

> Economia Cooperativa



Na disputa por mão de obra, cooperativas apostam em casa, diploma e carreira

Por Rosane Richetti, especial para a Gazeta do Povo

09/10/2026



Lúcia Ferres, ladeada pela filha Alice Fernanda, o sobrinho Murilho Henrique e o pai, Aparecido Ferres (Foto: Comunicação Copacol)

Manter o trabalhador na linha de produção virou um dos principais desafios das agroindústrias cooperativas. No Paraná, as 259 cooperativas quase dobraram o quadro de pessoal em uma década e somam 157.940 funcionários no primeiro semestre de 2026, mas ainda mantêm de 8 mil a 10 mil vagas abertas, conforme a sazonalidade da produção.

A pressão sobre a mão de obra ocorre em um estado que lidera o abate de frangos e a produção de tilápias no Brasil, além de ocupar a segunda posição no processamento de suínos. Em 2025, o Paraná abateu 2,29 bilhões de frangos e 12,9 milhões de suínos e produziu 209,3 mil toneladas de tilápia, segundo o IBGE.

Nas cooperativas agropecuárias, o indicador de rotatividade passou de 3,70% em junho de 2023 para 4% em dezembro de 2025. No oeste paranaense, onde se concentram grandes plantas industriais das cooperativas, chegou a 4,39%.

“O que justifica esse aumento de rotatividade? É justamente a abertura de novos postos de trabalho e a falta de mão de obra. Muitas vezes esses trabalhadores que estão em uma cooperativa acabam migrando para outra por algum diferencial, por algum benefício”, explica

João Gogola Neto, gerente de Monitoramento e Consultoria do Sistema Ocepar (Sindicato e Organização das Cooperativas do Estado do Paraná).

Dificuldade maior nos frigoríficos

A Ocepar acompanha indicadores de rotatividade e benefícios, compara os resultados das cooperativas com as médias estaduais e apresenta diagnósticos aos dirigentes em todo o Estado. Cabe a cada organização a decisão sobre como enfrentar o problema. “A decisão estratégica fica na cooperativa”, ressalta Gogola.

A dificuldade de manter trabalhadores é maior nas indústrias de proteína animal. Segundo Gogola, caso as operações industriais fossem retiradas do cálculo, o indicador das cooperativas agropecuárias ficaria próximo de 2%. Nas linhas de processamento de carnes, muitas funções ainda dependem de trabalho manual e repetitivo, enquanto os funcionários encontram outras possibilidades de emprego, com diferenças de remuneração, benefícios e distância de casa.

Na Copacol, que emprega cerca de 16,9 mil pessoas, ônibus percorrem diariamente 55 municípios do Oeste do Paraná para transportar funcionários até as unidades industriais. Alguns passam até quatro horas entre a ida e a volta. Somente os frigoríficos de aves de Cafelândia e Ubitatã processam, cada um, aproximadamente 390 mil aves por dia. Nas unidades de peixes de Nova Aurora e Toledo, são cerca de 200 mil peixes diariamente.

Cooperativa cedeu terrenos para programas de habitação

A resposta da cooperativa foi aproximar a casa do trabalho. Em 2024, a Copacol participou de um projeto que viabilizou 532 moradias, sendo 173 em Nova Aurora e 359 em Cafelândia. A cooperativa cedeu os terrenos para os empreendimentos realizados em parceria com a Companhia de Habitação do Paraná (Cohapar), a Caixa Econômica Federal e a construtora Pacaembu. Os compradores tiveram acesso a subsídios públicos e financiamento conforme os critérios do Minha Casa, Minha Vida. O projeto se soma a iniciativas desde 2008, que viabilizaram mais 203 casas, e aos 144 apartamentos para locação a valores acessíveis oferecidos em 2014.

Entre eles estava Lúcia Ferres, de 49 anos, funcionária da unidade de abate de peixes de Nova Aurora. Ela já morava na cidade, mas utilizava o ônibus que recolhia trabalhadores da cooperativa. Hoje, vai a pé, em dez minutos. A principal mudança, porém, não foi no trajeto.

Lúcia vivia com a mãe e a filha Alice Fernanda, hoje com 18 anos. Ao financiar a casa, assumiu uma despesa mensal que antes não tinha, mas conquistou o espaço que desejava para as duas. “A gente tem mais privacidade”, diz.

Para o gerente de Recursos Humanos, Júlio Cezar de Melo, morar perto da indústria significa menos tempo no transporte e mais convivência com a família. As moradias, porém, ainda atendem a uma parcela pequena dos funcionários, e a ampliação depende de novas parcerias.

Promoções na carreira e bolsas de estudo

As oportunidades de crescimento também fazem parte dessa estratégia, ao lado da remuneração compatível com o mercado e da preparação das lideranças. Nos últimos 12 meses, 1,5 mil funcionários da Copacol foram promovidos internamente, segundo Júlio. A cooperativa oferece bolsas para a primeira graduação de trabalhadores com mais de um ano de empresa, cursos técnicos em parceria com o Senai, com custeio da formação e do transporte, além de programas de pós-graduação dentro da empresa.

Isso não significa ausência de cobranças. O desafio, segundo Júlio, é fazer com que as pessoas desejem continuar na cooperativa mesmo diante das exigências do trabalho. “Hoje a gente tem uma condição de disponibilidade de emprego muito alta. Então, o nosso desafio enquanto empresa é com que as pessoas se sintam bem e queiram estar aqui conosco”, afirma.

Lúcia também aproveitou uma dessas oportunidades. Com bolsa da cooperativa, formou-se em Gestão de Cooperativas e depois concluiu outra graduação, em Recursos Humanos. Continua trabalhando na embalagem de peixes, mas espera conquistar uma função diferente com o tempo. “Eu gosto muito do meu trabalho, sabe? Eu me apeguei à cooperativa”.

