

# As mulheres fazendo história. Relatos que inspiram



**A** Copédia tem 53 anos de História construída pelo trabalho no fomento à produção primária, políticas de capacitação humana e ações planejadas quanto ao presente e futuro. Uma realidade na vida da organização é o crescente aumento de mulheres ocupando cargos importantes na empresa. Poucas cooperativas oferecem oportunidades às mulheres colaboradoras e associadas quanto a Copédia.

Tem mulheres nos conselhos de

administração, fiscal e ética e exercendo cargo de gerência de setores e unidades. “A Copédia conta com diversas mulheres em cargos importantes pela visão, capacidade, dedicação e sensibilidade. “Vamos continuar oferecendo espaço para que elas nos ajudem a construir uma cooperativa forte hoje e sempre”, ressalta o presidente do Conselho de Administração, Vanduir Martini. A mulher na Copédia, segundo ele, tem vez e voz e por isso está presente em cargos importantes.

**Reportagem Especial**



## EXPEDIENTE

## CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

## PRESIDENTE

Vanduir Luis Martini

## 1º VICE-PRESIDENTE

Ademar da Silva

## 2º VICE-PRESIDENTE

Valdemar Bordignon

## DIRETOR GERAL

Flávio Marcelo Zenaro

## DIRETOR ADMINISTRATIVO E FINANCEIRO

Adriano Miguel Vilbert

## SECRETÁRIO

Vilmar Camillo

## CONSELHEIROS

Idilse Salette Canton Mosele

Carlos Filipini

Rogemar Hann

Paulo Nadir Zago

Jucilei Galante Lorenzetti

Revelino Luiz Abatti

Eliseu Luiz Balestrin

Daniel Guesser

## CONSELHO FISCAL

Neimar Garbin

Valdir Antunes da Cruz

Gelsi Lurdes Maltauro

Fernanda Ribeiro Basso

Edmilson José Ferronato

Itacir Carlos Danielli

## REDAÇÃO

Herter Antunes

herter.antunes@coperdia.com.br

## JORNALISTA RESPONSÁVEL

Herter Antunes

Reg. Prof. 0002911/SC

## DIAGRAMAÇÃO

Tarcio Eduardo Baron

tarcio.baron@coperdia.com.br

Reg. Prof. 02501/SC

## ENDEREÇO

Rua Dr. Maruri, 1586

89700-156.

Fone: 49 - 3441-4200

## TIRAGEM

13.000 exemplares

## PUBLICAÇÃO

Virtual Propaganda e Publicidade

COPÉRDIA

site - www.coperdia.com.br  
 e-mail - coperdia@coperdia.com.br  
 tel/fax - (49) 3441 4200  
 Rua Dr. Maruri - 1586 - Centro  
 CEP 89 700-000  
 Concórdia - Santa Catarina

# Iniciamos o ano com desafios dispostos a repetir os bons resultados de 2020

Vanduir Martini, Presidente do Conselho de Administração



O ano mal começou e já estamos diante de muitos desafios. E que bom que é assim! Com uma agenda repleta de compromissos, metas e desafios acomodação não faz ou fará

parte da nossa rotina diária.

Para começar a gente não sabe como será a evolução, retração ou estagnação do coronavírus. Iniciamos o ano com muitas dúvidas. Estamos na torcida pela chegada de uma vacina que estabeleça o controle da Covid-19, que devolva a paz e a normalidade à saúde mundial.

Mas estamos ainda no campo experimental porque nenhum laboratório dá garantias definitivas de uma vacina que se aproxime dos 100% de eficiência. Então o nosso papel enquanto dirigente é estar preparado e estruturar as empresas para enfrentar as mais diferentes situações. Do fim da pandemia, passando pelo alongamento da epidemia ou redução gradativa do avanço do coronavírus.

Em relação à produção de grãos, leite e carnes temos uma expectativa boa de manter os níveis de exportações, especialmente, carnes e, assim, continuar o bom momento vivido pelo setor. Tem a questão

cambial que precisa ser observada e que tem reflexos diretos no preço final das commodities. Os EUA têm um novo presidente e as políticas podem mudar com decisões que impactem no agro brasileiro.

Grãos é uma questão importante para Santa Catarina que tem um déficit de milho anual da ordem de 4 milhões de toneladas em safras sem estiagem. Esse ano, provavelmente vamos ampliar essa dependência em função da falta de chuva que afetou o plantio de milho do cedo e vai acarretar aumento nos custos de produção de leite e carnes. Haverá menos produto e caro.

Sobre carnes há uma quase certeza de que continuarão valorizadas, afinal, existe um cenário de exportações igual ou próximo dos volumes exportados em 2020. Países compradores sinalizam com a continuidade das importações o que é bom. Torcemos para que Joe Biden não seja um "inimigo" do Brasil no comércio de carnes com a China, entre outros. De todo o modo, cabe a nós, continuar fazendo bem a nossa parte que é produzir produtos de alta qualidade e assim ampliar os horizontes mundiais com novos interessados pelos produtores brasileiros.

A Copérdia continuará desempenhando o seu papel de protagonista no campo. Vai melhorar sua estrutura de lojas para bem atender os cooperados, continuará investindo

na capacitação dos produtores, colaboradores e dirigentes, estará atenta às oportunidades de negócios e manterá sua política de apoio permanente aos associados conferindo condições de produzir mais e melhor.

Enfim, o nosso trabalho será norteado pelos pilares da gestão que são velocidade nos processos, aproximação do quadro social e consolidação do trabalho. Com esses parâmetros, uma equipe capaz e dedicada e um quadro social que acredita na cooperativa, temos todas as condições de repetir em 2021 o sucesso alcançado em 2020.

Por fim, e não menos importante, abrimos um espaço na edição do Jornal Copérdia, para mostrar as oportunidades que a Copérdia oferece às mulheres. Temos presença feminina nos três conselhos, Administração, Fiscal e Ética e diversas colegas exercendo a função de gerente de setor e unidades. A Copérdia oferece oportunidade para todos e tem convicção de que a mulher tem muito a contribuir para com a organização, por isso, faculta espaços importantes para que elas continuem conosco escrevendo a História da cooperativa a muitas mãos e com a sensibilidade, dedicação e competência. A Copérdia é uma empresa de homens e mulheres e elas, merecidamente, ocupam espaços importantes na estrutura social e administrativa da organização.

## ▶▶ LAÇOS E PARCERIAS

### Prefeito Rogério Pacheco, visita Copérdia



Mauro Martini, Vanduir Martini e Rogério Pacheco

O prefeito de Concórdia Rogério Pacheco, acompanhado do secretário de Desenvolvimento Agropecuário, Mauro Martini, esteve na Copérdia no dia 12 de janeiro. O objetivo da visita foi manter a boa relação e fortalecer parcerias. "Sabemos o que a Copérdia representa em nível de município, Estado e País, bem como o impacto no agronegócio. Em nossa gestão priorizamos o incentivo aos produtores por meio de melhorias nas estradas e dos asfaltos rurais já concluídos e outros que serão executados, para escoamento da produção", comenta Pacheco.

No encontro também foi abordada a parceria para o próximo Tecnoeste, que será realizada em fevereiro de 2022.

O presidente da Copérdia, Vanduir Martini, ressalta a ótima relação que a Copérdia mantém com a administração municipal de Concórdia e boas parcerias. "Foi uma visita de cortesia do prefeito Rogério Pacheco e do Secretário de Agricultura, Mauro Martini, mas também uma conversa sobre a continuidade das parcerias que tem como grandes beneficiados os produtores rurais do município", afirma.



## ► Idilse Salete Canton Mosele

Idilse tem longos anos enquanto cooperativista, líder e conselheira. Segundo ela, a Copérdia tem um olhar especial sobre as mulheres e gera oportunidades para quem estiver preparada. “Sou associada de uma filial (Ipumirim) onde a gerente é uma mulher e não deixa nada a desejar no cargo”, avalia. Ela observa que a Copérdia tem oportunizado às mulheres vagas nos conse-

lhos e gerências. “A Copérdia abre espaço para que as mulheres assumam cargos iguais aos exercidos pelos homens”, assinala. Sobre a presença de mulheres nos conselhos Idilse defende a participação feminina. “Acho importante que cada vez mais mulheres assumam estes cargos em iguais condições que os homens. Hoje em nas propriedades as mulheres tomam decisões em consenso

com os maridos e podem fazer o mesmo na cooperativa”, pontua. Ela ressalta também que, enquanto conselheira, tem que ser exemplo para as demais mulheres associadas sendo fiel, conhecendo e defendendo a cooperativa. “Não estamos disputando vaga, mas entendo que as mulheres devem ter representatividade na Copérdia e no sistema cooperativo”, finaliza.



## ► Jucilei Galante Lorenzetti



Jucilei Galante Lorenzetti é associada da Copérdia há oito anos e é membro do Conselho de Administração há dois anos. Sobre o aproveitamento das mulheres nos quadros da Copérdia Jucilei avalia como uma iniciativa positiva. “É importante e necessário dar oportunidade às mulheres com capacidade para gerenciar setores e filias. É positivo observar que mulheres competentes e lutadoras têm na cooperativa”, opina. Ela afirma que a Copérdia valoriza os bons profissionais. “Valorizando as colaboradoras e sócias, preparando-as

e oferecendo espaço para elas crescer dentro da cooperativa, através do movimento feminino ( núcleos femininos) Conselheiras de Ética, Conselheiras Fiscais e ADM e tendo mulheres como gerentes das unidade é importante”, assinala. Jucilei destaca a importância das mulheres ter espaço nos conselhos. “Acho de extrema importância a presença das mulheres nos conselhos como é o caso da Copérdia, comprovando que estamos à frente em relação as demais cooperativas do Brasil”, comenta. A conselheira dá uma dica às mulheres da Copérdia. “As mulheres não devem se sentir inferior ao mundo masculino e sim andar junto com os homens. Devemos nos valorizar, mostrar capacidade e que merecemos fazer parte e colaborar nas decisões da Copérdia”, aponta e conclui afirmando que ainda existe espaço a ser explorado pelas mulheres. “Existe espaço em áreas importantes da cooperativa. Já temos mulheres nos conselhos e à frente de filiais e setores, mas ainda não temos nenhum na diretoria executiva”, finaliza.

## ► Neiva Salete Zachy Cavalli

Neiva Cavali está na Copérdia há 30 ANOS e na condição de gerente de auditoria interna há 20 anos. Ela elogia a política da casa de oportunidades oferecidas às mulheres. “É positiva. Não há restrições, depende da capacidade individual para exercício da função”, relata, afirmando que a Copérdia valoriza o talento feminino. “Sim. Há representatividade em todas as áreas da Cooperativa”, comenta, realçando que é importante e necessário a presença de mulheres nos conselhos da cooperativa. Neiva deixa uma dica às colegas. “Acredite na sua determinação e capacidade, sempre”, assinala, pontuando que a “Copérdia não bloqueia a oportunidade” pelo fato de ser mulher, mas com certeza há ainda muito espaço para inserção das mulheres”, observa.



- **HIDRAVAC**  
Drench de consumo voluntário
- **PRADOLAC**  
Hidratação de bezerros
- **FLORAVAC**  
Probiótico para equilíbrio da flora intestinal

0800 646 2026

laboratorioprado.com.br

**PRADO**  
saúde animal

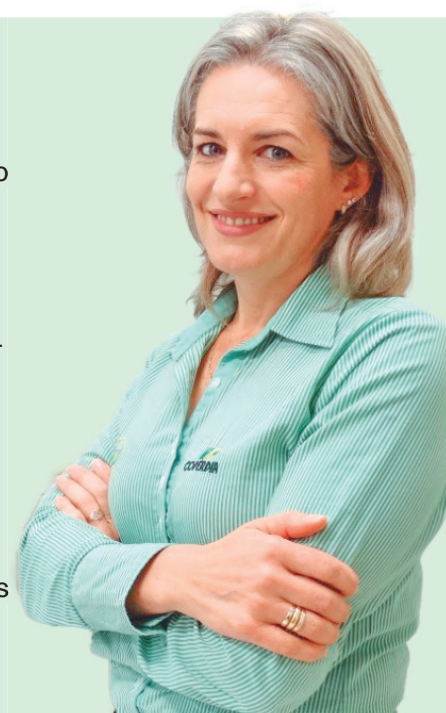


## ► Débora Brandalise

Débora Brandalise está na Copérdia há 26 anos e há sete na gerência financeira na matriz. Segundo ela, a Copérdia valoriza as mulheres. “A Copérdia oferece oportunidade às mulheres, mas falta incentivo para ter mais mulheres em cargos de gestoras. Com o tempo as mulheres buscaram profissionalização diminuindo a desigualdade de gêneros mostrando que as mulheres têm condições de exercer as mesmas funções que os homens”, analisa. Débora vê valorização das mulheres na cooperativa. “As mulheres estão

conquistando o seu espaço. Elas estão nos conselhos, gerências, comercial, assistência técnica.... atividades que até pouco tempo eram exercidas só por homens”, analisa. Sobre a presença de mulheres nos conselhos, ela é enfática. “As mulheres estão participando da gestão das propriedades, conquistando espaço dividindo o tempo com os afazeres da casa e da família e podem contribuir com a cooperativa”, afirma. Para suas colegas, Débora sugere que encarem os desafios sem medo, busquem conhecimento e demons-

trem interesse pela função que almeja. A Copérdia faz um trabalho com as esposas de associados há mais de 30 anos o que fortaleceu os laços e incentivou as conquistas do espaço feminino. Algumas mulheres não acreditam no potencial que têm, criam bloqueios em função dos negócios desenvolvidos pela Copérdia. Muitas veem nossas atividades como sendo masculinas. Deveríamos pensar num programa que desenvolva o talento e promova a segurança das mulheres, quebrando esse paradigma”, ressalta.



