Curitiba - Paraná - **Telefone:** (41) 3200-1100 / (41) 3200-1109 - **Endereço Eletrônico:** jornalismo@sistemaocepar.coop.br - **Página na Internet:** www.paranacooperativo.coop.br - As matérias desta publicação podem ser reproduzidas, desde que citada a fonte.



Com o palestrante e pesquisador de novos modelos de gestão,

Alexandre Pellaes

Pessoas felizes no trabalho são mais produtivas

por Marli Vieira

É uma cadeia de fatores: encontrar felicidade no que fazemos traz autorrealização, engajamento e foco. Para as empresas, isso resulta em melhoria na alta performance das equipes e, conseqüentemente, em aumento de produtividade e nos ganhos

Você é feliz na empresa em que trabalha? Encontra um propósito naquilo que faz? Sente-se autorrealizado? Pessoas que encontram felicidade no trabalho resultam em equipes mais criativas, com autonomia, boas em resolução de problemas e que trabalham com objetividade e baixo egocentrismo. Se para os funcionários isso é bom em vários aspectos, para as empresas contar com um time assim pode ser traduzido em mais lucratividade.

“Há diversos estudos que mostram que os resultados financeiros são diretamente impactados pelo nível de engajamento das equipes”, comenta o consultor Alexandre Pellaes. “Os índices de crescimento das empresas reconhecidas por suas práticas positivas de gestão de pessoas (em rankings como “melhores empresas para se trabalhar” ou GPTW – Great Place to Work) chegam a ser o dobro em comparação aos indicadores das maiores empresas do mercado. A lucratividade chega a ser três vezes maior”, exemplifica

Consultor e especialista em modelos e práticas de gestão compartilhada, com foco no futuro do trabalho e das relações entre organizações e trabalhadores, Alexandre Pellaes falou em entrevista à revista Paraná Cooperativo sobre as mudanças que essa era de grandes transformações está trazendo para a cultura organizacional e do risco, tanto para empregados quanto para empregadores, em continuarmos seguindo as

regras de uma cartilha que está ficando no passado. Afinal, o mundo mudou. As relações de trabalho mudaram. “E entender o novo conceito de trabalho de hoje e se adaptar a isso é o primeiro passo para encontrarmos significado e propósito naquilo que fazemos”, alerta.

Alexandre Pellaes se autodescreve um “apaixonado pelo desafio de ajudar pessoas e organizações a terem uma relação mais saudável e produtiva nesse momento singular da humanidade”. Possui 15 anos de experiência na gestão de equipes e mais de 20 anos em gestão estratégica de resultados em empresas como Bayer, Unilever, Rhodia, CPM Braxis, Ericsson e W.L. Gore. Pesquisador e palestrante organizacional e TEDx, duas vezes capa da revista Você S.A., atua em parceria com diversas empresas como fundador da consultoria Exboss.com.br e sócio da 99jobs.com. Confira!

O novo bate à nossa porta, impulsionado pelo avanço da tecnologia. E em meio a tantas transformações, temos como disrupção e adaptação viraram palavras de ordem. Como você define esse momento da humanidade?

Acredito que uma forma interessante para descrever o que estamos vivendo é usar o conceito “mundo VUCA” (em português, “mundo VICA”). Esse acrônimo, em inglês, indica a realidade de hoje é: *Volatility* (volatilidade) – algo muda muito rá-

pido e cujo alcance da mudança é muito amplo); *Uncertainty* (incerteza) – falta de clareza da situação e das possíveis situações futuras); *Complexity* (complexidade) - existem muitos fatores e variáveis envolvidos nas decisões); *Ambiguity* (Ambiguidade) - possibilidade de múltiplos significados para um mesmo evento, ação ou acontecimento.

Neste contexto, de mudanças aceleradas, nossa capacidade de compreensão fica limitada e o termo *disrupção* acaba ganhando muito destaque. No entanto, penso que esse termo é utilizado com exagero.

Disrupção refere-se a um “salto de inovação, que causa uma ruptura com um modelo antigo”. Ou seja, ele envolve a morte de um modo de operação anterior. Grande parte das mudanças que estão ocorrendo são inovações e melhorias complexas, mas não são disruptivas. Ao meu ver, as palavras de ordem hoje são: aprendizado contínuo e adaptação.

Esse ambiente de transformação modifica também a forma como as pessoas vivem, se relacionam e trabalham. Diante de tantas mudanças, qual o é o significado que o trabalho vem ganhando? O que as pessoas hoje buscam profissionalmente?

Sem dúvida, a visão que nós temos sobre o papel do trabalho mudou radicalmente nas últimas décadas. Principalmente em regiões que não sofrem problemas

extremos como pobreza, guerras e riscos realmente graves à segurança. Nessas situações, a preocupação e busca básica é por sobrevivência. Mas onde há mais desenvolvimento, em termos de pensamento, inclusive, a pirâmide das nossas necessidades e prioridades está se transformando.

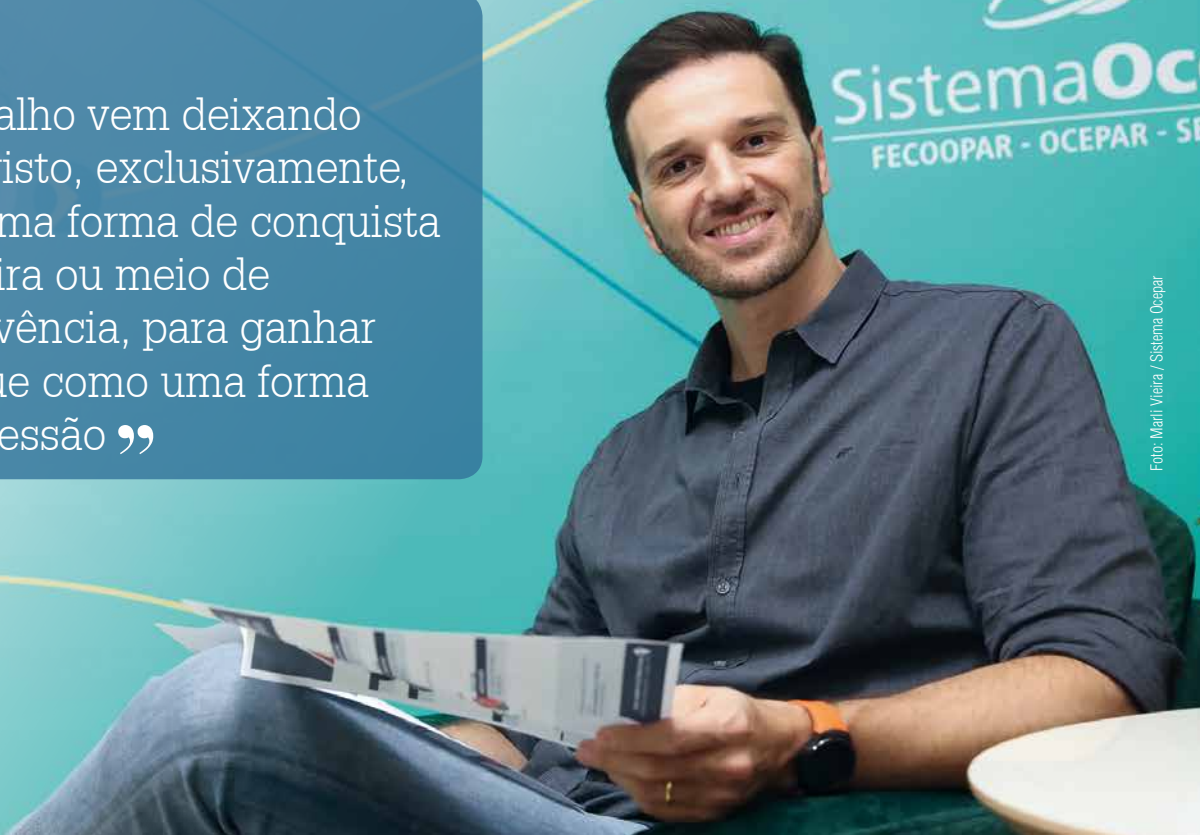
Hoje nossos questionamentos internos sobre significado, propósito e demais conversas filosóficas deixaram de acontecer à margem do mundo profissional. Temos a visão de que não é possível (ou saudável) ter uma “vida pessoal” e uma “vida profissional”, separar essas duas áreas. Se o ser humano é um só, os sentimentos, incertezas, conquistas e realizações tanto pessoais quanto profissionais estarão presentes em todos os âmbitos da vida.

Por isso, o trabalho vem deixando de ser visto, exclusivamente, como uma forma de conquista financeira ou meio de sobrevivência, e se transformando numa forma de expressão. Seu significado, portanto, também está em transformação nessa nova era.

A visão moderna é de que com a nossa ação produtiva, estamos escrevendo nossa história. Queremos mostrar ao mundo quem somos e o que que somos, por meio do trabalho. Para tanto, precisamos de autonomia (espaço e capacitação), liderança inspiradora e ação com significado. Não há mais lugar para o modelo antigo “manda quem pode e obedece quem tem juízo”. >>

“

“O trabalho vem deixando de ser visto, exclusivamente, como uma forma de conquista financeira ou meio de sobrevivência, para ganhar destaque como uma forma de expressão”



Quais competências e habilidades exigidas pelo profissional de hoje?

As principais competências e habilidades para os profissionais que desejam ser bem-sucedidos estão relacionadas à sua capacidade de resolução de problemas, criatividade, interpretação, desenvolver relacionamentos de confiança, comunicação, aprendizagem etc. Ou seja, trata-se de elementos ligados ao que chamamos de ‘competências comportamentais e emocionais’.

Além disso, como os modelos de interação dentro das organizações tendem a ser mais abertos e inclusivos, é essencial que as pessoas identifiquem e desenvolvam três macro competências: 1) Autorrealização: sua relação com a capacidade produtiva (qual é o papel do trabalho para cada pessoa, com impactos financeiro, social e psicológico reconhecidos); 2) Empatia: sua relação com os outros (a forma pela qual a pessoa escolhe realizar suas atividades, reconhecendo seu impacto sobre as pessoas e vice-versa); 3) Foco: sua relação com a organização (qual é o seu papel – que é mais amplo do que seu cargo – junto ao grupo em que você está inserido).

Qual o risco para alguém que, por ignorância ou negação, não sai da sua caixa e sendo assim não percebe para onde o mundo está caminhando?

O risco principal, ao meu ver, é o de ter uma vida vazia de sentido, sem aprendizado e impacto. O grande desafio atual está relacionado à nossa capacidade de criar conexões, relações de confiança e imprimir

significado às nossas ações. Quem segue no piloto automático, provavelmente, terá um futuro triste e, possivelmente, solitário.

Não acompanhar as mudanças, ou seja, não tentar compreender e aprender com elas, nos coloca no modo de defesa e presos ao discurso de que “no meu tempo não era assim... essa juventude está perdida”, pensamentos que têm sido repetidos por gerações. Assim, perdemos nossa vivacidade, algo que tem menos a ver com a idade e mais com a disposição para a novidade e para a ação.

Perceber não significa, necessariamente, adaptar-se. Você pode ver que algo está ocorrendo, mas continuar fazendo as mesmas coisas, como se o mundo estivesse todo errado e somente você certo. A quem cabe a missão de “despertar” essa pessoa para a realidade e fazer com que se adapte? Isso é papel da empresa? Do gestor?

Ninguém consegue motivar uma pessoa para a mudança de fora para dentro. As pessoas só aceitam o risco da mudança, quando permanecer igual oferece mais perigo. Em outras palavras, as pessoas são direcionadas ao atendimento de suas necessidades individuais e quando há um movimento de mudança, muitas têm a visão de que, se mudarem, poderão perder o que conquistaram (seja uma posição real ou uma percepção individual). A decisão de mudar vai acontecer com mais naturalidade quando a pessoa identificar que a mudança é o que vai garantir manter o que ela já tem, mas a partir de agora é o que vai possibilitar novas conquistas.

Isso não quer dizer que as empresas ou os líderes não possam influenciar positivamente um movimento de mudança de seus liderados. Muito pelo contrário. Quanto mais clara for a mensagem da força da mudança e sua irreversibilidade, mais forte será o estímulo interno para que a pessoa reconheça a importância do que está acontecendo à sua volta e faça algo a favor desse processo.

Ninguém disse que o trabalho de motivar os liderados é fácil ou que as ações precisam ser homogêneas.

“O grande desafio atual está relacionado à nossa capacidade de criar conexões, relações de confiança e imprimir significado às nossas ações. Quem segue no piloto automático, provavelmente, terá um futuro triste e, possivelmente, solitário”



Isto porque há basicamente três tipos de perfis psicológicos: 1) pessoas que preferem receber ordens e incentivos – dinheiro, amizade e respeito; 2) pessoas que têm uma visão independente e que valorizam fazer as coisas do seu jeito, enxergando oportunidades nos desafios e que buscam seu próprio aprendizado e autoconhecimento; e 3) Pessoas autotransformadoras, que conseguem integrar e incluir o pensamento de outras pessoas para criar cenários em situações complexas, com baixo índice de insegurança/medo diante do desconhecido. Essas últimas, estão mais focadas em deixar um legado e cumprir uma missão do que conquistar bens e segurança financeira.

Precisamos ter medo do futuro? Dos empregos que irão desaparecer? Do quanto a vida pode mudar em se tratando de trabalho?

É muito natural ter medo do desconhecido. Mas se observarmos historicamente as mudanças que já aconteceram nos modelos de interação, produção e relacionamento organizacional, veremos que as mudanças sempre geram muitas oportunidades.

No entanto, para usufruir das novas conquistas e modelos, é necessário estar disposto a se desenvolver com frequência (e criar relacionamentos positivos durante a jornada).

Podemos pensar que o mundo já foi uma rede, onde você podia deitar, descansar e observar o mundo. Agora, o mundo é uma esteira em movimento. Se você parar de caminhar, será derrubado. Como eu acredito que o ser humano é mais feliz enquanto está em atividade, não vejo razão para temer.

Qual o ganho para as empresas que percebem que o trabalho ganhou um novo significado e criam estratégias para manter sua equipe motivada, imbuída de um propósito e feliz com o que faz?

Um estudo sobre o papel do trabalho para a autorrealização das pessoas que realizei este ano para a minha dissertação de mestrado pela USP (Universidade de São Paulo), mostrou que empresas que adotam modelos de gestão mais participativos e flexíveis têm 40% mais chances de terem pessoas autorrealizadas em suas equipes. Isso é muito importante, pois alguém com esse perfil têm menos preconceito, é mais criativo, busca autonomia, foca na resolução de problemas, trabalha com objetividade e baixo egocentrismo.

Diversos outros estudos mostram que os resultados financeiros são diretamente impactados pelo nível de engajamento das equipes. Os índices de crescimento das empresas reconhecidas por suas práticas positivas de gestão de pessoas (em rankings como “me-

“ É muito natural ter medo do desconhecido. Mas se observarmos historicamente as mudanças que já aconteceram nos modelos de interação, produção e relacionamento organizacional, veremos que as mudanças sempre geram muitas oportunidades ”

lhores empresas para se trabalhar” ou GPTW – Great Place to Work) chegam a ser o dobro dos indicadores das maiores empresas do mercado. A lucratividade chega a ser três vezes maior.

