

Mulheres da Cana-de-Açúcar



LUCIANA PAIVA

A close-up photograph of several sugarcane stalks. The stalks are cut into sections, showing the nodes where the leaves attach. The color of the stalks varies from green to a deep purple or reddish-brown. The focus is sharp on the central stalk, highlighting the texture of the node and the surrounding cane segments. The background is blurred, showing more stalks in a field.

A gema é a parte mais sensível da cana-de-açúcar e ao mesmo tempo a mais essencial, pois se estiver danificada não haverá brotação. Ocupa parte mínima da cana, mas não precisa de muito para mostrar a sua força. Assim são as mulheres na cadeia bioenergética: minoria, mas fazem a diferença.

Mulheres da Cana-de-Açúcar



MARÇO · 2023

Mulheres da Cana-de-Açúcar

EQUIPE DE PRODUÇÃO

CRIAÇÃO E EDIÇÃO

Luciana Rodrigues Paiva – MTB 20732

CO-EDITOR

Leonardo Ruiz

PESQUISA, ENTREVISTAS E REDAÇÃO:

Luciana Paiva

Leonardo Ruiz

Renato Anselmi

Diana Nascimento (jornalista cedida gentilmente
pela *Outras Palavras Comunicação Empresarial*)

FOTOGRAFIAS

Luciana Paiva

Leonardo Ruiz

Acervos de empresas parceiras

EDITORACÃO GRÁFICA

Thiago Gallo

COORDENAÇÃO

Regina Baldin

O livro **Mulheres da Cana-de-Açúcar** é uma produção da **Paiva & Baldin Editora**:
nome fantasia **CanaOnline** – contato: luciana@canaonline.com.br



Paiva & Baldin
EDITORA

Produzindo boas notícias

A edição digital deste livro pode ser baixada grátis pelo site: www.canaonline.com.br

Ribeirão Preto, SP, Março de 2023



A Cana-de-Açúcar é um Substantivo Feminino

Constar nos registros como a primeira atividade econômica do País é apenas mais um item na íntima relação entre a cana-de-açúcar e o Brasil. Desde sua chegada às terras brasileiras, oficialmente em 1532, a cana e o Brasil se enamoraram e, juntos compartilharam a formação do povo brasileiro. Na colheita da cana, no calor dos tachos, no ferver dos méis, a cana embalou a mistura entre as raças branca, negra e vermelha, criando o Brasil moreno.

O açúcar produzido, principalmente nos engenhos de Pernambuco – província que no século XVII se apresentava como a maior produtora mundial – atravessou os mares, ajudou a popularizar o produto, reduziu seu preço e permitiu que classes menos privilegiadas pudessem desfrutá-lo, era a socialização do doce.

Enquanto isso, no Brasil, a cana era a matéria-prima para o desenrolar da cultura da “Casa-Grande e Senzala”, cenário em que os senhores reinavam em seus engenhos, os escravos extravasavam a revolta contida golpeando a cana transformando-a em açúcar, e o sedutor aroma exalado pelo cozer do caldo inspirava as sinhás na criação dos mais diversos doces.

O tempo passou e levou consigo a cultura da casa-grande e senzala, os senhores se recolheram, as sinhás e sinhazinhas foram para a cidade e findou o fogo de muitos engenhos no Nordeste brasileiro. O novo cenário fervilhante da cana passou a ser o interior paulista, criando história, hábitos, costumes e novos personagens. A cana tornou-se a principal atividade agrícola do estado, que ocupa o posto de maior produtor de cana do Brasil.

A cultura canavieira tão polêmica em sua ligação com a escravidão, se expandiu em São Paulo no século XIX, livre dos grilhões, mas não da mancha de ser uma monocultura cultivada em latifúndio. Quase sempre associada à exploração de mão de obra e agressão ambiental com a queima de sua palha.

Flexível, a lavoura canavieira evoluiu, abandonou o fogo nos canaviais, deu adeus aos podões, se abriu para as máquinas e à tecnologia de ponta. Tornou-se sinônimo de sustentabilidade ao adotar boas práticas

de produção, critérios socioambientais e ser matéria-prima para a produção de energia renovável, como o etanol, energia elétrica, biogás...

Os dicionários definem a cana-de-açúcar como um substantivo feminino. Isso explica a sua vocação em ser a genitora de tantos produtos, além de se destacar nos aspectos: resiliência, transformação e inovação.

Pois muito bem, a cultura canavieira é feminina, mas qual é a participação da mulher no mundo da cana-de-açúcar?

É o que buscamos desvendar nesta primeira edição do livro “Mulheres da Cana-de-Açúcar”. Venham comigo nesse passeio pelo universo feminino canavieiro.



Luciana Rodrigues Paiva
Jornalista e que ama ser uma
mulher da cana-de-açúcar



CAPÍTULO 1

Prefácio - A Cana é um Substantivo Feminino 5

CAPÍTULO 2

Equidade de Gênero - Uma jornada pelo empoderamento feminino 8

CAPÍTULO 3

Pioneiras da Cana-de-Açúcar 10

CAPÍTULO 4

Não é à toa que a cana é feminina 13

CAPÍTULO 5

Mulheres e o Açúcar 20

CAPÍTULO 6

Mulheres dos Canaviais 26

CAPÍTULO 7

Mulheres que Fazem Chover 37

CAPÍTULO 8

Mulheres que Dominam as Máquinas 43

CAPÍTULO 9

Mulheres na Indústria Bioenergética 55

CAPÍTULO 10

Mulheres nos Recursos Humanos 60



CAPÍTULO 11

Mulheres na Produção de Cachaça 64

CAPÍTULO 12

Mulheres na Comunicação 72

CAPÍTULO 13

Mulheres Produtoras de Cana 77

CAPÍTULO 14

Mulheres do Social à Sustentabilidade 87

CAPÍTULO 15

Mulheres na liderança 108

CAPÍTULO 16

Mulheres e as Inovações 118

CAPÍTULO 17

Mulheres com a Energia da Cana-de-Açúcar 131

CAPÍTULO 18

Caminho livre para mais mulheres na cadeia bioenergética 137

CAPÍTULO 19

Homens que Apoiam as Mulheres 195

CAPÍTULO 20

Resultado da pesquisa Mulheres da Cana-de-Açúcar 205



EQUIDADE DE GÊNERO

Uma jornada pelo empoderamento feminino

* Ana Malvestio

Era o começo dos anos 90 e como uma estudante de Direito, buscava um emprego que viabilizasse eu iniciar a aplicação prática das disciplinas que se tornavam mais e mais apaixonantes para mim. Após identificar uma oportunidade de trabalhar em consultoria tributária, qual não foi minha surpresa ao descobrir que as mulheres naquele escritório daquela grande empresa em que eu participava do processo seletivo, tinham mulheres apenas em posições de recepcionista, telefonista, secretária e serviços administrativos.

Aceitei o emprego de secretária, pois além de amar um desafio, sempre acreditei que as coisas não são imutáveis e podemos fazer diferente. Logo de início

Ainda não tinha entendido por que os homens poderiam casar-se, ter filhos e trabalhar em consultoria e isso era um problema apenas para as mulheres, afinal não seria ter filhos um projeto de um homem e de uma mulher?

me deparei com um ambiente jovem, motivador e dinâmico, mas extremamente masculino, ao ponto de que havia apenas um banheiro feminino. As conversas sempre regadas de muito entusiasmo não raras vezes acabavam com comentários apresentados como piadas de que “mulher deveria esquentar a barriga no fogão e esfriar no tanque” e outros ditos em tons mais sérios, apresentados por homens ditos “cuidadores” que as mulheres

não deveriam trabalhar em consultoria, uma vez que “iriam casar e ter filhos”.

Ao longo da minha carreira fui entendendo a importância da resiliência, da paixão, do propósito claro, da necessidade de se preparar cognitivamente, mas especialmente investir em autoconhecimento para o sucesso da carreira das mulheres. Aos poucos também fui tomando consciência e descobrindo o que se denomina de machismo estrutural era a resposta para aquela pergunta que me fazia sobre a mulher não poder trabalhar porque iria “casar e ter filhos”. Aliás, descobri inclusive que era exatamente essa a situação que vivi com meu pai e mãe, onde essa, uma contadora, havia parado de trabalhar com a chegada do segundo filho.

Aprendi ainda que o machismo estrutural, que muitas vezes decorre de barreiras inconscientes, pode ser definido como um grupo de crenças e comportamentos que delimitam os papéis do masculino e do feminino, colocando as mulheres como inferiores aos homens na sociedade. Sendo esses comportamentos e crenças passados de geração em geração, eles podem ser presenciados em diferentes estruturas da sociedade, tais como família, trabalho e relações afetivas. Vale lembrar, contudo, que o feminismo, diferentemente, acredita na igualdade de direitos e condições das mulheres na sociedade e no fim da violência de gênero.

A despeito de muitos estudos hoje comprovarem que homens e mulheres sofrem com o machismo estrutural, são as mulheres as maiores prejudicadas, na medida em que são colocadas sem voz e em posições inferiores aos homens e sofrem especialmente com a violência deles.

O Brasil figura no 5º lugar no ranking mundial de feminicídios, segundo dados do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos (ACNUDH). Dados apresentados pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública em 2021 revelaram 56.098 casos de registros de violência sexual, estupro e estupro de vulneráveis contra meninas e mulheres, o que significa uma menina ou mulher vítima de estupro a cada 10 minutos.



Essa situação foi agravada pela pandemia da Covid-19, sendo que os dados demonstram que, de maio de 2020 a dezembro de 2021, foram contabilizados 100.398 casos de estupro e estupro de vulnerável de vítimas do gênero feminino.

Segundo dados da Organização Mundial da Saúde – OMS, 1 em cada 3 mulheres sofrem violência no mundo, sendo que essa violência começa cedo, onde uma em cada quatro mulheres jovens que estiverem em um relacionamento já terá sofrido violência de seus parceiros por volta dos vinte anos, segundo as estimativas da OMS.

Diante desses fatos que afetam diretamente o empoderamento feminino, ainda mais desafiador é a busca pela equidade de gênero no mercado trabalho. Muitos progressos têm sido obtidos, mas o relatório do *World Economic Forum*, Gender Gap de 2022 conclui que se levará 132 anos para se atingir a paridade total entre homens e mulheres no mercado de trabalho, mantida a situação atual. Uma pesquisa da Deloitte denominada *Women in the boardroom*, escancara os números e aponta que globalmente as mulheres ocupam apenas 5% das posições de CEO, enquanto no Brasil o índice é de 1,2%.

Essa é a realidade atual, apesar das mulheres representarem mais de 51% da população atual e de fato estarem hoje maciçamente presentes no mercado de trabalho, elas ainda não adquiriram voz e nem representatividade.

Estudo recentes demonstram que a situação se agrava considerando-se as interseccionalidades, isto é, a desigualdade de gênero se agrava quando se leva em consideração outros fatores como a desigualdade social, raça e orientação sexual.

Passados mais de 30 anos daquele meu início de carreira, não tenho dúvidas dos progressos que fizemos nessa jornada pelo empoderamento feminino, e tanto eu como muitas outras mulheres temos muito a compartilhar de nossas histórias para ajudar no caminho das mulheres que nos sucedem.

As ações dessa jornada de empoderamento estão cada vez mais contando com o protagonismo das empresas e dos poderes públicos na construção de políticas que propagam a equidade de gênero, mas seremos nós mulheres que faremos definitivamente essa história acontecer.

O esforço de diversas trajetórias de mulheres e as iniciativas de diversos grupos sejam apenas de mulhe-

res ou não, têm de fato feito acontecer para o aumento da representatividade e do espaço que desejamos para nós mulheres. Um espaço justo, equânime, diverso e disruptivo, na exata medida de uma sociedade saudável que desejamos construir.

Assim, convido vocês a se inspirarem nas trajetórias individuais de mulheres pioneiras do setor bioenergético que com muita dedicação, fé e coragem fizeram e estão fazendo acontecer o tão desejado empoderamento feminino e nos mostrando o caminho! Seguiremos nele!



****Ana Malvestio – Advogada, Conselheira, Consultora especialista em ESG e empresas familiares. Experiência de mais de 30 anos como sócia de Big4, com foco em tributário, agronegócio e diversidade e inclusão.
ana.malvestio@gmail.com***





As Pioneiras da Cana-de-Açúcar

As primeiras mudas de cana-de-açúcar chegaram ao Brasil nas caravelas portuguesas no início do século XVI

Ana Pimentel, a primeira mulher à frente de uma capitania no Brasil

Luciana Paiva

Houve um tempo em que o único continente conhecido era o Velho Mundo. Nessa época, a cana era só de açúcar, e o açúcar era artigo de luxo. Por ser fonte de energia para o organismo, os médicos forneciam açúcar em grãos visando à recuperação ou alívio dos moribundos. Em seu livro “Brasil, a doce terra”, o escritor Fúlvio de Barros Pinheiro Machado descreve que no início do século XIV existem registros de comercialização de açúcar por quantias que hoje seriam equivalentes a R\$ 200,00/kg. Por isso, quantidades de açúcar eram registradas em testamento por reis e nobres.

Na última década do século XV teve início a era dos descobrimentos. O Novo Mundo descortinou-se e as Américas passaram a figurar na história. E, assim, em 1500, as naus portuguesas capitaneadas por Pedro Alvares Cabral aportaram na Terra inicialmente chamada de Santa Cruz e que só em 1527 foi batizada como Brasil.

Logo depois, registros apontam que os primeiros exemplares de cana desembarcam no Brasil. Oficialmente, conta-se que Martim Afonso de Souza foi quem, em 1532, trouxe a primeira muda de cana para as terras brasileiras e iniciou seu cultivo na Capitania de São Vicente. Onde, ele construiu o primeiro engenho de açúcar.

No entanto, historiadores mais minuciosos e libertos da cultura vigente de encobrimento dos feitos femininos salientam que a introdução da lavoura canavieira e a construção do primeiro engenho foram realizações de Ana Pimentel, esposa de Martim Afonso de Souza.

A historiadora portuguesa Maria Luísa Viana de Paiva Boléo observa que o papel de Ana Pimentel não ocupa o espaço merecido na história do Brasil. “Muito se escreveu sobre seu marido, Martim Afonso de Sousa, mas pouco se disse sobre ela, mesmo com documentos que comprovam sua eficiente presença na Capitania de São Vicente. Foi a primeira mulher a exercer o cargo de governadora na América Portuguesa, com todos os poderes a ele inerentes.”

Maria Luísa descreve que em 1532, Martim Afonso de Sousa recebeu a donatária de 100 léguas em São Vicente, tendo chegado ao Brasil, no comando de uma armada real, com o objetivo de tomar posse definitiva do território em nome de D. João III. Martim Afonso regressou ao reino



ARQUIVO: ENSINAR HISTÓRIA

na primeira quinzena de agosto de 1533 e partiu para Índia em 12 de março de 1534, por três anos (que na prática foram cinco), prosseguiu como capitão-mor do mar, não sem ter primeiro nomeado a sua esposa Ana Pimentel, procuradora dos seus negócios no Brasil.

De origem nobre espanhola, Ana Pimentel, dama de honra da rainha D. Catarina, casou-se com Martim Afonso de Sousa, de quem teve oito filhos. E é esta fidalga, habituada a trabalhos delicados e rodeada de criados, que ao saber das notícias alarmantes da sua capitania de São Vicente, quase abandonada nas mãos de inábeis administradores, constantemente atacados pelas tribos locais e por espanhóis, decidiu partir para o Brasil, para tratar, bem de perto, das terras de que era proprietária pelo casamento e como administradora.

Em 1534, Ana Pimentel partiu para o Brasil acompanhada dos filhos, damas de companhia, criados e famílias portuguesas. Nas naus vieram as primeiras cabeças de gado a pisarem no solo brasileiro, dando origem a pecuária leiteira nacional. Sementes de trigo, arroz, mudas de cana e de laranja também eram parte da bagagem, não só para servir como alimento, mas para o cultivo. Introduzindo a agricultura no Brasil. Descrevem os historiadores que Ana se empenhava seriamente no desenvolvimento de sua donatária e que acompanhava de perto o plantio e o crescer das sementeiras.

Sobre Ana Pimentel assim se expressou Viriato Correa (in Alcovas da História): “...os primeiros garrotes e as primeiras vacas vieram de Portugal e não das Antilhas. Vieram em navio português para São Vicente. Martim Afonso já não estava na Capitania: havia partido para as Índias. Adminis-





ARQUIVO: PRCEUJSP

Primeiro engenho de cana construído no Brasil

trava São Vicente a saia varonil de dona Ana Pimentel, esposa de Martim.”

Das culturas agrícolas implantadas por Ana Pimentel, foi a cana-de-açúcar a primeira lavoura a cair de amores pelas terras brasileiras. O escritor e jornalista Antônio Simões de Almeida assinala em suas obras escritas na década de 1940, que a esposa de Martim Afonso de Souza introduziu a agricultura na baixada cubatense. “A dama lusitana plantou em Cubatão o primeiro pé de cana-de-açúcar”, ressaltou. E construiu o primeiro engenho, que mais tarde passou a ser conhecido por Engenho de São Jorge dos Erasmos. “A cultura da cana tomou enorme incremento em toda a região

e por volta de 1557, contava-se em Cubatão cerca de doze engenhos.”

Martim Afonso de Sousa havia proibido os colonos de subirem a serra, pretendia evitar que portugueses se instalassem nas terras de índios aliados, provocando conflitos que pudessem colocar em risco o projeto colonizador. Em 1546, Ana Pimentel considerou desnecessário tal zelo e revogou a proibição. Com essa decisão, homens e mulheres, os primeiros habitantes de São Paulo, partiram à procura do planalto, cultivando solos mais férteis, expandindo a agricultura e fundando a cidade de São Paulo. Mas, essa já é outra história.

Brites de Albuquerque, a Capitoa “Mãe” de Pernambuco

Em seu discurso de posse na Academia Pernambucana de Letras, em 1986, o sociólogo Gilberto Freyre enalteceu os feitos de Ana Pimentel e de Dona Brites de Albuquerque, esposa de Duarte Coelho, primeiro donatário de Pernambuco. Como Ana, Brites viveu a ausência do marido, administrou a Capitania expandiu a lavoura canavieira, incrementou as instalações de engenhos e a produção de açúcar.

A saga de Brites de Albuquerque no Brasil teve início em 1535, quando seu marido Duarte Coelho se instalou na Capitania de Pernambuco e se tornou o primeiro donatário. No entanto, em 1550, Duarte Coelho, acatando uma solicitação do rei, voltou para Portugal com seus dois filhos, deixando a esposa para tocar os negócios da família, administrar a Capitania e expandir a atividade canavieira.

Mesmo distante da Corte, sem o marido e os filhos, em uma terra estranha, cheia de perigos e dominada pela figura masculina, Brites não esmoreceu e sua gestão superou todas as expectativas: negociou com os índios, abriu novos engenhos, ampliou as áreas de cultivo, incrementou a comercialização do açúcar, ampliou as divisas da Colônia e o



ARQUIVO: ENSINAR HISTÓRIA

faturamento da família, bancando os estudos dos filhos em Portugal.

Duarte Coelho morreu em Portugal em 1554, Brites permaneceu em Pernambuco e morreu em 1584. Era chamada de Capitoa e considerada a mãe de Pernambuco. Durante seu governo, Pernambuco foi a mais próspera capitania do Brasil. Tinha mais de mil colonos e mais de mil escravos. Em 1570, a capitania possuía 66 engenhos que produziam 200 mil arrobas de açúcar anuais.

Ana Pimentel e Brites de Albuquerque foram as primeiras mulheres da cana-de-açúcar no Brasil.

Fontes: <https://ensinarhistoria.com.br/capitoas-do-brasil-mulheres-no-comando-de-capitanias/>

Blog: Ensinar História - Joelza Ester Domingues





Fragmento de
estrutura da cana

Não é à toa que a cana é feminina

Pesquisadoras trabalham para desvendar as particularidades da cana-de-açúcar e, assim, aproveitar plenamente seu potencial. Mas não é uma tarefa fácil, a cana é complexa, assim como as mulheres

Luciana Paiva, Diana Nascimento e Leonardo Ruiz

Saccharum officinarum L. é o nome científico da cana-de-açúcar, que pertence à família Poaceae e subfamília Panicoideae, membro da tribo Anthropogonae e gênero Saccharum. Natural da ilha de Nova Guiné, no meio do Oceano Pacífico, a cana-de-açúcar se espalhou para o mundo gradualmente, junto com a migração humana.

Em 2019, uma reportagem da agência FAPESP, produzida pelo jornalista André Julião, trazia a notícia de que após quase 20 anos de pesquisas apoiadas pela entidade, um grupo internacional liderado por pesquisadores brasileiros concluiu o sequenciamento mais completo já feito do genoma da cana-de-açúcar comercial. No total, foram mapeados 373.869 genes, o que corresponde a 99,1% do total.