## ► Mara Lúcia Suzana Battisti



Mara Lucia Suzana Battisti está na Copérdia há 22 anos e há sete enquanto gerente do posto de combustíveis de Itá. Sobre o espaço que a Copérdia oferece às mulheres ela relata. “A grande maioria das mulheres líderes na Copérdia começou na base, assim como eu, então a política da Copérdia é de valorização do trabalho das mulheres colaboradoras”, salienta, afirmando que a cooperativa reconhece o

potencial feminino. “Temos muitas mulheres que ocupam cargos importantes na Copérdia, especialmente nos últimos anos”, pontua. Mara vê com bons olhos a presença de mulheres nos conselhos da Copérdia. “Vejo que as mulheres conseguem ter uma visão diferenciada dos negócios o que contribui com o desenvolvimento da cooperativa”, afirma. Ela deixa uma dica às mulheres colaboradoras. “Sejam dedicadas, honestas e não tenham medo de enfrentar desafios sempre colocando o profissionalismo em primeiro lugar. Ainda precisamos avançar, temos muitas mulheres com capacidade que precisam de incentivo para se encorajar e enfrentar os desafios”, relata.

## ► Fernanda Ribeiro Basso

Fernanda é associada da Copérdia há oito anos e está há um no Conselho Fiscal pela região de Concórdia. Ela assinala que a política da Copérdia em abrir espaços às mulheres é acertada. “É positiva! Uma oportunidade que valoriza as mulheres nos conselhos e nos cargos de gerentes”, observa. Entendo que a Copérdia valoriza as mulheres que estão inseridas no conselho de administração, fiscal e Ética”, diz, reforçando que é importante a presença feminina nos conselhos. “Acho importante a troca de experiência, conhecer e colaborar com a cooperativa”, afirma, lembrando que ser fiel à organização amplia as chances de ter boas oportunidades. Fernanda conclui afirmando que o espaço que a Copérdia oferece às mulheres é generoso porém faz uma sugestão. “Hoje é ideal, mas com o tempo seria importante abrir mais espaço para as mulheres em todos os níveis”, finaliza.



## ► Meri Fátima Grando

Meri Fátima Grando está na Copérdia há 33 anos e na gerência do Super Copérdia há 15 anos. Em relação as oportunidades que a organização oferece às colaboradores ela é taxativa. “Falo por mim. Desde que demonstrei interesse em ser gestora e me dediquei para isso, as oportunidades apareceram”, relata. Ela afirma que os colaboradores têm oportunidades de se manifestar, contribuir e, principalmente, respeitados. Sobre a participação da mulher nos conselhos, Meri Fátima entende que é de

saudável à cooperativa. “As mulheres possuem, na maioria das vezes, um olhar mais criterioso, detalhista e porque não dizer, mais humano”, observa. Como dica às colegas, ressalta que depende muito da vontade e da preparação de cada mulher para aproveitar as oportunidades. “Em primeiro lugar, demonstrar interesse, não ter vergonha de manifestar essa vontade e se preparar, conhecer a Cooperativa, sua história, seus pilares, seus negócios e propósitos”, conclui.





## ►► Beatriz Ausvald



Beatriz está na Copérdia há oito anos e é gerente da unidade de Papanduva há seis. Sobre o aproveitamento de mulheres em cargos na cooperativa, ela destaca a valorização. “A Copérdia é uma empresa aberta às inovações e temos mulheres em cargos de gerência. A cooperativa é pioneira na valorização das mulheres no agronegócio em nossa região”, salienta, ressaltando a igualdade com os homens. “A participação das mulheres no sistema cooperativo e no agronegócio cresce a cada dia, e a Copérdia acompanha este movimento proporcionando a nós mulheres as mesmas oportunidades e ocupações em relação aos homens”, afirma. Beatriz vê com bons olhos a presença de mulheres nos conselhos. “Excelente. Muitas propriedades são administradas por mulheres e elas estão preparadas para ocupar postos no mercado e somar em todas as funções. A Copérdia valoriza a mulher do campo, elas estão presentes nos conselhos de administração, fiscal e ética”, relata e deixa uma dica às colegas. “Não desistam nunca. O percurso que percorri até o momento na Copérdia foi uma experiência enriquecedora. Me orgulho muito de fazer parte”, revela.

## ►► Samara Romani

Samara Romani é colaboradora da Copérdia há 11 anos e responde pela gerência do setor ambiental e qualidade na matriz há um ano. Ela comenta sobre a política da Copérdia em relação às mulheres. “Justa e igualitária. A Copérdia busca profissionais preparados para os cargos que precisa sem levar em consideração gênero, raça, política ou questões religiosas”, ressalta, afirmando. “Hoje as mulheres vêm ganhando espaço no meio agrícola, serviços de campo e negócios, setor dominado por homens num passado recente por ser considerado um trabalho pesado. As mulheres vêm mostrando que gerenciam e trabalham de forma igualitária e a Copérdia reconhece. Fazendo acontecer com ética e profissionalismo tem espaço para todos, independente de gênero”, pontua. Samara é favorável à presença de mulheres nos conselhos. “A presença feminina é importante com suas experiências e conhecimentos que possuem e podem contribuir. Geralmente associados possuem atividades diferentes e as mulheres desempenham várias delas. Elas têm pontos de vista diferentes e agregam na tomadas de decisões e planejamentos da Cooperativa”, afirma. Ela deixa uma dica às colegas. “Trabalhar com amor, compromisso e dedicação, independente da função você exerce. Sempre

tem alguém observando seu trabalho e quando surgir as oportunidades será reconhecida. As vezes leva tempo, precisamos estar preparadas, buscar conhecimento, estudar, nos aperfeiçoar mantendo a humildade e cooperando com os colegas”, finaliza afirmando que a Copérdia oferece oportunidades, mas diz que os homens são mais determinados, mas existem vagas e cargos. A tecnologia fez com que o trabalho ficasse muito mais automatizado e cada vez menos braçal, isso favoreceu também a inclusão das mulheres, vejo que existem muitas oportunidades ainda para mulheres ocuparem cargos de gerência na Cooperativa”, assinala.



auroraalimentos.com.br



T12.com.br

“Eu nunca entreguei leite para outra empresa, só para a cooperativa”

*Jerônimo*  
é cooperado da Cooper A1,  
cooperativa filiada ao Sistema Aurora.



Sabe por que eu tenho orgulho em ser Aurora? Vem ouvir!

Hoje estamos mais juntos do que nunca.

É a força da cooperação que está transformando o presente e um futuro ainda melhor.





## ► Márcia Fiorentin



Márcia Fiorentin está na Copérdia há sete anos e meio e, desde de seu ingresso, atua como gerente do setor de Recursos Humanos, na matriz. Segundo ela, na Copérdia todos (homens e mulheres) têm as mesmas oportunidades e assegura que a organização valoriza, sim, as mulheres. “Copérdia valoriza as mulheres, elas são envolvidas nos processos da cooperativa e têm a mesma oportunidade de desenvolvimento que os demais colaboradores”, assinala. Em relação a presença de mulheres nos conselhos, Márcia vê de forma positiva. “Excelente! É importante a diversidade de gênero para que os resultados e planejamentos sejam mais eficientes e a inclusão das mulheres nos conselhos reforça esse conceito além de contribuir para a tomada de decisões”, ressalta. Márcia dá uma dica às colegas que têm como objetivo ser gestoras no futuro. “Não desistir nunca do sonho, buscar realizá-lo de forma competente, se dedicando e buscando conhecimentos para aprimorar suas competências e habilidades”, pontua informando que a Copérdia fechou 2020 com 22% dos cargos de liderança preenchidos por mulheres o que, segundo ela, demonstra as oportunidades oferecidas, contudo, ressalta que é uma via de mão dupla, da oportunidade da cooperativa e do preparo e interesse das mulheres.

## ► Gelsi Lurdes Maltauro

Gelsi Lurdes Maltauro é líder dos núcleos femininos há seis anos, foi conselheira de ética por três e atualmente compõe o Conselho Fiscal da Copérdia. Ao todo, são dez anos de vínculo com a cooperativa. Ela elogia a política de aproveitamento das mulheres nos conselhos e cargos de gerente. “Avalio de forma positiva, porque a mulher é mais detalhista e tem uma visão mais ampla”, afirma. Para Gelsi, a Copérdia é uma empresa que valoriza o talento feminino. “A Copérdia tem no quadro de colaboradores um número significativo de mulheres e várias delas ocupam cargos de gerentes de filiais, supermercados, unidades de beneficiamento de sementes, silos, setor social e conselhos”, observa. A conselheira diz ainda que é gratificante ver crescer o número de mulheres presente nos conselhos. “Começou timidamente em 1999 com uma mulher no conselho de ética, em 2006 uma no conselho fiscal e em 2011 a primeira no conselho de Administração. Hoje temos sete mulheres no Conselho de ética, duas no conselho Fiscal e duas no conselho de Administração. Este crescimento se deve a capacidade de cooperação, trabalho em equipe e de uma maior predisposição às mudanças”, relata deixando uma dica às mulheres. “Exercer o cargo que ocupa por menor que seja com ética, responsabilidade, comprometimento e capacitação técnica constante. Com o crescente número de mulheres se especializando e se preparando em todos os setores, a Copérdia também precisará ampliar vagas em cargos relevantes a estas mulheres no futuro”, conclui.



## ► Franciely Moschen

Franciely Moschen é colaboradora há 12 anos e está na gerência da Unidade de Beneficiamento de sementes, em Capinzal há um ano. Sobre a política de aproveitamento das mulheres nos conselhos e gerência, Franciely tem uma visão voltada à competência. “Acredito que a política da Copérdia é baseada em competência e oportunidades”, assinala e comenta sobre a valorização da cooperativa às mulheres. “A Copérdia é uma empresa que valoriza as pessoas, acredito que a maior discriminação que pode ocorrer com uma pessoa é não valorizar seu potencial, e a Copérdia sabe organizar as competências sem olhar para gênero ou cor. Quando fui contratada como engenheira agrônoma, em minha primeira experiência de trabalho, éramos em quatro profissionais do gênero feminino na Copérdia, raridade para a função, e na Copérdia já havia cinco outras gerentes de unidades”, pontua. sobre a presença de mulheres nos conselhos ela observa. “Além de acreditar na igualdade de gêneros por competência a Copérdia valoriza a visão feminina nos negócios e esta empatia faz com que o cooperativismo cresça”, ressalta deixando uma dica. “Acredite em sua intuição, trabalho e principalmente foco, pois suas competências serão valorizadas e deve vir naturalmente”, diz observando. “Sempre existe potencial de melhorias, inclusive quando se fala em visão feminina... queremos chegar aos cargos de direção no futuro”, finaliza.