E qual o risco para as empresas que não se abrem às mudanças, permanecendo presas à velhas receitas de administração e estratégias consolidadas de gestão dos negócios e de pessoas?

O principal risco para as organizações que insistem em manter práticas rígidas de comando e controle, liderança negativa, pouca interação e valorização de pessoas, processos burocráticos e impositivos, entre outras características negativas, é continuar atraindo pessoas que só sabem atuar nesse modelo e que ficarão repetindo um mantra do passado.

Já é antiga a metáfora que diz que não é possível dirigir um veículo para a frente olhando apenas para o espelho retrovisor. Não atualizar o modelo de gestão e interação entre as pessoas dentro das organizações é, ao meu ver, um risco real para a manutenção de seus negócios.

O que as empresas e seus gestores precisam fazer para se alinhar à realidade organizacional desses novos tempos?

Conhecer (e reconhecer) as necessidades das pessoas que compõem suas equipes; oferecer remuneração que seja justa e compatível; cultivar uma boa atmosfera de trabalho; propiciar liberdade de expressão e dar espaço para a participação dos funcionários na tomada de decisões; oferecer oportunidades de aprendizado e desenvolvimento; e ressignificar seu papel social ampliado, ou seja, refletir sobre o por que a empresa existe? E, mais importante, para que existe?

As pessoas estão buscando essa conexão de significado e propósito com o trabalho. Portanto, as organizações precisam reavaliar sua razão de existir e o impacto desejado na sociedade. No novo perfil de li- >>

“ Já é antiga a metáfora que diz que não é possível dirigir um veículo para frente olhando apenas para o espelho retrovisor. Não atualizar o modelo de gestão e interação entre as pessoas dentro das organizações é, ao meu ver, um risco real para a manutenção de seus negócios ”

derança, teremos o aumento da relevância da ética e da consistência das ações dos líderes, além de mais interesse genuíno nas pessoas. É necessário identificar e reconhecer (formalmente) líderes interessados para substituir a legião de líderes interessantes que ganharam destaque nos modelos de gestão hierárquico e rígido.

O cooperativismo é um modelo de negócio comprovadamente eficaz para a geração de renda e desenvolvimento regional. Qual sua opinião em relação a esse movimento cujo foco é a pessoa?

Eu tenho profunda admiração pelo cooperativismo. Acredito que a visão do impacto social e do propósito de sua ação para o desenvolvimento dos negócios é um diferencial essencial para o sucesso e o crescimento que vêm acontecendo no setor. A ideia de unir um negócio com impacto real e buscar formas economicamente saudáveis para desenvolver as atividades, é algo muito atual, no entanto, o cooperativismo já tem isso em sua raiz!

As cooperativas do Paraná, com o apoio do Sescop/PR, têm investido fortemente em treinamento. Isso em todas as esferas, do cooperado aos funcionários, dos líderes aos liderados. Esse é o caminho para acompanhar as mudanças? O que mais é possível fazer?

Esse é um ponto muito importante. Nós precisamos abrir e criar oportunidades para oxigenar a ca-

beça das pessoas e oferecer novos pontos de vista e novas ferramentas a serem experimentadas na gestão dos negócios e no desenvolvimento da relação entre as pessoas. Como estamos falando de novos conceitos, é natural que haja dificuldade para a adoção de novas práticas, bem como movimentos pendulares de ajuste. Por isso, treinamento e desenvolvimento são elementos essenciais de suporte (técnico e emocional) para as organizações.

Ações de autoconhecimento também poderão complementar a evolução do aprendizado e da criação de vínculo entre as equipes, entre líderes e liderados e entre todos os trabalhadores e as organizações.

As cooperativas direcionam esforços também para os familiares dos cooperados (jovens e mulheres), proporcionando conhecimento em várias frentes, inclusive, sobre essa nova configuração de mundo que vem ganhando força. Na sua avaliação, trata-se de uma iniciativa positiva? Por que?

Eu chamo esse movimento de Responsabilidade Social Corporativa Expandida. Ou seja, é quando a organização consegue transbordar seu impacto para a sociedade, ir além do seu próprio negócio e propósito principal. Quando alguém enxerga o seu local de trabalho como uma plataforma de aprendizado para que as pessoas se tornem incríveis no que são e fazem, isso causa forte impacto social, pois estamos desenvolvendo cidadãos com mais disposição e

com mais visão de grupo, além de plantarmos muitas sementes para a mentalidade de crescimento.

Ao direcionar projetos de formação e desenvolvimento para as famílias, o cooperativismo está potencializando o alcance do crescimento e do impacto social que causa, além de abrir um espaço muito importante para o diálogo sobre as mudanças, incertezas, vulnerabilidade e conflito de gerações. Sabe aquela história de que “santo de casa não faz milagre”? Então, talvez a gente seja o santo de fora abrindo espaço para boas conversas na sociedade.

Que conselho você dá para quem não quer ficar para trás e, principalmente, para quem quer ser feliz no que faz?

A felicidade é uma leitura bastante individual para cada pessoa, mas, de forma geral, podemos identificar duas expressões essenciais para sua existência. A primeira está relacionada ao atendimento de necessidades externas (premiação, reconhecimento, lazer, descanso, relacionamento etc.), ligadas também ao conforto e ao prazer. A segunda está conectada a uma compreensão de participação em um propósito, uma missão, uma forma de contribuição para algo maior do que nós mesmos; algo que nos incentive ao esforço e a uma conquista que nos leva à superação.

Não confunda esforço com sofrimento. Não tome todas as decisões apenas baseadas na busca por conforto e prazer. Ou pior, não fique parado por medo, seja de não conseguir ou de perder o que tem. Equilibre sua vida com desafio, aprendizado e superação. Ajuste as lentes com as quais você tem se relacionado com o trabalho. Você é importante para a vida de muitas pessoas, por meio da sua ação produtiva, do seu trabalho. ■

A terra nos dá mais do que podemos carregar sozinhos. Mas tudo isso

é valioso demais para deixarmos em mãos que não são as nossas.

Chegou a hora de reconhecer nosso poder, unir forças, confiar e acreditar.

Mostrar que a união torna possível tudo aquilo que não se faz sozinho.

Que o eu precisa dar lugar ao nós.

NÓS SOMOS A MUDANÇA



04 A 08 DE
FEVEREIRO
DE 2019

showrural.com.br

BR-277- km 577 | Cascavel/PR



por Ricardo Rossi



Ambiente feliz NO TRABALHO

Empresas que se preocupam em oferecer a seus funcionários um melhor ambiente de trabalho, aumentam seu faturamento três vezes mais rápido que as rivais menos inclusivas. É o que revela pesquisa da organização mundial Great Place to Work (GPTW), que mostra ainda que o impacto econômico não é a única vantagem percebida: excelentes lugares para trabalhar também superam con-

correntes na retenção de funcionários qualificados, produtividade, inovação, agilidade, serviço ao cliente e comprometimento dos colaboradores. “Uma empresa é feita de pessoas. O funcionário feliz tende a ser mais produtivo. Isso gera resultado positivo para todos, empresas e trabalhadores”, afirma Hilgo Gonçalves, diretor regional do GPTW no Paraná.

A nova fronteira dos negócios,

diz Gonçalves, exige o desenvolvimento do potencial humano, pois o significado do trabalho é diretamente influenciado pelas mudanças sociais e tecnológicas. Redes sociais aproximam e divulgam ações e serviços em escala global e as pessoas se expressam mais e desejam ser ouvidas. Nesse contexto, qualidades humanas como paixão, criatividade e vontade de trabalhar de forma coletiva tor-

Cooperativas atentas ao clima organizacional fortalecem relações de confiança e interação com seus funcionários

Fotos: Gadiigital



naram-se ativos fundamentais no ambiente organizacional. “As empresas devem investir nos colaboradores, estabelecer laços de confiança, falar, escutar e, juntos, criar propósitos convergentes”, ressalta.

Conscientes do momento de transformação do trabalho, as cooperativas intensificam seus investimentos na qualidade do relacionamento com seus funcionários. Muito antes das discussões atuais sobre ambiente organizacional, os valores e princípios do cooperativismo já estabeleciam parâmetros de conduta ética, equidade, transparência, respeito e preocupação com a comunidade. “O que ocorre é uma evolução na qualidade da gestão e governança das cooperativas, com uma política de investimento constante na qualificação do quadro de funcionários, ação impulsionada pelos programas de treinamento constante oferecidos e organizados pelo Sistema Ocepar”, explica o presidente José Roberto Ricken.

Segundo o dirigente, a capacitação dos colaboradores em todas as áreas e ramos econômicos do setor, promove as condições adequadas para que as cooperativas possam dedicar mais atenção ao clima organizacional. “Pesquisas demonstram que os funcionários que trabalham no cooperativismo têm orgulho em pertencer e identificação com o propósito de suas cooperativas. Mas é claro que há pontos que precisam ser melhorados. O que buscamos é estabelecer um vínculo de confiança total com os trabalhadores”, diz. “É um trabalho contínuo que tende a envolver cada vez mais cooperativas”, prossegue, lembrando que, atualmente, o setor gera mais de



A nova fronteira dos negócios exige o desenvolvimento do potencial humano. No ambiente organizacional, ganham força qualidades humanas como paixão, criatividade e vontade de trabalhar de forma coletiva

90 mil empregos diretos no Paraná.

De acordo com Ricken, algumas cooperativas avançaram mais neste trabalho, que já começa a gerar frutos, com o reconhecimento de empresas avaliadoras como o GPTW e a Revista Você S/A. “Muitas estão sendo premiadas como melhores empresas para se trabalhar no Paraná, Brasil e América Latina. Dedicar atenção ao ambiente organizacional é uma ação inadiável, pois as cooperativas existem para promover o ser humano, visando o atendimento de suas necessidades, buscando uma melhor qualidade de vida a todos”.

Ricken lembra que o SESCOOP (Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo) desenvolve há cinco anos o Programa FIC – Felicidade Interna do Cooperativismo, que já foi implantado por oito cooperativas paranaenses – outras sete já demonstraram interesse em aderir. Diferente das pesquisas do GPTW e da Você S/A, o projeto do cooperativismo não é uma certificação, mas sim uma ferramenta que capta a integralidade dos fatores que afetam a qualidade do ambiente organiza-

cional. “O objetivo é gerar comprometimento e confiança, valorizando e reconhecendo a importância de todos na construção dos resultados do cooperativismo. Nesse processo, o que se busca é chegar a um ponto em que os funcionários sintam tranquilidade em dar retornos (feedbacks) e participar, criando abertura para que eles expressem opiniões e sejam ouvidos, o que é essencial dentro de uma organização”, frisa.

Para o consultor e especialista em modelos e práticas de gestão compartilhada, Alexandre Pellaes, as pessoas estão buscando conexão de significado e propósito com o trabalho, aspecto que já é um diferencial do cooperativismo. “A ideia de unir um negócio com impacto real e buscar formas economicamente saudáveis para desenvolver as atividades, é algo muito atual, e as cooperativas têm isso em sua raiz”, enfatiza. “Nesse cenário, aumenta a relevância da ética e da consistência das ações dos líderes”, observa.

Pellaes reforça a importância de uma liderança aberta e pronta a ouvir e mudar, conhecendo >>

Fotos: Grãdigital



Os estudos sobre produtividade condenam a gestão hierarquizada e rígida, com excesso de controle, falta de flexibilidade, centralização e pouca comunicação

e reconhecendo as necessidades das pessoas que compõem suas equipes. E enumera pontos essenciais para um melhor ambiente organizacional: “Oferecer remuneração que seja justa e compatível; uma boa atmosfera de trabalho; propiciar liberdade e espaço para participação dos funcionários na tomada de decisões; oferecer oportunidades de aprendizado e desenvolvimento; e ressignificar seu papel social ampliado, ou seja, refletir sobre a razão da empresa existir”, relata.

Os estudos sobre produtividade condenam a gestão hierarquizada e rígida, com excesso de controle, falta de flexibilidade, centralização e pouca comunicação. Locais de trabalho com essa estrutura, “entorpecem a força de vontade e sobrecarregam as mentes, e fazem mal ao corpo, com risco de estresse, que leva a doenças cardíacas e outros problemas de saúde que diminuem a expectativa de vida”, alerta a publicação *Great Place to Work For All*, editado pela equipe da organização, sob o comando do diretor mundial Michael C. Bush.

Para o GPTW, o movimento pela melhoria do ambiente de trabalho ganha, atualmente, “contornos de transformação social”. Para Bush, uma empresa boa para se trabalhar “é aquela em que os funcionários confiam nas pessoas para as quais eles trabalham, têm orgulho do que fazem e se dão bem com os colegas”. Em 30 anos dedicados à pesquisa, diz o diretor, as palavras-chave mais citadas pelos funcionários entrevistados são confiança, orgulho e camaradagem, que também impulsionam o desempenho dos negócios.

O GPTW mede a performance das empresas em seis componentes: valores, inovação, crescimento financeiro, eficácia da liderança, maximização do potencial humano e confiança. “Uma percepção clara que direciona nossas pesquisas é que os resultados precisam ser bons para as empresas e seus negócios, para as pessoas envolvidas e também para a sociedade”, observa o Gonçalves.

No entendimento de Pellaes, a questão ética e aspectos de sustentabilidade ganham relevância, assim como a autonomia. Organizações que mantenham práticas rígidas de comando e controle, liderança negativa, pouca interação e valorização de pessoas, processos burocráticos e impositivos, entre outras características negativas, tendem a atrair pessoas que só sabem atuar dessa forma e que ficarão repetindo práticas do passado. “Não há mais lugar para o modelo antigo do ‘manda quem pode e obedece quem tem juízo’. Não atualizar a gestão e interação entre as pessoas dentro das organizações é um risco real para a manutenção dos negócios”, afirma. ■



Pesquisas do GPTW indicam que uma empresa boa para se trabalhar é aquela em que os funcionários confiam nas pessoas para as quais trabalham, têm orgulho do que fazem e se dão bem com os colegas

O ser humano no centro

No filme Tempos Modernos, de 1936, Charlie Chaplin mostra a realidade do trabalho pós-revolução industrial. O personagem Carlitos é um operário que vive sob a pressão de uma atividade estafante e repetitiva, sem valorização, com metas definidas de cima para baixo, com pouco tempo até mesmo para se alimentar. A exploração a que é submetido faz com que tenha um colapso nervoso. Tentando sobreviver num mundo de injustiças, Carlitos se envolve nas mais divertidas confusões. Chaplin utiliza o humor para fazer uma crítica da coisificação do ser humano, com trabalhadores equiparados a peças da engrenagem industrial.

Mais de 80 anos depois, embora situações extremas de exploração ainda ocorram em vários países, principalmente nos mais pobres, muito se avançou na concepção do trabalho e seu significado. “Colocar as pessoas no centro de tudo traz resultados sustentáveis e melhora a vida do funcionário”, diz Hilgo Gonçalves, do GPTW. “O mercado de trabalho é cada vez mais colaborativo, baseado no respeito e na transparência das relações”, prossegue.

Foi pensando na integralidade dos aspectos que influenciam a vida das pessoas no ambiente de trabalho, que o Sescop Nacional desenvolveu, em 2013, o programa Felicidade Interna

do Cooperativismo (FIC). Leonardo Boesche, superintendente do Sescop/PR, fez parte do grupo de trabalho que redigiu o projeto, lançado em 2014. A ideia foi apresentada pelo consultor da Fundação Dom Cabral, Benedito Nunes, que fez uma adaptação do FIB – Felicidade Interna Bruta, conceito criado na década de 1970, pelo rei do Butão, Jigme Singye Wangchuck.