Faculdade dentro da C.Vale

Na C.Vale, que emprega cerca de 15,3 mil pessoas, a escala industrial também dimensiona o desafio. No município de Palotina, sede da cooperativa, são abatidos diariamente 640 mil frangos e 240 mil tilápias. O complexo reúne mais de 8,7 mil funcionários.

Para estimular a permanência, a cooperativa levou a faculdade para dentro da empresa e oferece uma graduação em Gestão da Produção Industrial, em parceria com uma instituição de ensino, com parte das aulas durante o expediente.

A medida enfrenta um obstáculo que vai além do custo de estudar. Só em Palotina, a C.Vale recebe trabalhadores de mais de 20 municípios, e para quem passa horas no transporte a faculdade à noite pode ser inviável. A cooperativa adaptou a jornada de trabalho e os horários das aulas. “A gente libera a parte da carga horária também de trabalho para ele poder estudar”, explica o gerente de Recursos Humanos, Ricardo Pastore.

Oportunidade de ascensão na carreira para segurar os mais jovens

Maria Júlia da Silva Saudação, de 22 anos, conhece bem essa rotina. Desde que entrou na C.Vale, em março de 2022, percorria cerca de 85 quilômetros entre Perobal, onde morava com a mãe e os irmãos, e Palotina, onde trabalha no abatedouro de aves. O trajeto consumia quase duas horas em cada sentido. Agora, morando em Palotina, chega ao trabalho em cerca de vinte minutos. São três horas por dia a menos no transporte, que ela pretende dedicar a exercícios, tirar a carteira de habilitação e começar uma faculdade.

A jovem financiou uma das 1.028 casas do Residencial Bem Viver, empreendimento habitacional público entregue em julho, e a C.Vale orientou os funcionários interessados, inclusive na organização dos documentos. A vontade de permanecer na cooperativa, porém, veio antes da casa própria. Maria Júlia começou na cooperativa aos 18 anos, concluiu um curso técnico em Alimentos com apoio da empresa e hoje atua como auxiliar de controle de processos. Quer chegar à gestão da qualidade. “Não pretendo sair, pretendo subir profissionalmente aqui na empresa”, afirma.

O próprio Pastore, gerente de RH, construiu a carreira dentro da C.Vale. Começou como jovem aprendiz há cerca de 20 anos e passou por diferentes funções até chegar à gerência. Entre os exemplos recentes de crescimento interno, cita um coordenador de produção que iniciou a carreira como auxiliar.

Além da graduação, a cooperativa mantém programas de alfabetização e apoio a funcionários que não concluíram o ensino fundamental. Ainda oferece apoio familiar, assistência à saúde, alimentação, transporte e prêmio por assiduidade. O indicador anual de retenção acompanhado pela C.Vale melhorou mais de oito pontos percentuais nos últimos três anos. Pastore relaciona o resultado ao conjunto das medidas adotadas.

Imigrantes de mais de dez países

As vagas nas agroindústrias também oferecem oportunidades a imigrantes que chegam ao Brasil em busca de trabalho. Ao final de 2025, mais de 10,5 mil estrangeiros trabalhavam nas cooperativas agropecuárias do Paraná, equivalentes a 8,98% dos funcionários do ramo. Em algumas cooperativas do oeste do estado, essa participação chegou a 28%, segundo o Sistema Ocepar.

Só na C.Vale trabalham hoje mais de 1,4 mil venezuelanos, além de imigrantes de outras nacionalidades. São profissionais de mais de dez países. Entre eles está Julifer Coromoto Partidas de Rovayo, que chegou ao Brasil em janeiro de 2021 com o marido e os dois filhos. A família deixou a Venezuela porque o marido, médico, estava gravemente doente e precisava de um transplante de fígado. Sem recursos para continuar custeando os medicamentos no país de origem, decidiram partir.

A oportunidade na cooperativa surgiu durante a passagem pelos abrigos da Operação Acolhida, em Roraima. O cadastro para o emprego ocorreu em Boa Vista. Hoje, Julifer e os dois filhos trabalham no abatedouro de aves, em Palotina.

No início, a família morava em uma casa disponibilizada pela cooperativa em Francisco Alves, a cerca de uma hora do trabalho. Depois, financiou um imóvel no Residencial Bem Viver, em Palotina. O trajeto até a indústria caiu para 15 minutos.

“Já estamos morando na casa; descansamos mais por estarmos a apenas 15 minutos da empresa”, relata Julifer.



Julifer com marido e filhos: "aqui crio raízes" (Foto: Assessoria de Imprensa / C.Vale)

"Aqui crio raízes. Só temos que agradecer ao Brasil"

A C.Vale apoia a renovação de documentos dos funcionários estrangeiros e desenvolve um projeto de adaptação ao português em Francisco Alves. Para Leandro Macioski, gerente de Desenvolvimento Humano do SESCOOP/PR, a permanência dos estrangeiros depende de qualificação, adaptação cultural e condições de moradia. Por isso, o Sistema OCEPAR estruturou o projeto Emprega + Coop, que inclui o programa Cooperativa sem Fronteiras. A iniciativa articula cooperativas, prefeituras e outros parceiros para atração, permanência e integração desses trabalhadores.

Julifer e a família continuam estudando português, a maior dificuldade desde a chegada. Com trabalho e casa própria em Palotina, ela já decidiu onde pretende ficar. “Aqui crio raízes, aqui estabeleço minha família. Só temos que agradecer ao Brasil”. (*Jornal Gazeta do Povo*)