Na época, a Dra. Glaucia Souza, professora Titular

do Instituto de Química da Universidade de São Paulo e Coordenadora do Programa FAPESP de Pesquisa em Bioenergia BIOEN, e Marie-Anne Van Sluys, professora do Instituto de Biociências da USP e membro da Coordenação Adjunta de Ciências da Vida da FAPESP, publicaram um artigo sobre o tema na revista GigaScience.

Era a primeira vez que a grande maioria dos genes da cana era visualizada. “Em projetos anteriores, de vários grupos de pesquisa, as sequências estavam montadas de maneira colapsada, por falta de uma ferramenta de montagem adequada. Portanto, eram apenas uma aproximação”, disse Glaucia, que coordena o Projeto Temático. Seu laboratório concentra-se em biotecnologia, genômica, bioinformática e sustentabilidade da cana-de-açúcar.

“Esse conhecimento abre diversas possibilidades, desde aplicações em biotecnologia e melhoramento genético até edição gênica [substituição ou eliminação de genes com funções específicas]”, disse Marie-Anne, que



coordena o Projeto Temático Contribuição de genes, genomas e elementos de transposição na interação entre plantas e micro-organismos: estudo de caso em cana-de-açúcar.

As pesquisadoras salientaram que sequenciar o genoma da cana não é uma tarefa fácil e ainda não há previsão de quando será possível mapear a parte que ficou faltando no estudo (0,9%). Resultado de cruzamentos realizados ao longo de alguns milênios entre diferentes variedades de duas espécies.

Composto por 10 bilhões de pares de bases, distribuídos entre 100 e 130 cromossomos, o genoma da cana demanda uma grande capacidade computacional para, de um lado, unir os pedaços sequenciados de DNA e, do outro, manter separados os cromossomos homólogos (pares com informações genéticas semelhantes às herdadas dos progenitores). Para se ter uma ideia, o genoma do trigo tem 17 bilhões de pares de bases divididos em 46 cromossomos. O genoma humano, por sua vez, tem 3,2 bilhões de pares de bases também organizados em 46 cromossomo.

No mundo existem quatro artigos sobre sequenciamento genético, um deles liderados por Glaucia Souza. A coautora desse artigo é a Dra. Monalisa Sampaio Carneiro, professora Titular da UFSCar e Coordenadora de Biotecnologia da Cana-de-Açúcar da UFSCar/ RIDESA. Baiana de Feira de Santana, Monalisa teve contato com a agricultura desde pequena, cresceu na fazenda de seus pais no semiárido Nordeste, ali presenciou a dura realidade em desenvolver a agropecuária com escassez de



Monalisa Sampaio Carneiro, professora Titular da UFSCar e Coordenadora de Biotecnologia da Cana-de-Açúcar da UFSCar/ RIDESA



Dra. Glaucia Souza – uma mulher à frente da pesquisa que desvenda a complexidade da cana-de-açúcar

água. Onde a seca mata a lavoura e o gado.

Monalisa cursou Agronomia na Universidade Federal da Bahia. Seu primeiro estágio foi na Embrapa e fez toda a carreira de iniciação científica nessa instituição trabalhando com a cultura da banana. Na Universidade da Bahia fez seu mestrado também sobre banana.

Já o doutorado foi na Esalq. “O primeiro mapa de maracujá do mundo é minha tese de doutorado”, conta Monalisa, que teve passagem pela Universidade Federal de Goiás onde trabalhou com feijão. Em 2004, ao ser aprovada em um concurso na Federal de São Carlos, veio para Araras, o que facilitou sua vida, pois seu marido é professor da Esalq, em Piracicaba. Nos dois primeiros anos, na UFSCar trabalhou na área de biotecnologia voltada ao feijão.

Em 2006, acontecia o boom da cana-de-açúcar como fonte renovável, atraindo atenção internacional. “Recebíamos muitas visitas que queriam tratar da área de biotecnologia em cana e não havia quem lidasse com isso na UFSCar. Aí o Hermann Hoffman - coordenador de Melhoramento Genético da Rede Interuniversitária para o Desenvolvimento do Setor Sucroenergético (Ridesa) -, convidou-me para ajudá-lo em algumas reuniões, tentar traduzir um pouco dessa parte técnica. Desde então, passei a trabalhar nesse grande desafio que é a cana-de-açúcar”, conta.

Para explicar esse desafio, Monalisa salienta que a cana é muito complexa, porque cada um de seus organismos se comporta como se fosse único. “As variações nem sempre são oriundas dos pais. Comparando com os humanos, se os dois pais têm olhos claros, há grande chan-

ce de os filhos terem olhos claros. Agora em cana não é assim. Na cana você cruza dois indivíduos e os filhos podem ter números de cromossomos diferentes.”

A pesquisadora salienta que a cana tem de 100 a 120 cromossomos. O ser humano tem 23 pares (46). Os cromossomos dos humanos são em pares, no caso da cana, eles podem na sua maioria ser organizados em complementos de oito (octaploides). Milho, soja, arroz e ser humano é diploide. Cana é octaploide, ao invés de ser par, são oito cópias daquele cromossomo, mas as cópias podem variar, não são necessariamente cópias.

“Nos períodos de seca forte, a cana enrola, não cresce. Mas com uma chuvinha, lá por setembro, outubro, ela responde. Não tem perda de produção tão significati-

interesse, como resistência a ferrugem marrom. O que ajuda do ponto de vista a analisar filhos de uma população, analisar precocemente os genes e poder utilizá-los ou não. Isso é uma melhoria do processo de seleção assistida por marcadores. Houve avanço na produção de mudas pré-brotadas. Passamos a fazer no sistema de cana o fingerprint molecular (impressão digital do DNA), onde a cana pode ter seu CPF, que antigamente era só visto pela morfologia. Então, muito tem sido feito para entender essa complexidade, mas quanto mais se faz, mais coisas aparecem.”

Outro desafio que precisa ser vencido, segundo Monalisa, é a participação feminina não só no setor sucroenergético, mas na área de pesquisa em cana. Na



CORTESIA CTC

O genoma da cana é composto por 10 bilhões de pares de bases, distribuídos entre 100 e 130 cromossomos

va quanto em milho e soja. Essa resiliência que tem em relação ao clima pode ser resultado dessa variação dos cromossomos”, observa Monalisa, que compara a complexidade da cana às mulheres. “A cana é esquizofrênica. A cana é feminina e na menopausa. É uma explosão de hormônios.”

Para Monalisa, a variação de cromossomos ajuda nessa resiliência, mas a biotecnologia pode contribuir muito mais para que a cana se torne ainda mais “poderosa”. Em relação à pesquisa voltada para cana-de-açúcar, na última década foi realizada muita coisa boa, observa a pesquisadora. “Quatro genomas sequenciados. Seis ou oito variedades transgênicas no Brasil. Desenvolvimento de marcadores genéticos associados a características de

UFSCAR na posição de coordenação, ela é a única mulher. “Na sala de aula hoje do curso de biotecnologia vejo mais meninas que meninos. Na agronomia o número talvez seja 60% homens e 40% mulheres. Mas depois de formados, os homens são maioria nos cargos de liderança. A concorrência para concursos públicos e dar aula é equivalente. Mas nas empresas, muitas vezes as mulheres são preteridas para ocupar a chefia. Acho que isso ocorre porque existe ausência de desenvolvimento de liderança feminina. Também é necessário que as mulheres se apoiem. O homem contrata homem porque é amigo, a mulher só contrata mulher se ela for competente.”

A maternidade é um fator que na visão de Monalisa ainda é um empecilho na contratação de mulheres ou no



crescimento profissional. “Na academia não há problemas, porque conseguimos fazer nossos horários e tem sistema diferente. Mas nas empresas, nem sempre é assim. Ainda se pergunta: Você pretende ter filhos? Se eu pudesse dar um selo de bônus a uma empresa, seria para aquela que não penaliza quem dá luz à próxima geração.”

O projeto Sementes começou com uma mulher, que sou eu. Hoje temos um time com 70 colaboradores

DANILA PASSARIN

Nessa frente de pesquisadores que utiliza a biotecnologia para o aperfeiçoamento da cana-de-açúcar está Danila Montewka Melotto Passarin, cientista do Centro de Tecnologia Canavieira (CTC). Natural de Piracicaba, SP, Danila cresceu em um ambiente canavieiro, seu pai trabalhou no CTC na década de 1990, ela conhecia a empresa e pensou em fazer sua carreira lá.

Em 1997, ingressou no curso de Engenharia Agrônômica na ESALQ e logo de cara se envolveu com a biotecnologia em cana-de-açúcar. “Vi oportunidade e pensei em focar nessa área, que é muito inovadora”, conta. Em 1999, iniciou estágio de iniciação científica no laboratório do Profº Marcio de Castro Silva-Filho, na Genética, e lá trabalhou com Maria Cristina Falco, que lhe ensinou a tecnologia de transformação genética da cana-de-açúcar. “A parte inovadora da biotecnologia que brilhava aos olhos, era gerar cana transgênica e fazer algo disruptivo e inovador para o mercado, e foi então que me apaixonei.”

Em 2001, antes de concluir a graduação, surgiu a oportunidade de fazer estágio profissionalizante nos EUA na Universidade de Idaho. Participou de um projeto de fitorremediação, construindo bibliotecas de DNA, com o propósito de tornar a planta resistente a metais pesados do solo.

Danila retornou ao Brasil no final de 2001 e se formou em Engenharia Agrônômica. “Tive o privilégio de me formar em primeiro lugar. Ganhei oito prêmios. Isso deu grande visibilidade e abriu portas. Meu objetivo era ingressar no mercado como pesquisadora. Para isso, ini-

ciei a pós-graduação no laboratório da Professora Helaine Carrer na ESALQ, onde fiz mestrado e doutorado no curso de Fisiologia e Bioquímica de Plantas. Meu mestrado foi focado em estudar o DNA do cloroplasto de espécies e híbridos de cana-de-açúcar e avaliar a variabilidade genética comparada com outras espécies de gramíneas. No doutorado, iniciei o projeto de transformação genética do DNA cloroplastidial da cana, que era algo extremamente inovador e disruptivo, entretanto tive dificuldades técnicas, e até o momento nenhum pesquisador teve sucesso. Mudei o objetivo do projeto para transformação genética, não do DNA do cloroplasto e sim DNA nuclear. Defendi minha tese de transformação genética da cana por dois métodos: Agrobacterium e biobalística, trazendo resistência contra estresses bióticos e abióticos.”

O doutorado foi um sucesso, Danila apresentou os resultados na Fapesp para um público enorme, onde encontrou o pesquisador William Burnquist, na época no CTC. “Ele parabenizou meu projeto e perguntou o que eu gostaria de fazer, e respondi: quero trabalhar com você. Ele comentou que naquele momento não tinha vaga, mas que no futuro havia interesse em me contratar.”

Em 2009, William acessou Danila e propôs que trabalhasse no CTC. “Fiquei muito surpresa. Sabe aquele sonho? Eu foquei para isso. Foram aprovados no conse-

CORTESIA CTC



Danila Montewka Melotto Passarin, Cientista do CTC



lho do CTC tanto o projeto Sementes (que visa entregar um novo sistema de plantio de cana a partir de sementes artificiais) como minha vaga.” Quando iniciou seu trabalho, era só ela e mais alguns colaboradores. “Hoje, temos quase 70 pessoas no time. São profissionais de alto gabarito, grupo multidisciplinar que contribuiu para o grande avanço das tecnologias que temos desenvolvido no projeto, e toda essa história traz imensa felicidade, gratidão, e sensação de recompensa.”

Em busca de parceria científica que trouxesse valor, Danila retornou para os EUA. Obteve sucesso. Voltou ao Brasil há dois anos, reassumiu o CTC como cientista, e está à frente de um time que desenvolve a pesquisa, fruto dessa parceria.

Segundo Danila, a complexidade da cana pelo seu genoma, somado ao menor investimento em pesquisa, explicam o certo atraso no desenvolvimento de seu potencial se comparado a culturas como milho e soja. “Hoje quem investe em cana é o CTC. Que lançou variedades transgênicas para o mercado, liberou na China canas BT, e em 2022, aprovou duas patentes das sementes artificiais de cana.”

Em relação à presença feminina no setor, relembra que quando entrou no CTC, era ela e muitos homens. “Mas tecnicamente, era eu quem conhecia as situações. Sempre me respeitaram por conta disso. Por isso, acho

que tive sucesso na carreira. Meu crescimento dentro do CTC foi rápido. Aprendizado, desenvolvimento e reconhecimento foram por conta do meu esforço e do conhecimento que levei.”

A explicação de Danila para a grande participação feminina na área de biotecnologia, é que para atuar nessa área são bem-vindas três características da mulher: ser minuciosa, resiliente e realizar várias coisas ao mesmo tempo. “Temos muitas mulheres no CTC, só no projeto Sementes representam quase 60%.O projeto Sementes começou com uma mulher, que sou eu. Hoje temos um time com 70 colaboradores. E durante minha carreira estive à frente de reuniões de comitês científicos internacionais no CTC, em que eu estava à frente do time técnico. Constantemente fui tirada da zona de conforto, foi difícil, mas me fez desenvolver como pessoa e profissional.”

Para lidar com pesquisas e cana-de-açúcar, salienta ser fundamental ter paixão pelo que faz. A cana, por ser uma cultura difícil, os resultados das pesquisas demoram para acontecer. Um exemplo é o projeto Sementes, iniciado por Danila há 14 anos. “Trabalhamos muito, tivemos muitos aprendizados, e apesar das dificuldades encontradas na pesquisa, avançamos e celebramos muito. E o projeto Sementes avançou muito de 2017 até os dias de hoje. Logo teremos novidades.”

Laboratório de Biotecnologia do IAC em Ribeirão Preto nasceu da dedicação de duas pesquisadoras

Se alguém duvida que a Biotecnologia é uma área com maior participação de mulheres, porque exige características femininas como a resiliência, basta visitar o laboratório de biotecnologia do Centro de Cana do Instituto Agrônomo (IAC), ligado à Secretaria de Agricultura e Abastecimento do Estado de São Paulo, em Ribeirão Preto, SP.

Inaugurado em 2010, o laboratório ocupa um espaço de mais de 800 m² e abriga as áreas de pesquisa como a de marcadores de DNA, diagnóstico molecular e expressão gênica, além de uma biofábrica e a primeira câmara de fotoperíodo do Brasil, que permite reproduzir as condições ideais de temperatura e luz para floração da cana-de-açúcar.

A criação do laboratório teve origem em 2004, quando o IAC realizou um concurso público para novos pesquisadores interessados em trabalhar com cana-de-açúcar. Silvana Creste Dias de Souza – a pesquisadora científica

LEONARDO RUIZ



O Laboratório de Referência é voltado a pesquisas e prestação de serviços em biologia molecular





Produção de mudas por meristema com checagem de limpeza e identidade genética é um dos diferenciais do IAC

do Centro de Cana do IAC e diretora da Unidade Laboratorial de Referência voltado a pesquisas e prestação de serviços em biologia molecular –, e Luciana Rossini Pinto – pesquisadora Científica do Centro de Cana do IAC –, estiveram entre as profissionais contratadas. A primeira foi direcionada para trabalhar em Campinas, enquanto a outra acabou sendo, posteriormente, designada para Ribeirão Preto, devido a maior proximidade com sua família.

Silvana e Luciana contam que, naquele primeiro ano, a carga de trabalho era baixíssima, já que não havia muitas condições de desenvolver algum tipo de pesquisa. “Éramos novos pesquisadores em locais sem estrutura”, afirmam.

Foi aí que as pesquisadoras pensaram em utilizar o know-how obtido nas faculdades de engenharia agrônômica para escrever dois projetos no segmento canavieiro e enviá-los para a Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP). O de Silvana era na área de caracterização de germoplasma, e o de Luciana, mapeamento genético. “Combinamos que uma ia pedir, a outra não pedia, já que o objetivo era que as duas propostas fossem aceitas”, explica Silvana.

Em dezembro de 2005 veio a resposta da Fundação afirmando que ambos os projetos haviam sido aceitos e seriam conduzidos no Centro de Cana do IAC em Ribeirão Preto. “Quando chegamos no Centro de Cana, foi um susto, pois não havia nada no local. Era no meio do mato, sem asfalto e com uma energia elétrica muito precária. Nossa principal preocupação na época foi a de onde iriam alocar os equipamentos. Foi necessário iniciar uma reforma no prédio

principal, onde conseguimos, depois de oito meses, montar um pequeno laboratório e começar a trabalhar”, relembra Silvana.

Entretanto, a estrutura ainda era pequena para sediar todos os projetos idealizados pela equipe de biotecnologia. Foi então que outra grata surpresa apareceu. Ainda no ano em que trabalhou em Campinas, Silvana foi responsável por redigir um projeto que abordava a tolerância da cana-de-açúcar ao estresse hídrico. Submetido a FAPESP, a proposta não foi aceita. Porém, já na ativa em Ribeirão Preto, Silvana decidiu reenviar esse mesmo projeto, só que desta vez ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), que acabou por aprová-lo.

“Com a aprovação, começamos a receber uma estrutura diferente e constatamos que o prédio em que estávamos não iria suportá-la. Foi quando recebemos recursos da Financiadora de Estudos e Projetos (FINEP) para iniciar um laboratório de biotecnologia, que foi inaugurado em 2010”, conta Silvana.

Daí em diante foi só crescimento, muitas pesquisas em desenvolvimento e formou-se uma equipe de profissionais empenhados em tirar o melhor da cana e apaixonados pelo que fazem. Como Luciana, que conta que antes mesmo de ingressar na Universidade já sabia o que queria: ser cientista e atuar na área de biotecnologia. Em 1989,

As mulheres estão priorizando suas carreiras, o que as proporciona maior independência financeira, além da realização pessoal

LUCIANA ROSSINI PINTO

ingressou no curso de Agronomia da Unesp, em Jaboticabal, SP, e logo no segundo ano de faculdade começou a iniciação científica, um período de muito aprendizado e de direcionamento para o próximo passo a ser seguido, a pós-graduação em Genética e Melhoramento de Plantas.

Depois vieram o Mestrado e o Doutorado, e a oportunidade de realizar um Pós-Doutorado inserido em um projeto de inovação tecnológica entre a Unicamp e o Cen-

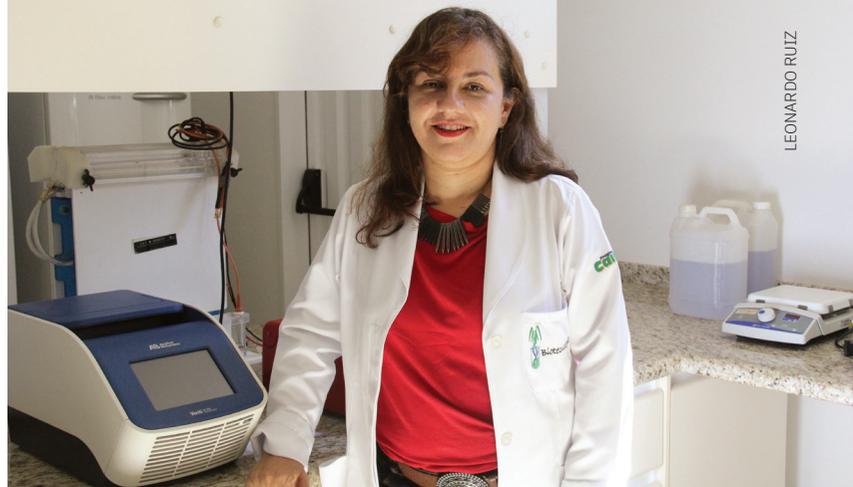
*Luciana Rossini Pinto –
pesquisadora Científica do
Centro de Cana do IAC*

tro de Tecnologia Canavieira, momento em que a cana-de-açúcar marcou presença em sua formação como pesquisadora. Foram três anos fazendo parte da equipe deste projeto e adquirindo experiência com biologia molecular em cana. Em 2005, ingressou no Instituto Agrônomo de Campinas (IAC), após concurso público realizado em 2004 para a função de Pesquisador Científico na Área de Melhoramento Genético de Cana-de-açúcar. Começava então uma nova fase, participar da implementação do Laboratório de Biotecnologia do Centro de Cana.

Para Luciana, a participação das mulheres vem crescendo em todos os setores do agro, sendo um reflexo do aumento do número de mulheres nos cursos de Agronomia e de Técnico Agrícola, Engenharia Mecânica, Elétrica e outros, os quais há 30 anos ou mais, eram predominantemente procurados por homens.

Ela observa ainda que as mulheres estão priorizando suas carreiras, o que as proporciona maior independência financeira, além da realização pessoal. “Em geral, a nossa capacidade de executar e gerenciar várias tarefas ao mesmo tempo, além do ‘olhar do cuidar’, que é algo natural do instinto feminino, traz um certo diferencial. Acredito que dependendo da atividade a ser exercida na empresa, a flexibilização de horário, para as mulheres que têm filhos em idade pequena, poderia ser um estímulo a mais para aumentar a nossa presença no setor”, sugere.