“Adaptamos os componentes do FIB para a realidade das cooperativas. O projeto-piloto aconteceu no Paraná, no Sicoob Metropolitano, que vem se destacando em pesquisas como uma das melhores empresas para se trabalhar, no Paraná, Brasil e América Latina”, relata Boesche.

No Sicoob Metropolitano, com sede em Maringá, Noroeste do Paraná, a percepção sobre a ne-

cessidade de melhorar o clima organizacional da cooperativa é uma preocupação constante desde 2005. “Naquele ano passamos a estudar a cultura interna visando criar programas que possibilitassem o aperfeiçoamento do ambiente de trabalho. Em 2011, mensuramos os resultados por meio da pesquisa do GPTW. Finalmente, em 2014, implantamos o FIC”, explica o presidente Ideval Luis Curioni.

Segundo o dirigente, os resultados positivos são percebidos no dia a dia da cooperativa, principalmente no relacionamento interpessoal. “Percebemos mudanças significativas que impactam no desempenho do negócio, inclusive medido sob a ótica dos cooperados que, perguntados se perceberam melhorias na atitude das equipes, forem enfáticos ao responder >>



Mercado de trabalho é cada vez mais colaborativo, baseado no respeito e na transparência das relações

Foto: Sicoob Metropolitano

Fotos: Sicoob Metropolitano



Sicoob Metropolitano foi a primeira cooperativa paranaense a aderir ao Programa FIC – Felicidade Interna do Cooperativismo

que sim”. Sob a ótica da gestão de pessoas, Curioni diz que diversos impactos positivos também se concretizaram na cooperativa, que tem mais de 400 colaboradores. “Houve retenção de talentos, redução no índice de absenteísmo, melhora no índice de produtividade e no clima organizacional, maior engajamento, inclusive pelo índice de participação nos planos de ação do programa, mudança de hábitos, denotando maior preocupação com a saúde e o bem-estar, melhoria do convívio com a família, além das excelentes posições entre as melhores empresas para trabalhar no Brasil e no Paraná”, destaca.

O presidente do Sicoob Metropolitano ressalta o reflexo importante desse trabalho na melhoria do atendimento ao cooperado, o que motiva a cooperativa a prosseguir com os investimentos na qualidade de vida dos funcionários. “Mesmo em um ambiente corporativo cada vez mais exigente, pensamos que é possível construir uma organização de alto desempenho acreditando no potencial das pessoas, cuidando delas e, principalmente, semeando a felicidade”, afirma.

Relacionamento

Depois da implantação inicial e bem-sucedida no Sicoob

Metropolitano, o trabalho se intensificou. Atualmente, segundo o superintendente do Sescop/PR, oito cooperativas paranaenses estão inseridas no programa FIC, nos ramos crédito e agropecuária, e outras sete já demonstraram interesse em aderir. “Quando acompanhamos eventos e palestras sobre inovação tecnológica, ficamos com a impressão de que as pessoas estão perdendo espaço para as máquinas. Mas é preciso entender que, por mais avançada que seja a tecnologia, ela nunca vai conseguir substituir o ser humano. E, onde existir ser humano, tem que haver relacionamento. O FIC é uma ferramenta para melhorar o relacionamento”, explica Boesche.

O superintendente associa diretamente os investimentos na qualidade do ambiente organizacional, proporcionados pelo programa FIC, ao aumento do faturamento e criação de inovação. “Quando existe envolvimento e confiança interna, com um clima organizacional positivo e saudável, certamente há ganhos econômico para cooperativas e empresas. Pessoas felizes são mais engajadas, motivadas e criativas, o que faz com que as ideias aflorem e surjam novos projetos, num círculo virtuoso que traz leveza ao dia a dia no trabalho”, avalia.

O programa

Com a missão de implantar o programa de monitoramento do índice de Felicidade Interna do Cooperativismo, o FIC, o Sescop/PR, em parceria com a Pluricoop - Cooperativa de Trabalho de Executivos em Gestão e Treinamento, atua com a implementação dessa ferramenta. O objetivo do programa é estimular o bem-estar e a qualidade de vida das pessoas que trabalham em cooperativa, contribuindo para o aumento da produtividade.

O Indicador FIC foi inspirado no modelo FIB – Felicidade Interna



O FIC é uma ferramenta de gestão que visa estimular o bem-estar e a qualidade de vida das pessoas que trabalham em cooperativa, contribuindo para o aumento da produtividade

Bruta, que ao invés de mensurar o progresso de uma nação a partir do crescimento econômico, baseia-se no princípio de que o verdadeiro desenvolvimento de uma sociedade surge quando o desenvolvimento emocional e o material são simultâneos.

As cooperativas aderentes ao Programa, a partir do cumprimento de nove etapas previstas na implantação, recebem um diagnóstico completo dos fatores que levam à apuração do atual quociente de felicidade existente em sua cooperativa, pelo qual terão a oportunidade de elaborar um plano de ação para manter e ou elevar tal índice, levando em conta a relevância das boas relações e da harmonia no ambiente de trabalho e na vida dos colaboradores. O alcance do equilíbrio no indicador FIC poderá influenciar positivamente no padrão de bem-estar das pessoas e torná-las mais determinadas na execução de suas tarefas profissionais e de suas demandas pessoais.

O FIC

O programa baseia-se em 4 pilares: promoção de um desenvolvimento socioeconômico sustentável e igualitário; preservação e promoção dos valores culturais; conservação do meio ambiente natural; e estabelecimento de uma boa governança, pela sua clara vinculação aos princípios e valores do cooperativismo.

O programa reúne informações, metodologias e ferramentas de forma a auxiliar as cooperativas a avançar em suas capacidades, extrapolando as estratégias tradicionais, iniciando por um diagnóstico e trabalhando pelo equilíbrio das dimensões propostas para o estado da felicidade humana (bem-estar psicológico, uso do tempo, vitalidade comunitária, cultura, meio-ambiente, saúde, educação, governança e padrão de vida).

AS DIMENSÕES DO FIC

Os princípios que norteiam os indicadores usados no diagnóstico que mede a Felicidade Interna do Cooperativismo estão distribuídos em 9 dimensões, são elas:



BEM-ESTAR PSICOLÓGICO: Avalia a satisfação e o otimismo em relação à própria vida. Indicadores analisam a autoestima, percepção de competência, estresse e atividades espirituais.



SAÚDE: São medidos padrões de comportamento arriscados, frequência dos exercícios físicos, regime de sono e hábitos alimentares, entre outros.



USO DO TEMPO: É um dos pilares mais importantes. Mede a divisão que cada um faz do cotidiano. Entra no cálculo desde o tempo dedicado às atividades educativas e de lazer até as horas perdidas no trânsito.



VITALIDADE COMUNITÁRIA: Examina a sensação de acolhimento, a vitalidade dos relacionamentos afetivos, a segurança em casa e na comunidade e a prática de voluntariado. Uma vida comunitária ativa fortalece os laços e ajuda a resistir às crises.



CULTURA: Avalia a participação em eventos culturais e as oportunidades de desenvolvimento das capacidades artísticas.



EDUCAÇÃO: Além de medir o estudo formal e informal avalia o envolvimento na educação dos filhos e os valores passados. Valoriza a educação que vai além da acadêmica e avança sobre a consciência ambiental.



MEIO-AMBIENTE: Mede a percepção da qualidade dos recursos naturais, além do acesso às áreas verdes e o papel que pode ser exercido pelas organizações.



GOVERNANÇA: Analisa a percepção sobre as lideranças e como elas lidam com as suas atribuições, o nível de envolvimento e interatividade das pessoas e outros aspectos que impactam no ambiente organizacional.



PADRÃO DE VIDA: Avalia a renda, a segurança financeira e a percepção sobre endividamento. Mede a qualidade das aquisições, do tipo de casa ao alimento. Gastos com lazer também são levados em conta.

CICLO DE EXECUÇÃO DO PROGRAMA

O ciclo de execução do Programa poderá ser realizado no período de 12 a 24 meses, contados a partir do seu início na cooperativa onde será implantado, tendo um novo ciclo de aplicação a partir do encerramento deste período. Os principais eventos que integram o ciclo de execução do FIC são:

- Sensibilização dos dirigentes da cooperativa selecionada
- Lançamento do programa com a participação de todos os envolvidos
- Aplicação do questionário e análise dos resultados
- Elaboração de Plano de Melhorias
- Implantação do Plano de Melhorias aprovado pelos dirigentes
- Acompanhamento dos resultados
- Reaplicação do Programa

As cooperativas interessadas devem buscar informações detalhadas sobre o processo de adesão ao Programa FIC junto ao Sescop/PR.

COOPERATIVAS PARTICIPANTES NO PR

Sicoob Metropolitano

Sicoob Norte do Paraná

Sicoob Marechal Cândido Rondon

Sicoob Meridional

Sicoob Noroeste

Sicoob Credicapital

Sicoob Três Fronteiras

Cocamar

*Outras 7 cooperativas devem aderir em 2019

ENTRE AS MELHORES empresas para trabalhar

Nove cooperativas paranaenses se destacaram no ranking de 2018 das “Melhores Empresas para Trabalhar no Paraná”, realizado pelo Great Place To Work (GPTW), empresa global especializada em avaliação de ambientes de trabalho. As 60 empresas e cooperativas com melhor desempenho, foram premiadas em solenidade na noite de oito de novembro, no Espaço Torres, em Curitiba. Castrolanda, Sicoob Metropolitano, Sicoob Norte do Paraná, Sicoob Credicapital, Unimed, Sicredi Vale do Piquiri, Unimed Paraná, Sicoob Integrado e Credicoopavel obtiveram

posições destacadas na lista do GPTW, que avalia a percepção dos colaboradores sobre a empresa em que trabalham, considerando benefícios oferecidos, lideranças, boas práticas, ambiente e confiança, nos aspectos credibilidade, respeito, imparcialidade, orgulho e camaradagem, entre outros itens.

A premiação do GPTW selecionou 60 empresas (dez a mais do que no levantamento do ano passado), sendo 10 grandes, 40 médias e 10 pequenas. Ao todo, foram 194 companhias inscritas e avaliadas. Elas representam 14 setores diferentes e reúnem uma



Sicob Metropolitano



Sicoob Credicapital



Sicoob Integrado



Unimed Paraná



Castrolanda



Fotos: Ricardo Rossi/Sistema Cooper



comunidade de 84.760 funcionários. Entre as companhias e cooperativas com menos de 100 colaboradores, a Credicoopavel ficou com a 9ª posição. Já na lista das médias empresas, com 100 a 999 funcionários, o Sicoob Metropolitano ficou na 5ª colocação, enquanto o Sicoob Norte do Paraná obteve a 11ª posição; na sequência, ficaram Uniprime Norte do Paraná (20ª posição) Sicoob Credicapital (24ª posição), Sicredi Vale do Piquiri (25ª), Unimed Paraná (27ª) e Sicoob Integrado (38ª). Na categoria grandes empresas, com mais de 1.000 funcionários, a Castrolanda obteve a 7ª posição.

Brasil e América Latina

As cooperativas do Paraná também marcaram presença no ranking nacional. Neste ano, 12 companhias paranaenses, entre elas duas cooperativas, foram reconhecidas entre as 150 da lista nacional do Great Place to Work, uma a mais que no ano passado. São elas: Appetit, Volvo, Electrolux,

Gazin, Sicoob Norte, Sicoob Metropolitano, Pormade, Perkins, DB1, Golsat, Elotech e Agencia Mirum. Já no recorte das 100 melhores empresas para se trabalhar na América Latina, divulgado em maio, três paranaenses apareceram, entre elas uma cooperativa, e pelo segundo ano seguido: Pormade, Gazin e Sicoob Metropolitano.

Você S/A

A revista VOCÊ S/A também premiou as companhias que são destaque em gestão de pessoas e bom clima organizacional. A pesquisa foi dividida em 21 setores da economia e as líderes de cada um foram homenageadas na cerimônia de premiação. Na categoria Cooperativas Financeiras, foram premiadas a Uniprime Norte do Paraná e o Sicredi. Na categoria Cooperativas de Saúde, a revista premiou as paranaenses Unimed Cascavel, Unimed Pato Branco e Unimed Curitiba. ■



Sicoob Norte do PR

Sicredi Vale do Piquiri



Uniprime

Credicoopavel

Ocepar: atenção ao ambiente interno

O diretor regional do Great Place to Work, Hilgo Gonçalves, apresentou os resultados de pesquisa que avaliou a percepção dos colaboradores do Sistema Ocepar sobre o ambiente de trabalho na entidade. Os funcionários responderam questionário que considerou aspectos como os benefícios oferecidos, liderança, boas práticas, confiança, credibilidade, respeito, imparcialidade, orgulho e camaradagem, entre outros. “Os dados verificados demonstram

que os valores do cooperativismo estão no coração dos colaboradores. Ficou evidente o orgulho de pertencer e trabalhar na Ocepar. Também chamou a atenção dos pesquisadores a conexão dos funcionários com o propósito da entidade, índice que ficou muito acima da média nacional das empresas avaliadas pelo GPTW”, explica.

Segundo Gonçalves, os colaboradores também deram uma nota acima da média nacional sobre o

ambiente de trabalho na entidade, indicando os pontos que podem ser melhorados. Os resultados da pesquisa foram apresentados aos funcionários no dia 19 de novembro. “Cada vez mais se faz necessário ouvir as pessoas e conhecer o que pensam, para ter informações com profundidade para nortear decisões mais assertivas dos líderes. A ótima notícia é que os funcionários do Sistema Ocepar consideram a entidade um excelente lugar para se trabalhar”, conclui. ■

O diretor regional do GPTW, Hilgo Gonçalves, apresentou os resultados da pesquisa aos funcionários da entidade



PARABÉNS, associados, funcionários, clientes,
fornecedores e consumidores!