## ► Driane Muraro

Driane está na Copérdia há 18 anos e é gerente há 15 anos na unidade Ipumirim. Sobre o aproveitamento das mulheres em cargos na cooperativa ela diz. “A Copérdia sempre incentivou a participação das mulheres em todos os setores sem distinção de gênero, cada colaborador se molda dentro do crescimento pessoal que deseja. Nas gerências tem a mulher independente da área de atuação, embora alguns setores sejam mais para homens as mulheres mostram sua igualdade na gerência e condução com eficiência”, comenta. Ela reconhece que a valorização é uma realidade. “Sempre houve a valorização com mulheres nos conselhos, diretoria, gerência, nos programas de Treinee. Incentiva a participação cada em cargos de liderança”, realça. Driane defende a presença da mulher nos conselhos. “A participação motiva a mulher a mostrar que pode e deve ter o mesmo respeito, responsabilidade e participação independente do cargo ou setor de atuação. Essa presença nos representa”, afirma. Ela deixa dicas às colegas. “Dedicação, disciplina, objetivos claros com o poder que tem de ser multifuncional usando o equilíbrio entre razão e emoção que sabe lidar muito bem”, pontua, concluindo sugerindo uma maior participação da mulher nos quadros da cooperativa. “Embora a Copérdia incentive a participação feminina encontramos obstáculos pessoais que as vezes nos limitam para cargos gerenciais. A evolução é constante mas nosso espaço será cada vez maior pelas habilidades natas de lidar com muitas situações e assuntos ao mesmo tempo”, finaliza.



## ► Elisane Salete Squena



Elisane está na Copérdia há dois anos, tempo que também exerce a função de gerente da filial de Ipira. Sobre o aproveitamento de mulheres em cargos da cooperativa ela reconhece avanços. “Cada vez mais as mulheres estão ganhando espaço nas empresas, e fica claro que podemos e fazemos a diferença em um universo que até pouco tempo era dominado por homens”, aponta. Ela afirma que se sente valorizada enquanto mulher na Copérdia. “Sim, com certeza a Copérdia valoriza as mulheres, sempre que surgem

vagas, todos temos oportunidade. Não somos medidos por gênero e sim pela nossa capacidade de resolver conflitos, tomar decisões e principalmente de liderar e repassar conhecimento”, assinala. Em relação a presença de mulheres nos conselhos, Elisane diz. “É importante ter espaço para as mulheres nos conselhos. É sábio que as mulheres tendem a ter uma visão, por vezes mais ampla, mais intuitiva e, por isso, a importância de mulheres nos conselhos e gerências. Trazemos a emoção mais presente em nosso dia a dia, trazemos as mulheres para dentro de nossa Cooperativa mostrando que tem espaço para elas criando um ambiente mais familiar”,

pontua. Finalizando deixa uma dica. “Vem com tudo colega! Você não tem ideia de tudo o que pode conquistar, aprender e ensinar. Não tenhas medo, juntos somos mais fortes e cooperar é nosso lema. Em nossa cooperativa estamos sempre prontos a cooperar, afinal quando nosso colega cresce, nossa cooperativa cresce. Juntos somos muito mais fortes. O céu e o limite para quem não tem medo de sair da sua zona de conforto”, conclui, afirmando que as mulheres têm espaços e, ainda precisam desmistificar alguns panoramas, por vezes ainda enfrentamos situações de machismos, onde temos que provar algo a mais em relação aos homens.

## ► VERA MORAIS

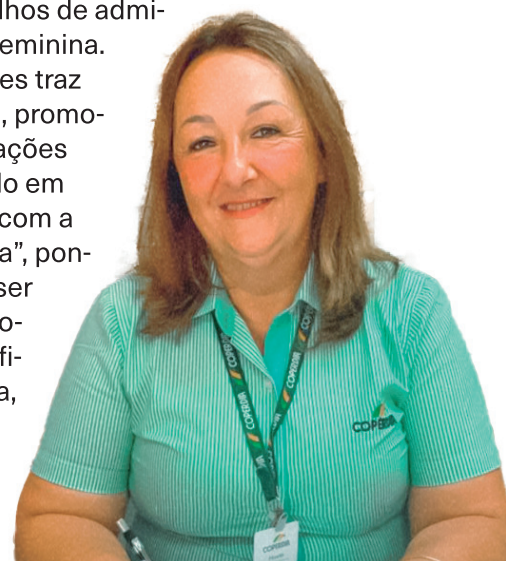
Vera é colaboradora da Copérdia há 36 anos e atua como Secretária Executiva desde 1999, e em 2010 assumiu a gerência do setor social. Sobre o aproveitamento de mulheres em cargos de gerente, Vera destaca a competência das colegas. “Considero a política da Copérdia a mais justa do sistema cooperativo pelas oportunidades de crescimento a todos os colaboradores, sem distinção de sexo. E as mulheres que se destacam têm oportunidade de crescimento profissional pela competência e conhecimento”, relata. Ela afirma que a cooperativa valoriza o talento feminino. “Me considero um exemplo. Iniciei o trabalho como auxiliar administrativo na Loja Matriz e tive oportunidade de crescer e alçar novos voos pelo esforço, conhecimento”, diz. Vera defende a participação de mulheres nos conselhos. “A Direção teve a sensibilidade de perceber a importância da presença da mulher na Cooperativa, ela que é um dos pilares da família na propriedade. A participação nos conselhos foi uma conquista das mulheres através do trabalho social/educacional realizado levando conhecimento, melhorando a autoestima e empoderando as mulheres”, salienta e faz um lembrete às colegas. “Sejam dedicadas, busquem conhecimento, tenham foco na carreira profissional. A mulher sofre mais com a autocobrança, por sentimento de inferioridade, do que com a pressão externa. Tive uma educação familiar livre, sempre incentivada a estudar e a conquistar a minha independência financeira e a conquistar o meu espaço”, pontua. Ela finaliza elogiando a política da Copérdia em dar espaço às mulheres. “A Copérdia oferece oportunidades e o fato de ser mulher não é impedimento para o sucesso profissional. A mulher precisa estar preparada para atender os requisitos exigidos pela determinada função, habilidades técnicas, comportamentais e conciliar a vida pessoal e profissional”, finaliza.



## ► MARLI TERESINHA MAGRO SENSOLO

Marli tem 39 anos de Copérdia e há 13 está na gerência do silo de Concórdia. Sobre a política de aproveitamento das mulheres colaboradoras nos quadros da Copérdia, ela ressalta. “É uma importante oportunidade de crescimento e respeito a diversidade no ambiente de trabalho”, comenta reconhecendo que a Copérdia realmente valoriza a mulher. “Sim, pois além de oportunizar às colaboradoras, investe em capacitações e empoderamento através do setor social, o programa dos núcleos femininos que faz toda a diferença na formação e preparação das mulheres”, assinala.

Em relação a presença de mulheres nos conselhos de administração, fiscal e ética, Marli defende a inserção feminina. “Acredito ser positiva, pois a presença das mulheres traz novos pontos de vista, ideias novas aos conselhos, promovendo os valores que garantem o cuidado nas relações com colaboradores, cooperados e clientes, levando em consideração a responsabilidade e preocupação com a qualidade dos serviços prestados pela Cooperativa”, pontua. Ela deixa uma dica às colegas. “Se permitam ser desafiadas, lembrando que devem buscar o autoconehecimento, ter confiança, força de vontade, qualificação, mostrando ser um diferencial à Cooperativa, pois a competência e o reconhecimento serão consequências. A Copérdia oferece espaços para crescimento”, ressalta.



## ► ESTER R. P. DEBASTIANI

Ester está na Copérdia há 15 anos e responde pela unidade de Três Arroios, RS, há nove. Ela se refere a política de aproveitamento de mulheres na Copérdia como importante. “Na minha opinião poderia ser dado mais oportunidade a nós mulheres, pois pelo número de mulheres no quadro de colaboradores da Copérdia ainda temos poucas na função de gerente”, opina, realçando o espaço oferecido nos tempos atuais. “Temos oportunidade de integrar diversas áreas e setores dependendo do esforço e interesse de cada uma”, diz, defendendo a presença da mulher nos conselhos. “Acho interessante, pois as mulheres têm mais visão em certos aspectos e é bom ter a opinião delas nos processos”, avalia. Ester deixa uma sugestão às mulheres da cooperativa. “Não pense que é fácil, mas com esforço e dedicação conseguem superar as dificuldades que aparecem pelo caminho. Aceite o desafio que você chega lá”, afirma, concluindo que “Ainda é necessário algum avanço para uma igualdade maior”.





## ▶ VALORIZAÇÃO

# Martini defende espaço às mulheres mas pede foco e preparação para brilhar



O presidente Vanduir Martini é um defensor da presença de mulheres em todos os quadros da cooperativa, seja nos conselhos ou gerências de setores e unidades.

“As mulheres conquistaram espaço estão mostrando competência e as organizações precisam da visão, sensibilidade e serenidade delas para solucionar questões enquanto gestoras”, avalia.

A Copérdia, segundo o dirigente, há tempo vem abrindo espaço às mulheres nos conselhos e em cargos de gerentes de unidades. “Por vezes temos

um projeto de inclusão para a mulheres e acabamos falhando. Mas, enquanto eu presidir a cooperativa, o objetivo é ampliar a participação delas em todos os níveis”, assinala.

Segundo ele, a política da Copérdia é ter as mulheres de uma forma mais presente nas decisões da organização, presente com ideias e participando da tomada de decisões. Para tanto, ressalta que é fundamental as mulheres conhecerem bem a cooperativa, sua importância para a família e as comunidades a partir de sua sensibilidade.

O dirigente aponta ainda que as mulheres chegam com uma força diferente, com novas ideias, soluções em relacionamento e suporte à diretoria em todas as iniciativas e decisões. “A opinião feminina, enquanto líder na família e na Copérdia, seja no quadro de colaboradores ou no quadro social, sempre

tem papel relevante e decisivo produzindo resultados melhores e mais harmonia no trabalho”, salienta. Contudo, Martini, assinala que elas precisam estar preparadas conhecendo a cooperativa para assim pleitear espaços maiores. “Precisamos das mulheres, mas elas precisam se preparar e demonstrar que querem e têm o perfil ideal para as funções e cargos importantes na cooperativa”, afirma.

O presidente afirma ainda que pretende ampliar o espaço para as mulheres e admite que no passado pode ter faltado sensibilidade para adotar um modelo de aproveitamento delas de forma mais ampla na cooperativa. “Asseguro que as mulheres vão continuar tendo oportunidades na Copérdia na nossa gestão porque acreditamos na sua capacidade de contribuir para melhorias na organização”, finaliza.

## INFORMAÇÃO, CONSCIENTIZAÇÃO E ATITUDE.

[www.portalsyngenta.com.br](http://www.portalsyngenta.com.br)

### ADVERTÊNCIAS

#### PROTEÇÃO À SAÚDE HUMANA, ANIMAL E AO MEIO AMBIENTE

- Não permita que menores de idade trabalhem na aplicação deste produto.
- Mantenha afastadas das áreas de aplicação, crianças, animais domésticos e pessoas desprotegidas.
- Use Equipamentos de Proteção Individual (EPI's).
- Não coma, não beba e não fume durante o manuseio do produto.
- Não desentupa bicos, orifícios ou válvula com a boca.
- Primeiros socorros e demais informações vide rótulo, bula e receita.

- Evite a contaminação ambiental, preserve a natureza.
- Não utilize equipamentos de aplicação com vazamentos.
- Não lave as embalagens ou equipamentos em lagos, fontes, rios e demais corpos d'água.
- Aplique somente as doses recomendadas.
- As embalagens vazias deverão ser enxaguadas três vezes e a calda restante deve ser acrescentada à preparação a ser pulverizada (tríplice lavagem).
- Descarte corretamente as embalagens e restos de produto. Não reutilize as embalagens vazias.

- Periculosidade ambiental e demais informações vide rótulo, bula e receita.

Leia atentamente o rótulo, a bula e o Receituário Agrônomo, ou faça-o a quem não souber ler.



CONSULTE SEMPRE UM ENGENHEIRO AGRÔNOMO. PRODUTO DE USO AGRÍCOLA. VENDA SOB RECEITUÁRIO AGRÔNOMICO

Classificação Toxicológica (Ministério da Saúde)  
Elatus e Cypress 400 EC – Classe I: Extremamente Tóxico

Classificação de Potencial de Periculosidade Ambiental (IBAMA)  
Elatus e Cypress 400 EC – Classe II: Produto Muito Perigoso ao Meio Ambiente

Informe-se e realize o Manejo Integrado de Pragas.  
Descarte corretamente as Embalagens e Restos do Produto.  
Restrições de uso no Estado do Paraná, Consulte a Bula do Produto.



## MANEJO CONSCIENTE

PROGRAMA PARA O MANEJO CORRETO DE DOENÇAS

A ferrugem asiática pode causar perdas de até 90% da produtividade na soja. A cada ano, há menos opções de fungicidas. Até meados da próxima década, não surgirão produtos com modos de ação eficientes. É preciso mudar o manejo!