Reunir familiares e amigos é uma das coisas que



LEONARDO RUIZ

Silvana mais gosta, além de ajudar pessoas a se desenvolverem por meio da inclusão e capacitação, tendo a oportunidade de ver os olhos destas pessoas brilharem ao aprenderem ou conquistarem algo. Assim é Silvana

Graduada em Engenharia Agrônoma pela Faculdade de Ciências Agrônomicas pela Unesp Botucatu, mestrado em Ciências Biológicas pelo Instituto de Biociências, doutorado em Genética pela ESALQ e pós-doutorado em Biotecnologia pelo Cena/USP, Silvana tem experiência na área de Agronomia, com ênfase em Biotecnologia ao atuar com expressão gênica, transformação de cana, diagnóstico molecular, diversidade de patógenos, cultura de tecidos de cana-de-açúcar e produção de plantas em biorreatores de imersão temporária. Tem mais: ela é mentora intelectual da Tecnologia Invicta, material de alta qualidade que visa a produção em escala de mudas saudáveis de cana-de-açúcar recomendadas para serem utilizadas em viveiros de multiplicação de cana.

Dos 19 anos em que trabalha no setor, 18 deles são no IAC. Começou a trabalhar com cana durante o seu pós-doutorado, e mesmo tendo participado de várias pesquisas, diz que ainda tem muito a ser feito devido à complexidade da cultura. “Temos muitas informações dos projetos de pesquisa e agora precisamos usar essas informações, com velocidade e clareza, para trazer novas tecnologias para o setor”, sintetiza.

Enquanto essas novidades não chegam, Silvana observa que o papel da mulher no setor está cada vez mais atuante e em diferentes áreas, consolidado graças ao foco, capacidade de gerenciamento, entrega com qualidade e precisão, numa dedicação de corpo e alma ao que se propõe a fazer.

Para ela, a participação feminina no setor só não é maior por falta de espaço, pois ainda é um segmento em que o viés machista é mais acentuado e em que a mulher está sempre na sombra. “Falta valorização e credibilidade em relação ao nosso trabalho, que é sério. Também falta voz às mulheres”, destaca.



LEONARDO RUIZ

*Silvana Creste Dias de Souza, pesquisadora científica
IAC e diretora da Unidade Laboratorial de Referência*





Mulheres e o Açúcar

Até 1533, a mulher não tinha acesso ao açúcar, mas desde que foram apresentados, trocaram milhões de receitas, compartilharam gostosuras, segredos de família e até o sustento da casa



O açúcar é o produto da cana com mais estreita ligação com as mulheres, marca presença nas cozinhas mundo afora. Mas nem sempre foi assim. Registros apontam que o açúcar da cana chegou à Europa por volta de 900 d.C., era uma iguaria, seu uso na culinária era muito restrito e só cabia aos homens manipulá-lo. Os confeitores eram considerados mestres e, com o açúcar produziam delícias que eram servidas em banquetes dos nobres, onde só participavam os homens. A gastronomia da Idade Média era cheia de particularidades. Entre os nobres, a alimentação era uma das formas de demonstrar riqueza. Os banquetes duravam dias e eram feitos com ingredientes da mais alta qualidade.

Coube a uma mulher mudar este contexto. Em 1533, Catarina de Medici, nobre nascida em Florença, seguiu para França para casar-se com o futuro Rei Henrique II. Ela tinha apenas 14 anos e em sua mudança para Paris, levou seus serviçais, amas, cozinheiros, confeitores, pratarias, porcelanas, louças e ingredientes como alcachofras, trufas e cogumelos. Ensinou os franceses a comerem com o garfo, lavar as mãos antes das refeições, usar toalhas bordadas, louças e talheres adornados.

Catarina tratava os banquetes como um evento. E percebeu que entre os pratos servidos, os doces eram os mais requisitados, não só por sua gostosura, mas devido a sua raridade. Achou que de tão bons, mereciam um lugar de destaque nas refeições, degustá-los seria um prêmio. Foi aí que criou o ritual da sobremesa, onde o melhor, o mais precioso, ou seja, o doce, seria servido no final do banquete. Outra novidade introduzida por



Catarina de Médici criou a etiqueta da sobremesa – o melhor da refeição, os doces, fecham o banquete

***Dou-lhe um doce se descobrires
o que tenho aqui” – de tão bom,
o doce é tido como recompensa***

Catarina, foi que as mulheres passaram a ter o direito de participarem dos banquetes e se deliciarem com os doces.

O Brasil, a cana, o açúcar e os doces

Na mesma época no Brasil, Dona Ana Pimentel, mulher de Martim Afonso de Souza, introduzia o cultivo da cana-de-açúcar, instalava o primeiro engenho, dando início aquela que seria a primeira atividade econômica na nova colônia, a lavoura canavieira.

E foi da cana que nasceu o primeiro doce brasileiro, a rapadura. Não foi criada como um doce, na verdade, era a melhor forma de transportar o melado da cana para Portugal. O melado apurado até açucarar, era transformado em uma raspa dura, que antes de endurecer era colocada em formas de madeira, pegando o molde de tijolos de melado, que eram levados para a Corte portuguesa e lá derretidos para retomar sua textura de melado.

Mas foi na Capitânia de Pernambuco, onde reinou Dona Brites de Albuquerque, esposa de Duarte Coelho, que a cultura canavieira conheceu seu ápice. A partir do advento do açúcar, surgiu a calda e, com ela, as compotas de frutas, frutas em calda e caramelizadas.

Pernambuco foi a Capitânia mais próspera do Brasil-Colônia, atraindo famílias da Corte, que trouxeram a tradição doceira portuguesa. Estabelecidas nos engenhos, as sinhás, encantadas com a abundância do açúcar, deram asas à imaginação e criaram a “doçaria pernambucana”, um sincretismo de receitas portuguesas, incrementadas por ingredientes tropicais e com influência africana e indígena.

A doçaria pernambucana é tão representativa que, em 1939, o sociólogo pernambucano Gilberto Freyre publicou *Assúcar: uma Sociologia do Doce*, livro pioneiro na investigação histórica, sociológica e antropológica da alimentação. E mais, descrevia a fusão entre a cana, o



açúcar, os doces e a sociedade nordestina. “Sem açúcar não se compreende o homem do Nordeste”, destacou Freyre em seu livro.

Ao longo dos anos, esse tratado de Freyre ao açúcar tem sido comentado e analisado por muitos estudiosos, um deles é o gastrônomo pernambucano Jonas Alves Cavalcanti, que publicou, em 2017 - A Doce Sociedade Pernambucana – uma rápida análise do livro Açúcar de Gilberto Freyre. Para Cavalcanti, a celebre frase do sociólogo - “Sem açúcar não se compreende o homem do Nordeste” - resume a importância que a monocultura da cana teve na formação sociocultural do estado de Pernambuco. As plantações de cana, os engenhos, os escravos, o cheiro doce que incensava as casas-grandes e as senzalas, os bolos que figuraram como brasões de famílias importantes.

Cavalcanti observa que Freyre traz o açúcar como fator extremamente importante na formação gastronômica de Pernambuco, possibilitando o surgimento e aperfeiçoamento de muitos elementos. O açúcar e as frutas do mato tropical, o açúcar e a mandioca, o açúcar e os tachos. O doce era tão bom que só poderia ser um pecado.

“De qualquer maneira, pode-se dizer que o doce representa não uma classe, não um único fator condicionante. O doce representa a identidade. Recife e o Nordeste, uma cidade e uma região como dispõe Freyre,

O Bolo de Rolo, um dos ícones da doçaria pernambucana, em 2008, foi reconhecido como patrimônio imaterial de Pernambuco

marcados pela doçura do ouro branco. Por trás de toda essa doçura está a sociedade patriarcal, as donas de casa, as negras da cozinha. Freyre diz que a origem de todos esses doces está fundamentada em um dos rituais mais sérios da antiga vida das famílias das casas-grandes e dos sobrados. Houve, no Brasil, uma maçonaria do doce comandada pelas mulheres dos engenhos, responsáveis pela criação de bolos que representaram suas famílias – Cavalcanti, Constâncio, tia Sinhá, Souza Leão – e por guardar o segredo das receitas”, observou o gastrônomo.

Com o passar do tempo, o açúcar e a cana saiu das cozinhas das casas-grandes, se espalhou pelo Brasil e conquistou as cozinhas de todas as classes sociais. Foi então que se tornou um aliado das mulheres, que com suas habilidades o utilizaram para criarem as mais diversas receitas de doces, passando-as de geração para geração. Muitas vezes como um segredo de família.

As mulheres faziam doces para o deleite das pessoas queridas mas muitas delas os transformaram como o sustento da casa. Foi o que fez a poeta e contista Cora Coralina. Nascida na cidade de Goiás, em 1889, Ana Lins dos Guimarães Peixoto Bretas, teve pouco acesso à escolaridade, tendo concluído apenas dois anos de ensino regular, mas muito jovem desenvolveu o gosto pela leitura e ainda na adolescência começou a escrever poesias e contos. A página Mundo Educação do site UOL, conta que, aos 14 anos, ela criou o pseudônimo Cora Coralina – segundo a própria autora, havia muitas outras com o nome Ana habitando a Cidade de Goiás, justamente por ser Santa Ana a padroeira do município.



Rapadura, o primeiro doce brasileiro não foi criado para ser doce, mas como forma de transporte para o melado

Em 1910, Cora Coralina teve publicado seu primeiro conto, “Tragédia na Roça”, no Anuário Histórico e Geográfico do Estado de Goiás. Seus escritos começaram a figurar em jornais por volta de 1911. Neste mesmo ano, Cora Coralina saiu da Cidade de Goiás com destino ao interior de São Paulo. Embora já quisesse ganhar o mundo, sedenta por conhecer outras paisagens, a mola propulsora da mudança foi seu envolvimento com o advogado Cantídio Tolentino Bretas. Ele era 22 anos mais velho que ela e separado de sua primeira esposa, o que gerou um grande falatório na cidade e levou a mãe de Cora a proibir a união do casal.

Nada adiantou a proibição de sua mãe, o casal “ganhou o mundo” e teve seis filhos, dos quais dois morreram pouco depois do parto. Cora ficou viúva em 1934 e passou a trabalhar para garantir o sustento dos filhos. Apelou aos conhecimentos ancestrais das mulheres de sua família que eram doceiras de mão cheia. Mas nem a labuta matou a vontade de escrever. Cora fazia e vendia doces de dia e escrevia de noite.

Em 1956, regressou à Cidade de Goiás para inventariar os bens da família. “Não tinha a intenção de permanecer; tinha a intenção de matar saudades velhas e carregar saudades novas”, dizia Cora Coralina. O reencontro com o passado impulsionou o desejo de ficar.

Ficou em Goiás, mas as dificuldades financeiras se mantinham. Tinha 67 anos, mas não dava para deixar de trabalhar. O encontro com o antigo fogão goiano intensificou ainda mais sua produção de doces. Foi vendendo doces, especialmente doces de frutas, que ela juntou dinheiro embaixo do colchão por 20 anos para comprar a casa em que morou até o fim da vida.

Fazer e vender doces cristalizados, glaçados, ou feitos em calda, que ela considerava melhores que sua poesia, ocupava o dia de Cora. Ficaram famosos os de laranja, figo, banana, mamão verde, goiaba, cidra, abóbora, de batata com leite de coco. Todos feitos em tacho de cobre autêntico do Goiás. Eram vendidos em caixinhas de madeira forradas com papéis recortados e embrulhadas para presente com laços de fita.

Entre o fogão a lenha, tachos, frutas, açúcar e doces, Cora aprendeu a datilografar aos 70 anos e, em 1965, aos 75 anos, publicou finalmente seu primeiro livro, Poemas dos Becos de Goiás e Estórias Mais, publicado pela editora José Olympio. Tornou-se reconhecida e premiada por sua escrita. Ganhou o Troféu Jaburu do Conselho de Cultura do Estado de Goiás, o título Dou-

tor Honoris Causa da Universidade Federal de Goiás e foi a primeira mulher a ganhar o “Prêmio Juca Pato” da União Brasileira dos Escritores como intelectual do ano de 1983.

Mesmo depois do sucesso como escritora, Cora Coralina nunca deixou de se reconhecer doceira. “Não sou uma ex-doceira, sou uma doceira e considero melhores meus doces do que meus versos. Sou poeta por acaso e doceira por convicção e necessidade. **Sou mais doceira e cozinheira do que escritora, sendo a culinária a mais nobre de todas as artes: objetiva, concreta, jamais abstrata...**”

CORA CORALINA - MEU LIVRO DE CORDEL.

Receitas União levam mulheres à loucura

Em 1955, enquanto Cora Coralina se preparava para voltar para a sua terra natal, Goiás Velho, a Companhia União dos Refinadores, fundada em 1910, na capital paulista, realizou seu primeiro concurso culinário de receitas. No site do Açúcar União há informação de que foram tantas receitas interessantes que, no ano seguinte, elas passaram a integrar as embalagens de açúcar, tornando a marca União, pioneira nesta prática.

Definitivamente, as receitas passaram a fazer parte da existência da União, tanto que, em 1957, a empresa inaugurou sua Escola Experimental, denominada por Doce Lar União. Nessa cozinha passou a ser testadas e escolhidas as mais deliciosas receitas.

Em 1968, a União lançou seus primeiros cadernos de receitas. Iniciando uma trajetória de sucesso, e



1º Caderno de Receitas do Açúcar União, lançado em 1968



tornando a União protagonista e referência quando o assunto é sobremesa. Os cadernos viraram febre entre as mulheres, o desejo das donas de casa era garantir os cadernos de receita União. Para isso, precisavam reunir uma quantidade de embalagem dos vários tipos de açúcar da marca e trocar por um exemplar do caderno. Até hoje já foram lançados 25 cadernos de Receitas do Açúcar União.

Essa afinidade das mulheres pelos doces, pelo açúcar, parece ter uma razão científica. Em 2021, depois de ouvir por volta de 5 mil pessoas, o Instituto Dante Pazzanese de Cardiologia de São Paulo, concluiu em sua pesquisa de campo, que o consumo de açúcar é maior entre as mulheres, com 53,3% em relação aos homens.

O pesquisadores explicam que esse maior desejo da mulher pelo doce, pode estar associado a certos períodos na vida da mulher, quando o corpo vai em busca de alimentos com maior concentração de açúcar. Esse desejo de comer doces é mais intenso principalmente no período pré-menstrual (durante a TPM) e depois da menopausa; período de baixa nos níveis de progesterona e estrogênio. O consumo acentuado de doces, entre as mulheres, significa que o corpo está buscando uma compensação para a queda na produção hormonal que acaba alterando a geração de neurotransmissores.

A Doutora do açúcar ozonizado

No ano de 2005, a Usina Monte Alegre, localizada na cidade de Mamanguape, na Paraíba, foi pioneira no Brasil na fabricação de açúcar sem a utilização do enxofre. O processo, desenvolvido pela empresa pernambucana Gasil, consiste em produzir, na unidade industrial,



Dra. Marlene e o açúcar Alegre, o primeiro no Brasil branqueado sem a adição de enxofre

REPRODUÇÃO DA INTERNET



Cora Coralina, a doceira/poeta ou poeta/ doceira na produção de doces

oxigênio, que passa em ozonizadores e é misturado ao caldo de cana, sendo processado para industrialização do açúcar branco.

A gerente industrial da Unidade, Marlene de Fátima Oliveira, com mais de 50 anos de experiência na área, ficou famosa pelo feito, o que lhe rendeu muitas entrevistas. Todos queriam saber o que era esse negócio de açúcar ozonizado e quais seus benefícios.

Dra. Marlene, como é conhecida, explicava que o intuito era fazer um açúcar que atendesse as especificações da OMS (Organização Mundial da Saúde), que limita o uso do enxofre, classificado como uma substância poluente e cancerígena. Na indústria Europeia e Americana, por exemplo, o nível permitido é zero.

Além de diminuir os danos à saúde, tanto dos consumidores quanto dos colaboradores, e atender a qualquer especificação de mercado, seja ele interno ou externo, Marlene afirmou que esse novo processo trouxe, ainda, outros grandes benefícios, como uma fábrica mais limpa e sem odor da queima do enxofre, que zerou o passivo trabalhista; redução dos custos de manutenção no setor de fabricação, tendo em vista o pH das águas condensadas ser acima de 7; e aumento do rendimento na produção do etanol, já que o mel enviado para a destilaria não contém residual de enxofre, que inibi a fermentação alcoólica.

Sem o enxofre, o açúcar ficou mais alegre e o consumidor também.

LUCIANA PAIVA



A força da Mulher no campo

FMC

An Agricultural
Sciences Company

**Ampliar a participação
feminina no agro.
Um compromisso da FMC.**

A FMC trabalha com iniciativas globais, dando oportunidades e valorizando o talento e a qualidade profissional para que cada vez mais mulheres sintam orgulho de pertencer e trabalhar para o agro.



www.fmcagricola.com.br





Mulheres conquistam os CANAVIAIS

É nos canaviais que tem início a magia da agroindústria bioenergética. E as mulheres marcam presença em cada etapa da produção de cana, contribuindo para a obtenção de canaviais com alto desempenho

Luciana Paiva, Diana Nascimento,
Leonardo Ruiz e Renato Anselmi

Quando o corte da cana-de-açúcar era manual, um exército de cortadores de cana tomava o canavial no período de safra. No estado de São Paulo, responsável por 55% da cana do país, era comum as mulheres participarem dessa operação. O canavial era o campo de batalha onde trabalhadoras e trabalhadores lutavam pelo sustento da família. Não havia distinção. O sol, a chuva, o peso do facão, as condições de trabalho eram os mesmos para homens e mulheres.

A desvantagem física das mulheres em relação aos homens nunca foi levada em conta. Durante anos, as cortadoras de cana se esticaram para subir nos caminhões que transportavam os cortadores de cana para a lavoura – ônibus rural veio depois.

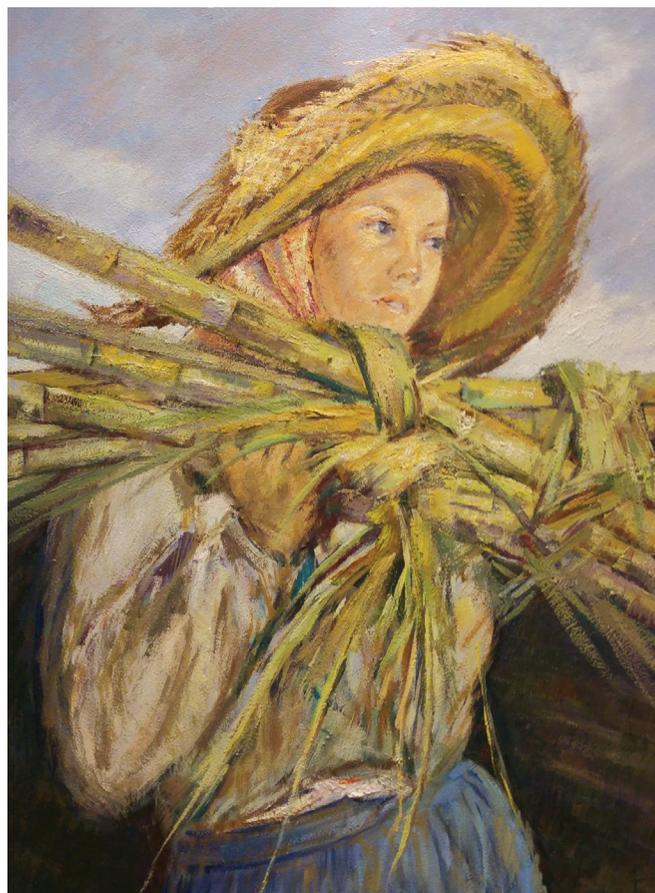
A fuligem da cana enegrecia seus cortadores e, praticamente, o único detalhe que diferenciava o gênero, era que as mulheres usavam saia sobre a calça comprida. Essas guerreiras começavam o dia mais cedo que os homens. Antes de marcharem até o ponto para pegar o ônibus de turma, elas já haviam feito a marmita, dado um jeito na casa, acordado a família, preparado os filhos para a escola ou creche. Enfim, realizado os seus “Serviços de mulher”.

Ao colocarem a armadura de “boia-fria”, deixavam os afazeres femininos e assumiam os chamados “serviços de homem”. Após o dia cortando cana, voltavam para casa, tiravam a armadura e reassumiam os “serviços de mulher”. Cumprindo sua jornada tripla de trabalho.

A presença feminina nos canaviais acontecia porque havia carência de homens para realizar o corte. Mesmo as mulheres apresentando menos faltas no trabalho e compromisso com o trabalho, a prioridade das vagas era dos homens.