48
anos

COAMO
AGROINDUSTRIAL COOPERATIVA

29
anos

CREDICOAMO
CRÉDITO RURAL COOPERATIVA

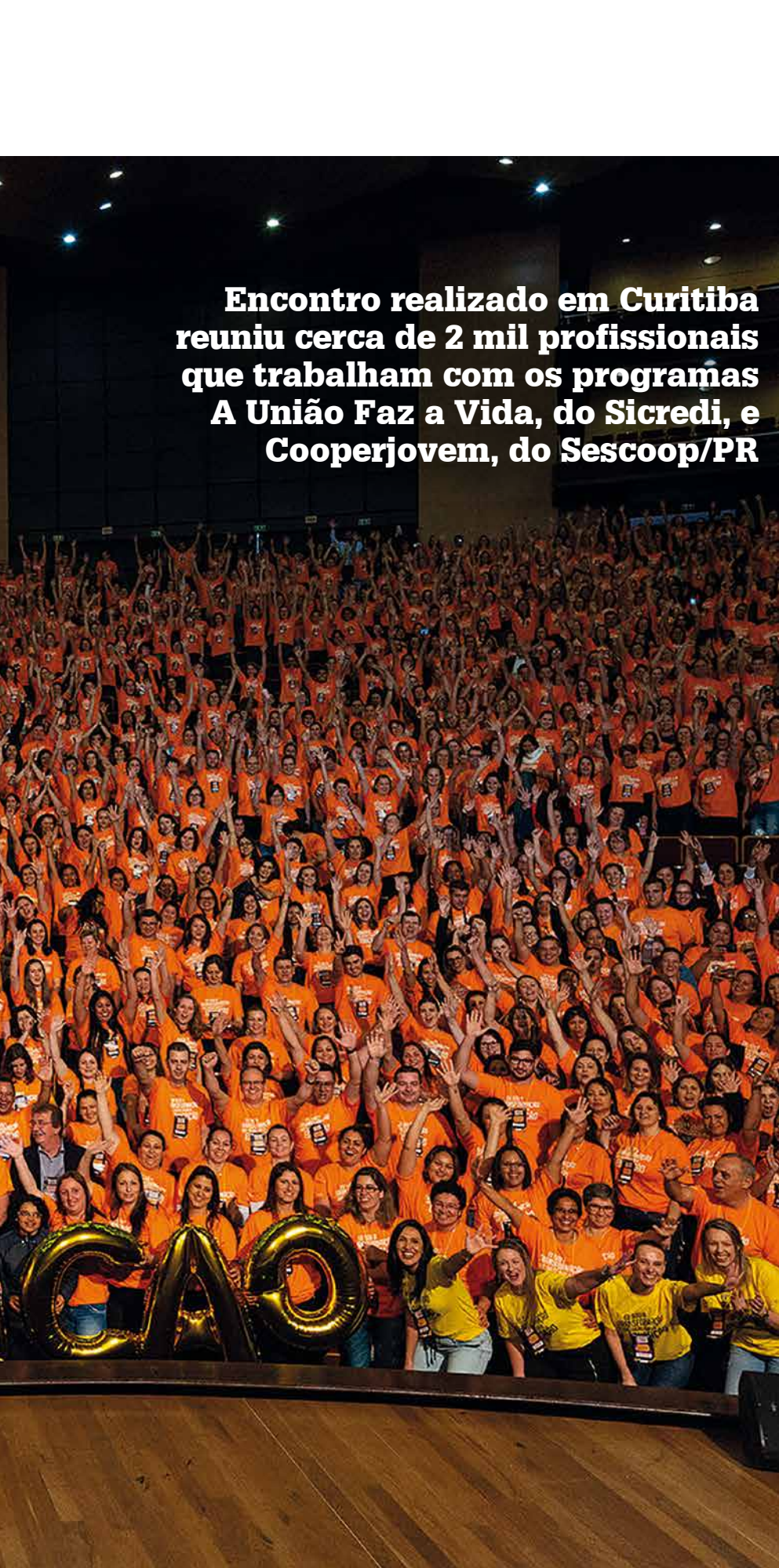
Coamo e Credicoamo

são cooperativas de sucesso e referência nos segmentos Agropecuário e Crédito, do cooperativismo brasileiro. Têm na união, na força e na participação dos seus associados, diretoria e funcionários, valores que consolidam o crescimento das suas atividades. Juntas, promovem o desenvolvimento direto e a melhoria da produção, renda, qualidade de vida e da felicidade para mais de 120 mil pessoas nos Estados do PR, SC e MS.

Protagonistas de uma nova educação

por Marli Vieira



A large crowd of people, mostly wearing orange t-shirts, is gathered in a large auditorium. Many are raising their hands in the air, and some are holding up smartphones. In the foreground, several people are holding large, gold-colored balloons that spell out the number '2018'. The scene is brightly lit, and the atmosphere appears to be one of a large-scale event or conference.

Encontro realizado em Curitiba reuniu cerca de 2 mil profissionais que trabalham com os programas A União Faz a Vida, do Sicredi, e Cooperjovem, do Sescop/PR

Foto: Rafael Danielewicz

Um dia inteiro para pensar a educação de hoje e no papel do professor como protagonista nessa era de grandes transformações. Assim foi o Encontro Interestadual dos Programas A União Faz a Vida (PUFV) e Cooperjovem, promovido pelo Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo do Paraná (Sescop/PR), entidade do Sistema S que atende o setor cooperativista, e pelo Sistema Sicredi. Realizado no Teatro Positivo, em Curitiba, o evento reuniu cerca de 2 mil profissionais que trabalham com essas duas ações nos estados do Paraná, São Paulo e Santa Catarina. Estiveram presentes professores, secretários municipais de Educação, bem como representantes das cooperativas que abraçaram as iniciativas.

O Cooperjovem, do Sescop, e o A União Faz a Vida, do Sicredi, são iniciativas de responsabilidade social referência no Brasil. Ao inserir o cooperativismo no ambiente escolar, contribuem para disseminar a cultura da cooperação, que é a base do movimento no mundo inteiro. Com isso também promovem o desenvolvimento de competências como colaboração, empatia, pensamento crítico e comunicação, características fundamentais para a empregabilidade do futuro e construção de uma sociedade mais ética, justa e participativa.

Mas grande parte do sucesso dessas iniciativas é atribuída ao >>

Em 2018, o Encontro Interestadual foi realizado no grande auditório do Teatro Positivo, em Curitiba



No painel 15x15, cinco educadores com diferentes experiências e histórias inspiradoras compartilharam ações desenvolvidas nas escolas onde atuam



A atividade “Provóqui” reuniu professores, alunos e pessoas ligadas ao cooperativismo para discutir a importância de construir uma escola que leve em consideração as diferenças

trabalho dos professores em sala de aula. Por isso todos os holofotes foram direcionados a eles. Com o tema “Festival Cine Educação – Luz, Câmera, Transformação”, o Encontro Interestadual desse ano teve de tapete vermelho na entrada à entrevistas com transmissão ao vivo pelo telão. Mais do que decoração bonita e roteiro inspirado na temática de festival de cinema, o objetivo foi mostrar que muitas histórias de profissionais que lutam por uma educação de qualidade poderiam render um bom roteiro de filme e inspirar novas ações.

Além das diversas falas dos organizadores e representantes das cooperativas destacando o papel que os professores exercem na formação dos estudantes nessa era do conhecimento, a equipe da

Escola de Criatividade de Curitiba realizou o quadro 15X15, modelo de apresentação em que os convidados têm 15 minutos para contar suas histórias. Assim, cinco educadores com diferentes experiências e histórias inspiradoras compartilharam ações desenvolvidas nas escolas em que atuam, destacando os resultados obtidos a partir de projetos inovadores que

eles protagonizaram. “Para que a gente fale do protagonismo dos estudantes, algo bastante discutido no mundo hoje, na nova educação, precisamos falar também do protagonismo dos professores. Eles têm que ter atitude, ser inovadores. Fala-se muito em métodos e metodologias pedagógicas, porém, na sala de aula é o professor com os alunos, ou seja, é ele quem

Foto: Rafael Danielewicz



O programa Cooperjovem é realizado em vários municípios do Paraná em parceria com as cooperativas Agrária, C.Vale, Castrolanda, Cocamar, Cocari, Colégio Cooperativa da Lapa, Coopagrícola, Coopermundi, Copacol, Copagril, Frisia, Lar e Sicoob

tem o poder de transformá-los, de impactá-los positivamente. Por isso propomos a ideia do Cine Educação e trouxemos o quadro 15X15 com histórias reais de professores que ousaram propor algo diferente e tiveram resultados fantásticos”, disse Jean Sigel, diretor da Escola de Criatividade.

A programação com depoimentos contou ainda com o quadro *Provóquios*, iniciativa que tem como premissa não debater problemas, mas provocar discussões que apontem soluções. Conduzida por Jean Sigel, a atividade foi dividida em dois blocos e contou com a presença de professores, alunos e pessoas ligadas ao cooperativismo. A abertura foi com o clipe da música *Another Brick In The Wall*, do grupo Pink Floyd. A partir dessa provocação os participantes discutiram a educação “pasteurizada” e a importância de construir uma escola que leve em consideração as diferenças, agregando os estudantes e interagindo com a comunidade.

Para completar, houve ainda o

relato de um ex-aluno do programa *A União Faz a Vida* (PUFV). Otávio, que é deficiente visual, emocionou o auditório ao contar como o projeto ajudou no processo de inclusão e na busca por seus sonhos. O ex-participante do PUFV agora estuda para se formar professor e inspirar novas histórias de superação.

Princípios

Segundo o presidente Nacional do Sistema Sicredi e da Central Sicredi PR/SP/RJ, Manfred Dasenbrock, investir em uma educação colaborativa é um dos princípios do cooperativismo de crédito, que trabalha pelo desenvolvimento das comunidades onde atua. “A educação é a base para uma sociedade mais ética e comprometida, por isso nós reconhecemos a importância de valorizar os educadores e proporcionar um momento para troca de experiências. O evento é o momento para compartilhar iniciativas que fazem a diferença, como o programa *A União Faz a Vida*, que transforma realidades por meio da educação”, afirmou.

Dasenbrock contou que ano passado foi feito um estudo para avaliar os resultados dos 10 anos do programa PUFV na área de atuação da Central PR/SP/RJ. “Nessa expedição investigativa, foi possível perceber muitos resultados em relação à melhoria da educação nas escolas em que estamos presentes. Além disso, o avanço, em termos de números foi gigantesco. Quando decidimos apostar no programa, iniciamos de forma tímida, em seis municípios. No ano seguinte, entramos em mais três municípios e assim sucessivamente. Ao completarmos 10 anos, estamos presentes em mais de 150 municípios. São 700 inseridas no programa, 9 mil professores envolvidos e mais de 99 mil alunos”, disse.

A certeza de que é possível transformar realidades, por meio da educação, faz com que tanto o Sicredi quanto Sescop/PR apostem na continuidade dessas duas importantes ações de responsabilidade social. “Seguiremos firmes no propósito de atuar para fazer a diferença em mais comunidades”, frisou Dasenbrock. “E nosso trabalho é feito para que os professores motivados busquem um ensino com cada vez mais qualidade, que desperte a curiosidade dos alunos e resulte em brilho nos olhos. A educação é transformadora, mas precisa do empenho das escolas, >>



Foto: Mari Vieira / Sistema Ocepar

Prestigiaram o Encontro, o presidente da Central Sicredi PR/SP/RJ, Manfred Dasenbrock, o presidente do Conselho de Administração da Central Sicoob Unicoob, Jefferson Nogaroli, o diretor-presidente da Central Sicoob Unicoob, Marino Delgado, o presidente da Cocamar e diretor da Ocepar, Luiz Lourenço, o superintendente do Sescop/PR, Leonardo Boesche, e a gerente geral do Sistema OCB, Tânia Zanella

FORMAÇÃO

educadores, da família e da comunidade”, completou.

A gerente geral da Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB), Tania Zanella, também destacou a importância que os professores têm para o bom andamento dos programas desenvolvidos pelas cooperativas. “Hoje o Cooperjovem está engajado com quase 300 mil crianças e adolescentes do País e não tenho dúvida do quanto o projeto faz a diferença para o futuro do Brasil. Esse trabalho é espelho dos valores e dos princípios cooperativistas e tenho certeza que isso só é possível graças ao patrocínio das nossas cooperativas e ao trabalho dos nossos grandes protagonistas: os nossos professores”, destacou.

Na opinião do superintendente do Sescop/PR, Leonardo Boesche, é de fundamental importância disseminar os valores e princípios do cooperativismo no ambiente escolar e isso muito contribui para a formação do indivíduo. “Num mundo onde predomina a competitividade e o individualismo, os Programas A União Faz a Vida e Cooperjovem têm como missão promover a transformação criativa e democrática, levando para sala de aula os princípios básicos que regem o cooperativismo, contribuindo na formação de cidadãos melhores, através da semente da cooperação”, destacou.



Na primeira palestra do dia a mestre em Desenvolvimento Curricular e Educação Inclusiva pelo Teachers College da Columbia University (EUA), **Leticia Lyle**, falou sobre educação de qualidade e a importância das competências socioemocionais no cotidiano escolar.



O empreendedor social e fundador do Instituto Elos, **Edgard Gouveia Júnior**, encerrou o evento com uma palestra bem-humorada sobre como jovens motivados podem construir ações transformadoras para a sociedade.

Cooperjovem

Tendo por objetivo promover o intercâmbio entre as escolas municipais e cooperativas, inserindo a educação cooperativa no cotidiano escolar, o Programa Cooperjovem, coordenado pelo Serviço de Aprendizagem do Cooperativismo no Paraná (Sescop/PR), acontece em 367 escolas de 67 municípios, reunindo 31.264 alunos e 1.753 professores capacitados. O programa proporciona aos educadores a vivência do trabalho coletivo e a identificação de práticas educacionais pautadas na cultura da cooperação, formando cidadãos mais solidários, participativos, autônomos e comprometidos com um futuro socialmente justo, democrático e sustentável. A integração escola-família e comunidade é incentivada e promove a construção coletiva de soluções às demandas educacionais.

A União Faz a Vida

Desenvolvido em todo país há mais de 20 anos, o programa é a principal iniciativa de responsabilidade social do Sistema Sicredi - instituição financeira cooperativa. No Paraná, os resultados positivos incluem o melhor desempenho escolar dos alunos que frequentam as escolas participantes e o maior engajamento dos pais - o que resultou em um aumento médio de 30% no Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB) nas cidades que receberam o programa.

Quem é
prime
 merece os
 melhores
 eventos.

Além de benefícios exclusivos em soluções financeiras, a Uniprime oferece a seus Cooperados experiências para toda a família.

São eventos para aproveitar vantagens imperdíveis em parceria com grandes marcas. E, em paralelo, atividades educativas e divertidas pensadas especialmente para os pequenos.

Diferenciais que nos permitem crescer juntos e fazer sempre mais, reforçando as oportunidades que você adquire ao escolher ser PRIME.



Sede Administrativa Cascavel | 45 3333 2900
 Agência Mato Grosso Cascavel | 45 3220 3600
 Agência Green Cascavel | 45 3220 3300
 Agência Foz Foz do Iguaçu | 45 3521 2200
 Agência Francisco Beltrão Francisco Beltrão | 46 3905 1200

 **Uniprime**
 cooperativa de crédito

uniprimealliance.com.br



por Egor Webster*

Cinco décadas dos Comitês

Neste mês de novembro, o cooperativismo paranaense comemora cinco décadas de fundação do seu primeiro Comitê Educativo. Uma ideia trazida na década de 1960, do estado de Minas Gerais pelo líder cooperativista Benjamin Hammerschmidt, durante estágio que realizou em dois municípios. Lá, Benjamin percebeu que havia um trabalho de líderes municipais, formado pelo prefeito, vereadores, padre, etc, que debatiam problemas comuns e pontuais e suas possíveis soluções para a agricultura, principalmente familiar, do município. Associado a isso a extensão rural tinha um trabalho de organização de produtores em comitês municipais e comunitários, onde participavam, principalmente, pequenos produtores rurais.

Inicialmente a ideia de criação de comitês no Paraná foi levada para União da Vitória e depois para Lapa, onde, em novembro de 1963, foi iniciado um trabalho junto ao Sindicato dos Produtores Autônomos da Lapa visando dinamizar a ideia. Foram realizadas reuniões periódicas da diretoria com associados, propiciando o aparecimento de líderes e a obtenção de bons resultados junto ao Sindicato, mas não teve sequência.