A Syngenta, em parceria com instituições de pesquisa, apresenta o Manejo Consciente, programa focado em garantir um manejo adequado e sustentável.

syngenta®



GRANDES *serviços*

NOVO TSI

SOJA

C O M P L E T A

QUALIDADE • PRATICIDADE • TECNOLOGIA



PIONEER®

FEITOS PARA CRESCER™

ELEFANTE CW

# CONHEÇA O NOVO TRATAMENTO DE SEMENTES INDUSTRIAL DA PIONEER®.

Estar diariamente no campo e trazer consigo uma história de quase cinquenta anos, permite que grandes serviços cheguem ao mercado. A Pioneer® apresenta o TSI Soja Completa, feito para quem quer crescer, cuidando da lavoura com olhos no futuro. Você não precisa se preocupar com logística, tratamento e armazenagem. A Pioneer® faz tudo para você. É só abrir e plantar.

Fale com o  
Representante  
Pioneer® da sua  
região para  
saber mais.

Para saber mais,  
aponte a câmera  
do seu celular  
para o QR Code





## ▶▶ INCENTIVO FIDELIDADE

# Copérdia paga R\$ 2 milhões em incentivo fidelidade para 985 famílias produtoras

A Copérdia tem por princípio e filosofia oferecer sempre as melhores condições aos cooperados, seja nas operações de compra e venda ou em seus diversos programas.

denominado de Incentivo Fidelidade com objetivo de enfrentar a disputa pelo leite no campo entre empresas fidelizando os produtores. “Há uma disputa pela matéria prima e muitos produtores migram para outras empresas em busca de alguma vantagem e o incentivo fidelidade visa mantê-los de forma permanente na cooperativa com remuneração justa e outras vantagens inerentes à política de remuneração aos cooperados”, ressalta o gerente do fomento de leite, Flávio Durante.

O conselho de administração juntamente com os departamentos desenvolve políticas para beneficiar e fidelizar os associados em todas as atividades. “É um compromisso da Copérdia proporcionar aos associados políticas de incentivo à produção com retorno financeiro e satisfação com seus negócios”, ressalta o presidente Vanduir Martini.

Por sugestão dos produtores de leite, a Copérdia implantou um programa

O incentivo, segundo Durante, é uma forma de valorizar e reconhecer os bons produtores que entregam a produção à cooperativa de forma permanente. Ele revela que em 2020 a Copérdia pagou R\$ 2.018,035,10 em forma de incentivo para 985 famílias. “Nenhuma outra empresa paga incentivo fidelidade e



**FLÁVIO DURANTE -**  
Gerente de Fomento  
de Leite

a Copérdia desembolsa um valor expressivo valorizando quem produz e entrega o leite de forma permanente”, salienta.

Para ter direito a receber o incentivo fidelidade é necessário que o produtor

entregue a produção o ano todo, explica Durante. Ele revela que o período para definir os valores do incentivo é 01 de outubro a 30 de setembro e o pagamento é realizado na segunda quinzena de dezembro. “Produ-

tores que deixam de entregar a produção e depois de algum tempo retornam à Copérdia, precisam respeitar seis meses de carência para voltar a receber o incentivo fidelidade”, revela Flávio Durante.

## ▶▶ BÔNUS

## Incentivo fidelidade é considerado um diferencial na visão dos associados

O Incentivo fidelidade é mais uma iniciativa da Copérdia que beneficia os bons produtores de leite e que são fiéis à cooperativa.

inibindo a migração para outras empresas”, diz.

A médica veterinária e produtora de leite da Copérdia, Aline Durigon, tem uma propriedade modelo de produção de leite em Linha Guarani, Campos Novos. Ela conhece bem o incentivo e não economiza elogios. “É um ganho extra para quem se mantém fiel à empresa, durante todo o ano. É um grande diferencial da Copérdia. Outras empresas, que atuam na atividade, não oferecem esse benefício ao produtor. É um valor que ajuda em um momento de final do ano e que vem para coroar todo o trabalho”, ressalta.

Eliane Borile de Lajeado das Pombas, Concórdia também reconhece a importância do incentivo fidelidade.

“É um incentivo que nos auxilia muito. É mais uma forma de ampliarmos o nosso vínculo com a cooperativa. Para nós é um motivo de satisfação recebermos o incentivo fidelidade. Somos gratos à Copérdia por essa relação de respeito e reconhecimento que a cooperativa tem para com os cooperados”, destaca

Juarês Sandi tem granja em Vargeão. Para ele, o incentivo estreita a relação cooperativa cooperado. “Todo o incentivo é sempre muito bem-vindo. É uma maneira de estreitarmos ainda mais as nossas relações com a Copérdia. Somos parceiros da cooperativa há cerca de um ano”, pontua

Elizandro Contini é produtor de Linha Azul, Lindóia do Sul e assinala que



**ALINE DURIGON é produtora e médica veterinária**

O programa foi criado por sugestão dos produtores, está consolidado há alguns anos e vem pagando valores expressivos às famílias. O gerente do fomento de leite, Flávio Durante, revela que 985 famílias têm direito ao bônus referente a 2020 que ultrapassa R\$ 2 milhões de reais. “É uma forma encontrada para manter os produtores na cooperativa o tempo todo

o incentivo é um estímulo a permanecer na Copérdia. “Para a nossa família é um importante auxílio que a Copérdia nos oferece. O incentivo fidelidade é, de

fato, um benefício que nos estimula a melhorar a qualidade da nossa produção e fortalecermos nossas relações com a cooperativa”, sublinha.



## ▶▶ SEMENTES COPÉRDIA

# O ano de 2020 foi de consolidação e melhorias na estrutura da UBS

Falta de chuva provocou atraso nos plantios, mas o ano foi de ampliação de vendas e investimentos na Unidade de Beneficiamento de Sementes.

vares. Também ocorreram muitos replantios de lavouras que foram implantadas e não germinaram em função do clima não favorável e da qualidade das sementes utilizadas. Segundo a gerente da Unidade de Beneficiamento de Sementes, Franciely Moschen, a tendência para a próxima safra é de que o mercado de sementes certificadas/fiscalizadas permaneça em alta.

A UBS em Capinzal intensificará o processo de ampliação em estrutura física devido ao crescimento em número de cultivares para atender os associados cada vez mais com genética de potencial produtivo e demais características agrônômicas relevantes para semeadura nas regiões de atuação da Copérdia. “As ampliações estão ligadas ao processo de recebimento do grão destinado a sementes, de forma que possamos



UNIDADE de Beneficiamento de Sementes de Capinzal

cada vez mais segregar o material por qualidade. Em relação ao nosso laboratório de controle interno de qualidade, vamos inserir mais um teste para garantir vigor e germinação, já que algumas cultivares com genética moderna só possuem bom desempenho em condições controladas em testes de plantio em areia.

Outro ponto importante é a garantia da permanência do selo de excelência em tratamento de sementes do Seedcare Institute, uma instituição de pesquisa do segmento de sementes ligada à empresa multinacional Syngenta, com reconhecimento internacional”, acrescenta Franciely.

Os eventos da Unidade

de Beneficiamento de Sementes (em decorrência da pandemia) diminuíram bastante em 2020, neste caso, a equipe do departamento técnico e setor de marketing usaram a criatividade e criaram dias de campo no modelo virtual. Foram realizadas várias transmissões via whatsapp com informações relevantes, lives como a do Seminário da Agricultura com mais de três mil acessos, palestras em drive-in, e principalmente tours individuais que estão fazendo toda a diferença para atender essa lacuna necessária para divulgação de resultados e materiais. “Os produtores estão sendo muito receptivos às tecnologias e formas alternativas de receber as informações. Em muitas oportunidades, eventos que antes atingiam 100 pessoas podem estar atingindo até cinco vezes mais”, pontua a gerente.

## Cooperado Copérdia produz leite com um “Q” a mais.

Os produtos da marca Tortuga® favorecem o aumento da produtividade e do lucro. Afinal, leite de qualidade é mais valorizado pelo mercado.



**TORTUGA®**

Uma marca





## ►► MODELO GENÉTICO AURORA

# Programa traz melhorias significativas na qualidade dos animais produzidos

O aprimoramento genético tem sido uma realidade cada vez latente entre os produtores de leite da Copérdia. Um dos responsáveis por essa evolução é o MGA (Modelo Genético Aurora), que foi criado em 2016.

De acordo com o gerente de fomento de leite da Cooperativa de Produção e Consumo Concórdia, Flávio Durante, em determinados períodos do ano, o leite produzido na região de atuação da Aurora apresentava indicadores de composição que mal atendiam à legislação com riscos grandes de descartes. Também se fazia necessário melhorar as características fenotípicas, visando uma maior longevidade do rebanho. “Ao avaliar essa situação, se entendeu que uma das frentes de trabalho seria

apostar num plano de melhoramento de genético do rebanho. Uma das primeiras etapas foi a realização de exames de genotipagem para identificar as deficiências do rebanho. Na sequência foi estruturado o MGA”, explica Durante.

Conforme o gerente, as principais vantagens do MGA são: o produtor faz o melhoramento genético que atende às necessidades da indústria e da propriedade; o uso de touros livres de doenças genética, antes desse modelo ser aplicado havia um índice elevado que está sendo corrigido com o projeto; melhoria na composição do leite; aumento da produção; melhoria das características fenotípicas, aumentando a vida útil das vacas; melhoria da fertilidade e redução da Contagem de Células Somáticas (CCS). Flávio Durante acrescenta que a adesão ao projeto MGA está sendo expressiva. “A cada ano que passa mais produtores aderem ao programa. Os resultados do projeto começam a ser percebidos e o índice de



**FLÁVIO DURANTE - Gerente de Fomento de Leite**

adesão vem aumentando. As propriedades que utilizam o MGA percebem que são animais diferenciados com tipo melhor, produção maior, composição do leite melhor e mais longevos. Também o produtor recebe muitos treinamentos para desmistificar todas as informações a respeito do processo de melhoramento genético. Recebe treinamento sobre a prática de inseminação artificial e faz a aquisição de botijão para armazenar o sêmen e fazer

a inseminação do rebanho”, complementa.

## Pesquisa

Para comprovar (em números) os resultados obtidos através do MGA, foi desenvolvida uma pesquisa sobre os ganhos na composição do leite, traçando um comparativo entre os animais (mãe e filha). De acordo com o levantamento, em todos os indicadores pesquisados (gordura, proteína, extrato seco desengordurado (ESD), lactose,

sólidos e contagem de células somáticas (CCS), as filhas tiveram desempenhos superiores. Conforme Durante, essa é uma demonstração concreta do nível de melhoramento genético dos animais, consolidado pelo Modelo Genético Aurora. A maior diferença de desempenho está no quesito CCS - uma ferramenta que indica a saúde da glândula mamária de vacas leiteiras.

## Expectativa de mercado

A expectativa do leite para o ano de 2021 é ter no início do ano o mercado travado, gerando redução no preço dos derivados e ao produtor. Com o início da entressafra, a partir de março, acredita-se em uma reação. A preocupação está no custo de produção que deve permanecer elevado no decorrer do ano. Segundo o gerente de fomento de leite da Copérdia, Flávio Durante, diante desse cenário, é fundamental produzir com alta eficiência sendo que, para isso, a Copérdia oferece todo o apoio técnico ao produtor.

## ►► RESULTADOS POSITIVOS

# Melhoria genética amplia rentabilidade

Modelo Genético Aurora tem trazido ganhos substanciais aos produtores associados à Copérdia

Há oito anos investindo no melhoramento genético do rebanho leiteiro, o produtor rural Elizando Contini, de Linha Azul, interior de Lindóia do Sul, já consegue perceber muitas mudanças. Ele aderiu ao Modelo Genético Aurora (MGA) no ano de 2013 e a decisão foi baseada na necessidade de melhorar problemas como doenças no casco das vacas e ubre caído.

Contini, que é cooperado da Copérdia, conta que come-

çou a investir na inseminação das vacas em 2011, mas teve benefícios quando apostou no MGA. Ele relata que percebe mudanças importantes na qualidade dos animais. “As vacas com segunda cria já estavam com o ubre caído e tínhamos muitas doenças de casco. Isso era um problema na nossa propriedade que toda a alimentação é à base de pasto. Nossos animais precisam se movimentar bastante nos piquetes de pasto”, conta.