A chegada da mecanização nos canaviais reduziu o contingente de cortadores, uma vez que uma colhedora de cana colhe o equivalente a 80 pessoas. Nesse engajamento de contratados para a safra, as mulheres foram as primeiras a “aposentarem” o facão. A preferência para se manterem no quadro e operarem as máquinas era para homens e com carteira de habilitação (CNH), coisa rara entre as mulheres. E, assim, encontrar uma mulher em uma frente de colheita era algo inexistente.

Mas era chegada dos anos 2000, o setor iniciava sua jornada no caminho da responsabilidade social,



Cortadora de Cana. Obra da artista plástica piracicabana Maria Cecília Neves, e que se encontra na sede da Organização das Associações de Produtores de Cana do Brasil (Orplana) em Ribeirão Preto, SP

entre os critérios para se adequar as normas havia o compromisso de qualificar os cortadores de cana que perderam o emprego para as máquinas. Cursos e projetos foram montados para ensinar os ex-cortadores a operarem colhedoras de cana, tratores, equipamentos agrícolas, caminhões e novas tecnologias.

Nesta época, o setor colocava em marcha sua grande expansão, abrindo fronteiras, implantando canaviais e unidades produtoras pelo Centro-Sul afora. Necessitava em grande número de mão de obra qualificada, o que levou a intensificar os cursos de especialização e qualificação, e abrir espaço para que as mulheres participassem desse processo.

Era a volta das mulheres aos canaviais, não em quantidade, mas com qualidade. A necessidade, a força de vontade e a oportunidade, impulsionaram às mulheres a assumirem a direção das máquinas, quebrando barreiras, enfrentando preconceito, mudando o estigma de que aquele cenário não era adequado ao feminino.

O tempo passou e a presença feminina se firmou



nos canaviais. Elas mostraram ser tanto ou até mais eficiente ao lidar com as máquinas. Encontrar uma mulher operando o joystick de uma colhedora de cana não é mais surpresa, assim como dirigindo um caminhão ca-

navieiro, ou qualquer outra máquina agrícola. Ou ainda, atuando nas áreas de tratos culturais, qualidade, pesquisa em cargos de liderança. É o que mostraremos neste capítulo “Mulheres nos Canaviais”.

Os canaviais têm o privilégio de contar com o conhecimento da “Senhora dos Solos”

Um dos hobbies de Raffaella Rossetto, Pesquisadora Científica do Centro Cana-de-Açúcar Instituto Agrônômico (IAC) e Diretora do Núcleo de Pesquisas do IAC em Jaú, SP – vinculados à Secretaria de Agricultura e Abastecimento do estado de São Paulo –, é visitar países cuja cultura foi marcada pela cana-de-açúcar. Em seu passaporte há passagens pelo México, Estados Unidos, Cuba, Guatemala, Costa Rica, Colômbia, Argentina, Peru, Índia, Egito, China, Tailândia, Vietnã, Cambodja, África do Sul, Suazilândia e Austrália.

Ao pisar nestes países, ela diz sentir um elo, algo que a torna mais próxima, com uma identificação em comum nestas culturas: o doce sabor da cana.

Sabor este que Raffaella Rosseto sentiu em 1994, quando foi aprovada no concurso público do Instituto Agrônômico de Campinas, local em que sonhava trabalhar, e começou a atuar com pesquisas em cana-de-açúcar na equipe do Dr. Marcos Landell.

Os primeiros trabalhos foram em adubação, nutrição e usos de resíduos da indústria canavieira com a perspectiva de diminuir os custos da adubação. Posteriormente, os estudos ambientais ganharam maior ênfase, partindo para a avaliação dos impactos ambientais do uso de resíduos e, mais recentemente, para as perdas de gases de efeito estufa com o intuito de garantir maior sustentabilidade ao cultivo da cana-de-açúcar.

“O solo é uma das principais reservas da biodiversidade. É moradia de bilhões de microrganismos e de centenas de espécies de organismos. As estimativas mostram que existe mais biodiversidade abaixo da superfície do solo do que acima dela. Um solo fértil é aquele que apresenta, então, não apenas uma boa análise físico-química, mas é aquele que será sustentável por muitos séculos, mesmo sob intensa agricultura”, observa.

Formada em Agronomia pela Escola Superior de Agricultura Luiz de Queiroz da Universidade de São



LUCIANA PATIVA

Raffaella Rossetto, engenheira-agrônoma, mestre e doutora em Solos e Nutrição de Plantas

Paulo (Esalq/USP), de Piracicaba, SP, em 1981, Raffaella possui mestrado em Energia Nuclear e doutorado em Solos e Nutrição de Plantas, também pela Esalq. Entre 2011 e 2012 realizou o pós-doutorado na Universidade da Flórida, onde trabalhou com opções de cultivos para bioenergia.

Tornou-se referência em pesquisas voltadas à fertilidade do solo, adubação e nutrição da cana-de-açúcar. A importância das atividades de pesquisa de Raffaella é reconhecida no Brasil e no exterior. Já recebeu vários prêmios e homenagens nacionais e internacionais por sua contribuição à lavoura canavieira.

Primeira mulher a integrar a equipe do Programa Cana IAC Raffaella é testemunha de como a mulher abriu caminhos nesse ambiente estritamente masculino do setor bioenergético. Viu mulheres ganharem postos de trabalho devido a sua dedicação e comprometimen-



to. “Hoje é possível encontrar engenheiras agrônomas trabalhando em usinas e em cargos de gerência, coisa rara anos atrás. Muitas mulheres também conquistaram seu espaço dirigindo máquinas e tratores enormes, algo impensável antes. E elas são mães, esposas e filhas, ou seja, têm compromissos familiares sob sua responsabilidade”, observa.

Sua reflexão vai além ao comentar que um homem que trabalha e cria sozinho um filho é elogiadíssimo, enquanto uma mulher não faz mais que sua obrigação. “Assim somos julgadas, com pesos e medidas muito desfavoráveis ainda.”

Em relação à participação feminina na pesquisa científica de cana – tanto em relação à quantidade como também à qualidade –, Raffaella constata que cresceu

de maneira significativa nas duas últimas décadas. E isto é reflexo da ampliação da presença feminina nos cursos de Engenharia Agrônômica. “Quando estava na faculdade o índice de mulheres nesses cursos ficava em 20%; atualmente, está em torno de 50%”, compara.

Para aumentar a presença feminina no setor bioenergético, Raffaella lembra que é preciso homens e mulheres comprometidos com o ideal de justiça, que vejam e avaliem as mulheres considerando as melhores aptidões e não com “pré-conceitos” adquiridos por uma cultura que privilegiava os homens em posições de decisão.

Que o setor siga essas recomendações de Raffaella, a Senhora dos Solos, como seguem suas orientações sobre fertilização, nutrição e construção de solos perfeitos para o bom desenvolvimento da cana.

Durante muitos anos, os canaviais praticamente só tiveram uma musa, Inês Janegitz

Das 60 pessoas que faziam parte da turma do curso de Engenharia Agrônômica de Inês Janegitz, apenas cinco eram mulheres. Quando entrou como estagiária em uma usina na área de Processo Agrícola, a pouca presença feminina não foi diferente da sala de aula.



Há 35 anos no setor, Inês vivenciou mudanças referentes à legislação, questões ambientais, trabalhistas, sustentabilidade e a chegada de mais mulheres para compartilhar com ela o dia a dia dos canaviais brasileiros. Aliviando a carga de ser sempre quase a única mulher presente em todos os momentos da área agrícola, carregando a desconfiança por parte de muitos sobre a sua capacidade, apenas por ser mulher.

Mas o tempo passou. Inês recorda que nos anos 2000 houve o boom de greenfields, o que demandou investimentos em pesquisas e novos manejos, por exemplo, áreas de perfeita sintonia com o seu perfil técnico e detalhista descoberto ainda na época de estágio.

Durante 19 anos, Inês trabalhou na Usina Cocal – Unidade Paraguaçu, depois foi para a Cosan (atual Raízen) como gerente regional do Polo de Araçatuba, retornou para a Cocal, como Diretora Agrícola das duas unidades, e teve passagem na gerência agrícola da Usina Atena. Atualmente está na gerência de Tecnologias para Cana-de-Açúcar da Biotrop com o propósito de contribuir com as questões regenerativas de solo e biológica para a cultura.

Inês observa que as pesquisas sobre atividade microbiológica no setor ainda estão no começo, mas devido à pressão mundial pela sustentabilidade, as empresas estão investindo em pesquisas, tendo muita coisa a

ser descoberta e uma evolução fantástica pela frente.

Para ela, a evolução da participação das mulheres no setor bioenergético se deu por várias situações: o acesso à informação e a evolução tecnológica, por exemplo, fizeram com que a mulher ingressasse no mercado de trabalho. A busca pela independência financeira também atraiu as mulheres para as oportunidades de trabalho em usinas. Como resultado, há colaboradoras em vários segmentos do setor como o comercial, ambiental, laboratorial, produção e outros.

Inês também lembra que, por outro lado, nem tudo são flores. Devido a um aspecto cultural, há pontos que trazem impacto para as mulheres, sobretudo quando a atividade demanda esforço físico e disponibilidade de tempo, o que pode gerar algumas restrições para a admissão.

Para driblar essa pedra e aumentar a participação feminina no setor, ela destaca que é preciso se preparar e definir o ramo de atuação, além de buscar especialização.

Nos canaviais não há quem não tire o chapéu para a competência da Dra. Leila

Leila foi uma criança precoce. Alfabetizada aos cinco anos, entrou em primeiro lugar no vestibular da Fvest para Agronomia na FCAV/Unesp, em Jaboticabal, aos 16 anos, e se formou aos 20 anos.

Desde então, trabalha com cana, mas revela que, de início, não escolheu trabalhar no setor, foi escolhida por ele. Tudo começou na antiga Copersucar, em Piracicaba, com um treinamento de cerca de 10 meses para recém-formados contratados, na verdade um curso de especialização em cana-de-açúcar. Em seguida, trabalhou no então setor de Entomologia e Nematologia, desenvolvendo trabalhos de pesquisa e dando consultorias às usinas cooperadas. Durante os oito anos em que trabalhou na Copersucar, teve a oportunidade de fazer mestrado no Departamento de Entomologia da ESALQ/USP.

Já fora da Copersucar, fez doutorado no Departamento de Genética da Faculdade de Medicina/USP de Ribeirão Preto, e sua tese mostrou a variabilidade genética de populações do mosquito da dengue, ligando as variações encontradas com a resistência do inseto a inseticidas.

No final do doutorado prestou concurso para pesquisadora do Instituto Agrônômico, onde começou a trabalhar em 1994. “Entrar no Agrônômico foi muito gratificante, pois meu pai foi funcionário do IAC na antiga Estação Experimental de Ribeirão Preto, que hoje conhecemos como Centro de Cana. Então, eu nasci, passei minha infância e parte da juventude na Fazenda onde hoje trabalho”, lembra Leila, que ajudou a consolidar, junto com outros profissionais, o Centro de Cana do IAC como referência em pesquisas com cana-de-açúcar no Brasil.



Leila Luci Dinardo-Miranda, pesquisadora científica do Centro de Cana do Instituto Agrônômico

Exceto pelo curto período do doutorado e início das atividades no IAC, Leila sempre trabalhou com pragas e nematoides em cana. Suas pesquisas têm como foco estabelecer os parâmetros para que os produtores de cana possam implantar programas de manejo integrado de pragas e de nematoides em suas lavouras, visando reduzir os prejuízos causados usando as técnicas disponíveis de maneira correta e segura, tanto do ponto de vista ambiental como social.

Para ela, a evolução das mulheres na área agrícola tem sido interessante. Lembra que quando fez faculdade eram quatro mulheres entre 45 estudantes; quando começou a trabalhar na Copersucar, eram quatro engenheiras num universo de mais de 300 pesquisadores. “Isso vem mudando. Quando minha filha mais velha passou no vestibular para agronomia, em 2009, metade da turma dela era composta por mulheres. O mesmo ocorre agora



na sala da minha filha mais nova. Há mulheres ocupando espaços que até recentemente eram só de homens; as mulheres são maioria, ou quase, entre os pesquisadores; hoje, há mulheres nos mais diversos postos de trabalho dentro das usinas, muitas estão em cargos de coordenação, mas, infelizmente, em cargos de direção as mulhe-

res ainda são raras. No entanto, tenho certeza de que isso vai mudar porque competência não falta. Espero que em breve o fato de ser mulher ou homem não seja critério para definir se determinado cargo será ocupado por esse ou aquele; espero que só a competência de cada um seja considerada”, almeja.

Inovação faz parte do nome de Patrícia Fontoura

A conquista de Goiás ao posto de segundo maior produtor de cana-de-açúcar do Brasil deve-se muito a adoção de novas variedades de cana, de inovações tecnológicas, de boas práticas de produção e de manejo. Entre os responsáveis por essa ascensão goiana, está a engenheira agrônoma Patrícia Fontoura que atua na cadeia bioenergética desde os 19 anos. Foi estagiária nas usinas Jalles Machado e Goiasa, e após sua graduação foi contratada pela Jalles, local em que permaneceu por quase 10 anos, passando por todos os setores agrícolas até chegar à gerência.

De uma passagem rápida pela SJC Bioenergia, joint venture entre a Cargill e o Grupo São João, em Goiás, Patrícia foi para São José do Rio Preto para exercer a função de gerente corporativa da Cofco.

Tudo que é novidade gera polêmica, ainda mais em um setor resistente às inovações, a começar pela adoção de cultivares de cana mais modernos e produtivos, tanto que atravessa anos e a variedade RB867515 se mantém como a mais cultivada no Brasil. Não para Patrícia, os canaviais em que atua são formados por cultivares novas, com alto potencial produtivo.

Para ela, não basta a variedade ser rústica e oferecer pelo menos um pouco mais que as outras em ambientes restritivos. Patrícia tem gosto por variedades que produzam muito mais. E sobre os ambientes restritivos, acredita que possam ser trabalhados para se tornarem mais favoráveis à produção de cana, seja pela nutrição adequada ou seja por outros fatores como o uso da irrigação e a adoção de práticas como a Matriz do Terceiro Eixo – sistema desenvolvido por pesquisadores do Instituto Agrônomo (IAC), onde o ciclo de produção da cana somasse a outros dois fatores já considerados no



Patrícia Rezende Fontoura, gerente Corporativa de Planejamento e Desenvolvimento Agrônomo da Cofco Brasil

cultivo: o ambiente de produção e a época de colheita.

Outra frente inovadora que Patrícia defende é a maior presença feminina no setor. Com a evolução nos últimos anos, acredita que as mulheres têm participado mais desse mercado, com colaborações nas áreas de pesquisa, inovação, adoção de tecnologias, vendas, marketing, produtoras, gestoras de usinas e em toda a cadeia produtiva, o que ampliou a presença feminina, não ficando restrita aos cargos operacionais e de gestão.

Sempre que possível, está presente em ações que promovam a maior presença feminina e igualdade de gêneros no agro. Para ela, em breve, os grandes cargos de liderança no setor serão assumidos pelas mulheres, visto que há uma boa base de formação e sólida evolução. “As expectativas são as melhores possíveis. Precisamos manter contratações e formações para essas mulheres que estão sendo inseridas no nosso setor. As referências de mulheres ativas na cadeia sucroenergética são fundamentais para inspirar e estimular as jovens a inserirem no setor”, destaca.

Dra. Samira empreende o ritmo feminino no sistema de MPB

S e há uma tecnologia que vem oferecendo ganhos para o setor bioenergético é a de mudas pré-brotadas (MPB), lançada pelo Instituto Agrônomo

(IAC) em 2013. No processo de desenvolvimento e melhoramento desse sistema está Samira Domingues Carlin Cavallari, pesquisadora Científica e Diretora Téc-



nica de Serviço da Unidade Laboratorial de Referência de Mudas Pré-Brotadas e Sistemas de Multiplicação de Cana-de-Açúcar, do Centro Avançado de Pesquisa e Desenvolvimento de Cana do IAC, em Ribeirão Preto.

A engenheira agrônoma Samira atua na cadeia bioenergética desde 2002, quando fez estágio obrigatório de conclusão de curso de graduação. De lá para cá, a paixão pela cana-de-açúcar e pelo setor só aumentou. E as pesquisas, literalmente, demonstram isso.

Em 2003, Samira ingressou no mestrado do IAC, em Campinas, na área de Tecnologia da Produção Agrícola, onde trabalhou com a cultura da cana-de-açúcar e teve o privilégio de ter como orientadora Raffaella Rossetto. Em 2005 iniciou o doutorado na Unesp de Jaboticabal, na área de Produção Vegetal, onde desenvolveu tese com cana-de-açúcar orientada por Durvalina Maria Mathias dos Santos. Em 2008 assumiu o cargo concursado de pesquisadora científica da Secretaria da Agricultura SAA/APTA/IAC, inicialmente na estação experimental de Jaú, sendo transferida para o Centro de Cana de Ribeirão Preto, em 2014.

Entre 2011 e 2013 realizou Pós-Doutorado também na Unesp de Jaboticabal. Concentrada em Fisiologia Vegetal, Samira realizou pesquisas na área de estresses ambientais, principalmente o estresse hídrico. Em 2020 foi convidada pelo colega e pesquisador, Dr. Mauro Alexandre Xavier, a desenvolver pesquisas em



LUCIANA PAIVA

Samira Domingues Carlin Cavallari,
pesquisadora Científica

parceria na área de produção de Mudas Pré-Brotadas, na linha de produtos biológicos, visando estudos para um melhor desenvolvimento dessas plantas.

Para Samira, embora ainda pequena quando comparada a cultura do café, por exemplo, a presença feminina no setor bioenergético vem aumentando a cada ano, contribuindo, de maneira significativa, para o avanço do processo de produção agroindustrial no setor sucroenergético, com destaque na qualificação e dedicação. “Precisamos de oportunidade para mostrar cada vez mais nosso trabalho e ocupar nosso espaço. Somos competentes, dedicadas e extremamente organizadas. Temos um olhar sistêmico e humanizado”, afirma.

Como a cana, Vivian Cunha é polivalente

ARQUIVO PESSOAL



Vivian de Oliveira Cunha, engenheira-agrônoma e representante comercial do CTC

Muito ativa, Vivian Cunha faz de tudo um pouco: vai à academia para se exercitar, joga vôlei com as amigas, videogame com o filho e vai à pracinha com os sobrinhos, anda de bicicleta, conversa com a enteada, enfim, ela não para.

Logo que se formou, em 2007, seu primeiro emprego foi na usina Santo Ângelo, e lá ficou como supervisora da área técnica agrícola até 2014, quando teve uma breve passagem pelo CTC como representante comercial. Entre 2015 e 2018, esteve na Usina Coruripe como coordenadora de Desenvolvimento Agrônomo, e de 2018 a 2021 foi gerente de Desenvolvimento Agrícola Corporativo da Delta Sucoenergia, sendo a primeira mulher a ocupar o cargo.

Com a morte de sua irmã e o nascimento de seus sobrinhos (gêmeos), Vivian sentiu a necessidade de dar um tempo, deixando a sua função na Delta em abril de



2021. No entanto, uma interessante proposta do CTC, que lhe permitia flexibilidade, a fez voltar para o setor.

Atualmente, Vivian também possui uma representação de fertilizantes foliares, prestando consultoria em nutrição complementar na região de Uberaba, MG.

Ela lembra que no começo de sua carreira, ao participar de eventos do setor, se sentia deslocada pelo fato de haver poucas mulheres representantes de usinas.

Fato que começou a mudar em 2010, quando a presença feminina passou a ser mais constante, embora ainda pequena.

Com foco no equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, Vivian admite que já priorizou o trabalho, não vivendo a maternidade como gostaria. “Hoje tenho mais leveza devido a experiência de vida, do que abri mão e de minhas escolhas”, reflete.

“Acredito que ainda veremos equidade no setor”, diz Máyra

A paixão de Máyra Martins Teixeira pelo setor bioenergético começou em um estágio de férias no ano de 2007 na antiga Usina Equipav, localizada em Promissão, no interior paulista, sua cidade natal. “De lá para cá não parei mais. Entrei em 2008 no GAPE (Grupo de Apoio à Pesquisa e Extensão) estágio orientado pelo Prof. Vitti, e lá foquei na cultura de cana-de-açúcar. Assim que me formei entrei na Novamérica Agrícola, produtora de cana, soja e milho na região do Médio Paranapanema, e atuo aqui há 12 anos”, conta a engenheira agrônoma formada pela ESALQ/USP.