Em 1952, foi fundada na Colônia Municipal, município da Lapa, a Cooperativa Mista Bom Jesus. O entusiasmo inicial foi se esfriando e a cooperativa ficou inativa entre os anos de 1955 e 1965. Com o apoio da então Acarpa, hoje Emater/PR, a Cooperativa foi transferida para a sede do município e em 1965 teve início um processo de reorganização da mesma.

Em março de 1968, durante

Assembleia Geral Ordinária, foi eleito presidente o extensionista, Benjamin Hammerschmidt. Neste mesmo ano realizei o pré-serviço da Acarpa e fui indicado para assumir a assessoria de cooperativismo da Bom Jesus. Como a Cooperativa estava em situação difícil, era necessário o diálogo com o cooperado. Inicialmente foi proposto a realização de assembleias mensais, mas foi descartada pela complexidade de realização. Então o presidente sugeriu reuniões nas comunidades, onde estavam os produtores, principalmente aqueles que eram cooperados.

Assim, no início de 1968, iniciaram-se as reuniões, sendo abertas à pessoas da família dos cooperados. Eram reuniões muito tensas, onde os participantes demonstravam vontade de deixar de ser associados. Primeiro ouvíamos a todos os presentes, suas queixas e reivindicações. Depois passávamos a discutir formas de achar uma solução, para que assim cada um se sentisse parte das decisões.

Era uma oportunidade de falar aos produtores que muitas vezes o problema da cooperativa tinha como origem a questão da fidelização. Nas reuniões falamos que devido a uma pequena diferença de preço, muitos produtores associados compraram sementes de milho híbrido de terceiros, deixando de comprar na cooperativa. Os reflexos foram prejuízos que ajudaram a agravar a situação. No sistema todos são responsáveis pelos ganhos, mas também pelas perdas. Na ocasião, muitos ficaram calados e pensativos, dando oportunidade para debater as possibilidades e medidas para reverter tal situação.

Na etapa seguinte, sugerimos eleger representantes de cada grupo para que mensalmente fossem na sede da cooperativa, debater os principais assuntos. Os eleitos eram até três líderes por comunidade, de acordo com o número e potencial de associados.

As sugestões apresentadas nas reuniões eram inicialmente debatidas com o presidente e depois levadas à reunião da diretoria para conhecimento e homologação dos representantes eleitos.

Além do trabalho de campo, aconteciam reuniões a noite com o presidente para debater as conclusões dos grupos e também redigir normas, instruções e outros documentos. Muitos desses expedientes foram utilizados por outras cooperativas mais tarde. Muito chimarrão era tomado, mesmo assim não tirava o sono devido ao cansaço do trabalho diário.

No histórico, dia 3 de novembro de 1968, testemunhamos a fundação do primeiro Comitê Educativo de cooperativas no país. Foi numa reunião realizada na sede da Paróquia da Lapa, com 38 participantes.

O primeiro encontro deste comitê aconteceu no primeiro dia de dezembro de 1968, com a presença de 28 representantes. O comitê reunia-se, inicialmente, uma vez por mês, depois bimestralmente, quando eram discutidas e sugeridas ações para a cooperativa adotar.

O mandato dos escolhidos era de dois anos, sendo que a coordenação das reuniões era de responsabilidade do vice-presidente da cooperativa, com nossa assessoria. A secretaria era realizada pela ex-

Educativos no Paraná

tensionista local da Acarpa, Dirlei Ribas Webster que motivava esposas de cooperados a participarem das reuniões.

A reunião era bem organizada com relatos das atividades e apresentação dos trabalhos da cooperativa, das ações dos líderes, de treinamentos sobre cooperativismo e também assuntos técnicos. Por fim eram estabelecidas tarefas que os líderes iriam desenvolver até a próxima reunião, com o acompanhamento da extensão rural.

Alguns líderes foram substituídos por faltar às reuniões e outros por demonstrarem desinteresse em continuar na função. Ao invés da saída maciça de cooperados como se imaginava, com o trabalho, 80% deles passaram a participar das atividades, reforçando o espírito da cooperação. Confesso que uma das partes mais difíceis foi a cobrança das perdas ocorridas anteriormente, exigindo muita conversa e paciência junto ao associado.

O esforço de recuperação era constante e muitas vezes, após o expediente, técnicos da extensão iam até o depósito de madeira, construído na vila São José, na Lapa, para ajudar a costurar a sacaria dos cereais recebidos dos associados e que seriam comercializados. O armazém, denominado fundo chato com secador Pampeiro, era bem movimentado e o produto recebido vinha de caminhão, de carroça e até no lombo de cavalo.

Em 1969 iniciou-se o trabalho de instalação de entrepostos e organização de Comitês Educativos com apoio dos assessores extensionistas nos municípios de Contenda, Tadeu Kokuszka, Piên,

Nelson Michelotto, São Mateus do Sul, Francisco Humberto Longhi e Rio Negro, Alípio Vailatti entre outros. Periodicamente esses assessores se reuniam na Lapa com o presidente da cooperativa, acompanhado do assessor extensionista e eu como chefe regional da Acarpa, para debatermos sobre os problemas constatados e sugerir medidas para aperfeiçoar e dinamizar o trabalho.

Quando deixei a assessoria da diretoria da cooperativa Bom Jesus, quem ocupou a função foi o extensionista, José Cella. Posteriormente ocupou o cargo João Paulo Koslovski, que mais tarde se tornou diretor executivo da Ocepar e presidente da entidade. Tanto Cella como Koslovski tiveram atuações marcantes no cooperativismo da Lapa e do Paraná.

A Bom Jesus foi considerada uma escola na área de organização dos associados. Outras cooperativas vinham conhecer melhor a experiência dos comitês e a forma de trabalho implementada.

“

No histórico dia 3 de novembro de 1968, testemunhamos a fundação do primeiro Comitê Educativo de cooperativas no país. Foi numa reunião realizada na sede da Paróquia da Lapa, com 38 participantes”

***Egor Webster**

Engenheiro agrônomo, ex-extensionista da Emater/PR (Acarpa) e foi assessor de cooperativismo da cooperativa Bom Jesus e da Ocepar

Foi assim que a ideia se espalhou e surgiram os Comitês Educativos em várias entidades cooperativas, principalmente no ramo agropecuário e depois pelo país afora com excelentes resultados. Com o passar do tempo outros ramos adotaram os comitês também, reforçando o espírito de participação e cooperação.

Todo este processo só aconteceu graças a importante liderança de Benjamin Hammerschmidt e o apoio dos extensionistas da Acarpa e da diretoria da cooperativa Bom Jesus. Em 1972 ele deixou a presidência da cooperativa e no ano de 1976 foi eleito presidente da Ocepar.

Concluo que o Comitê Educativo é uma importante ferramenta de um empreendimento nobre, que é o cooperativismo, porque “não há um esforço isolado que possa suplantir o trabalho planejado de um grupo”. ■



por Ricardo Rossi

Desafio à inovação

Estudantes da UFPR e UTFPR participaram do I AgroHackathon, em busca de soluções voltadas ao setor produtivo

Competição reuniu 51 universitários, que tiveram 30 horas para criar projetos inovadores destinados à agropecuária



Estudantes da Universidade Federal do Paraná (UFPR) e da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR) participaram, nos dias 10 e 11 de novembro, do I AgroHackathon, competição que teve por objetivo incentivar a criação de soluções tecnológicas voltadas ao segmento agropecuário. Os 51 participantes, acadêmicos de ciências agrárias da UFPR – agronomia, veterinária, engenharia industrial madeireira -, e do setor da automação e controle e engenharia elétrica da UTFPR, foram divididos em nove equipes e tiveram 30 horas para desenvolver projetos e apresentá-los à banca de julgadores. Quatro ideias esco-

lhidas como as mais inovadoras receberam prêmios em dinheiro e os estudantes vão ser acompanhados pelos professores visando à aplicação dos projetos no campo.

Organizado pela UFPR e UTFPR, o evento teve como tema “Gestão da Propriedade Rural” e a iniciativa contou com o apoio do Sistema Ocepar (Organização das Cooperativas do Paraná), Sebrae, Faep e Positivo Tecnologia. Os analistas técnicos da Ocepar, Jhony Moller e Maiko Vinicius Zanella, e os coordenadores administrativo e de T.I., respectivamente, Claudiomiro Santos Rodrigues e Placido da Silva Junior, acompanharam o AgroHackathon. Tam-

bém esteve presente, compondo a banca julgadora, o secretário do Abastecimento de Curitiba, Luiz Dâmaso Gusi.

Segundo o secretário municipal, eventos como o AgroHackathon integram e incentivam os estudantes a produzirem soluções aplicáveis e que podem trazer benefícios aos produtores e à sociedade, em específico na questão da segurança alimentar. “Temos como objetivo atuar de forma a integrar a produção ao mercado. Existem mais de 3,8 milhões de consumidores que precisam ser abastecidos. Na outra ponta, temos mais de 35 mil agricultores no entorno da região metropolitana de Curitiba e é um

grande desafio integrá-los de forma sustentável, fazendo com que essa cadeia de valor se viabilize”, afirmou.

Na avaliação do professor Gilson Martins (UFPR), um dos organizadores do AgroHackathon, o evento atingiu os objetivos previstos. “Os estudantes trabalharam com afinco, inclusive durante a madrugada, e podemos dizer, com segurança, que todos tiveram um ganho de qualidade de percepção e até de perspectivas de vida. Mesmo aqueles que não saíram vencedores vão poder continuar trabalhando em suas ideias, em busca de um modelo diferenciado de negócios”, disse. “O principal resultado do I AgroHackathon são as inúmeras ideias com potencial de sucesso frutos da inventividade e trabalho dos participantes”, ressaltou.

Catalisador

De acordo com Martins, o hackathon é uma ferramenta que impulsiona a criatividade dos estudantes, chama a atenção dos acadêmicos e promove um ambiente propício à inovação. “Cria-se uma demanda por conhecimento, novas ideias e projetos, o que gera um efeito catalisador enorme dentro das universidades”, explicou. Segundo o professor, um ponto a ser destacado, além da parceria entre UFPR e UTFPR, foi a sinergia estabelecida com o setor produtivo, que também se engajou e contribuiu para o sucesso do evento. “A universidade não pode ficar sozinha e isolada em seu ambiente acadêmico: deve atuar estabelecendo pontes de intercâmbio contínuo com o setor privado, mantendo forte vínculo com a realidade do mercado”, enfatizou.



Movimento interdisciplinar: estudantes de diversas áreas uniram forças em trabalho de criação tecnológica

Na avaliação do professor Roberto Candido (UTFPR), o AgroHackathon teve como conceito unir estudantes de áreas distintas para que encontrassem pontos de complementaridade. “A primeira coisa a se observar é a capacidade e o potencial do jovem, que chega à universidade com muita vontade de produzir. Nesse sentido, a proposição de desafios a esse jovem é um estímulo e uma garantia para ele aprender e ser um bom profissional no futuro”, afirmou. “Agora, o objetivo é que esses projetos tenham encaminhamento para que realmente vinguem e se transformem em soluções efetivas em empresas e negócios, gerando emprego e renda nos mais variados segmentos”, concluiu.

Projeto vencedor

Pedro Henrique Guimarães Migacz, 18 anos, estudante de engenharia elétrica da UTFPR, aproveitou a oportunidade do AgroHackathon para tentar encontrar uma solução para um problema que vivenciou durante anos em sua infância e adolescência. “Meu pai é produtor rural em São Mateus

do Sul. Na produção de tabaco, a etapa final de secagem exige que os produtores permaneçam em atenção total com a estufa, ficando algumas vezes por até três meses sem poder sair de casa. Queria há muito resolver esse problema e o apresentei à equipe”, explicou. Depois de 30 horas de trabalho, o grupo de Migacz desenvolveu a ideia de uma plataforma online de repasse de informações sobre a situação da estufa e as condições de secagem do fumo. “O nosso projeto coloca esses dados na nuvem, para que o produtor acompanhe a estufa de onde estiver, sem precisar se deslocar até o local. O objetivo é facilitar a vida dos agricultores”, disse. A ideia foi a vencedora do I AgroHackathon, e a equipe recebeu um prêmio de R\$ 4 mil. ■

Equipe vencedora desenvolveu ideia de uma ferramenta de monitoramento online do processo de secagem de tabaco. Ao centro, Pedro Migacz, estudante e filho de produtores de fumo



O futuro é logo ali

Entre os dias 5 e 7 de novembro, mais de 300 lideranças cooperativistas paranaenses participaram em São Paulo, do HSM Expo 2018 que teve como tema: multiplique perspectivas



Fotos: Samuel Z. Milão Filho/Sistema Cooper

Considerado o maior evento de gestão da América Latina, HSM Expo promoveu mais de 130 palestras que focaram os mais variados temas, que passaram por metodologias ágeis, inteligência artificial, liderança de alto impacto, agronegócio, empreendedorismo, sustentabilidade, formação executiva e saúde nas organizações.

O evento recebeu nomes como Ed Catmull, presidente da Pixar, Walt Disney Animation Studios e Disneytoon Studios, que também é autor do livro *Criatividade S/A*. O executivo trouxe lições de empreendedorismo e evidenciou as características do trabalho em equipe, explorando perspectivas de gestão de negócios, cultura organizacional, avaliação de risco, entrega de resultados, paixão, desenvolvimento pes-

soal, inovação e outras lições para obter sucesso nos negócios.

Outro destaque foi a presença da cientista Rana el Kaliouby, que discutiu como os dispositivos tecnológicos podem ler e reagir às emoções. A empreendedora já desenvolveu um app que consegue, através da câmera, identificar a expressão facial e perceber as emoções de uma pessoa. Essa tecnologia já está sendo usada por mais de um terço das empresas Fortune 100, e promete transformar o mercado de tecnologia e inovação.

A edição deste ano trouxe ainda Patty McCord, responsável pela criação do documento “Cultura: Liberdade e Responsabilidade”, que anda mudando a cultura dentro de muitas empresas e startups. Após



Cerca de 4 mil participantes assistiram palestras do grande auditório

14 anos trabalhando para Netflix, hoje ela é diretora da própria empresa “Patty McCord Consulting”, onde presta serviços de coaching e assessoria para empresas e empreendedores. A estudiosa defende um modelo de trabalho que restabeleça a confiança entre funcionários e empresas.

Após passagem pelo Google, aonde atuou como vice-presidente de Operações de Equipes, Lazlo Block escreveu o livro “Um novo jeito de trabalhar”, onde conta mais sobre esse jeito “Google” de trabalhar. Em sua fala, ele discutiu a importância de dar maior liberdade aos funcionários na hora de trabalhar, como uma maneira de motivá-los a serem mais criativos e produtivos. Estes e outros especialistas compoem o Auditório Insights, que sempre trouxe grandes pensadores da gestão mundial e promoveu a discussão de cases mundialmente conhecidos, como o MIT Media Lab, novas tecnologias, como o blockchain, além de talks sobre métodos de negociação e análise de cenários macro do mundo dos negócios. Todas as palestras promoveram uma grande imersão nas diversas perspectivas que envolvem o atual cenário de evolução exponencial da prática da gestão e liderança corporativa.

Houve ainda uma Sessão Especial Agrobusiness com Caleb Harper, pesquisador-chefe e diretor da Open Agriculture Initiative (OpenAG), do Media Lab do MIT e Joi Ito, diretor do MIT Media Lab. Ainda sobre a construção de impacto em um mundo incerto e volátil, Peter Diamandis, co-fundador da Singularity University, liderou o painel “Ousadia e oportunidades exponenciais: como crescer, criar riqueza e impactar o mundo”.