Na propriedade de Linha Azul são 17 vacas em lactação, que produzem cerca de 8 mil litros de leite por dia. Contini ressalta que o trabalho de melhoramento genético resultou em mais rentabilidade. “Temos em

mãos as informações genéticas de todas as novilhas. Com isso, conseguimos criar vacas com mais longevidade para dar sequência à produção e nossos ganhos também são maiores quando vendemos os animais”, conta.

Programas como o Modelo Genético Aurora (MGA) permitem que os produtores de leite tenham informações valiosas sobre os animais. Problemas como o ubre caído citado por Contini, é uma herança genética que as novilhas podem receber do touro pai. “Ficamos muito atentos na hora de escolher o sêmen para a inseminação”, pontua Contini. No caderno das informações do MGA todos esses detalhes são registrados e repassados aos produtores de leite.



**FAMÍLIA CONTINI - Lindóia do Sul**



►► MGA E RENDA

# Produtor aponta resultados atingidos com o melhoramento genético

O casal Adilson e Eliane Borille tem na produção leiteira uma das principais atividades da propriedade localizada em Lajeado das Pombas, interior de Concórdia.

no Modelo Genético Aurora (MGA) e, atualmente, 95% das vacas já tiveram a genética melhorada. “Nas primeiras palestras na Copérdia eles falavam que novilha de primeira cria tinha que produzir no mínimo 25 litros de leite por dia e eu não acreditava. Agora temos animais que dão mais de 30 litros”, conta Borille.

A média de produção das vacas é de 21,9 litros por dia, mas a Pintada vai além. “Ela está produzindo 33 litros por dia, mas no pico já chegou a 42”, conta Eliane, que se orgulha dos resultados obtidos com o MGA. “As vacas também ficam bem mais dóceis. Era mais difícil buscá-las no potreiro”, acrescenta.

A família Borille possui informações que comprovam os benefícios práticos com o MGA. Entre as

Com 54 vacas e 27 em lactação, eles não imaginam mais a produção de leite sem investir no melhoramento genético dos animais. “Em dois meses não tivemos nenhum problema de descarte por mastites”, destaca Eliane.

A família Borille é uma das pioneiras que apostou



PROPRIEDADE da Família Borille em Lajeado das Pombas



principais vantagens estão os índices de gordura e proteínas do leite, redução das doenças em cascos, fertilidade e posição dos ubres e dos tetos. Todos esses itens somados têm impacto direto na renda da produção. “Se os tetos não tiverem bem posicionados, dificulta a ordenha e vamos precisar de mais mão de obra”, exemplifica Borille.

Problemas com cascos, que podem ser facilmente evitados com o melhoramento genético, afetam

diretamente na produção. Os animais passam a ter dificuldade para se locomover nos piquetes em busca de alimento e, naturalmente, haverá redução no volume

de leite produzido. Outras vantagens citadas por Adilson e Eliane é uma vida produtiva mais longa e a valorização dos animais na venda de novilhas.

## Errata

O Jornal Copérdia vem através deste informar que na edição número 318, de dezembro de 2020, publicou uma data equivocadamente no Balancete mensal da Cooperativa de Crédito de Livre Admissão de Associados do Alto Uruguai Catarinense SICOOB CREDIAUC/SC. Na página 23, na tabela de Demonstrações de Sobras Líquidas ou Perdas, a data do mês correto é 11/2020 e não 10/2020 como foi publicado. Anula-se assim, a divulgação equivocada.

Concórdia, janeiro de 2021

**UREIA NBPT DCD** | **Aumenta a produtividade**

**COOPER N+**

Produto Diferenciado

UREIA + NBPT + DCD 50 kg

**NOVIDADE EM FERTILIZANTES**

DISPONÍVEIS NAS LOJAS DA SUA COOPERATIVA

**NOBRE**

O tratamento que o campo merece

CONTÉM ALGA MARINHA Algen LITHOTHAMNIUM

**Cooperpasto**

Plantio

25

FERTILIZANTE MAIS SUSTENTÁVEL



## ► MÃO DE OBRA QUALIFICADA

# Propriedade de Vargeão atinge excelentes resultados nos índices de qualidade de leite

**Trabalho em equipe tem sido fundamental para a consolidação dos resultados. Propriedade atinge excelentes níveis de qualidade na produção.**

A atenção aos detalhes. Esse é um dos segredos da Agropecuária Arapari, que tem propriedade localizada em Vargeão, para atingir índices altamente expressivos na qualidade do leite produzido. A Agropecuária é associada à Copérdia por um longo período, mas passou a vender o leite para a cooperativa há cerca de

um ano. O administrador da propriedade, Juarês Sandi, aponta como principais diferenciais: a mão de obra qualificada e o eficiente processo de higienização na ordenha. “Não é um resultado que se consegue num dia. São meses e meses de trabalho”, destaca Sandi.

A granja possui atualmente 94 vacas em lactação (raça Jersey), produz 2.280 litros de leite por dia (70 mil litros de leite por mês). A intenção é chegar a 100 vacas em lactação e, para o futuro, criar um segundo módulo com mais 100 animais. “Nosso objetivo é, gradativamente, aumentar a produtividade”, pontua.

A busca incessante pela qualidade está alicerçada

nos números. A média CCS (Contagem de Células Somáticas) na propriedade da Agropecuária Arapari chega a 200. A CBT (Contagem Bacteriana Total) está abaixo de 8. O índice de gordura está entre 4,30 e 4,40 e o índice de proteína está em 3,7%. São índices considerados excelentes e que comprovam a correta condução das atividades.

Para otimizar os resultados, a unidade produtiva faz uma rigorosa análise individual dos animais mês a mês, através do Controle Leiteiro Oficial, com isso, consegue identificar o animal que não mantém uma média de CCS desejada. “Em alguns casos, a solução passa pelo descarte de animais”,



**PROPRIEDADE da Granja Arapari (Vargeão)**

explica Juarês Sandi. Por fim, a propriedade dá uma atenção especial à alimentação do plantel, composta por pasto com suplemen-

tação de silagem de milho, casquinha de soja e ração. “O nosso maior diferencial, sem dúvida, é a mão de obra qualificada”, reforça Sandi.

## ► SEGREDOS DA QUALIDADE

## Aline Durigon atribui os bons resultados ao amor pela atividade e cuidados com manejo

**Família Durigon busca constantemente a excelência na produção de leite, para isso, segue com rigor as boas práticas de manejo que garantem diferenciais de qualidade.**

“Desenvolver a atividade com amor, gostar do que se faz, fazer com carinho e muita dedicação cada tarefa”. Essas são algumas premissas da médica veterinária e produtora rural, Aline Durigon, que tem propriedade na localidade de Linha Guarani, em Campos Novos. A família Durigon vem conquistando expressivos resultados nos índices de qualidade do leite produzido. “Os resultados são oriundos de uma equipe motivada e comprometida, assim como uma assistência qualificada, que dá o seu melhor todos os dias, em

busca de um único objetivo - produzir alimentos de qualidade”, destaca a produtora associada à Copérdia.

De acordo com a médica veterinária e produtora rural, para atingir os níveis de qualidade desejados, é preciso atenção aos modelos de manejo, recomendados para atividade. São procedimentos como: lavagem e desinfecção de ordenha com detergentes ácido e alcalino; pré dipping com produtos de qualidade; teste diário de caneca de fundo preto; higienização dos tetos com papel toalha; vácuo de ordenha regulado com frequência; troca de teteiras a cada 2.500 ordenhas; uso de pós dipping de qualidade após a ordenha; lavagem e desinfecção do tanque de expansão; coleta individual de controle de CCS; fornecimento de água limpa e de qualidade; seleção genética de touros com boa sanidade; nos animais que apresentam CCS alta durante a lactação é desenvolvida uma secagem



**ALINE DURIGON é produtora e médica veterinária**

e manejo diferenciados. “De modo geral, ficamos atentos em todo o processo de produção, desde criação de bezerras, até a fase de produção”, explica Aline Durigon.

### Diferencial

Conforme a produtora, o sistema de produção empregado na propriedade

da família Durigon é Semi Extensivo, onde os animais se alimentam a pasto em condições ideais e são suplementados no cocho três vezes ao dia. “Esse sistema nos traz alguns desafios como uma demanda maior de mão de obra, pois precisamos manter os piquetes com água a vontade e bem manejados. Sendo assim, acredito que o principal

fator é manter o bem-estar dos animais, nutrição balanceada, mão de obra engajada e seleção genética”, complementa.

### Números e Desafios

Segundo Aline Durigon, a média de produção anual de leite em sua propriedade chega a 315 mil litros. O nível de gordura tem uma média de 3.83 %, proteína 3.20 %, CCS 93 mil/ml e CBT 3 mil UFC/ml. “O desafio para seguir melhorando é traçar uma meta, focar nela e seguir firme no seu objetivo final. Nosso objetivo é aumentar a produção, porém, estamos limitados pela pouca disponibilidade de área, então, nosso projeto futuro é confinar as vacas de lactação para que possamos otimizar as áreas de produção disponíveis em nossa propriedade. Almejamos manter ou melhorar nossa qualidade e aprimorar nossos conhecimentos a cada dia”, acrescenta a médica veterinária.



## ► ARTIGO

# Prejuízos do calor são muito maiores do que se pensa

Que o stress por calor afeta duramente o desempenho das vacas leiteiras, ninguém discute. No entanto, pesquisas realizadas nos últimos 5 anos têm mostrado claramente que os prejuízos são bem maiores do que se imaginava, e que não apenas as vacas foram impactadas pelo stress calórico. Neste cenário, o que o produtor pode fazer? Em primeiro lugar, ter a noção exata do tamanho do desafio, e depois identificar a severidade dos problemas que há em sua propriedade e as oportunidades para melhorar, colocando em prática as ações corretivas necessárias. Para isso, a metodologia CowSignals® é uma grande aliada!

Nos últimos 5 anos o estudo do impacto do stress por calor sobre a saúde e desempenho de bovinos leiteiros avançou muito, um grande número de trabalhos de pesquisa foi publicado mostrando de forma contundente como a negligência na prevenção desse problema gera enormes prejuízos às fazendas, que vão muito além da redução na produção de leite e piora nos índices reprodutivos.

Trabalhos recentes desenvolvidos por equipes das universidades da Florida e Georgia nos EUA (Dahl et al. 2017; Tao et al. 2020) - duas regiões onde o calor é intenso em boa parte do ano - mostram que o calor prejudica a proliferação de tecido mamário no período seco e o desenvolvimento e desempenho de bezerras cujas mães são submetidas a stress calórico no final da gestação. São dados muito robustos e preocupantes. Ou seja, pensando nas condições climáticas observadas em nosso país durante quase todo o ano, é impensável não investir em soluções para combater esse problema.

Infelizmente ainda veja muitas fazendas hesitando em fazer investimentos nessa área. Muitos produtores e técnicos ainda subestimam o stress pelo calor. A aplicação da metodologia CowSignals® nos ajuda muito a identificar a ocorrência de stress calórico nos rebanhos leiteiros, os sinais que os animais mostram são muito evidentes e de fácil interpretação, e isso pode ajudar muito os produtores a tomarem a decisão de investir no resfriamento dos animais. Os sinais que mais observamos para identificar ocorrência de stress por calor nos rebanhos leiteiros são a frequência respiratória das vacas, o índice de ocupação da cama e o "bunching" - aglomeração de animais.

Com relação à frequência respiratória das vacas, diferentes trabalhos científicos já mostraram que há uma relação direta e muito próxima entre esse parâmetro e a temperatura corporal dos animais. Toda vez que a frequência respiratória fica acima de 60 movimentos por minuto, o animal está em stress por calor. É um parâmetro muito fácil de mensurar, basta observar os animais - preferencialmente quando estão deitados - e contar o número de movimentos respiratórios a cada minuto. Fazer essa observação em 20-25% dos animais de cada grupo é suficiente para ter uma noção exata da intensidade do problema. Em minhas apresentações e treinamentos na metodologia CowSignals.

Quando as fazendas começam a avaliar esse parâmetro, normalmente surpreendem-se com o grande número de animais em stress severo, mesmo quando as pessoas entendem que não está muito calor. Os animais ruminantes sofrem muito mais do que nós com o calor, pois parte do seu processo digestivo se dá por fermentação anaeróbia, com grande produção de calor endógeno. Sempre é preciso levar isso em conta!!!