A Novamérica Agrícola é produtora de cana-de-açúcar na região de Assis, ocupando áreas agrícolas em 11 municípios, administrando aproximadamente 37 mil hectares, e com um quadro aproximado de 1.250 colaboradores. “Nossas operações situam-se em áreas próprias e de terceiros, num sistema de parceria com produtores rurais da região numa aliança pautada em confiança, transparência e transferência de conhecimentos. Fechamos a safra 22/23 com 2.913.321 toneladas de cana entregues na Raízen Tarumã, Raízen Maracá e Usina Água Bonita; 89,2 TCH; 134,2 KgAtr e 4,4 de idade média”, informa Máyra.

Máyra entrou na Novamérica como Trainee na área de Planejamento e Desenvolvimento Agrônômico no ano de 2011, sendo efetivada no fim desse mesmo ano e passando a trabalhar na área Ambiental e Planejamento Agrônômico. Em 2013 recebeu a promoção para Supervisora de Planejamento e Desenvolvimento Agrônômico agregando também a área de qualidade agrícola e levantamento e controle de pragas, fazendo gestão de 35 colaboradores. Em 2017 mudou para Supervisão de Novas Tecnologias com a missão de buscar inovação que fosse aplicável em campo, que trouxesse informação de qualidade e que fosse acessível a todos.

“Em 2018 passamos a trabalhar com plantio de soja e milho nas áreas de reforma de cana e passei a ser Ge-



ARQUIVO PESSOAL

Máyra Martins Teixeira é Gerente de Produção Agrícola da Novamérica

rente de Produção de Grãos até dezembro de 2019 quando houve a venda da unidade de Caarapó, e downsizing (reestruturação) da empresa. Em 2020 estava como Supervisora de Produção Agrícola trabalhando com preparo, plantio, e tratamentos culturais de cana e grãos, gerenciando uma equipe de 350 colaboradores. Em abril de 2022 assumi a Gerência de Produção Agrícola, função que estou até o presente momento”, conta Máyra.

Vendo assim, parece que foi fácil sua trajetória como mulher em um segmento com predominância masculina. “Eu estaria mentindo se contasse que foi super fácil logo de cara, e que não teve contratempos como ser ‘esquecida’ dos convites para ir ao campo, ou não ser incluída nas reuniões. Mas eu dava meu jeito de contornar essas situações. Cheguei a ir várias vezes de caminhão canavieiro para a lavoura e entrar sem ser convidada em reuniões para estar por dentro dos assuntos. No começo é assim, você sente-se insegura em trabalhar em um ambiente onde a maioria é homens, e dá aquele friozinho na barriga de não conseguir. Porém, os dias vão passando, as pessoas vão conhecendo

seu trabalho e você, e passam a te reconhecer e respeitar como profissional.”

Ela observa que o setor ainda é majoritariamente masculino, e que não é diferente na Novamérica. “Atualmente, 10% do nosso quadro de colaboradores são mulheres, porém é preciso ressaltar as iniciativas para atrair o público feminino. Tivemos recentemente o programa de Liderança Feminina, uma capacitação vivencial, prática e comportamental com 33 participantes, cujo objetivo foi promover mudanças nas vidas das profissionais, fortalecendo a identidade feminina das colaboradoras para que se sintam confiantes para iniciarem uma jornada de desenvolvimento e crescimento na empresa. Também temos escolinhas de formação de tratorista exclusiva para mulheres, e a partir de 2022 passou a abrir vagas afirmativas para esse público. O caminho é longo, mas o destino vale a pena!”

A bióloga Luciana Souza se apaixonou e se encontrou no setor bioenergético

Admiradora de arte e artesanato, a bióloga Luciana Oliveira Souza se apaixonou e se encontrou no setor bioenergético.

Formada em Ciências Biológicas pela Unesp Botucatu, Luciana trabalhou em pesquisas com o vírus da hepatite B durante o seu mestrado na USP São Paulo e o doutorado na Unifesp. Iniciou sua carreira de pesquisadora científica no Instituto Adolfo Lutz, analisando o genoma e sequenciamento do vírus HIV. No entanto, não estava feliz e resolveu mudar radicalmente.

A mudança começou com a transferência para o Centro de Cana, no IAC, em 2011, e a identificação foi imediata. Na época, seu colega e também pesquisador Ivan Antônio dos Anjos, ajudava-a em alguns trabalhos sobre *Cotesia flavipes* e outros. Lembra que o início do texto diz que Luciana se apaixonou no setor? De colega, Ivan passou a ser o companheiro de vida e marido de Luciana. Setor bioenergético também é amor!

A química com o setor melhorou ainda mais quando o diretor-geral e pesquisador do IAC, Marcos Landell, solicitou uma atuação mais incisiva na área de Fitopatologia. “Aí a chave virou, pois pude contribuir com a minha experiência na área laboratorial, dando suporte para o melhoramento do Programa Cana IAC”, lembra Luciana.

Ela explica que a maioria das doenças em cana-de-açúcar são ocasionadas por fungos, daí a necessidade

Em relação à presença feminina no setor, Máyla salienta que no agronegócio a participação feminina está em torno de 25%, e no setor sucroenergético é 10%, um número ainda menor. “Mesmo olhando esses números é notório o aumento da presença de mulheres no campo, e o quanto essa participação tem sido valorizada pelas companhias. Nós mulheres temos um olhar voltado aos detalhes, uma gestão firme e humanizada, resiliência, determinação e prezamos pela harmonia entre produção e meio ambiente, atitudes que fazem a diferença e trazem resultado.”

Ela vê o cenário como positivo, e que as mulheres cada vez mais têm sido atraídas para o setor bioenergético. “A mulherada está cada vez mais unida e ativa fomentando esse tema, participando de iniciativas, ganhando espaço e confiança. Acredito que ainda veremos equidade no setor.”



ARQUIVO PESSOAL

Luciana Oliveira Souza Anjos, pesquisadora científica no Centro de Cana do Instituto Agrônomico

por pesquisas que auxiliem em soluções para esse problema que tanto afeta a cultura. “É algo desafiador, mas tem sido satisfatório trabalhar nessa área. A interação patógeno-hospedeiro-ambiente me chama bastante a atenção. A doença sempre é um desequilíbrio com a natureza para qualquer ser vivo e estudar sobre isso é muito interessante, além de ser uma realização para mim”, admite.

Sobre a presença da mulher no setor, Luciana nota uma evolução não apenas no segmento, mas em todos os outros e ainda faz uma ressalva. “A mulher tem ocupado o mercado de trabalho. O que acho que ainda falta são políticas públicas para o acolhimento de toda a necessidade que envolve a presença da mulher no setor. A



mulher tem um papel único na gestação e na criação e a sociedade precisa acolher isso e dividir todas as responsabilidades. Muitas vezes, a mulher é o único sustento da família e precisa conviver com a diferença salarial em relação aos homens. Nós, mulheres, precisamos falar, nos posicionar, proteger umas às outras e solicitar polí-

ticas públicas para os governantes e pessoas que fazem as leis para dar esse suporte à sociedade e ao público feminino, não só no setor bioenergético, mas em todos os setores. A sociedade precisa enxergar a mulher como um ser completo, capaz de desenvolver e desempenhar todas as funções”, defende.

Laura comprova que a cana é um belo exemplo de economia circular

Durante a sua graduação em Engenharia Agrônômica, Laura iniciou um experimento que viria a ser o seu TCC: liberações múltiplas de cotesia em cana-de-açúcar para o controle da broca-da-cana em uma unidade bioenergética na região de Jaboticabal, SP.

Desde então, já são 16 anos de encanto com a cultura da cana-de-açúcar. O curioso é que Laura iniciou a faculdade pensando em trabalhar com café, cultura que a encantou por toda a infância. Seus pais sempre trabalharam com café, e a paixão era justificada pela proximidade com essa lavoura, e por ter sido criada na fazenda ouvindo as histórias desse setor e toda a sua complexidade.

Na época, Laura pensava que a cana-de-açúcar era uma cultura bem mais simples, menos trabalhosa que o café. Ledo engano, pois ao começar seu estágio no terceiro ano da faculdade dentro de uma usina, instalando o experimento de controle biológico de uma das pragas mais importantes, viu a riqueza que existia na canavicultura. Se apaixonou por toda a demanda de trabalho, pela gestão varietal, pelo controle com macro e microbiológicos possíveis de serem feitos nas lavouras, por todos os produtos oriundos da cana-de-açúcar enquanto matéria-prima (açúcar, álcool, cachaça, energia, bioplástico etc), e nunca mais sequer cogitou a mudança para outra cultura.

Após a graduação, trabalhou como analista em um grupo familiar que detinha duas usinas, em uma multinacional com foco em novas variedades, na área de Desenvolvimento Agrônômico de um grande grupo, e como coordenadora de Planejamento Agrícola em uma usina da região de Araraquara.

Quando estava em seus dois últimos empregos mencionados acima, Laura, junto com o seu noivo Rodrigo Spina, começou a tirar do papel o sonho de ter uma empresa de disponibilização de novas variedades de cana. Assim, em 2017, nascia a Spinagro.

Desde o final de 2020, Laura se dedica exclusiva-



Laura Testa Moura Montans Vicentini, diretora técnica da Spinagro

mente à empresa, ao lado do agora marido Rodrigo. Parceria que já deu alguns frutos como a Spinalcool, que processa os canaviais excedentes e os toletes não utilizados na produção de mudas pré-brotadas de cana na Spinagro, gerando assim um novo produto, a cachaça SôZé.

Juntas, a Spinagro e a Spinalcool produzem MPBs de novas variedades de cana, a primeira cachaça sustentável do mundo, energia (bagaço da produção gerando calor para processo de produção), vinhaça e composto orgânico para nutrição de seus campos, e etanol para uso em sua frota, sem falar na certificação Bonsucro.

“Orgulhosamente me dedico hoje a toda essa cadeia produtiva ocorrendo dentro da lavoura de cana, numa pequena propriedade em Batatais, interior de São Paulo, numa economia circular, orgânica e sustentável”, salienta.

Das cinco frentes de trabalho da Spinagro, três são lideradas por mulheres. Laura vê a participação e presença da mulher no setor com alegria, tanto em cargos importantes e de decisão quanto em trabalhos como tratoristas, operadoras de colhedora e roguistas, ambientes antes vistos quase exclusivamente como masculinos. Ela credita o apoio de gestores na contratação de mulheres para os cargos, mas muito também aos responsáveis de RH que conseguem treinar, manter ativas e motivadas as mulheres que já provaram que fazem muito bem-feito os trabalhos antes dominados por homens.



Mulheres que fazem chover

A cana-de-açúcar gosta de água no volume certo, na hora certa e se vier acompanhada por nutrientes, sua resposta é melhor ainda. Nesse tema sobre matar a sede da cana, as mulheres têm grande relevância

Luciana Paiva, Diana Nascimento e Renato Anselmi

Já foi se o tempo de acharem que a cana-de-açúcar é rústica, que aguenta seca e que o uso de irrigação é só para salvar os canaviais da região Nordeste. A cada dia, o setor se comprova de que o uso da irrigação é um dos principais fatores para o aumento da produtividade e da longevidade dos canaviais, possibilitando que a cana alcance maior potencial produtivo.

O uso da fertirrigação por vinhaça há anos é uma prática comum no setor, já a irrigação com água, ainda é restrita na cultura canieira. A Agência Nacional de Águas (ANA) estima que um pouco mais de 1 milhão de hectares com cana no Brasil são irrigados com água, sendo que a grande maioria se encontra na região Nordeste.

Mas esse cenário está em transformação. Ocorrência de mudanças climáticas, a expansão canieira para regiões com maior déficit hídrico e os dados com-

provados de inúmeras vantagens da irrigação como: aumento da produtividade, que pode se elevar acima de 50%; aumento de longevidade (12 anos) e outras vantagens intrínsecas como redução de custo de produção, possibilidade de tratamentos culturais via sistema; dentre outras –, farão com que este quadro de área irrigada com cana no Brasil cresça muito.

Cada vez mais, serão encontrados nos canaviais os vários equipamentos de irrigação adotados, como canhão para irrigação de salvamento, o pivô para irrigação com déficit e o gotejamento como irrigação suplementar ou plena.

Nessa inovação que é o uso da água na cana-de-açúcar programado para ser na hora certa e no volume certo, as mulheres são destaque, começando pela área de pesquisa, passando pela irrigação pioneira no Nordeste, a chegada em São Paulo, e na mulher que, literalmente faz chover. Vamos a elas:



A Doutora da Cana Irrigada

Caçula e a única engenheira agrônoma da família. Seus pais, imigrantes portugueses, fizeram questão que seus filhos estudassem, e lá foi Regina Célia Pires seguir a sua paixão. Primeiro cursando a faculdade de Engenharia Agrônoma e, depois, com a pós-graduação em Irrigação e Drenagem.

Dos 34 anos de trabalho dedicados às pesquisas em manejo de água na agricultura, estratégias para economia no uso da água e produtividade, os últimos 20 estão focados em cana-de-açúcar.

Ao conversar com Regina, é nítido o seu entusiasmo pelo dinâmico caminho água-solo-planta-atmosfera, e pela complexidade que envolve o processo de irrigação. Isso tudo é fascinante para ela, que sempre atuou em experimentos junto ao setor produtivo.

Com seu conhecimento, Regina atua como uma bússola orientando o setor bioenergético nessa cruzada rumo ao uso da irrigação. Segundo ela, um canal irrigado conduzido com boas práticas agrícolas pode apresentar altos níveis de produtividade, sem necessidade de replantio por mais de oito anos, contra um período médio de cinco anos para canais não irrigados.

Frisa, entretanto, que a irrigação é um processo que demanda atenção. É necessário o controle adequado do processo e monitoramento constante do clima e umidade do solo, para que não haja desperdício de água e de energia elétrica. “É fundamental garantir a umidade no solo no momento da rebrota. Depois se faz necessário realizar balanços hídricos, considerando as chuvas e a evapotranspiração e os estágios de desenvolvimento da planta (fenologia) ou o uso de sensores de monitoramento da água no solo. É isso que vai potencializar o aumento da produtividade, reduzir os gastos da operação e garantir boa previsibilidade para safra ano a ano e fazer uso sustentável dos recursos hídricos”, destaca.



Regina Célia Pires, pesquisadora científica e vice-diretora geral do Instituto Agrônomo (IAC)

Salienta também que a irrigação, por si só, não garante milagres no aumento da produtividade. Ela precisa estar aliada a outras boas práticas. Entre elas, o correto manejo do solo, com a devida correção da acidez e adubação, a utilização de controles adequados de doenças e de pragas, além da escolha de variedade de cana plantada.

E, se a irrigação ainda é restrita no setor, mas com tendência de alta, o mesmo ocorre com as mulheres. Ainda no curso de Agronomia, Regina já sentia a pouca presença de mulheres em sua turma. Mas esse não foi o único fato marcante. Na sua opinião, muitas vezes a credibilidade da mulher vem pela coragem de entender e enfrentar os problemas de frente, sem perder a calma e a garra. Essa capacidade, junto com outras, têm levado as mulheres para posições de destaque no setor, embora não na velocidade desejada, mas em lugares e postos de decisão, algo que a faz se sentir alegre e orgulhosa.

Para ela, a presença feminina no setor bioenergético tende a crescer devido à postura, seriedade, retidão, competência, e a seguinte dica: “Faça o seu melhor e não se esmoreça pelas pedras que encontrar pelo caminho, que serão muitas.”

A mulher que faz chover com hora marcada nos canais alagoanos da Coruripe

Filha caçula e calada, mas inquieta desde a época dos primeiros anos de escola, Sandra descobriu a sua afinidade com o agro quando se deparou com o projeto da EAFS (Escola Agrotécnica Federal de Satuba,

em Alagoas). Com o apoio de sua mãe, D. Maria, entrou no processo seletivo e enquanto fazia o curso, conheceu a história do Grupo Coruripe e se apaixonou pela ideia de um estágio na empresa.



Mesmo sabendo das dificuldades culturais de mulheres no setor sucroenergético, isso nunca foi um impedimento para ela, e concluído o curso, enfrentou uma imensa fila para estagiar na empresa. Após alguns ciclos de estágio, Sandra recebeu o convite para permanecer, mas como funcionária. E assim já se vão quase 22 anos de história na Usina Coruripe, de Alagoas.

A técnica agrícola e engenheira de produção com MBA em Gestão Financeira, Auditoria e Controladoria tem uma trajetória de destaque: foi a primeira mulher a exercer a função de Técnica Agrícola de Campo, tanto que seu gerente à época dizia que era até então a única do Nordeste, e talvez do Brasil, no trabalho que executava, na área de irrigação de cana-de-açúcar. Depois vieram as promoções para Técnica Agrícola Administrativa e de Controle e para Supervisora Administrativa e de Controle.

O conhecimento de como as coisas funcionavam no campo, com a visão do que era necessário, juntamente com a aplicação das linguagens do campo e da sala, permitiram a Sandra melhorar, modificar e criar métodos, ferramentas e processos desde o planejamento à execução, com a otimização dos resultados. Essas ações lhe deram o título de “A Mulher Que Faz Chover”.

Em 2013, por ocasião da profissionalização, veio a promoção para a Coordenação, cargo que Sandra exerce atualmente e que lhe rendeu mais um título: “A mulher de mil homens”, sendo que hoje, com a política de inclusão de mulheres no quadro de colaboradores da empresa não são homens e sim pessoas. Juntando os

dois setores em que responde, são 944 pessoas (930 em Irrigação e 14 em Topografia), sendo 48 mulheres.

Sandra também preside, pelo terceiro ano consecutivo, o Comitê Feminino do Grupo Coruripe, e ao ser indagada sobre o que precisa ser feito para aumentar a presença feminina no setor, ela é taxativa e direta na resposta: “Oportunidades. É o início de tudo. É o que precisei, independente de dificuldades; é o que pratico, é o que abre as portas para que tudo aconteça. É apenas o que uma mulher precisa, pois a partir daí ela segue e ‘escreve seu nome’”.

ARQUIVO PESSOAL



Sandra Maria da Silva, coordenadora de Irrigação e Topografia da Usina Coruripe

A Mulher da Irrigação Sustentável

A Da Mata Açúcar e Álcool está localizada em Valparaíso, oeste do Estado de São Paulo, região de chuvas mais escassas, na qual a irrigação se torna necessária para o bom desempenho dos canaviais. Por isso, a Da Mata está entre as unidades bioenergéticas que desenvolvem um projeto de irrigação em cana-de-açúcar. A coordenação dessa área está sob a liderança de Graziela Cavalcante Nunes, jovem engenheira Agrônoma que trabalha há quatro anos na empresa.

Graziela, que é natural de Valparaíso, começou como trainee na área agrícola na Da Mata, ficando por 1 ano, depois passou para a função de gestora e há dois anos assumiu a função de Coordenadora de Irrigação com Ênfase em Gotejamento.

Entre os vários sistemas de irrigação, a Da Mata adotou aquele considerado o mais avançado, o gotejamento. Graziela conta que a empresa ampliará a área de irrigação, que é por gotejo, de 980 hectares para 3900 hectares até 2026. Segundo ela, quando se pega os comparativos de produção de cana de sequeiro e os de cana irrigada, a certeza que se tem é que não há outra saída para a sustentabilidade do negócio do que investir em irrigação. Ensaios com cana irrigada na Da Mata apresentam produtividade de 170 toneladas de cana por hectare.

Salienta que o foco da Da Mata é, realmente a sustentabilidade, por isso, além de adotar a irrigação por gotejo, que oferece o uso mais racional da água, ainda



investe em uma tubulação feita com polietileno verde. Dos 980 hectares já irrigados, 133 são com tubos feitos com o polietileno de cana-de-açúcar, e o restante da tubulação, até completar o projeto de 3900 hectares irrigados, será todo com o mesmo material. O objetivo da Da Mata é atingir Carbono Zero em sua produção.

Em relação ao fato de ser uma mulher atuando em um setor majoritariamente masculino, Graziela conta que no início sofreu preconceito não só por ser mulher, mas também por ser jovem. “Percebi que no início as pessoas questionavam um pouco: ‘será que essa menina vai se adaptar a rotina de campo? Vai aguentar o batidão da Usina?’ Com o tempo fui cativando a todos, provando por meio de atitudes e resultados que sim, eu era capaz de gerir pessoas, acompanhar manutenções e entregar resultados com qualidade, segurança e produtividade. Criei laços de amizade, trouxe-os para o meu lado ao bater metas de plantio, apresentar parâmetros de qualidade e afins, os resultados falaram por mim e graças a Deus vi o cenário mudar.”