SomosCoop foi tema de palestra

O movimento SomosCoop foi apresentado a lideranças empresariais brasileiras e de fora do país como um dos exemplos de como é possível gerar emprego, trabalho e resultado financeiro de forma ética e responsável, valorizando o que as pessoas têm de melhor e cuidado dos recursos naturais. A apresentação foi realizada pelo pelo superintendente do Sistema OCB, Renato Nobile, durante a programação do HSM Expo 2018, em São Paulo. O dirigente discorreu sobre o cooperativismo do futuro e, ainda, sobre os grandes marcos históricos que mudaram, em escala global, o jeito de pensar, planejar, produzir e consumir. Segundo ele, somos convidados, todos os dias, a inovar. De acordo com o Nobile, o movimento surgiu há um ano com dois objetivos muito bem definidos: promover o orgulho de ser cooperativista naqueles que já vivenciam a cooperação todos os dias e mostrar para a sociedade que o cooperativismo é um movimento capaz de transformar realidades, por meio da geração de trabalho e renda. “A intenção é tornar mais fácil a identificação dos produtos e serviços com DNA cooperativista para que, assim, a sociedade possa reconhecer o valor de escolher o que vai consumir, de forma consciente e sabendo que, por traz de um rótulo, há os rostos de famílias que trabalham todos os dias em prol do desenvolvimento do Brasil”, conclui Nobile. ■

Foto: Dani Lemke/OCB



Plateia lotada para acompanhar a palestra de Renato Nobile, superintendente da OCB

da Redação

Cronograma antecipado

Setor produtivo do Paraná se mobiliza para obter reconhecimento como área livre de febre aftosa sem vacinação

O Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (Mapa) confirmou, em 26 de outubro, a autorização para antecipar a retirada da vacinação de febre aftosa no Paraná. Com isso, a última campanha de vacinação no estado vai ocorrer em maio de 2019. O Paraná integra o Bloco 5 no Programa Nacional de Erradicação e Prevenção da Febre Aftosa (PNEFA), que tem previsão para o fim da vacinação somente em maio de 2021. O setor produtivo, com atuação direta das cooperativas e da Ocepar, em conjunto com entidades como Faep e Fetaep, e apoio da Secretaria Estadual da Agricultura e Abastecimento (Seab) e Adapar (Agência de Defesa Agropecuária do Paraná), se mobilizou para antecipar o cronograma. O Paraná atua para obter o reconhecimento de área livre de febre aftosa sem vacinação junto à OIE (Organização Mundial de Saúde Animal), o que deverá ocorrer até 2021.

Segundo o Departamento de Saúde Animal (DSA) do Mapa, a aprovação da antecipação veio após análise dos resultados de duas auditorias, que avaliaram positivamente todo o sistema de defesa agropecuária paranaense e os postos de fiscalização de trânsito

agropecuário. “Além das auditorias mostrarem que o Paraná tem condições de avançar na retirada da vacinação, o estado se organizou juntamente com o setor privado e montou um controle de fronteira, que será feito no Norte do Paraná, com os demais estados vizinhos, como São Paulo e Mato Grosso do Sul. Foram construídos postos fixos de fiscalização de trânsito, com equipes que vão permanecer dia e noite”, explicou o diretor do DAS, Guilherme Marques. Atualmente, o Paraná tem 33 postos de fiscalização em funcionamento em suas fronteiras.

Para viabilizar a antecipação do cronograma, as cooperativas paranaenses doaram cerca de R\$ 1,5 milhão, que foram utilizados para a construção de postos de fiscalização sanitária nas fronteiras do estado. “Quando obtiver a certificação da OIE, o Paraná estará pronto a vender sua produção de carne para mercados mais exigentes, mas que remuneram melhor, como o Japão, entre outros. Como reflexo, vamos ter impactos econômicos positivos não só para a cadeia bovina de corte, mas também nos setores de frango e suínos, o que deverá impulsionar as exportações do estado”, avalia o superintendente da Ocepar, Robson Mafioletti. “As cooperativas seguirão atuando em conjunto com o setor produtivo para melhorar o status sanitário do Paraná, abrindo novos mercados e viabilizando negócios com maior valor agregado aos produtores”, conclui. ■



Copacol

EXPERIMENTE



CHECKLIST PARA
O SEU CHURRASCO
SER UM SUCCESSO:

- CHURRASQUEIRA E CARVÃO
- FAMÍLIA E AMIGOS
- E LINGUIÇAS COPACOL, CLARO!



da Redação

Compromisso

Senador eleito Oriovisto Guimarães e vice-governador eleito Darci Piana visitam a Ocepar e garantem apoio às demandas do cooperativismo



Darci Piana e Oriovisto Guimarães reafirmaram ao presidente da Ocepar, José Roberto Ricken (centro), que vão atuar em prol dos projetos das cooperativas do Paraná

O vice-governador eleito Darci Piana e o senador eleito Oriovisto Guimarães participaram da reunião de diretoria da Ocepar (Organização das Cooperativas do Paraná), no dia 12 de novembro, na sede da entidade, em Curitiba. Os visitantes reafirmaram o compromisso de trabalhar em parceria com o setor produtivo, em especial com o cooperativismo paranaense. Nas últimas eleições, a Ocepar lançou o canal de comunicação parana.coop+10, que divulgou informações em tempo real ao público cooperativista. A mobilização incentivou o voto consciente em prol do fortalecimento da Frente Parlamentar do Cooperativismo (Frencoop).

Relacionamento

Segundo Piana, que também é presidente do Sistema Fecomércio/PR e coordenador do G7, grupo formado pelas principais federações do setor produtivo paranaense, é importante manter contato constante com as lideranças do cooperativismo paranaense. “Conheço praticamente to-

dos os diretores da Ocepar, pela minha função de coordenador do G7 e pelo trabalho que fazemos em conjunto. Tenho um relacionamento muito estreito com o setor produtivo, principalmente com as cooperativas do Paraná. É um setor de relevância, que possui um número grande de cooperados e movimenta um elevado volume financeiro. Talvez seja um dos poucos segmentos que está investindo, apesar da crise no país. É sempre produtivo quando conversamos com pessoas que demonstram pre-

ocupação com o seu negócio da forma como fazem a Ocepar e sua diretoria”, afirmou.

Na avaliação de Piana, o cooperativismo e o agronegócio são setores que contribuem para manter o equilíbrio da economia no Estado e no país, por isso merecem atenção especial do poder público. “São segmentos que, além de serem organizados, são responsáveis pela produção de alimentos, inclusive com sobras para exportar, o que traz divisas para o Estado”, ressaltou. O vice-governador eleito tam-



“Relacionamento estreito com as cooperativas do Paraná”

Darci Piana
Vice-governador eleito

e parceria



Fotos: Ricardo Rossi/Sistema Ocepar

Diretores da Ocepar questionaram os visitantes sobre suas estratégias de ação no Governo do Estado e no Senado Federal

bém destacou a mobilização do cooperativismo paranaense que, por meio do parana.coop+10, incentivou o voto consciente visando fortalecer a Frencoop. “Vocês fizeram um trabalho extraordinário com objetivo de eleger pessoas que estejam comprometidas com o segmento. Fizeram isso com muita maestria, conseguiram levar pessoas que têm conhecimento sobre o setor e que vão defender os interesses das cooperativas e da agricultura no Congresso Nacional. Isso é bom para o Estado também.

A nossa governança do Paraná, além de contar com o seu esforço próprio, tem ainda o reforço dos candidatos que vocês conseguiram eleger nessa mobilização, o que é mais uma demonstração da capacidade de aglutinação das cooperativas”, completou.

Aliado

O senador eleito Oriovisto Guimarães afirmou que será um defensor da causa cooperativista no Senado Federal e participará da Frencoop. “Vim pessoalmente

agradecer aos líderes do cooperativismo e garantir apoio ao setor. Farei tudo o que puder para ajudar as cooperativas do Paraná no Congresso Nacional. O que eu pedi hoje para a diretoria da organização foi que as demandas sejam levadas até mim, em Brasília, de forma clara e objetiva. E estarei lá para ajudar, com certeza”, disse, durante a reunião da diretoria da Ocepar.

Guimarães ainda destacou a atuação do setor cooperativista em prol do desenvolvimento do Paraná. “É muito bom encontrar gente que quer produzir, trabalhar e gerar empregos”, disse. “Considero que a reunião com os diretores da Ocepar foi muito positiva, porque os cooperativistas têm uma visão clara das necessidades que o estado tem em relação a questões como infraestrutura e logística”, completou.

Durante a campanha, o professor Oriovisto, como é conhecido, percorreu o estado e visitou inúmeras cooperativas. “Fiquei absolutamente maravilhado com tudo que vi. A qualidade do trabalho, os benefícios para a economia do Paraná, e, sobretudo, a qualidade das pessoas, em todos os segmentos em que atuam. Notei o profissionalismo e a transparência, a capacidade de trabalho, algo realmente muito animador. Estejam certos que, no Senado, farei tudo que estiver ao meu alcance para auxiliar nas demandas do setor, e vou atuar para que o governo não crie obstáculos às cooperativas, porque o trabalho do cooperativismo é maravilhoso”, disse.

Quanto ao programa político da Ocepar, o senador eleito elogiou a iniciativa. “É preciso acompanhar a atuação de cada parlamentar, do presidente, governador, deputados, senadores, vereadores, prefeitos, a comunidade tem que estar vigilante. O papel da sociedade organizada é essencial para que a democracia aconteça de uma forma saudável”, concluiu. ■



“Demandas devem ser levadas de forma clara e objetiva, pois estarei lá para ajudar”

Oriovisto Guimarães
Senador eleito

Cooperativas já podem usar carimbo SomosCoop

O consumidor consciente exige muito mais que qualidade e preço justo. Ele quer ter certeza de que levará para casa produtos que impactam positivamente a sociedade. O cooperativismo atende ao anseio desse novo consumidor, pois por traz de cada rótulo de um produto ou serviço do setor há um rosto, ou seja, além do CNPJ da cooperativa, há vários CPFs envolvidos e que dependem diretamente desse modelo de organização econômica. Mas não basta ser bom. É preciso mostrar à sociedade para que todos entendam que onde tem cooperativismo tem a força do trabalho de muitas pessoas.

Por este motivo, o Sistema OCB lançou o movimento SomosCoop. Trata-se de uma campanha em âmbito nacional que levanta a bandeira do cooperativismo. Seu principal objetivo é conectar cooperativas, cooperados e unidades estaduais em torno de uma única causa: tornar o cooperativismo conhecido e reconhecido na sociedade e fortalecer o sentimento de pertencimento. “Este movimento busca despertar a consciência das pessoas para a importância do cooperativismo e gerar orgulho naqueles que abraçam a causa”, explica o presidente do Sistema OCB, Márcio Lopes de Freitas.

O SomosCoop vem ganhando o Brasil e surpreendendo a cada lançamento. Além de peças publicitárias e webséries nas redes sociais, o movimento agora tem o carimbo SomosCoop. “Lançamos o carimbo do movimento SomosCoop para que as cooperativas brasileiras apliquem em seus produtos ou serviços. Assim, com



esse engajamento, vamos fixar mais rapidamente na sociedade a mensagem do que o cooperativismo é e faz pelo Brasil”, afirma o presidente do Sistema OCB, Márcio Lopes de Freitas.

A ideia com o carimbo, completa o dirigente, é tornar mais fácil a identificação dos produtos e serviços com DNA cooperativista. “Numa cooperativa, tudo é planejado e produzido de forma ética, com respeito aos valores que tornam o nosso movimento diferente dos demais tipos de empresas. Cada cooperado é valorizado por sua capacidade de produzir em prol do coletivo. Precisamos propagar o valor da cooperação, pois todos ganham. Para nós, a palavra *cooperar* resume muito bem a frase: um por todos e todos por um”, enfatiza Márcio Freitas.

Adesão

O carimbo pode assumir a cor da identidade da cooperativa ou ser usado nas cores institucionais

do movimento. Aderir ao SomosCoop e utilizar o carimbo é muito simples: basta que as cooperativas devidamente registradas e regulares acessem o site do movimento (www.somos.coop.coop.br). No link “central da marca” é possível baixar o manual de aplicação que traz todas as informações a respeito do uso do carimbo. Também é possível fazer o download da imagem. Em caso de dúvidas, o interessado pode encaminhar e-mails para contato@somos.coop.br. “Quanto mais usarem esse carimbo, mais rapidamente a sociedade identificará os produtos que são de cooperativas. Temos que espalhar a mensagem de que cooperar vale a pena e que fazer parte deste movimento é motivo de muito orgulho”, destaca a liderança cooperativista. ■

Somos o cooperativismo no Paraná

somos COOP



COLEÇÃO MEMÓRIAS



INESQUECÍVEIS

DE DESTINOS



com a

COOPTUR
TRIPS

Oferecemos roteiros pelo Brasil e América do Sul, voltados para aquelas pessoas que buscam um "algo a mais" em suas viagens.

PRÓXIMOS ROTEIROS

SERRA DA
MANTIQUEIRA
JUNHO | 2018

DESERTO DO
ATACAMA
OUTUBRO | 2018

USHUAIA
JANEIRO | 2019

PATAGONIA
INVERNAL
JUN/JUL | 2018

VEJA MAIS EM:

www.coopturtrips.com.br

Gerenciamento DO TEMPO



Foto: Arquivo Unimed Paraná

Planejar as atividades do dia a dia, conciliando todos os afazeres, incluindo os cuidados pessoais, é um excelente aliado para uma vida saudável

“Não tenho tempo para nada”. Essa frase se tornou comum para a maioria das pessoas e não é à toa. Na velocidade que as coisas têm se alterado em nossos tempos, parece quase impossível conciliar todas as atividades do dia em apenas 24 horas: é trabalho, estudo/atualização profissional, família, lazer, atividade física, sono regular, alimentação saudável, vida social, enfim. O desequilíbrio que resulta disso afeta diretamente na saúde, gerando, a médio e longo prazos, doenças cardiovasculares e emocionais.

É preciso organização para uma vida mais saudável e o gerenciamento do tempo é o melhor aliado nessa busca. A escritora e consultora Martha Gabriel explica que as tecnologias podem ser utilizadas para facilitar nossa vida. “A mesma tecnologia que nos sobrecarrega com excesso de informações e demandas também pode trabalhar a nosso favor. Qualquer que seja sua necessidade, alguém já passou por isso em algum momento, e pode ser que tenha um aplicativo, um

site, algo na internet que solucione isso para você”.

Existem muitas dicas que podem auxiliar nesse processo, trazendo impactos positivos na saúde. Para isso, é necessário ter em mente o que se quer. “Quem eu sou? O que eu faço bem? O que eu quero entregar para as pessoas? É do básico que conseguimos descobrir o que precisamos fazer e que tecnologia podemos usar para isso”, explica Martha.