Para avaliar quanto as condições ambientais podem desafiar os animais, monitoramos o THI ou ITU - índice temperatura/umidade - parâmetro bastante conhecido por produtores e técnicos. Toda vez que esse THI estiver acima de 68, os animais estarão sob stress por calor. E THI de 68 equivale a 22°C com Umidade Relativa do ar de 50%, condição que para a imensa maioria das pessoas é bastante confortável. Eu recomendo enfaticamente que as fazendas passem a mensurar a frequência respiratória com regularidade. Os sinais das vacas não mentem!

Outra forma de avaliar o impacto do calor é observar o índice de ocupação das camas das vacas. Por cama, entendam o local onde as vacas deitam. Pode ser Free-Stall, Compost-Barn, Piquete, Pasto, etc., o conceito não muda. Sempre que estão sofrendo com o calor os animais tendem a ficar mais tempo em pé, pois é uma forma de ajudar na dissipação do calor interno. Para avaliar esse parâmetro é preciso observar as vacas num momento em que espera-se que a grande maioria delas esteja deitada, o que normalmente acontece cerca de 2h depois dos tratamentos.

Segundo a metodologia CowSignals, devemos observar um grupo ou lote de vacas e contar quantas estão deitadas e quantas estão em pé. As que estiverem no cocho se alimentando ou bebendo água não devem entrar na conta. O ideal é que pelo menos 80% das vacas consideradas na avaliação estejam deitadas, mas acima de 75% já é um bom número. Quando os animais estiverem sob stress por calor será comum haver menos de 50% de vacas deitadas, esse é um bom indicativo do problema. Se além disso, houver número significativo de vacas com frequência respiratória acima de 70, o desafio é grande.

Outro sinal claro de que os animais estão sofrendo com o calor é aglomeração de vacas num local específico da instalação.

Além de estarem praticamente todas em pé, percebe-se claramente a aglomeração no fundo do barracão. Quando essa foto foi tirada, essa instalação era nova, ainda não tinham sido instalados os ventiladores, e o desconforto pelo calor era evidente. As vacas buscaram aquele local no fundo do barracão porque lá havia uma corrente de ventilação natural que ajudava a aliviar um pouco, então a maioria delas procurou aquele local. Esse é mais um sinal claro de que os animais estão desconfortáveis.

Recentemente a Prof. Fernanda Ferreira da Universidade da Califórnia nos EUA apresentou uma palestra para o mercado brasileiro com o título "Consequências do estresse térmico em sistemas de produção de leite", na qual mostrou que o tempo de retorno sobre investimentos em sistemas de resfriamento é muito curto, sempre vale a pena investir em bons sistemas. Salas de banho na espera da ordenha e a colocação de aspersores e ventiladores nas linhas de cocho são grandes aliados na batalha contra o calor.

Além disso, há diversas ações que o produtor pode e deve colocar em prática para ajudar os animais a lidarem melhor com o desafio do calor, tais como:

- Garantir que todo o rebanho tenha acesso irrestrito à água de beber, limpa e de boa qualidade. Essa é a principal estratégia para alívio do stress por calor! O consumo de água pelos animais chega a dobrar



Alexandre M. Pedroso  
Consultor Técnico Bovinos  
Leiteiros Nutron/Cargill

de volume nas épocas e horários mais quentes, se houver restrição de volume ou qualidade da água o impacto negativo será enorme.

- Garantir que todos os animais tenham acesso a sombra em local limpo e seco, seja qual for o tipo de sistema de produção. O impacto positivo da sombra sobre a saúde e desempenho dos animais é muito grande, rebanhos que têm acesso restrito a áreas sombreadas normalmente apresentam índices elevados de doenças e distúrbios metabólicos, bem como baixo desempenho produtivo e reprodutivo.

- Oferecer ao rebanho alimentação que permita maximizar a saúde e minimizar a geração de calor interno. O uso de gordura inerte é uma excelente ferramenta para aumentar a concentração energética das dietas, sem impactar a produção de calor endógeno.

- Uso de aditivos que comprovadamente melhoram a imunidade e saúde dos animais. Atualmente há excelentes tecnologias disponíveis, que podem ajudar bastante no alívio do stress por calor, inclusive aditivos que diretamente reduzem a temperatura corporal dos animais.

Costumo dizer que em nosso país o combate ao stress por calor nas fazendas leiteiras não é uma opção, é obrigação para que se os rebanhos possam ser saudáveis e alcancem elevados níveis de desempenho. A metodologia CowSignals ajuda muito na identificação de sinais claros de que os animais possam estar em sofrimento, todas as fazendas deveriam colocar isso em prática imediatamente!



►► PROGRAMA 5S

# Unidades buscam excelência e melhorias no ambiente de trabalho das unidades

**Programa desenvolvido há 25 anos contribui para a melhoria das atividades em todas as unidades da cooperativa.**

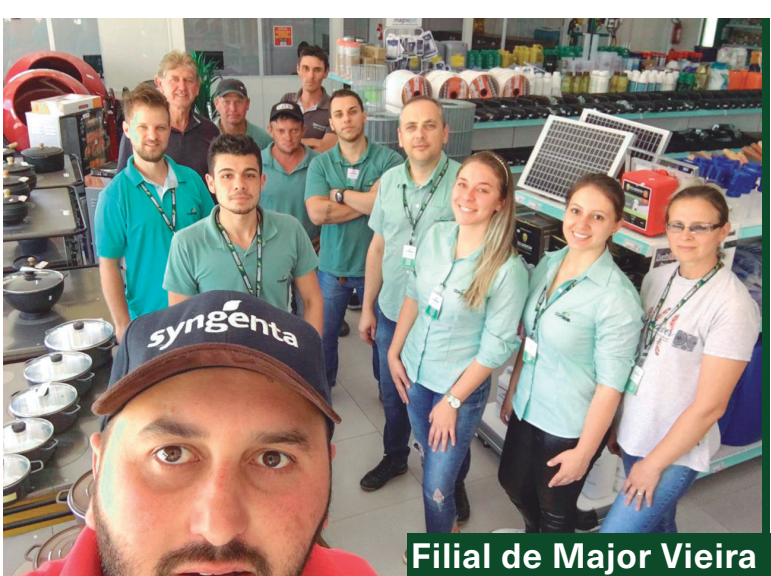
Sabe aquele trabalho que dá orgulho de falar? Assim é a história do Programa 5S dentro da Copérdia. Ao longo de 25 anos, através do trabalho sério e comprometido de todos os auditores que já passaram pelo programa, é possível acompanhar a evolução, o desenvolvimento e as melhorias das unidades da Copérdia.

“Falar em Programa 5S é o mesmo que dizer: gosto do meu ambiente de trabalho e entendo que a responsabilidade dele também é minha”, pontua Neiva Cavalli, uma das profissionais que idealizaram e atuam até hoje no Programa.

Um dos grandes objetivos do Programa 5S é garantir um padrão de qualidade e apresentação em todas as filiais, e Matriz da cooperativa, como lembra a coordenadora Silmara Vitto “Nosso papel enquanto auditores é lutar pela excelência em todas as unidades, somos uma ferramenta e, ao contrário do que muitos pensam, nossa função não é só a de apontar falhas, mas sim de também mostrar caminhos para melhorias”.

Atualmente o Programa realiza visitas semestrais em todas as unidades da Copérdia, avaliando toda a estrutura, através dos sensores de Utilização, Ordenação e Limpeza. Ele também faz parte do Programa de Participação dos Resultados da Copérdia, ou seja, as unidades que atingem a meta, além de garantir um espaço agradável, limpo e saudável, automaticamente garantem cinco pontos para o PPR.

Em 2020, em função da pandemia, o programa realizou somente um roteiro de auditorias, onde foram visitadas 75 unidades. Dentre elas, somente três não conseguiram atingir a meta estabelecida para o Programa. “Isso demonstra a seriedade com que o Programa é tratado dentro da Copérdia, e também a atenção que os colaboradores têm para com a manutenção do programa no dia a dia das unidades”, afirma Silmara.



Filial de Major Vieira



Silo de Passos Maia



Filial de Aratiba/RN



Posto de Leite de Joaçaba

Nesta edição do Jornal Copérdia, gostaríamos de evidenciar sete unidades, que foram as primeiras colocadas dentre as Regionais e Negócios da cooperativa:

|                                       |            |
|---------------------------------------|------------|
| - Regional 1: Major Vieira            | Nota: 4,89 |
| - Regional 2: Silo Passos Maia        | Nota: 4,89 |
| - Regional 3: Aratiba / RN            | Nota: 4,87 |
| - Fábricas: Posto de Leite de Joaçaba | Nota: 4,95 |
| Posto de Leite de Mafra               | Nota: 4,95 |
| - Administrativo: Matriz              | Nota: 4,90 |
| - Outros: Central de Compras          | Nota: 4,96 |



Posto de Leite de Mafra



Matriz Concórdia

**COPÉRDIA**



Central de Compras





# Almanaque

## Comece o dia de bem com a vida



Todo mundo já ouviu a história de que ficar sem a primeira refeição do dia (café da manhã) pode ser prejudicial à saúde.

que ao menos 4.935 pessoas desenvolveram diabetes tipo 2 durante o estudo. Conforme a pesquisa, as pessoas com sobrepeso ou obesidade tem um risco ainda maior de desenvolver a doença, devido à alimentação inadequada durante o dia e até mesmo à noite.

Segundo a pesquisa, o risco passa a ser maior entre pessoas que pulam essa refeição durante quatro dias da semana, em comparação com os participantes que não fazem a refeição durante três, duas ou uma vez na semana. O Índice de Massa Corporal (IMC) foi considerado como uma influência durante o estudo.

O que ocorre na prática, conforme a pesquisa, é que as pessoas que não fazem a primeira refeição acabam ingerindo mais açúcares, carboidratos e gorduras durante o almoço, em lanches durante o dia, ou até mesmo no jantar. O acúmulo dessas

substâncias no corpo trazem um conseqüente aumento no peso e no índice de massa corporal, que pode culminar no diabetes tipo 2.

A nutricionista de Porto Alegre Aline de Andrade entende que o resultado do estudo demonstra o que é percebido dentro dos consultórios. Segundo Aline, muitos dos pacientes com sobrepeso ou obesidade adotam a prática de pular a primeira refeição.

— As pessoas que tomam café da manhã ou fazem essa primeira refeição, com frutas, proteínas e vitaminas, tem menor tendência a apresentarem a doença. Quem não toma café, acaba sempre exagerando em outros alimentos durante o dia — afirma.

De acordo com a nutricionista, esse público tende a consumir pouca

### Receitas para um café da manhã rápido

#### Ingredientes:

Bolo de caneca  
• 2 colheres sopa farinha de aveia  
• 1 colher sobremesa de óleo  
• 1 banana madura  
• 1 colher chá fermento  
• Misturar tudo na caneca e levar ao microondas por dois minutos

#### Crepioça

• 2 colheres sopa de farinha de tapioca  
• 1 ovo  
• Misturar os dois ingredientes e colocar em uma frigideira antiaderente. Pronto! Ficará parecido com uma panqueca. Você pode acrescentar temperos naturais como orégano, salsinha

Pão de micro-ondas  
• 2 colheres sopa de requeijão  
• 1 ovo  
• 1 colher chá fermento químico  
• Misturar todos os ingredientes em um potinho e colocar no micro-ondas por 2 minutos. Use queijos brancos para colocar dentro do pão

água, comer menos frutas e vegetais. Para ela, os lanches rápidos durante a noite são os vilões causadores do aumento de peso e do risco da doença.

— Se a pessoa não tem

tempo ou não gosta de tomar um café, pode comer ovos mexidos, tomar um iogurte ou comer algo mais leve, para depois não cometer exageros — sugere.



**ARTEFATOS ARABUTÃ**

49 3448 0038 ☎ 49 99960 0339

SC-154, Km 100 | Arabutã-SC | Cep: 89740-000  
contato@artefatosarabuta.com.br | www.artefatosarabuta.com.br

**Entregamos sua obra com a chave na mão!**

**HÁ 22 ANOS ESPECIALIZADA EM CONSTRUÇÕES RURAIS.**





## ► MERCADO DE GRÃOS

# Condições climáticas e valorização do dólar vão balizar preços em 2021

O preço de milho e soja tem brilhado os olhos de quem produz para a venda e pesou no bolso de quem precisa comprar. A tendência é que, em 2021, grãos continuarão bem valorizados.

menor a oferta maior é o preço, é perfeita para explicar o que acontece com o mercado de grãos. A estiagem afetou valendo a safra de milho e há menos produto disponível para a venda. O que isso significa? Que os produtores que dependem do milho para alimentar os animais não têm outra escolha a não ser pagar mais caro.