Graziela ressalta que independente do fato de “sermos mulheres, temos segurança na tomada de decisão, conhecimento técnico e muita garra pra vencer os desafios que encontramos no dia a dia do campo.” Com isso, acredita que a presença feminina no setor só tende a aumentar. “As mulheres são didáticas, têm faci-

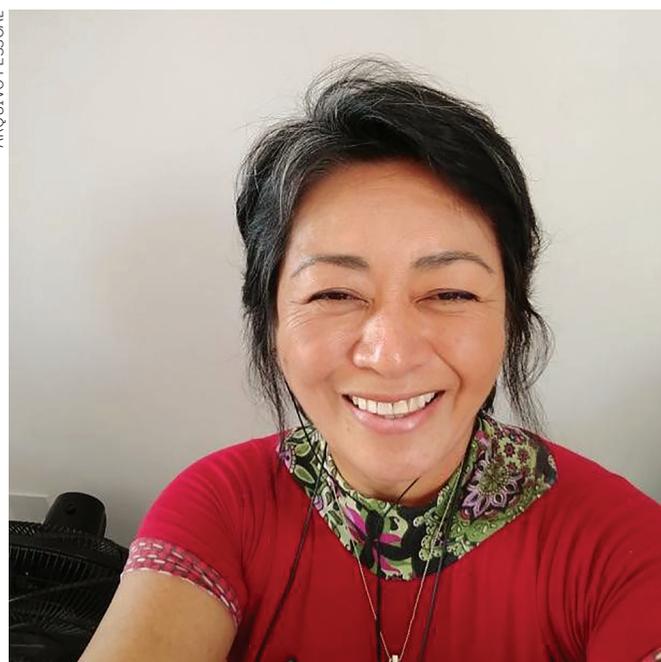


Graziela Cavalcante Nunes, Coordenadora de Irrigação com Ênfase em Gotejamento

lidade de gerir pessoas, são sabias e pacientes para resolver conflitos, e isso surte um efeito muito positivo nas equipes. São também detalhistas, muito determinadas, atentas à inovação. Por meio de resultados comprovam que merecem o lugar em que têm ocupado, e vão conquistar muito mais. Assim como foi comigo, vejo o resultado das colegas de profissão falando por elas.”

De administradora à fazedora de chuva

ARQUIVO PESSOAL



Majory Imai, CEO do Cyan Agroanalytics

Antes de iniciar a trajetória de empreendedora bem-sucedida, Majory Imai teve uma mudança de rota significativa na carreira profissional. Formada em Administração de Empresas, Marketing e Recursos Humanos pela FGV (Fundação Getúlio Vargas) e pós-graduada em Marketing pela ESPM (Escola Superior de Propaganda e Marketing), trabalhou alguns anos em sua agência como publicitária.

Seu pai, Takeshi Imai, já falecido, era engenheiro mecânico e inventor. Ele desenvolveu e patenteou, no final da década de 1990, uma tecnologia para “fazer chover”, com o apoio da Sabesp (Companhia de Saneamento Básico do Estado de São Paulo). “Esta pesquisa iniciou-se em 2001, depois meu pai ficou doente, tinha sofrido um infarto, e a Sabesp foi procurá-lo no hospital, pois precisa disparar mais um projeto de indução de chuva sobre o Sistema Cantareira, que após um período chuvoso fraco agravado com posterior intenso período de estiagem,



apresentava níveis muito baixos. Foi aí que meu irmão, Ricardo Imai e eu começamos a ajuda-lo e nos envolvemos nesta empreitada tecnológica”, conta Maju Imai, que também é conhecida.

Em decorrência dessa demanda de abastecimento de água, nasceu a ModClima, que tem como sócios Majory, Ricardo e Lucas Suzuki. A empresa se especializou no desenvolvimento de tecnologia limpa para indução de chuvas localizadas utilizando apenas água potável, pulverizada através da utilização de aeronaves homologadas – em gotículas de tamanho controlado no interior de nuvens convectivas (de grande extensão vertical). As gotículas lançadas no interior da nuvem ganham volume por colisão e coalescência (aglutinação).

seco ou molhado. Avançamos para atuar no clima em uma microrregião, realizar previsão de tempo e registrar todos os eventos climáticos daquela microrregião”, diz.

INTELIGÊNCIA CLIMÁTICA E SENSORIAMENTO

REMOTO - Todo conhecimento desenvolvido na ModClima foi decisivo para abrir novas perspectivas na carreira profissional de Majory Imai. Ela tornou-se sócia, fundadora e CEO (Chief Executive Officer) do Cyan Agroanalytics, que oferece diversas soluções de monitoramento climático, sensoriamento remoto para gerar inteligência agrônômica e análises de risco climático e ambiental.

Ao atender o Agronegócio, que estava sofrendo com quebra de produtividade por conta do Clima, identificamos uma grande lacuna: Os produtores rurais e



CRÉDITO MODCLIMA

O avião semeia as nuvens provocando chuvas localizadas

“Em 2005, com a forte crise energética e de recursos hídricos, começamos a ser contratados operacionalmente pela Sabesp para induzir chuvas sobre o Sistema Cantareira. Realizamos nove projetos para esse sistema de abastecimento, além de outros dois projetos para Saneapar (Companhia de Saneamento do Paraná) e um para a Copasa (Companhia de Saneamento de Minas Gerais)”, relata.

O trabalho da ModClima não se restringiu ao abastecimento de água. Começou a atender grandes produtores agrícolas de soja, eucalipto, florestas plantadas e alguns grupos sucroenergéticos. “Começamos a desenvolver modelagem hidrológica, levando em conta o relevo, o tipo do solo, o uso e ocupação daquele solo e o período

grupos agrícolas detentores de grande áreas disparavam operações no campo de plantio, colheita, aplicação de agroquímico, sem ter informações climáticas de qualidade, muitas vezes se baseando em informações de uma estação meteorológica ou pluviômetro distante do local e tratavam tudo igual, quando tudo é diferente, pois grande parte das chuvas são localizadas, caem em uma fazenda e na vizinha não”, observa.

Segundo ela, o Cyan nasceu com o intuito de criar uma plataforma para fornecer informações climáticas ultra especializadas visando ajudar o produtor ou grupo agrícola na tomada de decisões. Eles enfrentam problemas quando o tempo está seco, chove demais, ocorre geada, ventos e o agroquímico deriva para o vizinho, ocorrem



*Uma chuva de 10 mm,
gera uma tonelada de
cana adicional por hectare*

incêndios ou tempestades geram queda de raio sobre equipamentos – o clima gera prejuízos grandes”, – detalha. “Então ter todas as informações climáticas e de sensoriamento remoto num único lugar, facilita a compreensão de como o clima está afetando as operações e enviamos alertas e indicadores para tomadas de decisões mais rápidas e assertivas”. Além de Maju, Ricardo e Lucas. O Cyan Agroanalytics tem como sócios os pesquisadores Mauro Alves e Philipp Edson.

TRABALHO GRATIFICANTE – Sim, valeu muito mudar o rumo da trajetória profissional – avalia Majory Imai. “O trabalho criativo em uma agência é muito interessante. Mas, o projeto de chuva na ModClima é maravilhoso, pois vem permeado de um propósito maior. Temos muito amor pelo que fazemos - Induzir chuvas é um fato gerador de um bem comum. Trabalha-se para recuperar uma bacia hidrográfica que abastece várias cidades. Quando a chuva cai não é somente para o produtor e para a empresa de água, mas contribui também para aquela floresta que ficará mais vigorosa, para o produtor da agricultura familiar. É um projeto lindo e totalmente sinérgico ao conceito ESG (Environmental, Social and Corporate Governance)”, ressalta.

Outro ponto relevante é que o trabalho da ModClima é intrinsecamente conectado aos maiores desafios que existem sobre a questão climática – A falta de água, a insegurança hídrica e seu impacto na agricultura, meio ambiente e abastecimento. E os projetos de chuva realizados para cana-de-açúcar têm trazido retorno (ROI) de muitas vezes o valor investido, pois uma chuva de 10 mm, gera uma tonelada de cana adicional por hectare.

De acordo com Majory, no Cyan - a outra startup que administra, nasceu na cana, desenvolvendo ferramentas para essa cultura. “Trabalhamos para aumentar a produtividade das áreas de cultivadas. Atualmente monitoramos três milhões de hectares de cana e já estamos presentes



CRÉDITO: MODCLIMA

em 70 usinas. Agora estamos avançando para outras culturas, como laranja, florestas plantadas e desenvolvendo uma nova frente de soluções para análise de risco climático e ambiental para os setores de crédito rural e de seguro agrícola”, comemora.

A CEO do Cyan diz que é muito gratificante trabalhar com o setor sucroenergético. “Aprendemos muito com as usinas, seus processos, demandas e tivemos o privilégio de conhecer e conviver com profissionais e pessoas incríveis. É um setor apaixonante”, afirma.

ESPAÇO FEMININO - Em relação ao espaço da mulher no segmento sucroenergético – que tem predominância da presença masculina –, Maju constata que a situação tem mudado. “Nunca sofri preconceito por ser mulher, mas já senti resistência ao fazer implantação de uma solução em uma usina. Depois da pandemia, percebo uma maior presença das mulheres em diversos cargos de liderança em departamentos, atuando em coordenação, gerência e diretoria nas áreas agrícola, ambiental, recursos humanos, sustentabilidade e de tecnologia, é a nossa conquista!” – observa.

No seu entender, em decorrência do ESG, as empresas estão mais abertas à diversidade e inclusão. No Cyan, a equipe é bem equilibrada, com aproximadamente 50% de homens e 50% de mulheres – exemplifica.

“Nas empresas, nos relacionamentos e em todas as situações, é preciso ter diversidade. Neste nosso mundo, a gente tem que estar aberto para inovar, mudar e entender que nas diferenças crescem também novas sinergias e potencialidades, com isto, tanto empresas, como cada pessoa ganha seu espaço legítimo para crescer e inclusive poder fazer coisas inusitadas e disruptivas, como fazer chover”, sorri.





Mulheres que dominam as máquinas

Dirigir caminhões, operar máquinas agrícolas, fazer a manutenção de equipamentos e implementos, fiscalizar a qualidade das operações mecanizadas nos canaviais, todas essas tarefas já foram dominadas de forma espetacular pelas mulheres

Luciana Paiva, Diana Nascimento e Leonardo Ruiz

A mulher que não ouviu o chefe e conquistou o seu espaço

“Você nunca será uma gerente de Manutenção, primeiro por ser Engenheira Agrícola e segundo por ser Mulher.” Essas foram as palavras de um antigo chefe de Ariene Jamile Souza, engenheira Agrícola, pós-graduada em Gestão Agroindustrial no setor da Bioenergia COM Especialização em Engenharia de Segurança e MBA em Gestão Empresarial e Gerente de Manutenção Automotiva na Raízen.

Ariene é a única mulher a ocupar esse cargo na empresa. Está à frente das equipes do Polo Jaú, que compreende três unidades: Barra, Diamante e Dois Córregos, sendo a Barra uma das maiores unidades bioenergéticas do mundo. Natural de Nova Londrina, PR, Ariene atua no setor de manutenção há 14 anos e na Raízen há sete. “Contamos com uma equipe de 400 pessoas, onde tenho cinco liderados diretos. Cuido de toda parte estratégica de manutenção dos equipamentos agrícolas desse Polo, que forma uma das maiores frotas do Brasil. Realizamos a manutenção de aproximadamente 1000 equipamentos motorizados e mais de 1000 implementos.”

A Gerente de Manutenção destaca ser preciso entender que a máquina deve parar quando decidimos e não deixar que ela decida. Para isso, é necessário consolidar uma estratégia de manutenção. “Hoje, na Raízen, trabalhamos com o macroprocesso de manutenção que envolve cuidados desde o controle inicial da máquina e sua aquisição, até a execução dessa manutenção. Envolvendo planos de manutenção estabelecidos, confiabilidade de manutenção, planos de preventiva e preditiva, modificações e melhorias pela área de engenharia, controle de manutenção através dos indicadores, identificação da demanda, provisionamento e execução da demanda, controle de custos, treinamentos e suporte ao tratamento da demanda”.

Mais do que lidar com a manutenção de tantos equipamentos e implementos, a atenção de Ariene é direcionada para a responsabilidade de gerir esses 400 liderados. “Atuo para ampliar o melhor em cada um deles, incentivando cada dia mais o olhar questionador, construindo todos os dias relações produtivas, buscando eficiência, baixo custo, qualidade e, acima de tudo, presando pelo respeito, segurança e integridade da equipe.”

Em seu departamento, Ariene conta com a força feminina. Atualmente compõe o quadro de colaboradoras duas mecânicas, uma soldadora, uma supervisora de manutenção, cinco gestoras de manutenção e 20 mulheres na área de Planejamento e Controle. Sobre a inclusão de mulheres no setor de manutenção, diz que no começo era



DIVULGAÇÃO RAÍZEN

Ariene Jamile Souza, Gerente de Manutenção Automotiva na Raízen

difícil, existia bastante apreensão, mas hoje passou a ser mais natural. No entanto, ainda há um caminho para percorrer e mais barreiras para serem quebradas.

Para contar com mais mulheres em seu quadro, a Raízen tem oferecido vagas afirmativas para líderes mulheres e cursos para comunidades do entorno como: operador de tratores, auxiliar de manutenção, mecânica e motorista específicos para mulheres. “Assim, podemos capacitá-las e reunir um quórum de mulheres preparadas para operação”, salienta.

Ariene integra o grupo “Doces Mulheres de Fibra”, formado pelas líderes da Raízen. Entre as funções das participantes do grupo está a de atrair e reter mais talentos femininos para a empresa. Ela também é a Líder Brasileira da Organização Americana de Mulheres Líderes em Manutenção Automotiva que engaja e fomenta a participação de mulheres nas áreas de Manutenção nas Américas do Norte e Sul.

Para as mulheres que pretendem trabalhar no setor bioenergético, ou em setores com maior presença de homens, aconselha que lutem pelo que querem, que não desistam nas primeiras adversidades, pois nada resiste ao trabalho. Ariene é um excelente exemplo, se tivesse dado ouvidos ao seu antigo chefe não seria Gerente de Manutenção Automotiva.



De filha de assentados à primeira mulher multiplicadora da operação agrícola da Unidade Conquista do Pontal da Atvos

Filha de assentados que moravam na Zona Rural do município de Teodoro Sampaio, SP, Patrícia Jorgino sempre foi apaixonada por equipamentos. E a vontade de trabalhar com essas máquinas não saía de sua cabeça, mesmo sendo funcionária pública em uma escola da cidade. Não demorou muito para bater à porta da Unidade Conquista do Pontal da Atvos, em Mirante do Paranapanema, SP, e pedir uma oportunidade, justamente quando a usina estava recrutando pessoas sem experiência para treiná-las e capacitá-las.

O ano era 2010 e Patrícia, já contratada, fez um curso de capacitação para operadores de máquinas agrícolas. Começou como tratorista e após um ano passou a ser operadora de colhedora, função que exerceu durante oito anos.

Em 2021 ela foi promovida a multiplicadora. Agora, dá apoio à operação, passando seus conhecimentos e experiências para mulheres e homens que atuam com maquinários pesados e caminhões, algo inédito para uma mulher, pois ela tornou-se a primeira na função de multiplicadora na unidade da Atvos em São Paulo. No entanto, ela diz que mais aprende do que ensina. “Aprendo muito com as pessoas, pois cada uma tem a sua história, um jeito de entender e fazer o seu trabalho.”

Há 13 no setor, Patrícia conta que acompanha a evolução das mulheres, pois muitas eram rurícolas e hoje estão em cargos de coordenação. “Não existe sexo

frágil e as mulheres vêm crescendo dia a dia, o que é espetacular. Para que essa evolução seja maior é preciso que elas tenham preparação e aqui na empresa, por exemplo, há eventos para incentivar essa capacitação. Existe lugar para a mulher em qualquer função na usina, basta ela querer e se interessar”, observa.



Patrícia Jorgino da Paixão transmite seus conhecimentos e experiências para mulheres e homens que atuam com maquinários pesados e caminhões

A mulher que não troca os canaviais brasileiros “nem por um emprego na NASA”

Caçula de três irmãos, Edilene Marlei Costa aprendeu a amar o campo desde criança. Após uma vida no sítio de seus pais, partiu para Botucatu, SP, a fim de cursar engenharia agrônoma na Universidade Estadual Paulista (UNESP).

Sua primeira experiência profissional relacionada a cana-de-açúcar foi no Grupo Cerradinho, onde acompanhou a montagem e o início das operações da Usina Porto das Águas, em Chapadão do Céu, GO. Algum tempo depois, retornou ao Estado de São Paulo para assumir a supervisão de CCT (Corte, Carregamento

e Transporte) na Usina Meridiano, na época pertencente ao Grupo Noble.

Ao longo dos próximos anos, Edilene vivenciaria algumas situações desconfortáveis por ser uma mulher atuando dentro de um setor ainda bastante machista. “Após minha passagem pela Usina Meridiano, fui contratada por outra empresa. Mas fui demitida logo depois por contestar, junto a diretoria, algumas atitudes machistas do gerente agrícola.”

Em abril de 2015, foi contratada pelo Grupo Raízen. Atuou no CTT (Corte, Transbordo e Transporte) e



apoio das unidades Serra e Tamoio até o ano de 2018, quando foi transferida para a usina Bonfim, onde hoje é supervisora de apoio, área responsável pelo suporte às operações agrícolas. “O apoio é o coração da usina. Se ele não funcionar, o resto não roda”, afirma a profissional, que atualmente possui mais de 150 colaboradores sob sua supervisão.

Sua boa atuação tem produzido bons frutos, não apenas para a Raízen, mas também para a sua vida pessoal e profissional. Durante dois anos consecutivos, Edilene foi uma das campeãs da Copa EAB, que premia os gerentes e supervisores que revelaram os melhores desempenhos ao longo do ano-safra. Em agosto de 2018, viajou para a Alemanha a fim de visitar a fábrica de motores da Mercedes-Benz. No ano seguinte, teve a oportunidade de assistir à final da “Champions League” direto do Estádio Wanda Metropolitano, em Madrid, na Espanha.

Após enfrentar alguns casos de sexismo ao longo de sua carreira, Edilene afirma que já enxerga uma mudança de atitude dentro do segmento, com um futuro muito promissor para as mulheres. “Dentro da Raízen, nunca tive problemas por ser do sexo feminino. Alguns



Edilene Marlei Costa, Supervisora de apoio na Raízen enxerga um futuro muito promissor para as mulheres

colegas de outras unidades até brincam que gostariam de me levar para trabalhar com eles. Acredito que pela forma como trato a todos, com educação e justiça.”

Tornar-se referência em sua área de atuação é um dos objetivos futuros da profissional. Porém, ela afirma que já se sente realizada e extremamente feliz por tudo o que alcançou até o momento. “Eu acordo todos os dias e vou para o campo porque amo o que faço. Se me perguntassem: ‘você gostaria de trabalhar na NASA?’, eu responderia que não, pois meu desejo é continuar atuando dentro de uma usina de cana-de-açúcar.”

A mulher que deixou a área de vendas e foi ser líder de frente agrícola



Eyla Marques Dias é um exemplo que representa o protagonismo feminino na Unidade Costa Rica da Atvos, localizada no município homônimo, no estado de Mato Grosso do Sul. Começou sua carreira na área de controle de qualidade como auxiliar em 2008 e, desde 2021, está como líder de frente da equipe de tratores, um setor com histórico predominantemente masculino.

Há 15 anos na empresa, Eyla passou por várias etapas, desde o plantio manual à operação de tratores e plantadoras. “Todas elas são experiências em que adquirir conhecimento”, orgulha-se. O início não foi fácil. Deixou a área de vendas no segmento de telefonia celular na cidade, e foi para o campo, em que tudo era novo e diferente. Enfrentou várias dificuldades que, superadas, hoje são aprendizados.

Eyla Marques Dias, Líder de Frente Agrícola Unidade Costa Rica da Atvos



“Entrei na usina com a expectativa de trabalhar com vendas, pois queria uma área nova. Fui chamada para uma vaga de controle de qualidade e eu nem sabia do que se tratava. No começo, estranhei um pouco, mas peguei gosto e vi na atividade outras oportunidades. Vejo isso tudo como algo gratificante, pois conquistei o meu espaço. Quero aprender cada vez mais e pretendo cursar Agronomia”, diz Eylá ao comentar sobre a presença de mais cinco operadoras de tratores e de colhedoras na equipe em que trabalha.

Como líder de frente agrícola, Eylá procura passar o que aprendeu, sempre tentando levar mais conhecimento para a sua equipe. “Todas querem produzir e se ajudam. Com isso, estamos ganhando mais espaço

numa área em que só se via homens. Na verdade, não há diferenças entre homem e mulher nestas funções, se bem que a produtividade das mulheres, às vezes, é maior, e elas são mais cuidadosas”, analisa. E detalhe: seu marido também é líder de frente.

Para Eylá, as oportunidades oferecidas pelas empresas do setor podem ser atrativas para as mulheres e isso, aliado aos treinamentos e capacitação, explica o aumento da presença feminina na área agrícola das usinas. “Em geral, as pessoas não acreditam que nós, mulheres, temos capacidade de realizar o mesmo trabalho que os homens. Mas, com o tempo, vamos quebrando esse paradigma e mostrando toda a nossa qualidade e potencial”, afirma.