A coordenadora da Gestão de Crônicos e Saúde e Fatores de Risco da Unimed Paraná, Ângela Mendes, ressalta que a administração do tempo é uma forma de cuidado com a saúde. “Negligenciar o cuidado com a saúde, não ter tempo de lazer e viver estressado são fatores que podemos associar a diversas doenças que acometem as pessoas. Incorporar na rotina diária o cuidado com sua saúde, momentos de lazer e em família, podem funcionar como parte da terapia para uma melhor qualidade de vida”, comenta. ■

Dicas de especialistas para ajudar no planejamento

1. Estabeleça um momento para organizar sua rotina: o que você quer fazer no dia, na semana, no mês ou até no ano?
2. Entenda como vai cumprir e quanto tempo leva para cada aspecto da sua lista
3. Estabeleça prioridades
4. Analise o impacto dessas ações nos âmbitos pessoal, profissional e financeiro e trace um plano para conciliar com qualidade todas essas esferas, pois elas são interligadas e a união delas resulta na sua saúde e na das pessoas ao seu redor
5. A distância entre o sonho e a conquista é a realização. Busque no exemplo de pessoas de sua admiração, ações que possam inspirá-lo.

Engajamento feminino

Inspirar e motivar mulheres para que seja possível desenvolver o potencial de cada uma, contribuindo para a promoção de lideranças femininas. Esse conceito de empoderamento discutido nos últimos anos reflete a essência de igualdade presente no sistema cooperativo. Por isso, o Sicredi vem desenvolvendo ações inspiradoras, que encorajam mulheres na busca pelo aprimoramento de capacidades e garantem maior atuação feminina nas cooperativas.

Uma dessas iniciativas foi o Summit dos Comitês Mulher do Sicredi, que teve a segunda edição realizada em Curitiba, entre os dias 6 e 7 de novembro, reunindo mais de 200 mulheres líderes do Paraná, São Paulo e Rio de Janeiro. Esse movimento teve início há dois anos, com a criação dos primeiros Comitês Mulher, cujo objetivo é promover o engajamento e a aproximação de mulheres junto às cooperativas locais, como coordenadoras de núcleo e até como membros dos conselhos fiscais e de administração. Hoje já existem 20 Comitês Mulher nas cooperativas Sicredi da Central Sicredi PR/SP/RJ.

Dessa forma, a instituição conscientiza todos os gestores a respeito da importância dessa pauta. “O lugar das mulheres é onde elas quiserem estar”, enfatizou Mônica Sousa, filha de Maurício de Sousa, que deu nome à turma mais famosa das histórias em quadrinhos brasileiras. A diretora-executiva da Mauricio de Sousa Produções (MSP) foi uma das convidadas do Summit devido à parceria estratégica entre o Sicredi e a MSP que, em 2018, produziu gibis especiais da Turma da Mônica ensinando

Sicredi promove 2º Summit dos Comitês Mulher, uma das iniciativas voltadas à promoção de lideranças femininas e ampliar a participação delas nas atividades das cooperativas



conceitos de educação financeira às crianças. No evento, a diretora mostrou as principais ações do projeto *Donas da Rua*, que tem como mote o empoderamento das meninas. “Nesse projeto as personagens da Turma da Mônica reforçam a autoestima das futuras mulheres e a força do movimento feminino”, explicou.

A dinâmica “Heart and Backbone”, promovida pela especialista em liderança, coaching e mindfulness, Sandra McDowell, foi outro ponto alto do evento. A palestrante canadense mostrou como é possível liderar equilibrando razão e emoção, melhorando a produtividade, a comunicação e o bem-estar geral.

Já a especialista em Negócios Internacionais pela Universidade de Economia de Katowice na Polônia, Gisele Gomes, apresentou as principais atividades desenvol-

vidas pelo Sicredi junto ao Woccu (Conselho Mundial das Cooperativas de Crédito), como o programa da Global Women's Leadership Network (Rede Global de Lideranças Femininas), que lidera o movimento das *Sister Societies*, e o WYCUP (Programa de Desenvolvimento de Jovens Cooperativistas).

No segundo dia, foi realizado o painel *OpenSpace*, coordenado pelo professor doutor Sérgio Vale da Paixão, com debate de ideias, propostas e sugestões sobre a atuação dos comitês nas cooperativas. O evento foi finalizado com o painel 15x15, coordenado pela Escola de Criatividade de Curitiba. Passaram pelo palco mulheres que superaram desafios e fizeram a diferença em suas áreas de atuação. Em apresentações de 15 minutos cada, elas compartilharam experiências, emocionaram e inspiraram todas as presentes. ■



Evento reuniu mais de 200 mulheres líderes do Paraná, São Paulo e Rio de Janeiro

Parceria consolidada

Sicoob Unicoob marca presença no Congresso Empresarial Paranaense da Faciap

Nos dias 9 e 10 de novembro, o Sicoob Unicoob esteve presente no Congresso Empresarial Paranaense promovido pela Faciap (Federação das Associações Comerciais e Empresariais do Paraná), no Mabu Thermas Grand Resort, em Foz do Iguaçu.

O evento, que foi repaginado e teve muitas novidades, contou com uma plenária em formato de arena 360°. O layout mais moderno do Congresso possibilitou que os participantes ficassem mais próximos dos palestrantes e, também, otimizou o fluxo de pessoas na feira de produtos e serviços do evento.

Por mais um ano, o Sicoob Central Unicoob teve um estande no Congresso, representando as cooperativas filiadas. Ao longo do evento, o espaço foi um ponto de encontro para os participantes, que puderam tomar um café, tirar dúvidas e conhecer os produtos e serviços oferecidos pela cooperativa.

Segundo o presidente do Conselho de Administração do Sicoob Central Unicoob, Jefferson Nogaroli, o Sicoob Unicoob não poderia deixar de estar presente no evento, já que a cooperativa nasceu dentro da Faciap. “É como estar em casa. Prestigiar a entidade que criou e idealizou o sistema. Foi utilizada a infraestrutura da Federação para criar as nossas principais singulares dentro das Associações Comerciais. Tive-

Fotos: Assessoria Sicoob Unicoob



Estande do Sicoob Unicoob funcionou como ponto de encontro entre os participantes do evento. No local também foram divulgados os produtos e serviços ofertados pelas cooperativas filiadas ao sistema

mos bases sólidas e esse é o segredo do nosso sucesso. Vamos continuar com essa parceria para sempre”, diz.

Sorteio

Para identificar os participantes do Congresso que visitaram o estande, o Sicoob promoveu o sorteio de um iPhone X. Após o evento, os mais de 480 contatos cadastrados foram compartilhados com as cooperativas filiadas, com o objetivo de oportunizar a ampliação ou geração de novos negócios.

O sortudo que levou o prêmio para casa foi o gerente executivo da Associação Comercial de Matinhos, Tiago Cruz. Ele explicou que ficou surpreso por ser sorteado e falou sobre as possibilidades de se cooperar. “Eu já tenho uma conta salário no Sicoob e sempre que precisei fui muito bem atendido. Assim que a cooperativa chegar até a minha cidade, pretendo ser um dos primeiros a me cooperar”, explica. ■



(Da esq para dir) Vitor Tioqueta, diretor-superintendente do Sebrae/PR; Jefferson Nogaroli, presidente do Conselho de Administração do Sicoob Unicoob; Marco Tadeu Barbosa, presidente da Faciap; e Marino Delgado, diretor-presidente do Sicoob Unicoob

cooperar é compartilhar.



RODRIGO FRAGAS
ENGENHEIRO AGRÔNOMO

IGOR BONK
COOPERADO
ASTORGA-PR

O alimento vem do campo. A tecnologia vem da cidade. É uma união. Uma cooperação. E cooperar é compartilhar. Cooperar é compartilhar serviços, tecnologia, conhecimento, produtividade e resultados. E assim, juntos, produzimos alimentos para o mundo, geramos valor para os cooperados e movimentamos a economia, contribuindo para uma sociedade cada vez mais forte.

INTEGRADA.COOP.BR



@COOPERATIVAINTEGRADA



INTEGRADA
COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL

Ações diferenciadas

Festival que reúne as estrelas da indústria automobilística mundial é um dos eventos especiais promovidos pela Uniprime Alliance para os cooperados

Especializada em oferecer apoio e soluções financeiras ajustadas para atender preferencialmente as demandas de empresas e profissionais da área de saúde, a Uniprime Alliance vai bem além deste compromisso. Seu calendário anual de eventos inclui promoções como o Festival Automotivo Uniprime Alliance, uma ação que reúne o universo das marcas premium do mercado mundial de veículos.

“Em sua quinta edição, nosso Festival Automotivo já se consolidou como uma oportunidade anual de acesso às melhores opções de mercado, num espaço único e em condições de preço e financiamento especiais”, diz a presidente do Conselho de Administração, médica Maryam Olympia Yasbick Spricido.

Realizado este ano em Francisco Beltrão e Cascavel, no sudoeste e oeste do Paraná, respectivamente, o Festival é direcionado exclusivamente ao quadro cooperado. As grandes marcas participam com ofertas especiais e a cooperativa disponibiliza linhas de crédito específicas. Apenas a edição deste ano em Cascavel registrou a comercialização de 31 veículos novos, num valor total de R\$ 3,2 milhões, em boa parte financiados pela cooperativa.

Prime Day

Outro evento marcante do calendário anual Uniprime Alliance, o “Prime Day”, realizado em outubro, no mês da criança, reúne a família cooperada num dia de festa de confraternização e integração. A programação inclui jogos, atividades recreativas e criativas para todas as idades.

Grandes marcas do mercado mundial de veículos são ofertadas aos cooperados em condições especiais de preços e financiamento



Entre as maiores

Com cinco agências em Cascavel, Foz do Iguaçu e Francisco Beltrão, composta por 5.332 cooperados, a Uniprime Alliance situa-se entre as 90 maiores cooperativas de crédito do País, segundo o Banco Central (BC), num universo de 1.017 existentes no Brasil. Com um quadro associativo homogêneo e participativo, a cooperativa ostenta indicadores sólidos como, por exemplo, os níveis de inadimplência de 1,16%, contra 3,2% que é a média nacional das instituições financeiras, segundo o BC.

A cooperativa faz parte do Sistema Uniprime, integrado por oito cooperativas singulares nos Estados do Paraná, Mato Grosso do Sul e São Paulo. É a segunda maior cooperativa do Sistema, com R\$ 563 milhões em ativos. Além de praticar sempre taxas competitivas em empréstimos e aplicações, o que já representa consideráveis ganhos ao longo do ano, a cooperativa devolve sobras recordes ao final de cada exercício, que superam, proporcionalmente as demais instituições de gênero.

Estas sobras, resultado obtido pela cooperativa no exercício de 2017, alcançaram R\$ 14,9 milhões e foram rateadas proporcionalmente à movimentação de cada um dos 4.857 cooperados daquele exercício. ■



O Prime Day é outro evento de destaque da Uniprime Alliance. Realizado em outubro, diverte as crianças e integra as famílias



Poupança Premiada É reta final.

Eu poupo sim!

Sorteios
semanais
dobrados.
Corra e aproveite.



OCB LANÇA NOVO SERVIÇO

A Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB) lançou mais um serviço destinado apoiar as cooperativas na sua inserção em mercados. Trata-se do portal “Cooperativas nas Compras Públicas”, ambiente por meio do qual será possível receber informações a respeito dos editais de licitação e chamadas públicas para aquisição de produtos e serviços pelos governos nos níveis federal, estadual e municipal. Para utilizar essa plataforma digital, as cooperativas precisam acessar o site www.somoscooperativismo.coop.br/compraspublicas e preencher cadastro especificando quais produtos ou serviços desejam oferecer ao governo. Após preencher essas informações, um consultor da OCB irá entrar em contato para finalizar o cadastro e explicar o funcionamento do serviço. E a partir daí as cooperativas irão receber, por e-mail, alertas com as indicações dos editais, segmentados por região e ramos de atividades de interesse da cooperativa e com base nos produtos e serviços que ela oferece.

Foto: Shutterstock



APROVADO PROJETO POSITIVO PARA NEGÓCIOS DO SETOR

Mais um passo importante para o cooperativismo brasileiro foi dado no Congresso Nacional. A Comissão de Constituição e Justiça da Câmara dos Deputados aprovou, no dia 20 de novembro, o Projeto de Lei (PL) 3748/2015 que altera a Lei Geral das Cooperativas (Lei 5.764/71) para permitir que as cooperativas representem seus associados em processos judiciais referentes a operações de mercado. O Sistema OCB tem acompanhado a tramitação da matéria desde 2013, atuando de forma incisiva para sua aprovação. Para isso, conta com o apoio direto da Frente Parlamentar do Cooperativismo (Frencoop). Segundo o presidente do Sistema OCB, Márcio Lopes de Freitas, o projeto significa um ganho na representação de interesses dos cooperados. “Aumentaremos a segurança jurídica do cooperado, o que vai refletir positivamente também no ambiente de negócios da cooperativa. Sem dúvida, esta é uma conquista importante para o setor”.

Foto: Agência Câmara / Leonardo Prado



Foto: Marli Vieira/Sistema Ocepar

TECNOLOGIA LEITEIRA EM DESTAQUE

Com 131 participantes, a maioria ligada à produção de leite do Paraná, o Sistema Ocepar sediou em seu auditório, no dia 21 de novembro, o workshop “Fundamentos de Produção e Qualidade do Leite da Nova Zelândia”. Referência em produtividade e qualidade do leite, nutrição, em tecnologia e em mercado, o país é o maior produtor e exportador de leite e derivados do mundo. A maioria dos produtores pecuaristas neozelandeses é ligada a cooperativas de produção e processamento de leite e de genética animal. “Reunir profissionais ligados à atividade leiteira daquele país é um aprendizado e gera a expectativa de desenvolver ações em conjunto”, disse o presidente do Sistema Ocepar, José Roberto Ricken. O evento foi uma promoção conjunta com o Sindileite Paraná, Sistema Faep, Embaixada da Nova Zelândia no Brasil, Aliança Láctea Sul Brasileira, Superintendência Federal de Agricultura do Paraná, Secretaria de Estado da Agricultura e do Abastecimento e Sistema Ocepar.

ENERGIA NO CAMPO

A governadora Cida Borghetti encaminhou ofício para a Copel determinando a renovação do programa Tarifa Rural Noturna por mais 12 meses. O benefício, que venceria em 31 de dezembro, concede desconto de 60% no valor da energia consumida no período das 21h30 às 6 horas em propriedades rurais. “É um reconhecimento da importância da produção agropecuária para a economia paranaense”, destaca a governadora. Ela lembra que a prorrogação é uma reivindicação das principais entidades de representação do setor agrícola, como o Sistema Ocepar e a Federação da Agricultura do Estado do Paraná (Faep). O desconto beneficia 12 mil produtores paranaenses e é vital para não elevar os custos, principalmente, da avicultura. No documento enviado para a Copel, a governadora salienta que o prazo de 12 meses é suficiente para que o próximo governo avalie, em conjunto com o setor produtivo, a melhor forma de manutenção do benefício.

Foto: Alyson Miguel / Agência Estadual de Notícias



ENCONTRO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL E SUSTENTABILIDADE

Promover a discussão e disseminação de boas práticas, mostrando que o sistema cooperativista pode ser um modelo de negócio sustentável e alinhado à Agenda 2030 proposta pela ONU (Organização das Nações Unidas). Com este objetivo, o Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (Sescoop/PR), com o apoio do Instituto Sicoob, promoveu em Maringá, no dia 13 de novembro, a segunda edição do Encontro de Responsabilidade Social e Sustentabilidade. Participaram cerca de 120 pessoas, representando 13 cooperativas do estado. Na ocasião, houve palestras abordando os ODS e Sustentabilidade e um painel com cases de cooperativas. Katia Cristina Costa Lessa, da Unimed Curitiba, apresentou o case social "Voluntariado e Cooperativismo: um convite à participação social"; Ariscia Contiero, da Cocamar, apresentou o case ambiental: "Projeto Cultivar"; e de case econômico, Emanuelle Moraes, do Instituto Sicoob, mostrou os projetos de Cidadania Financeira realizados pela instituição.