Outro fator que também favorece o encarecimento dos grãos é a valorização do dólar. O Brasil é um grande exportador e mandar soja e de milho para o exterior está excelente. “Se o produtor tem a oportunidade de vender por um preço maior lá fora, ele também quer um preço mais alto no mercado interno. Isso é o que chamamos de paridade de exportação”, explica Zenaro. Mais uma vez quem

precisa do grão não tem outra alternativa que não seja mexer no bolso.

No comparativo entre 2019 e 2020 os preços quase dobraram. A saca com 60 kg de soja que variava de uma média entre R\$ 80,00 e R\$ 90,00, agora é vendida por R\$ 140,00 ou R\$ 150,00. O milho que custava em média R\$ 40,00 ou R\$ 45,00 no ano passado, está chegando na casa dos R\$ 70,00. “Quanto maior for a incerteza em relação ao futuro, mais eleva o preço”, enfatiza Zenaro.

O que pode apagar a explosão dos preços em 2021 é a chuva nas lavouras e a estabilização do dólar. O diretor-geral da Copérdia diz que é esperada uma grande safra de grãos porque a expectativa é de clima favorável para os próximos meses e, como os preços estão atrativos agora, a área plantada



também será maior. Isso significa que a tendência é ter mais soja e milho disponíveis no mercado, o que pode frear o aumento dos preços. “À medida em que as lavouras forem se desenvolvendo, em janeiro e fevereiro, teremos mais segurança nessas projeções”, ressalta Zenaro.

## Thums: abastecimento de milho garantido

O gerente de Cereais da Copérdia, Jarles Thums, diz que o abastecimento nos armazéns da cooperativa está normal. “Os associados e fomentados podem ficar tranquilos que não haverá falta. Temos milho e soja armazenados, e com qualidade”, destaca.



- Controle superior da ferrugem e outras doenças da soja.
- Muito mais dias de proteção.
- 2 aplicações para o máximo potencial produtivo.

Pode comparar:

[aplicourendeu.com.br](http://aplicourendeu.com.br)

# Elatatus

## Aplicou, rendeu.

Informe-se sobre e realize o Manejo Integrado de Pragas. Descarte corretamente as embalagens e restos de produtos.

**ATENÇÃO** Este produto é perigoso à saúde humana, animal e ao meio ambiente. Leia atentamente e siga rigorosamente as instruções contidas no rótulo, na bula e na receita. Utilize sempre os equipamentos de proteção individual. Nunca permita a utilização do produto por menores de idade.

© Syngenta, 2015.

CONSULTE SEMPRE UM ENGENHEIRO AGRÔNOMO. VENDA SOB RECEITUÁRIO AGRÔNOMICO.



**c.a.s.a.**

0800 704 4304

[www.syngenta.com.br](http://www.syngenta.com.br)







# Quando trabalhamos juntos, os resultados são para todos. Isso é cooperar!



Assista ao programa Resultados Para Todos, uma série de vídeos com conteúdos importantes sobre as principais atividades da Copérdia.



Todas as quartas-feiras, no YouTube da cooperativa. Acompanhe!



 Copérdia Cooperativa



  
**COPÉRDIA**





# Ordenhadeiras Canalizadas Copérdia

O FUTURO JÁ CHEGOU NA SUA SALA DE ORDENHA



ENTRE EM CONTATO  
CONOSCO E SAIBA MAIS.

 **ÁGUIA**  
comercial



## ► ARTIGO

# O agronegócio é o único caminho para o país crescer em meio grave à crise



Por Prof. Dr. Jose Luiz Tejon Megido, mestre em Educação Arte e História da Cultura pelo Mackenzie, doutor em Educação pela UDE/Uruguai e membro do Conselho Científico Agro Sustentável (CCAS)

Em meio à crise, o que temos de oportunidades no Brasil? O agronegócio. Temos tecnologia, produtividade e acessamos mercados internacionais; nos transformamos de um país importador de comida a um dos cinco maiores exportadores, além de abastecimento interno.

Mas isso basta? Não. Importante celebrar essas conquistas? Sim. Temos uma super safra neste ano e para 2021/22 nova promessa de safra ainda maior nos grãos. Ótimo. Mas isso basta para os próximos dez anos? Não.

Temos outro tanto do agronegócio brasileiro para desenvolver, da mesma forma como desenvolvemos este que nos permitiu exportar mais de US\$100 bilhões e salvar a economia nos mantendo acima da tona da água.

Porém, apenas para nos incomodar – e os incômodos são as alavancas do que nos fazem progredir

– basta ver a Holanda, um país do tamanho do estado do Espírito Santo e que muito nos ensina (como a colonização holandesa nos campos gerais do Paraná com as cooperativas Frísia, Castrolanda e Capal, e a cidade de Holambra em São Paulo, a 4ª maior cooperativa exportadora de flores do mundo).

Essa Holanda precisou fazer diques para o mar não a invadir. Eles exportam cerca de US\$111 bilhões do seu agronegócio, aproximadamente US\$10 bilhões a mais do que o Brasil.

Isso nos motiva a olhar todo potencial brasileiro dos lácteos, bioenergia, agrofármacos, hortaliças, legumes, flores, e a fruticultura tropical, um desejo do consumidor mundial.

O Brasil para crescer precisa dobrar de tamanho, o movimento total do agribusiness nacional; isto quer dizer, mais biosoluções, mais indústria, mais comércio, mais

agroindústria e muito mais gastronomia e turismo agroecológico, além da bioeconomia nos biomas.

A Holanda nos inspira também com a logística extraordinária e o Porto de Rotterdam por onde passam produtos brasileiros para serem novamente exportados. Inovação, educação e sociedade civil organizada. O país é também um exemplo de cooperativismo. E, claro, uma sociedade avançada.

Agora mesmo, perante um grave erro do ministério e do primeiro-ministro holandês sobre cálculos relativos à previdência social, pediram demissão e saíram do governo. Ou seja, a legalidade acima das incompetências.

A Holanda nos inspira para dobrarmos o agro brasileiro de tamanho e, também, ao exemplo de seus líderes – erraram, pedem para sair. É a hora do agronegócio abraçar o país inteiro. E dobrar o PIB de tamanho.

## ► NEGÓCIO

## Agronegócio responde por 70% das exportações catarinenses em 2020

O agronegócio segue como o grande destaque da economia catarinense. Em 2020, o setor respondeu por 70% das exportações de Santa Catarina, com um faturamento que passa de US\$ 5,7 bilhões.

de dos nossos produtos e iremos continuar com esse trabalho de excelência”, frisa o governador Carlos Moisés.

O secretário de Estado da Agricultura, da Pesca e do Desenvolvimento Rural, Altair Silva, acrescenta que o segmento gera emprego e renda em todo o estado, não só no meio rural, mas também nas cidades onde estão localizadas as agroindústrias e outros elos da cadeia produtiva. “Em 2020, de tudo o que Santa Catarina exportou, 70% teve origem no agronegócio, nas agroindústrias e na agroindústria familiar. Esse é o resultado do nosso modelo de produção, com cadeias produtivas organizadas, e do trabalho de todos os produtores rurais.

A Secretaria da Agricultura continuará apoiando o setor produtivo para que as exportações continuem fortes, movimentando a economia catarinense”, destaca. As exportações trouxeram a Santa Catarina receitas de



FOTO: DANIEL POPOV/CANAL RURAL

### O AGRONEGÓCIO responde por 70% das exportações de Santa Catarina

US\$ 8,1 bilhões em 2020, desse total US\$ 5,7 bilhões foram gerados pelo agronegócio. Ou seja, a cada US\$ 10 de faturamento, US\$ 7 tiveram origem no agro.

O setor também sofreu menos com os impactos da crise econômica. Enquanto o estado registrou uma queda de 9,2% nos embarques, o agro reduziu apenas 6,7% seu faturamento. O analista da Epagri/Cepa

Luiz Toresan explica que, há 20 anos, o setor representava pouco mais de 50% das exportações catarinenses e, desde então, vem ampliando cada vez mais sua presença internacional.

Os analistas da Epagri/Cepa estimam mais um ano de boas notícias para o agronegócio catarinense. As expectativas são de que os embarques de carne suína sigam numa cres-

cente e as exportações de carne de frango se estabilizem. A soja também deve ter um aumento no valor recebido, ainda que o volume possa ser menor. Santa Catarina coleciona os títulos de maior produtor nacional de suínos, maçã, cebola, pescados, ostras e mexilhões; segundo maior produtor de tabaco, palmito, aves, pera, pêssego, alho e arroz; quarto maior produtor de uva, cevada e leite.

O estado possui um status sanitário diferenciado, que abre as portas para os mercados mais exigentes do mundo. É o único do país reconhecido pela Organização Mundial de Saúde Animal (OIE) como área livre de febre aftosa sem vacinação, o que demonstra um cuidado extremo com a sanidade animal e é algo extremamente valorizado pelos importadores de carne. Além disso, Santa Catarina, junto com o Rio Grande do Sul, é zona livre de peste suína clássica.

Fonte: Secretaria de Estado de Agricultura



## ►► SICOOB CREDIAUC

# Sicoob Crediauc distribui mais de R\$ 1,4 mi em juros do Capital Social



Presidente do Sicoob Crediauc: Paulo Camillo

**Valores foram depositados nas contas dos cooperados no dia 31 de dezembro**

Em 31 de dezembro, último dia de 2020, o Sicoob Crediauc distribuiu R\$ 1.453.549,26 de juros do capital social aos seus mais de 55 mil associados, localizados em uma área de abrangência que hoje congrega 14 municípios catarinenses, quatro gaúchos e 23 agências ao todo. Os valores que tiveram majoração baseada em 60% da média anual da taxa Selic, foram creditados e já estão disponíveis nas contas dos cooperados.

Desde 2013 quando a modalidade passou a também fazer parte dos quesitos e critérios de retorno e distri-

buição adotados pela cooperativa, já foram devolvidos quase 20 milhões de reais.

Segundo o presidente do Sicoob Crediauc, Paulo Renato Camillo, os valores ficam disponíveis ao associado e podem ser utilizados da forma que bem lhe convier. “Trata-se de um incremento substancial de recursos que é injetado periodicamente no mercado e que só traz benefícios, pois, aumenta o poder de compra do associado, gera maior volume de negócios e fortalece a economia regional”, disse.

Camillo reitera que as vantagens começam a partir do momento da abertura de uma conta. É também, segundo ele, a ocasião em que a pessoa se torna, efetivamente, sócio da Cooperativa, sendo a porta de entrada para usufruir de todos os demais produtos e serviços disponibilizados. O presidente afirma que a remuneração sobre o capi-

tal é apenas uma das formas de retorno oferecidas pela instituição.

“Além da remuneração sobre o capital social, o cooperado também recebe as chamadas “sobras” advindas do resultado do período, as quais são repassadas logo após a homologação pelos Delegados na Assembleia Geral Ordinária. Os percentuais são divididos levando-se em conta as movimentações no saldo médio das aplicações efetuadas, saldo médio da conta corrente e os juros pagos. Esses são alguns dos ganhos propiciados pelo Cooperativismo, condições que as instituições financeiras tradicionais não oferecem”, conclui Camillo.

Na última devolução feita pela Cooperativa, somando os juros do capital social depositados em dezembro de 2019 com as sobras do período distribuídas após a assembleia homologatória de 2020, o Sicoob Crediauc retornou aos seus Cooperados quase 11 milhões de reais.

## ►► SICOOB CREDIAUC

## Sicoob Crediauc define datas das Pré-assembleias em 2021

**Apesar da incerteza na realização de eventos presenciais, cronograma já está definido**

O Conselho de Administração do Sicoob Crediauc já tem definidas as datas para a realização das Pré-assembleias no ano de 2021. A relação contendo as cidades, dias e horários dos encontros já foi encaminhada para o Sicoob Central para oficializar a intenção da Cooperativa.

O secretário do Conselho, Igor Dal Bello, coordenador das Pré-assembleias do Sicoob Crediauc disse que o procedimento de comunicar a central faz parte do rito

legal junto ao órgão ao qual a instituição está subordinada. O secretário afirma ainda que, mesmo não tendo a certeza da realização dos eventos de forma presencial este ano, o procedimento se faz necessário.

“Em função da pandemia ainda não temos a sinalização de que poderemos realizar nossos encontros de forma presencial, porém, já estamos organizados caso haja esse aceno por parte dos órgãos de Saúde”, relata. Dal Bello afirma que a Cooperativa trabalha com as duas hipóteses e, que se não for possível realizar os eventos presencialmente, um plano “B” já está em curso.