A mulher que largou a faxina e assumiu o volante do caminhão

Camila Ferreira está desde 2017 na Usina Lins e era faxineira antes de dirigir pelas dependências e pelos canais da unidade. Pioneira, ela foi a primeira mulher a trocar a vassoura e o rodo pelo volante de uma máquina agrícola, em 2019.

DIVULGAÇÃO USINA LINS



Ela conta que passou certa dificuldade no início de sua nova função. “Não foi fácil, mas é gratificante e como era faxineira, atuar como motorista é prazeroso”, avalia, elencando ainda que foi promovida a Motorista III em agosto de 2019, Motorista I em março de 2021 e Motorista Agrícola em junho de 2021.

Com ensino médio completo, Camila enxergou uma oportunidade de crescimento pessoal e profissional ao aceitar a vaga. “Quando entrei, olhava a indústria e pensava em onde poderia trabalhar, além da faxina. Surgiu a oportunidade para ser motorista e como já tinha CNH, passei por treinamento e deu tudo certo.”

Seu exemplo é inspiração para outras mulheres, assim como a sua dica certa para quem quer trilhar caminho parecido: “Em primeiro lugar é preciso querer trabalhar e gostar do que está se dispondo a fazer. O setor sucroenergético está crescendo com a presença de mulheres em seu quadro de colaboradores e isso é muito positivo. Ser mulher não deve ser uma limitação, pois nós, mulheres, podemos estar onde quisermos!”

*Camila Barbosa Cil Ferreira,
motorista agrícola na Usina Lins*



Evoluindo juntos



A Mulher que deixou de ser agente de saúde e foi conquistar os canaviais

Em 2007, Ionilda Fagundes deixou de ser agente de saúde para trabalhar na Unidade Morro Vermelho da Atvos, em Mineiros (GO), como auxiliar de campo.

Não foi fácil trocar de função, área, e trabalhar com enxada e podão. Mas, em pouco tempo, foi promovida para o setor de controle de qualidade, até chegar à operadora de máquinas agrícolas júnior, em 2010, e operadora sênior de máquinas agrícolas desde 2013.

Durante o treinamento para a operação de máquinas, Ionilda notou que não tinha outras mulheres na função, e vislumbrou algo incrível para se trabalhar. Em sua trajetória na Atvos, já dirigiu trator, plantadora, transbordo e colhedora de cana. “Amo o que faço. Pilotar uma colhedora é uma grande responsabilidade e exige foco, pois parte da qualidade da cana ali, naquele momento, depende do meu trabalho, no entanto é maravilhoso!”, conta.

A profissão mudou a vida de Ionilda e de sua família em vários aspectos. Foi através dela que Ionilda conquistou casa própria, carro e a possibilidade de adquirir outros produtos, bens e serviços. “Criei minhas três filhas com o meu trabalho. Minha filha mais nova atualmente é aprendiz na Atvos, enquanto outra cursa Agronomia. Sinto que sou respeitada pelas pessoas”, diz.

A motivação de Ionilda pode ser resumida em realizar sonhos através de sua atividade. Única mulher em sua frente de trabalho, ela frisa que a oportunidade existe para todas, sendo necessário ter dedicação e gostar do que faz, embora não seja uma atividade ainda comum entre o público feminino. “A empresa dá suporte para o crescimento profissional, mas tem que ter objetivo e foco”, orienta.

Aprender também é o seu lema. “Todos os dias aprendemos algo novo, mesmo nas horas vagas. Sempre tento aprender mais e procuro ajudar junto aos meus multiplicadores.” E se tem uma coisa que ela preza e não abre mão é a segurança, respeito e o companheirismo com os



Ionilda Rodrigues de Sousa Fagundes, operadora de máquinas agrícolas

colegas: “Passo muito tempo do dia com meus colegas de trabalho e trato-os com humildade e respeito, além de cuidar da minha segurança, porque assim também cuido do outro.”

A mulher que não perde as oportunidades

Antes de 2005, Wesleiane Mendonça de Abreu trabalhava em uma fábrica de doce de abacaxi em Canápolis, MG. Era uma das poucas oportunidades de emprego no município. Mas com a inaugura-

ção de uma unidade bioenergética, na época a Triálcool, que pertencia ao Grupo João Lyra, outras possibilidades de emprego surgiram.

Wesleiane ficou sabendo que a usina havia aberto

vagas de emprego. Ela não conhecia nada sobre cana-de-açúcar, mesmo assim se inscreveu e entrou como Bituqueira, catando toco de cana que caia dos caminhões. Serviço simples, mas que fez com competência, tanto que quando terminou a safra não foi dispensada, mas selecionada para trabalhar na área de controle de pragas e qualidade.

Naquela época, as operações eram manuais, porém iniciava a transição para a mecanização. E a usina abriu vagas para mulheres operarem trator. Wesleiane foi até o encarregado e pediu uma oportunidade. “Ele perguntou se eu sabia dirigir. Eu respondi que não ia mentir para ele. Eu disse que não sabia, mas se me desse uma oportunidade eu aprenderia.”

Ela ganhou a oportunidade, aprendeu, tirou carteira de habilitação (CNH) e o primeiro trator que operou foi um Case 120 para jogar torta de filtro no sulco do plantio. Depois foi para a adubação, preparo de solo, arado, subsolador. Fez sulcação no bigode, não havia piloto automático para facilitar as operações. Mesmo assim, se deu bem no trabalho e ficou anos operando máquinas.

Até que foi convidada para ser fiscal de campo. “O Encarregado perguntou se eu queria assumir essa função. Eu disse que o meu estudo era pouco, porque comecei a trabalhar muito cedo. Mas se eles me ensinassem e dessem a oportunidade, eu queria. Ganhei a oportunidade e deu certo”, conta.

No entanto, a Trialcool, em crise, encerrou as atividades. Wesleiane saiu de Canápolis em busca de trabalho na Companhia Energética Vale do São Simão, unidade que o Grupo Andrade, de Pitangueiras, SP, estava construindo em Goiás. “Na entrevista, o encarregado, o Fábio, me perguntou se eu já havia trabalhado com trator na irrigação. Eu disse que nunca havia trabalhado, mas se eles me dessem oportunidade, eu aprenderia. Ele respondeu: ‘Então fechou, pode vir’.”

Em 2011, se tornou a primeira tratorista da Companhia Energética Vale do São Simão. Aprendeu direitinho e passou a tracionar motor bomba, carretel irrigação...

O bom desempenho de Wesleiane não passou despercebido e recebeu um novo convite do encarregado. Agora era para operar Pulverizador Autopropelido. “Eu nem sabia o que era, mas queria a oportunidade. Após um mês em treinamento, assumi o controle do gigante pulverizador.”

Com o fechamento da unidade, a profissional foi

contratada pela Aguapeí Agroenergia (Grupo Amerra) para o controle de pragas e qualidade, onde atuou por cerca de 15 meses até que ouviu de um colega que a Canatech estava precisando de operadores de Pulverizador Autopropelido. “Me deram essa oportunidade e estou firme com eles até hoje e, se Deus quiser, por um bom tempo ainda.”

Wesleiane conta que enfrentou muito preconceito durante seus primeiros anos no setor. “Eu ajudava a todos quando necessário, mas caso eu precisasse de algum tipo de auxílio, era porque eu era mulher e não sabia fazer meu trabalho corretamente. Hoje, felizmente, esse momento passou e eu já não sofro mais.”

Atualmente cursando tecnólogo em agronegócio, a profissional afirma que tem o desejo de atuar na área técnica de fertilidade do solo e nutrição de plantas. Para as mulheres que gostariam de uma oportunidade no setor canavieiro, ela deixa um recado: “Estudem muito e não desistam nunca, pois sempre existirão aqueles que tentarão nos desanimar. Mas não deem importância. Sigam em frente e lutem pelos seus sonhos”.



Wesleiane Mendonça de Abreu, operadora de pulverizador autopropelido



A mulher que abandonou a cozinha e foi operar trator

Imagine ter a experiência de trabalhar em dois setores distintos da empresa e se encantar por algo até então inimaginável. Graciela Ribeiro, operadora de trator da Unidade Eldorado da Atvos, localizada na cidade de Rio Brilhante, em Mato Grosso do Sul, sabe o que é isso.

Ela começou a trabalhar na usina em 2004 na função de copeira, chegando a auxiliar de cozinha até que recebeu a notícia de que o departamento do qual fazia parte seria terceirizado. Mas antes de pensar que uma porta seria fechada, Graciela viu o abrir de uma janela com uma oportunidade única: uma vaga de tratorista.



DIVULGAÇÃO ATVOS

Após cursos e treinamentos, lá estava Graciela dirigindo tratores nos campos da Atvos, atividade que exerce com dedicação até os dias de hoje. Ela lembra que o início não foi fácil, pois até então só havia dirigido o carro da autoescola. Foi preciso coragem para enfrentar o trator, mas com a prática veio o aperfeiçoamento que lhe permite trabalhar nas operações de preparo, plantio e colheita de cana, com extrema habilidade nas manobras.

Em 2018, por motivos de saúde e posterior tratamento, Graciela precisou se afastar, voltando em 2021. Um intervalo de incertezas e apreensão, mas que ficou no passado, que a fez ter ainda mais gratidão e vontade de trabalhar e seguir em frente. “Graças ao meu trabalho, criei quatro filhos, comprei minha casa e meu carro. Quando fiquei afastada tive muito medo de não poder voltar, foram dias difíceis, no entanto, sou vitoriosa. Pretendo me habilitar para a categoria E e ainda dirigir colhedora ou caminhão, não penso em me aposentar, pois quero evoluir e criar meus netos”, afirma.

Graciela também comenta que seu trabalho não é mais visto como algo exclusivamente masculino. “A mulher pode fazer o que quiser. No setor em que trabalho, ter habilitação é a porta de entrada. Quando saí da copa para a área agrícola ouvi comentários que colocaram em xeque a minha capacidade, mas como tinha vontade, segui em frente. Tive o respaldo da empresa, que me capacitou com cursos, treinamentos e acreditou em mim”, enfatiza.

Atualmente, a alegria de Graciela é ver uma de suas filhas como motorista de caminhão também na Unidade Eldorado, enquanto torce para que seu filho caçula consiga uma vaga de tratorista. A torcida também é grande por aqui, Graciela!

*Graciela de Souza Ribeiro,
operadora de trator da
Unidade Eldorado da Atvos*



UM FUTURO MELHOR PASSA PELAS MÃOS DE MUITAS MULHERES



A Atvos apoia e incentiva a maior presença feminina no sucroenergético, e atualmente elas representam 16,5% do quadro de integrantes da companhia, acima da média de 9,2% do setor.

Por isso, está cada vez mais engajada em fomentar a presença delas no agro e seguirá comprometida com ações que reforcem o protagonismo feminino em todas as áreas.

Para a Atvos, a energia das mulheres é fundamental para transformar vidas e construir um planeta melhor para todos!

A mulher que não ouviu o pai e foi ser operadora de máquinas agrícolas



Patrícia Pires Colichio - Gestora de Operação de Plantio e Muda de Cana na Raízen

Aos 27 anos, Patrícia Pires Colichio pediu demissão da imobiliária em que trabalhava para seguir seu sonho de ser operadora de máquinas agrícolas. Na época, seu pai – um dos donos da imobiliária – foi contra os desejos da filha, pois aquele “não era trabalho para mulher”. Mesmo contrariada, Patrícia procurou o SENAR de Guará, SP, e se matriculou no curso de formação de operadores de tratores agrícolas.

No ano seguinte, enviou um currículo para a unidade Vale do Rosário, hoje pertencente a Raízen. A unidade, localizada no município paulista de Morro Agudo, estava à procura de colaboradoras femininas para integrar seu quadro de funcionários agrícolas. Após uma série de entrevistas, em 2006, Patrícia foi uma das qua-

tro mulheres contratadas para a operação de tratores. “Sempre achei muito bonito as máquinas agrícolas trabalhando no campo. Sabia que queria aquilo para mim”, conta.

Em 2011, foi promovida a operadora de colhedora de cana. Era mais uma meta atingida, operar aquela máquina gigante dos canaviais. Para isso, ela se preparou. “Todo meu aprendizado com colhedora foi através do meu marido Luisinho, que sempre me apoiou”, salienta. E lá foi a Patrícia trabalhar ao lado do marido, que também é operador de colhedora.

Conduzindo a colhedora de cana, Patrícia se sentia realizada. Mas esperava continuar crescendo, estava sempre pronta para novos e grandes desafios. E, no final de 2022, obteve mais uma conquista, passou a ocupar a função de Gestora de Operação de Plantio e Muda de Cana. Em seu novo cargo, avalia a forma correta, segura e eficiente de realizar a operação. Para que haja uma ótima interação entre as pessoas e as máquinas, com segurança e qualidade da colheita da muda, conferindo detalhes importantes como: rebolo com 1 gema, rebolo com nó e entrenó rachados, comprimento do rebolo, rebolo com palmito, palmito, gemas danificadas, perda de muda, altura de toco, limpeza da muda, touceira no transbordo, pisoteio.

Em sua equipe tem 19 homens. Por enquanto, nenhuma mulher. Mas Patrícia se sente muito bem acolhida e agradece o incentivo dos Gestores de Operações, Renato, William, José Aparecido e Rellington e o apoio dos Gestores de Processo, Marcos e o Ricardo.

Ela se considera uma profissional apaixonada por sua área de atuação, buscando sempre novas e melhores maneiras de exercer as tarefas rotineiras. “Minhas atitudes são guiadas com prudência e segurança, qualidades imprescindíveis e necessárias ao meu trabalho, seja ele em qualquer setor de serviços da empresa. O trabalho só nos cansa se não nos dedicamos a ele com alegria. Não importa o que você faz, dê sempre o seu melhor, pois não há conquista com trabalho sem suor e sem dedicação”, salienta.

Aaah, e o pai da Patrícia que no começo não queria que ela deixasse a imobiliária para operar máquinas agrícolas, passou a ser um grande fã da filha.

Mulheres que entendem de pneus agrícolas

Com a mecanização na lavoura canavieira, um dos temas que passou a ser relevante no setor é a compactação do solo resultante da intensa circulação de máquinas nos canaviais. Compactação do solo é sinônimo de perdas, pois provoca um impedimento físico para as raízes das plantas, inibindo-as de absorver água e nutrientes, comprometendo o potencial produtivo da lavoura.

Uma das soluções para minimizar a compactação de solo é o uso de pneus agrícolas adequados para cada tipo de máquina, potência, operação, ou seja, personalizados a cada atividade realizada no campo.

Muitos desses pneus são enormes, do tamanho de um carro. Envolvem alta tecnologia e um investimento considerável. Pneus agrícolas não são um mundo aparte das máquinas, eles se complementam e, se as mulheres estão dominando as máquinas, o mesmo acontece com os pneus. É o caso dessas profissionais da Trelleborg Wheel Systems:

Renata Muniz Santos, Gerente de Marketing da Trelleborg Wheel Systems

Renata Muniz Santos é Gerente de Marketing da Trelleborg Wheel Systems – fornecedora líder global de



pneus e rodas completas para veículos fora de estrada, como máquinas agrícolas, movimentação de materiais, veículos de construção e aplicações especiais.

Bacharel em Comunicação Social, pós-graduada em Publicidade e Propaganda com MBA em Marketing Internacional, Renata sempre trabalhou nas áreas de comunicação e marketing, e há 20 anos entrou no segmento automotivo em indústrias de pneus. Já realizou trabalho de campo como responsável pelo trade marketing e por isso vivenciou muitas situações no varejo em centros automotivos e oficinas mecânicas.

Ela conta que no início, ficava apreensiva em não ver tantas mulheres inseridas no negócio, principalmente no campo e pontos de venda. “Mas ao longo dos anos, tenho visto essa evolução com uma percepção bastante positiva das mulheres deste setor, pois geralmente são profissionais zelosas, atenciosas e comprometidas em fazerem a melhor entrega de trabalho.”

Em 2020, Renata passou a fazer parte do time da Trelleborg Wheel Systems. “Está sendo uma experiência incrível, pois tenho a oportunidade de conhecer melhor segmentos como a agricultura, tão importante para o PIB do nosso país e vivenciar que, assim como a indústria automotiva, existem mulheres extremamente talentosas neste universo, fazendo a diferença no dia a dia, seja em cargos administrativos ou operacionais”.

Em sua visão, não há nada que as mulheres não possam. “Com preparação e garra, podemos assumir qualquer posição”, salienta. Renata ressalta que a participação feminina no mercado de trabalho apresenta

DIVULGAÇÃO TRELLEBORG



crescimento constante. “Há cada vez mais mulheres em cargos de destaque, a maioria das que trabalham no setor tem formação, participam de cursos, seminários e grupos visando o desenvolvimento profissional.”

Sobre o futuro das mulheres no agronegócio, no setor bioenergético, sua expectativa é que as mulheres conquistem cada vez mais espaços. “O meu desejo é que um dia cheguemos ao ponto de podermos discutir o setor, sem ter essa preocupação com gênero, mas pura e simplesmente com a capacidade e contribuição de cada profissional.”

Juliana Gomes Leitão, Consultora de Vendas da Trelleborg Wheel Systems

Juliana Gomes Leitão é bacharel em Administração de Empresas, pós-graduada em Gestão Ambiental e sempre trabalhou na área comercial, seu último emprego antes de ingressar na Trelleborg Wheel Systems, em 2012, foi de Supervisora de Vendas em uma distribuidora de material elétrico.

DIVULGAÇÃO TRELLEBORG



Juliana comenta que no passado, os clientes estavam acostumados a lidarem apenas com vendedores. “Agora, percebo que eles ficam felizes em interagir comigo e reconhecem meu profissionalismo e mudaram de atitude.”

Atuar na Trelleborg Wheel Systems a faz extremamente feliz e realizada, por fazer parte de uma empresa que garante equidade de gênero além de um atendimento de altíssima qualidade aos clientes para maior eficiência e produtividade.

Ela constata que a presença feminina cresce constantemente e em todas as áreas do setor bioenergético. Por isso, incentiva as mulheres a não terem preconceitos com os setores com predominância masculina. “É preciso ir em frente e aproveitar as oportunidades. Porque o que conta para conquistar o espaço certo é talento, profissionalismo e atitude pessoal.”

Juliana diz estar muito otimista com o futuro das mulheres da cana-de-açúcar. “Há uma tendência positiva globalmente em todos os negócios, as mulheres estão ganhando espaço e assumindo cada vez mais papéis de responsabilidade, com sucesso. O setor bioenergético não será exceção.”

Flávia Zilio, Diretora Administrativa da Trelleborg Wheel Systems

Flávia Zilio é bacharel em Administração de Empresas, Contabilidade e tem especialização em Controladoria e Finanças. Atuou em grandes multinacionais e empreendeu em empresa de logística. Perguntada se já sofreu preconceito por ser mulher, responde que todos podem vivenciar o preconceito no dia a dia. “O que importa é nos posicionarmos como iguais sem deixar de ser resilientes e contribuir para a construção de uma sociedade inclusiva.”

Desde 2015 integra a equipe da Trelleborg Wheel Systems, segunda ela, é uma empresa que lhe dá muitas oportunidades de crescimento profissional, de adquirir conhecimento e apoiar pessoas talentosas a crescer em cargos gerenciais. “As pessoas são tratadas com igualdade, independentemente de gênero, orientação sexual, raça ou crença.”

O conselho que dá para as mulheres que vão atuar em setores com predominância masculina é simplesmente darem o melhor de si e aproveitarem todas as oportunidades para expressarem suas capacidades, espíritos e ambições.

No seu entender, a presença feminina no setor bioenergético ainda é muito tímida. “Mas ações como esta do “Mulheres da Cana-de-Açúcar” irão ajudar a acelerar o crescimento das mulheres no setor, como já aconteceu em vários outros setores.

Lugar de mulher é onde ela quiser estar”, completa.



DIVULGAÇÃO TRELLEBORG





Mulheres na Indústria Bioenergética

A área agrícola é o coração do universo canavieiro, mas a indústria é o cérebro, é onde a cana é processada e transformada em inúmeros produtos. Nessa área, a presença das mulheres é menor, mas elas fazem a diferença

Luciana Paiva, Diana Nascimento e Leonardo Ruiz



A primeira mulher a trabalhar na indústria da Usina Santa Elisa

Um dos primeiros laboratórios para pagamento de cana pelo teor de sacarose do estado de São Paulo foi implantado por uma mulher

No início da década de 1980, Tânia Maria Astun Cirino se tornou a primeira mulher a trabalhar na indústria da Usina Santa Elisa, fundada em 1936 pelas famílias Marchesi e Biagi, no município de Sertãozinho, SP. Formada em Engenharia Química pela Universidade Federal de São Carlos (UFSCar) em 1981 (primeira turma), a profissional foi responsável por implantar um dos primeiros laboratórios de análises para pagamento de cana-de-açúcar pelo teor de sacarose (PCTS) do Estado de São Paulo, sistema que começara a vigorar naquela época e que demandou imensas transformações dentro da agroindústria canavieira.