Foto: Instituto Sicoob



CONSCIENTIZAÇÃO AMBIENTAL E BEM-ESTAR

Preocupada com o ambiente de trabalho dos seus colaboradores e com as questões ambientais, a Integrada tem trabalhado forte na adequação ambiental de suas unidades de recebimento. Para isso, criou o Programa Atitudes com o objetivo de criar a cultura da "organização" em todas as regionais e unidades de recebimento. Uma das primeiras ações do Atitudes foi realizar uma limpeza geral em todas as unidades. Os colaboradores colocaram a mão na massa. Nos escritórios, papéis velhos e sujeiras foram jogados fora. Nos pátios, entulhos, toras de madeira e demais sujeiras foram retiradas. O diretor-presidente da Integrada, Jorge Hashimoto, afirma que o foco é alcançar um alto grau de excelência socioambiental, voltado não só para atender à legislação, mas também para o bem-estar de todos os colaboradores e cooperados. "Para 2019 queremos intensificar ainda mais os treinamentos e conscientização de todos os colaboradores", frisa.



Foto: Integrada



Foto: Primato

PRIMATO CONQUISTA PRÊMIO SESI

No dia 30 de outubro, a Primato Cooperativa recebeu seu primeiro Selo ODS - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, da Organização das Nações Unidas (ONU). Trata-se de uma certificação que reconhece o trabalho de responsabilidade social e as práticas desenvolvidas em prol destes objetivos. Os ODS são subdivididos em 169 metas a serem atingidas até 2030. "Nesta agenda estão previstas ações mundiais em quatro dimensões principais. Social, ambiental, econômica e institucional a serem alcançadas com medidas e projetos ousados e transformadores", explicou a analista de qualidade da Primato, Carolina Carvalho Souza.



Foto: Marilí Vieira / Sistema Ocepar

VENÇEDORES DO CONCURSO PROJETOS AGRÍCOLAS PARTICIPAM DE IMERSÃO

Trinta e quatro integrantes da Associação dos Comitês de Jovens da Copagrill (ACJC), cooperativa com sede em Marechal Cândido Rondon, no Oeste do Paraná, foram recebidos na sede do Sistema Ocepar, em Curitiba, na manhã do dia 16 de novembro. Na oportunidade, o superintendente da Ocepar, Robson Mafioletti, falou sobre o trabalho realizado pela entidade em prol do desenvolvimento do cooperativismo paranaense. Depois, o grupo seguiu para Castro, na região dos Campos Gerais, para conhecer o moinho da Cooperativa Castrolanda. As atividades fizeram parte da "Viagem de imersão no cooperativismo" oferecida pela Copagrill como forma de premiação aos vencedores do Concurso de Projetos Agrícolas. A programação incluiu também um treinamento vivencial, na Reserva Particular do Patrimônio Natural Ninho do Corvo, em Prudentópolis (PR), promovido com apoio da Cooperativa Paranaense de Turismo (Cooptur) no dia anterior à passagem dos jovens líderes da Copagrill pela Ocepar.

ÍNDICE DE 90% DE SATISFAÇÃO

A Dental Uni Cooperativa Odontológica realizou uma Pesquisa de Imagem e Relacionamento com empresas clientes ativas e inativas para determinar a satisfação com o plano odontológico e os serviços da cooperativa. O resultado foi o expressivo índice de 90% de satisfação. O estudo foi realizado com mais de 600 organizações, ao longo do mês de setembro/2018. Proprietários, diretores e representantes de Recursos Humanos responderam ao questionário desenvolvido pelo Grupo Datacenso. Para o presidente da Dental Uni, Luiz Humberto de Souza Daniel, o número é um importante reflexo dos significativos investimentos em tecnologia e qualificação para os mais de 200 colaboradores e quase 2 mil cirurgiões-dentistas cooperados. “Sinto que, cada vez mais, nos aproximamos do objetivo maior de democratizar o acesso aos consultórios odontológicos. Estamos em constante evolução, buscando soluções para problemas que ainda sequer existem, antecipando desejos de nossos parceiros”, analisa.

Foto: Dental Uni



SHOW RURAL VAI INJETAR R\$ 60 MILHÕES NO COMÉRCIO LOCAL

Em média, cada visitante do Show Rural Coopavel gasta R\$ 250 por dia para cobrir despesas de alimentação, transporte e estadia. Considerando que são cinco dias de feira – em 2019 será de 4 a 8 de fevereiro – e que o público estimado para a 31ª edição é de 250 mil pessoas, então, serão R\$ 60 milhões injetados nas economias de Cascavel e de cidades vizinhas no período. Essa é uma das informações compartilhadas pelo presidente da Coopavel, Dilvo Grolli, em encontro com diretores da Acic (Associação Comercial e Industrial de Cascavel), no dia 20 de novembro. “É uma grande cadeia que se movimenta em torno de um evento”, afirma Grolli. O Show Rural Coopavel atrai pessoas de todo o Brasil e caravanas do exterior. A próxima edição terá 520 empresas expositoras. A estimativa de movimentação financeira é de R\$ 1,5 bilhão e R\$ 2 bilhões.

Foto: Coopavel



Foto: C.Vale

C.VALE CHEGA AOS 55 ANOS

No dia 7 de novembro, associados, funcionários e clientes foram convidados para um café da manhã nas unidades de negócios da C.Vale. A ocasião não poderia mais festiva: o aniversário de 55 anos da cooperativa. Fundada em Palotina, Oeste do Paraná, a C.Vale iniciou sua história com apenas 24 associados. Ao longo dos anos provou ser importante para o desenvolvimento da região e, com visão de futuro, expandiu as atividades, investiu em agroindustrialização e profissionalização da gestão. Hoje é a segunda maior cooperativa de produção do Brasil. “Temos 149 unidades de negócio em 74 municípios de cinco estados brasileiros e no Paraguai. Nosso faturamento vai passar de 8 bilhões agora em 2018. Essas conquistas são resultado do empenho, da criatividade e da superação dos nossos 20.842 associados e dos 9.400 funcionários. Obrigado a todos que diariamente nos ajudam a escrever um novo capítulo desta história de superação”, enfatizou o presidente da C.Vale, Alfredo Lang.



Foto: Sicredi Vanguarda PR/SP/RJ

35 ANOS DE COOPERATIVISMO FINANCEIRO

Constituída no dia 17 de novembro de 1983 por 25 associados fundadores, a cooperativa de crédito e de investimentos Sicredi Vanguarda PR/SP/RJ comemorou 35 anos, contabilizando 120 mil associados e mais de mil colaboradores. Para celebrar o aniversário em grande estilo, realizou uma campanha com premiações locais e regionais. Na ação regional para os associados do Paraná foram sorteados quatro carros (HB20, Honda City, Fiat Toro e uma S10) e até uma casa, no valor de R\$150 mil. “O Sicredi se revelou eficiente, seguro e transformador. Todo trabalho e os resultados são fruto da cooperação de nossos colaboradores e associados, que são os donos do negócio e atuam, em conjunto, nas decisões e rumos das cooperativas de crédito”, destaca o presidente da Sicredi Vanguarda PR/SP/RJ, Luiz Hoflinger. A Sicredi Vanguarda PR/SP/RJ atua em 36 cidades. Em 2017, gerou R\$ 66 milhões em resultados e distribuiu aos seus associados cerca de R\$ 22 milhões em sobras.

COOPERATIVAS ENTRE OS DESTAQUES DO SUL

Dezenove cooperativas paranaenses estão listadas no ranking Grandes & Líderes - 500 Maiores do Sul 2018, organizado pelo Grupo Amanhã e PwC: Coamo, C.Vale, Cocamar, Copacol, Agrária, Castrolanda, Frísia, Integrada, Frimesa, Coopavel, Unimed Curitiba, Coasul, Copagril, Capal, Credicoamo, Unimed Londrina, Unimed Maringá, Unimed Paraná e Sicoob Sul. Praticamente todas também estão listadas entre as 100 maiores do Paraná. O ranking revela as empresas que se destacaram no Paraná, em Santa Catarina e no Rio Grande do Sul. O levantamento é feito com base em um indicador exclusivo criado pela revista Amanhã e PwC: o VPG (Valor Ponderado de Grandeza). O índice apresenta a saúde financeira da empresa não apenas em função da renda, e sim, pela ponderação de três indicadores financeiros: patrimônio líquido (50%), receita líquida (40%) e lucro líquido ou prejuízo (10%). Destaca-se ainda que todas as informações são extraídas dos balanços financeiros das empresas.

Foto: Divulgação

500
MAIORES DO SUL
GRANDES & LÍDERES



Foto: Alegria

PARABÉNS À ALEGRIA

Ser uma cooperativa inovadora dedicada ao agronegócio, sólida, ágil que aplica as melhores técnicas de gestão. Esta é a missão da Alegria, cooperativa que completou três anos, em 22 de outubro último, mas que já chegou ao mercado com a expertise e boas práticas de três importantes e grandes cooperativas do Paraná: Frísia, Castrolanda e Capal, todas de origem holandesa. A Alegria Foods é fruto de um bem-sucedido projeto de intercooperação entre essas três cooperativas. Em 2015, um parque industrial foi inaugurado nos Campos Gerais do Paraná. De lá, saem produtos de origem suína com a marca Unium. Atualmente, conta com 1.565 colaboradores e cerca de 5 mil famílias de cooperados. A marca está presente em supermercados, redes e atacadistas de 18 estados brasileiros e avançou fronteiras, exportando mais de 119 produtos para 29 países.

CREDCOAMO COMEMORA 29 ANOS

No dia 17 de novembro, a Credicoamo completou 29 anos de atuação. Para comemorar a data, aconteceram várias ações em todas as agências da cooperativa. Em Campo Mourão, houve a presença da diretoria da Credicoamo e de alguns dos sócios fundadores. Desde 1989, a Credicoamo é referência no segmento. Do grupo de 29 produtores rurais fundadores, hoje são mais de 19 mil cooperados nos estados do Paraná, Santa Catarina e Mato Grosso do Sul. "A Credicoamo oferece linhas exclusivas de produtos e serviços com o propósito de fomentar a produção, a produtividade e a comercialização. Está entre as 20 maiores instituições financeiras operadoras do crédito rural no Brasil, conforme ranking do Banco Central", afirma o presidente da cooperativa José Aroldo Gallassini. Em 2018, entre as ações que demonstram o crescimento da cooperativa estão as instalações de cinco novas agências em Itaporã e Sidrolândia, no Mato Grosso do Sul, e Brasilândia do Sul, Cândido de Abreu e Dez de Maio, no Paraná.



Foto: Credicoamo



Foto: Maiko Zanella / Sistema Ocepar

FÓRUM DE MERCADO EM MARINGÁ

O Sistema Ocepar, por meio do Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (Sescop/PR), promoveu em Maringá, no Noroeste do Paraná, no dia 21 de novembro, mais uma edição do Fórum de Mercado. Realizado na Associação Cocamar, o evento reuniu cerca de 100 convidados e dirigentes de cooperativas de diversas regiões do Estado. A programação do evento reuniu especialistas dos Estados Unidos, China e México. Estiveram em discussão temas como a produção do cinturão de milho e soja dos EUA, as oportunidades de negócios com a China e a dimensão do mercado mexicano, que está entre as grandes economias da América Latina. Completando a agenda, houve palestra sobre o cenário econômico e político brasileiro para o período 2019-2022, ministrada pelo economista e consultor Juan Jensen, e sobre as perspectivas para a produção, consumo, mercado interno e externo de soja e milho, ministrada pelo especialista Flávio França Jr.

“

Desde a revolução industrial, passando pelo surgimento do cooperativismo há cerca de 200 anos, até o período atual, quando se vive a era da robótica, da automação e da inteligência artificial, a palavra que move a humanidade é, sem dúvida, inovação. Não podemos mais continuar fazendo as mesmas coisas do mesmo jeito”

RENATO NOBILE

Superintendente do Sistema OCB, em palestra no HSM Expo, maior evento de gestão da América Latina



Foto: Daniela Lemke / Sistema OCB

“ **O lugar das mulheres é onde elas quiserem estar** ”

MÔNICA SOUSA

Filha de Maurício de Sousa, em palestra no 2º Summit dos Comitês Mulher do Sicredi, que teve a segunda edição realizada em Curitiba, entre os dias 6 e 7 de novembro

“ Estamos em casa. Isso faz toda a diferença na hora de aprovar um projeto agrônômico, por exemplo, pois não tem burocracia. Sem contar que as taxas são menores e temos tudo que um banco pode oferecer ”

ROGÉRIO BART

Cooperados da Credicoamo, sobre o fato da cooperativa de crédito ser dos associados da Coamo

“ Outro grande desafio para CEOs, executivos e empreendedores no cenário de transformação digital é questionar seu negócio constantemente. Nosso cérebro é programado para pensar de forma linear, e a tecnologia é programada para perseguir um crescimento exponencial. Por isso, digo que precisamos atualizar constantemente nossas verdades ”

PETER DIAMANDIS

Engenheiro, médico, empresário e co-fundador da Singularity University, em sua fala na HSM Expo 2018

“ A performance humana funciona de forma diferente dos números gerenciais. Se você tira o melhor jogador de futebol de campo, por exemplo, não só o time dele, mas todo o jogo perde uma qualidade imensa. Em algumas áreas das empresas, é parecido. Há pessoas esforçadas e na média das demais, mas há pessoas excepcionais que sozinhas podem fazer uma diferença enorme ”

LASZLO BOCK

Ex-chefe de RH da Google, em apresentação na HSM Expo 2018



Os melhores
cartões de Natal
são os que provocam
~ Sorrisos! ~

Acesse www.dentaluni.com.br, conheça nossos
diferenciais e vantagens e entenda porque a Dental Uni
é o melhor presente para a sua cooperativa!

~ Boas Festas! ~

4007 2525
(capitais e regiões metropolitanas)
0800 603 3683
(demais localidades)

www.dentaluni.com.br

 **DENTALUNI**[®]
PLANOS ODONTOLÓGICOS

Pode sorrir. A gente garante.

ANS - nº 30484

Inovando, superando e crescendo

É assim que há 55 anos construímos o futuro



Com mais de 20 mil associados e 9 mil funcionários, a C.Vale atua nos estados do Paraná, Santa Catarina, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Rio Grande do Sul e Paraguai, destacando-se na produção de soja, milho, trigo, mandioca, leite, frango, peixe e suínos.

A cooperativa mantém um abatedouro de aves com capacidade de abate de 600 mil frangos/dia, onde controla rigorosamente toda cadeia produtiva. Em 2017 o processo de agroindustrialização avançou ainda mais com a inauguração do maior e mais moderno abatedouro de peixes do Brasil, com capacidade de processamento de 150 mil tilápias/dia.

Elevar a economia brasileira e produzir alimentos com excelência. Somos a C.Vale do Brasil, para o mundo.