“Estamos produzindo um vídeo com toda a prestação de contas do período. A intenção, caso não tenha-

mos as Pré-assembleias, é disponibilizar esse material aos cooperados via plataformas digitais para que todos tenham acesso. Além disso, havendo possibilidade real, nossa intenção é reunir de forma semipresencial os 150 Delegados no dia da AGOE – Assembleia Geral Ordinária e Extraordinária e, em ato contínuo, proceder a homologatória, tomando todos os cuidados sanitários exigidos pela legislação”, conclui Igor.

Considerando a possibilidade da realização dos eventos, ao todo, serão 18 encontros presenciais, iniciando pelo município de Presidente Castello Branco (SC), no dia 01/03 e encerrando em Concórdia/SC, no dia 20/04, com a realização da AGOE e, posteriormente, da homologatória. (ver quadro)

### Cronograma Pré-assembleias Sicoob Crediauc 2021

| MUNICÍPIO                         | DATA       | HORÁRIO |
|-----------------------------------|------------|---------|
| Presidente Castello Branco/SC     | 01/03/2021 | 19h     |
| Xavantina/SC                      | 03/03/2021 | 19h     |
| Alto Bela Vista/SC                | 05/03/2021 | 19h     |
| Arvoredo/SC                       | 09/03/2021 | 19h     |
| Piratuba/SC                       | 11/03/2021 | 19h     |
| Paial/SC                          | 15/03/2021 | 19h     |
| Itá/SC                            | 17/03/2021 | 19h     |
| Santa Maria/RS                    | 19/03/2021 | 19h     |
| Peritiba/SC                       | 23/03/2021 | 19h     |
| Arabutã/SC                        | 25/03/2021 | 19h     |
| Ipumirim/SC                       | 29/03/2021 | 19h     |
| Seara/SC                          | 31/03/2021 | 19h     |
| Ipira/SC                          | 05/04/2021 | 19h     |
| Erechim + Campinas do Sul/RS      | 07/04/2021 | 19h     |
| Tapejara/RS                       | 09/04/2021 | 19h     |
| Lindoia do Sul/SC                 | 13/04/2021 | 19h     |
| Concórdia/SC                      | 15/04/2021 | 19h     |
| Concórdia/SC – AGOE/Homologatória | 20/04/2021 | 19h     |

\*Os locais para o caso de realização presencial dos eventos ainda estão em tratativas e, tão logo sejam definidos, terão a sua divulgação nos canais de comunicação utilizados pela Cooperativa.



Cooperativa de Crédito de Livre Admissão  
de Associados do Alto Uruguai Catarinense  
SICOOB CREDIAUC/SC

Rua Dr. Maruri, 1242 - Centro - Concórdia SC  
C.N.P.J.: 78.840.071/0001-90

| ATIVO                                 |               | Valores em reais |
|---------------------------------------|---------------|------------------|
| Descrição                             | Saldo         |                  |
| Circulante e realizável a longo prazo | 1.314.258.646 |                  |
| Caixa e Equivalentes De Caixa         | 526.120.193   |                  |
| Instrumentos Financeiros              | 76.291.637    |                  |
| Operações de Crédito                  | 702.418.656   |                  |
| Outros Créditos                       | 8.962.472     |                  |
| Outros Valores e Bens                 | 465.688       |                  |
| Permanente                            | 44.707.379    |                  |
| Investimentos                         | 27.327.978    |                  |
| Imobilizado de Uso                    | 17.343.215    |                  |
| Intangível                            | 36.186        |                  |
| Total Geral do Ativo                  | 1.358.966.024 |                  |

| PASSIVO                                  |               | Valores em reais |
|------------------------------------------|---------------|------------------|
| Descrição                                | Saldo         |                  |
| Circulante e Exigível a Longo Prazo      | 1.176.515.363 |                  |
| Depósitos                                | 977.677.067   |                  |
| Recursos de Aceite e Emissão de Títulos  | 70.903.132    |                  |
| Relações Interfinanceiras                | 98.260.062    |                  |
| Relações Interdependências               | 2.818         |                  |
| Obrigações por Empréstimos e Repasses    | 6.436.440     |                  |
| Outras Obrigações                        | 23.235.845    |                  |
| Patrimônio Líquido                       | 182.450.661   |                  |
| Capital Social                           | 91.806.089    |                  |
| Reserva de Sobras                        | 50.837.387    |                  |
| Resultado do Ano Corrente                | 39.807.186    |                  |
| Total do Passivo e do Patrimônio Líquido | 1.358.966.024 |                  |

DEMONSTRAÇÕES DE SOBRAS OU PERDAS

Valores em reais

| Descrição                                                    | 12/2020     | SALDO ACUMULADO |
|--------------------------------------------------------------|-------------|-----------------|
| Ingresso/Receita da Intermediação Financeira                 | 10.055.284  | 109.983.603     |
| Operações de Crédito                                         | 9.040.237   | 93.387.179      |
| Resultado de Operações com Títulos e Valores Mobiliários     | 127.351     | 2.139.392       |
| Resultado das Aplicações Compulsórias                        | 274         | 8.435           |
| Ingressos de Depósitos Intercooperativos                     | 887.422     | 14.448.597      |
| Dispêndio/Despesa da Intermediação Financeira                | (1.889.243) | (36.938.798)    |
| Operações de Captação no Mercado                             | (1.379.591) | (20.202.064)    |
| Operações de Empréstimos e Repasses                          | (388.530)   | (3.770.982)     |
| Provisão para Operações de Créditos                          | (121.122)   | (12.965.752)    |
| Resultado Bruto da Intermediação Financeira                  | 8.166.041   | 73.044.806      |
| Outros Ingressos/Receitas (Dispêndios/Despesas) Operacionais | (1.420.766) | (26.909.671)    |
| Receita (Ingressos) de Prestação de Serviço                  | 894.449     | 7.940.923       |
| Rendas (Ingressos) de Tarifas                                | 161.285     | 2.207.421       |
| Despesa (Dispêndios) de Pessoal                              | (1.999.788) | (22.065.736)    |
| Despesas (Dispêndios) Administrativas                        | (1.926.585) | (22.618.286)    |
| Despesas (Dispêndios) Tributárias                            | (79.153)    | (729.613)       |
| Outras Receitas (Ingressos) Operacionais                     | 2.396.415   | 14.423.341      |
| Outras Despesas (Dispêndios) Operacionais                    | (722.540)   | (4.239.889)     |
| Despesas (Dispêndios) de Provisão para Garantias Prestadas   | (144.849)   | (1.827.833)     |
| Resultado Operacional                                        | 6.745.275   | 46.135.135      |
| Outras Receitas e Despesas                                   | (64.160)    | (294.207)       |
| Lucros em Transações com Valores e Bens                      | 5.888       | 58.256          |
| Prejuízos em Transações com Valores e Bens                   | (49.500)    | (408.598)       |
| Outras Receitas                                              | 27.280      | 517.215         |
| Outras Despesas                                              | (47.828)    | (461.079)       |
| Resultado Antes da Tributação e Participações                | 6.681.115   | 45.840.928      |
| Imposto de Rendas sobre Atos Não Cooperativos                | 293.500     | (192.353)       |
| Contribuição Social sobre Atos Não Cooperativos              | 179.201     | (133.004)       |
| Participações nos Resultados de Empregados                   | 43.794      | (4.254.837)     |
| Resultado Antes dos Juros ao Capital                         | 7.197.611   | 41.260.735      |
| Juros ao Capital                                             | (92.588)    | (1.453.549)     |
| Sobras/Perdas líquidas do período                            | 7.105.022   | 39.807.186      |

Paulo Renato Camillo  
Presidente

Marcia Rauber Borges Vieira  
Diretora Administrativa

Camila Erika Nicolau  
Contadora  
CRC-MG-071309/O-3-T-SC

SICOOB CREDIAUC

# Devolução parcial da Cota Capital

Ação foi realizada no dia 21 na sede da Cooperativa e distribuiu mais de R\$ 74 mil

No dia 21 de janeiro, o Sicoob Crediauc realizou no auditório de sua sede administrativa em Concórdia/SC mais um ato de devolução parcial da cota capital, beneficiando 23 cooperados pertencentes a 10 municípios que compõe a área de abrangência da Cooperativa em SC. Foram distribuídos na ocasião, R\$ 74.382,30.

O cooperado João Gugel de Concórdia, com 34 anos de associado, foi um dos contemplados. Ao fazer uso da palavra ele disse que o ingresso na instituição foi um grande

acerto. “Em todos esses anos sempre fui muito bem tratado pela Cooperativa. Sou muito feliz por fazer parte dessa história. Estou recebendo a minha cota, mas a minha conta vai continuar aqui”, comentou.

A condução do ato que marcou mais uma devolução parcial da cota capital aos cooperados do Sicoob Crediauc foi do presidente em exercício, Neudi Miranda e do secretário do Conselho de Administração, Igor Dal Bello. A diretora Administrativa e Financeira, Marcia Rauber e os gerentes das agências onde os cooperados mantem ativas suas contas, também prestigiaram o evento. Atendendo as normas sanitárias de enfrentamento ao Covid-19, todos os participantes foram submetidos as regras de prevenção preconizadas pela legislação vigente.



João Gugel, associado ao Sicoob Crediauc desde 1986

## Como funciona a devolução?

Cooperados do Sicoob Crediauc que completam 65 anos de idade e 15 anos como associados tem o direito de resgatar 80% do saldo corrigido da cota capital que é o valor investido na abertura da conta, mais as integralizações e subscrições voluntárias realizadas ao longo do período. O saque permite o resgate imediato de 50% do valor disponível e os outros 30%, nos três anos

subsequentes, ou seja, 10% a cada ano. O percentual restante permanece na Cooperativa como forma de permitir que o cooperado continue sendo sócio e se relacionando com a instituição.

A regra referente a devolução parcial da cota capital foi estabelecida no Estatuto Social da Cooperativa em 2010 e, de lá para cá, já foram devolvidos R\$ 5.011.466,17, beneficiando até aqui, 1.343 cooperados. Até 2023, há previsão de devolver mais R\$ 549.975,38 aos cooperados que se encaixarem nos parâmetros estabelecidos pelo estatuto.



## ► MULHERES

# Bordignon e Silva defendem a participação de mulheres nos conselhos e gerências

**Os dois vice-presidentes da Copérdia defendem à presença de mulheres nos conselhos e gerência de setores e unidades**

O segundo vice-presidente e diretor estratégico Valdemar Bordignon defende a presença de mulheres nos quadros da cooperativa. Segundo ele é saudável para o sistema cooperativo ter mais mulheres contribuindo com a organização em todos os cargos. “É importante a presença das mulheres nos conselhos porque há tempos elas deixaram de ser domésticas para desempenhar papel importante na condução dos negócios na propriedade podem fazer o mesmo na cooperativa”, afirma. Ele destaca a experiência, conhecimento e sensibilidade fe-

minina aproximar a cooperativa das famílias.

Bordignon ressalta que a presença de mulheres fortalece o cooperativismo e comprova que o sistema não faz distinção entre homens e mulheres por ser uma sociedade com isonomia entre gêneros. “Temos na Copérdia espaço importante para as mulheres e sabemos que outras tantas estão aguardando oportunidade que terão no futuro. No cooperativismo de crédito a presença feminina é maior e no agropecuário a tendência é essa também”, analisa.

O primeiro vice-presidente da Copérdia, Ademar da Silva reconhece os avanços que as mulheres vêm conquistando em todos os segmentos da sociedade. “A mulher tem tido papel importante na Copérdia e no sistema cooperativo. Temos mulheres nos conselhos e à frente de unidades e a tendência é que elas tenham ainda mais espaços na organização”, comenta.

O dirigente afirma que é funda-



**VALDEMAR Bordignon e Ademar da Silva**

mental ter mulheres nos conselhos pela visão que elas têm, capacidade de conciliar funções na família, propriedade e na cooperativa. “Ela contribui de forma significativa, lida bem com os assuntos diversos,

tem uma visão comercial e humana e ocupando espaços vai deixando no tempo o conceito de que o cooperativismo é um modelo machista. Na Copérdia as mulheres são valorizadas”, assinala.

**SEMENTES NK. RENTABILIDADE COM GENÉTICA E TECNOLOGIA.**

**NK505 VIP3**  
(SYN505 VIP3)

Alto potencial produtivo aliado à excelente qualidade de grãos.



syngenta®