Tânia foi convidada a estagiar na Santa Elisa pelo próprio Maurílio Biagi Filho, na época, amigo de seu tio e presidente da usina. Durante esse período, ela deveria aprender mais sobre o novo sistema a fim de colocá-lo em prática futuramente. “Devo minha experiência profissional aos senhores Maurílio Biagi Filho; Waldemar Manfrin, diretor industrial naquele período; e Dr. Henrique Vianna de Amorim, consultor e fundador da Fermentec. Eles acreditaram em mim e me deram todo apoio necessário para a implantação desse sistema.”

Após o período de estágio, Tânia foi contratada, se tornando chefe do laboratório de pagamento de cana. Em pleno funcionamento, o local passou a ser visitado por equipes de outras usinas, que ficavam surpresas ao descobrir uma mão feminina regendo os trabalhos. “Foi uma época bem complexa. Eu era a única mulher na indústria. Muitos não acreditavam em mim, enquanto outros achavam que tentando alguma conversa ou galanteio iriam conseguir alguma vantagem”. Nas reuniões do setor industrial, era a única presença feminina durante vários anos.

Ao longo de seus mais de 17 anos trabalhando dentro da Usina Santa Elisa, Tânia superaria muitos desafios, profissionais e pessoais. “Após dois anos como chefe de laboratório, assumi o controle de qualidade, sendo responsável inclusive pela implantação de nor-



Tânia Maria Astun Cirino durante seus primeiros anos de trabalho na Santa Elisa

mas técnicas, como a ISO 9000. E, durante todo esse período, tive que provar que merecia estar ali, independente do meu gênero.”

Nesse período, passou também a destinar parte de seu tempo ao ensino das novas gerações, sendo inclusive uma das responsáveis na criação do curso de Tecnologia Sucoalcooleira da Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP). Em 1999, foi contratada pela Usina São Francisco, pertencente ao Grupo Econômico Balbo, onde atuou por três anos como gerente de qualidade, se tornando novamente a primeira mulher em cargo de liderança no setor industrial e uma das responsáveis pela implantação das Normas ISO 9000.

Em 2002, se desligou da São Francisco para se dedicar exclusivamente à docência, atuando em diver-



Tânia ao lado de um de seus mentores profissionais: Maurílio Biagi Filho

nas universidades. Uma delas foi na Universidade Aberta Do Brasil (UAB), localizada em Barreto, SP, em convênio com a UFSCar, como tutora do primeiro curso em EAD em Tecnologia Sucroalcooleira. Em 2013 se aposentou. “Meu grande legado ao longo desse tempo trabalhando dentro da indústria canavieira e posteriormente como professora foi a formação de pessoas. Pelas minhas mãos, passaram grandes homens e mulheres, que incentivados por mim estudaram, se formaram e hoje são operadores, gerentes e diretores de várias empresas sucroenergéticas espalhadas pelo país.”

Com relação a evolução da presença feminina no segmento, Tânia afirma que vê uma mudança muito grande. “Ainda há espaço para melhorias, mas quando comparo com a minha época, é facilmente perceptível um grande progresso”, finaliza.

Lourdes Cruz, uma das primeiras mulheres a atuar na área industrial do Nordeste

“Quando iniciei, era zero automação. Sou da época que para cozinhar açúcar, precisava abrir e fechar válvulas de 24 polegadas na mão”, conta Lourdes

Durante o período de graduação em engenharia química na Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), Lourdes Cruz já havia decidido não trabalhar em usinas de cana-de-açúcar. “Eu sei bem como é a vida de quem trabalha nesse setor”, afirmava. Mas, por um acaso do destino, acabou por moldar toda sua vida profissional ao redor da agroindústria canavieira.

Desde 1985, Lourdes atua na área industrial de diferentes usinas. Se naquela época a presença feminina no campo era tímida, na indústria era quase nula. “Sempre fui uma mulher em meio a centenas de homens. Na época do meu primeiro emprego, morei na casa de hóspedes da Usina Laginha com mais 10 homens. Dentro do parque industrial, a situação não era diferente. Eu era a única mulher na operação. Além de mim, havia apenas uma ou outra trabalhando dentro dos laboratórios.”

Em sua segunda experiência profissional, desta vez na Usina Guaxuma, o cenário se repetia. Por conta



Lourdes Cruz, Gerente Corporativa de Qualidade Industrial



dessa pouca representatividade, Lourdes conta que era malvista até mesmo pelas esposas dos demais colaboradores. “Sofri muito durante esse período.”

Em 1994, quando migrou para a Usina Santo Antônio, o clima era outro. Já era possível encontrar um número maior de mulheres, desde a fabricação de açúcar até o empacotamento. Situação semelhante encontrou na Usina Coruripe (Iturama/MG), quando foi contratada em 1999 e onde hoje exerce a função de Gerente Corporativa de Qualidade Industrial.

Ao longo de sua carreira profissional, Lourdes atuou majoritariamente com controle de qualidade na produção de açúcar e etanol. Durante esse período, acompanhou de perto a evolução tecnológica dos par-

ques industriais, fato que permitiu que mais mulheres pudessem adentrar esse mundo. “Quando iniciei, era zero automação. Sou da época que para cozinhar açúcar, precisava abrir e fechar válvulas de 24 polegadas na mão. Isso acabava impedindo a entrada de colaboradoras femininas. Hoje, está tudo mais simples e tecnológico.”

Atualmente, dezenas de mulheres já atuam dentro das fábricas de açúcar e etanol do Grupo Coruripe. Cozinadoras, fermentadoras, supervisoras de laboratório, coordenadoras de qualidade e mulheres até mesmo na manutenção são presenças comuns no local. “Nos últimos anos, tenho visto uma evolução muito grande nessa área e acredito que temos tudo para continuar crescendo”, completa.

Tânia Fernandes é a segunda mulher a assumir a função de Diretora Agroindustrial na Raízen

“No futuro, a participação das mulheres deve ser bem maior do que a atual, considerando todos os programas de entrada e desenvolvimento que estão sendo implementados”, diz Tânia

Ao longo de sua vida profissional, Tânia Márcia Campos Fernandes afirma não recordar de ter enfrentado dificuldades em função de seu gênero. Engenheira química, a profissional atuou por mais de duas décadas na gestão de operações industriais em empresas no setor de metalurgia de não-ferrosos.

Em 2015, Tânia foi contratada pela já extinta Biosev onde atuou como gerente industrial em Leme e Superintendente nos polos de Minas Gerais e Mato Grosso do Sul. Atualmente atua como diretora agroindustrial dos parques de bioenergia MB e Vale do Rosário, as duas localizadas em Morro Agudo, interior paulista, e agora pertencentes a Raízen, que em abril de 2022 finalizou a integração dos ativos da marca Biosev. “É muito gratificante trabalhar em uma empresa que tem a sustentabilidade como a base dos seus negócios, e que se propõe a liderar o processo de transição energética a nível global.”

Com relação a presença feminina no setor bioenergético nacional, ela afirma que as mulheres vêm ganhando seu espaço de forma mais expressiva nos últimos anos, graças às políticas de inclusão que estão sendo adotadas por um número cada vez maior de empresas. “No futuro, a participação das mulheres deve ser



DIVULGAÇÃO RAÍZEN

Tânia Márcia Campos Fernandes

bem maior do que a atual, considerando todos os programas de entrada e desenvolvimento que estão sendo implementados. Na medida em que elas ocuparem mais posições de liderança, a inclusão acontecerá de forma

mais orgânica e a tendência é que haja mais equilíbrio entre os gêneros.”

No entanto, Tânia reforça que as futuras candidatas a vagas no setor precisam ter clareza de seus

objetivos e investir na formação profissional e aprendizagem contínua, uma vez que boas empresas valorizam profissionais competentes, independentemente do seu gênero.

Segurança no trabalho tem tudo a ver com mulher

Todas as áreas de uma unidade bioenergética necessitam da atenção e dedicação de profissionais da área de saúde e segurança no trabalho, como é o caso de Marceli

Em 2005, Marceli Severino Silva Marques iniciou sua carreira no setor sucroenergético como estagiária da área de Segurança do Trabalho na Unidade Campo Florido da Usina Coruripe, em Minas Gerais. Ao término do estágio, em abril de 2006, traçou o objetivo de colocar em prática o aprendizado adquirido.

Ainda em 2006 foi contratada pela usina como ajudante de produção no setor de Moendas, operando uma mesa alimentadora. Dois meses após a admissão foi promovida para Operadora de Produção no mesmo setor, na qual operava o painel de moendas. Em 2007 surgiu uma oportunidade para Técnica de Segurança do Trabalho, e Marceli não pensou duas vezes, participou do processo seletivo e conseguiu a vaga.

Daí em diante, os seus objetivos só aumentaram. Iniciou a graduação em Engenharia Ambiental e, em seguida, ingressou na pós-graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho e Higiene Ocupacional.

No final de 2017, a sonhada vaga de Engenheira de Segurança do Trabalho foi disponibilizada, Marceli se candidatou e hoje atua como Engenheira de Segurança do Trabalho da unidade de Campo Florido.

Passados quase 17 anos, ela lembra que iniciou na área numa época em que o assunto era tabu nas usinas. “Na verdade, ninguém sabia o que era, achavam que segurança do trabalho, resumia-se apenas em um funcionário que entregava EPI e cobrava o uso nas atividades. Durante a minha trajetória, consegui ver essa mudança e hoje as usinas investem na modernização das máquinas e equipamentos, adequação e melhorias nas estruturas e na capacitação dos funcionários. Com isso, a segurança do trabalhador dentro das usinas sofreu uma melhora muito significativa”, explica.

Outro fato recordado é que a presença da mulher nas usinas e no setor não era comum, pois era considerado um local masculino, em que as mulheres se re-



Marceli Severino Silva Marques, engenheira de Segurança do Trabalho no Grupo Coruripe – Unidade Campo Florido

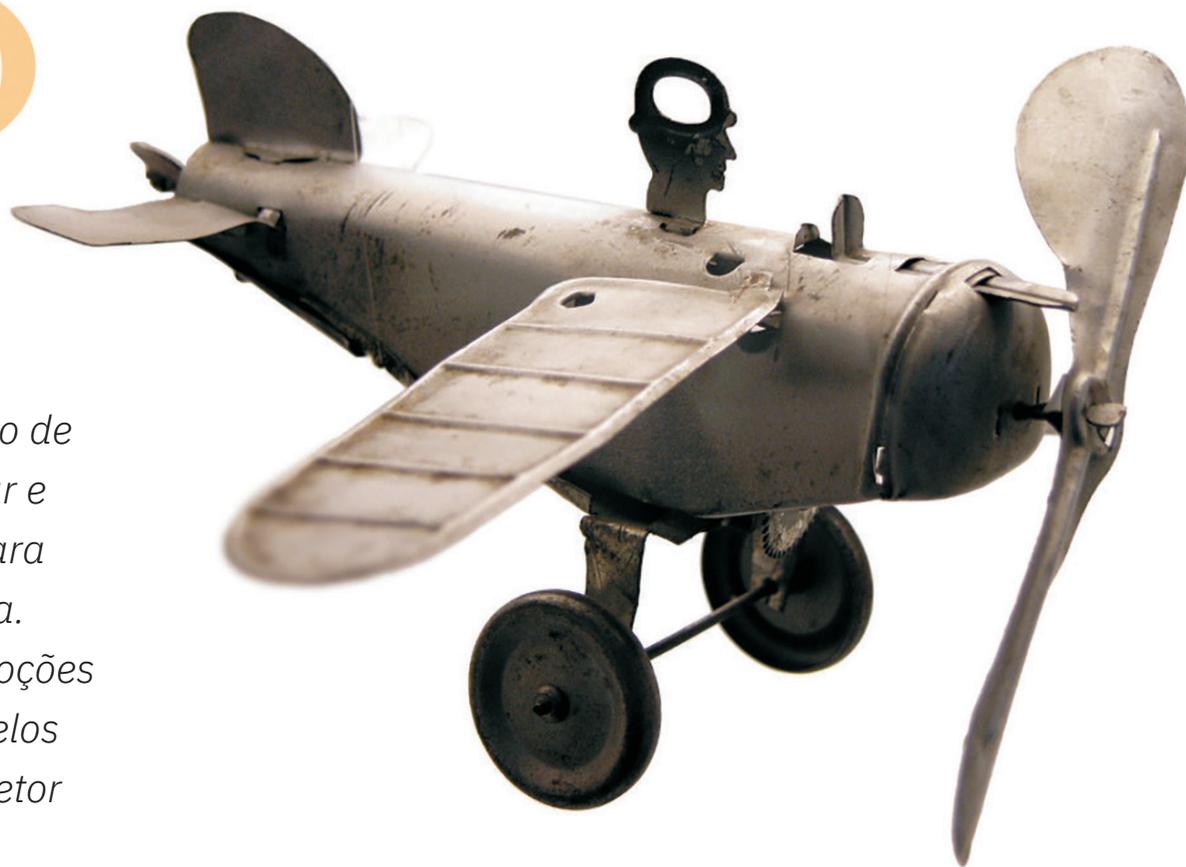
sumiam às áreas administrativas ou de laboratórios. Na tentativa de se inserir nas áreas de manutenção, muitas se deparavam com obstáculos impostos pela própria sociedade, que acreditava que a mulher não seria capaz de executar algumas funções.

Mas sim, a mulher pode e exerce qualquer atividade dentro da usina. “Por desconhecer o que é uma empresa sucroenergética, muitas mulheres têm receio em concorrer a uma vaga ou até mesmo se aperfeiçoar ou capacitar para isso. Na Usina Coruripe todas as vagas são abertas para ambos os sexos e todos podem disputar de igual para igual, mas infelizmente, principalmente para vagas com uma errônea ideologia masculina, as mulheres não se candidatam”, salienta Marceli.





Mulheres e os Recursos Humanos



A participação das mulheres na missão de estimular, capacitar e engajar pessoas para fazerem a diferença. Elas semeiam as noções e práticas do RH pelos quatro cantos do setor

Luciana Paiva, Diana Nascimento, Leonardo Ruiz

“Máquinas sofisticadas e tecnológicas as empresas podem ter. Aumentar a área de cultivo também é relativamente fácil. Mas contar com pessoas capacitadas e engajadas é uma

tarefa muito mais complexa”, ressalta Henrique Gomes Neto, Partner e Consultor Sênior da Ação Consultoria e Treinamento, empresa criada em 1995 com foco na implantação de soluções de desenvolvimento sob medida para evolução das pessoas e do negócio.

Segundo Henrique, essa missão de estimular os



funcionários é uma das funções do RH. Cabe aos profissionais dessa área provocar uma transformação organizacional, criando um ambiente favorável e estimulante para que os colaboradores se sintam engajados a fazerem a diferença. “Engajamento pode ser traduzido como um estado emocional daquelas pessoas que trabalham entusiasmadas, com energia e comprometidas para com a corporação. O RH precisa atuar juntamente com a liderança para criar esse ambiente, caso contrá-

rio, os colaboradores entregarão suas atividades, mas sem vontade, inovação e paixão.”

No setor bioenergético, as mulheres marcam presença nessa missão de transformar a organização, de gerir pessoas motivadas, de implantar um setor de recursos humanos alinhado com os critérios de sustentabilidade. Elas se encontram em todas as empresas da cadeia bioenergética. E neste livro destacaremos duas mulheres que fazem a diferença no setor.

O setor conta com uma doutora para tratar das “doenças” relacionadas à Gestão de Pessoas, Relações no Trabalho e Lideranças: Bia Resende

LUCIANA PAIVA



Beatriz Rossi Resende de Oliveira, gerente Corporativa de RH do Grupo Moreno

outros assuntos empresariais”, observa.

Bia salienta que, alguns posicionamentos são recorrentes quanto à impossibilidade ou dificuldade de se falar em gestão estratégica de pessoas quando há um mercado fraco, um cenário nebuloso ou um desequilíbrio na equação custo x lucro. “É preciso que se esclareça que fazer gestão de pessoas e lideranças com mais empenho e

Graduada em Administração de Empresas e MBA em Gestão Empresarial, Beatriz Rossi Resende de Oliveira, mais conhecida como Bia Resende, também tem formação superior em Educação Física, área que atuou por sete anos. Sim, ela foi professora de Educação Física e deu aulas de ginástica e dança, sendo essa a sua primeira carreira.

Em 34 anos de experiência na área de desenvolvimento de pessoas, Bia é considerada uma profissional “grife” no mundo do RH. Ela por si só é uma ferramenta motivacional, com seu jeito franco, simpático, dinâmico e apaixonado por interagir com as pessoas e disseminar conhecimento.

Para ela, as empresas precisam repensar seu modelo de gestão, especialmente no que diz respeito às pessoas, relações de trabalho e ambientes profissionais. “O discurso é antigo, mas o exercício dessa intenção precisa ser aceito e tratado de forma prioritária, como

crédito é uma escolha que transcende aos momentos de crise, fatura ou de transição que permeiam os negócios em suas histórias.”

A profissional defende a necessidade de uma transformação da cultura, e para ela essa missão está nas mãos da área de RH. “Temos que sair do foco anterior de ser entendedores somente do comportamento humano de forma isolada para especialistas em cultura, lideranças, desempenho e resultados por meio de pessoas bem colocadas, bem tratadas e reconhecidas, estimuladas e capacitadas para adotarem posturas diferentes das que foram habituadas dentro do contrato tradicional de trabalho. Temos que saber nos posicionar para essa missão e ter muito trânsito e respeito em todos os níveis da organização. E nunca perder de vista nosso foco de origem: servir ao negócio para seu crescimento, preservando a busca do senso humano e ético das relações de trabalho.”





No setor bioenergético Bia atua há 20 anos. Seu primeiro contato com o mundo da cana-de-açúcar foi na consultoria de seu pai, em trabalhos na área de Cargos & Salários e Assessment Center para algumas unidades como Grupo Zilor, Usina São Manoel e São José da Estiva. Depois, vieram o convite da Usina Batatais e a oportunidade de acompanhar a fundação, construção e os primeiros anos de operação da Usina Lins.

Por nove anos, atuou em sua própria empresa, a Dra. Empresa Consultoria Empresarial, focada em trabalhar para o bem-estar intelectual e emocional do negócio, eliminando as doenças das relações de trabalho, disfarçadas em maus hábitos e costumes aceitos, muitas vezes patrocinados no dia a dia, e que impactam diretamente nos resultados em níveis operacionais, táticos e estratégicos do negócio.

Atualmente é Gerente Corporativa de RH do Grupo Moreno e tem o desafio de ajudar a empresa no processo de transformação cultural com evolução da gestão, das práticas, das políticas e das relações.

Para Bia, falar da evolução da mulher no mercado de trabalho é falar de uma conquista de ascendência continuada. “Pode não estar ainda no patamar que esperamos, mas considero que daqui a alguns anos não precisaremos mais trazer esse tema como algo a ser realçado em forma de clamor. Falar de competências, oportunidades e sucesso do homem e mulher no mer-



Considero que daqui a alguns anos não precisaremos mais trazer esse tema (mulheres no setor) como algo a ser realçado em forma de clamor

BIA RESENDE

cado de trabalho será falar de profissionais que fazem a diferença e são valorizados e reconhecidos, independente do gênero”, espera.

Especificamente no setor, ela analisa que é visível a quantidade de mulheres que a cada vez mais ocupam posições na área operacional e dentro da cadeia de liderança, em cargos de nível médio e superior como posições de assistentes, analistas e outras essa frequência já era maior. “Acho que o setor está buscando cada vez mais ter profissionais com modelos mentais do profissional dos novos tempos e com isso, com certeza, muitas profissionais mulheres boas também têm tido oportunidades”, observa.

Carmem Bethânia dos Santos encara distâncias e novos desafios para implementar o desenvolvimento humano

Em setembro de 2008, Carmem Bethânia Santos aceitou a difícil missão de estruturar a área de Recursos Humanos (RH) da Pagrisa Pastoral e Agrícola, única empresa sucroenergética do Estado do Pará. Recém-saída da Cargill, a profissional encarou a oportunidade como um novo desafio para sua carreira, implantar uma gestão de pessoas diferenciada em novas fronteiras canavieiras, começando pelo setor de RH da Pagrisa que era praticamente inexistente.

“Foram 13 anos dedicados aos colaboradores da Pagrisa, período no qual tive a satisfação de contribuir fortemente para o desenvolvimento da área. Quando sai, deixei como legado um setor totalmente estruturado, com ganhos significativos não apenas no bem-estar dos funcionários, mas também nos indicadores de produtivi-

dade, satisfação, capacitação técnica e diminuição da rotatividade.”

Formada em Ciências Contábeis pela Universidade do Estado da Bahia (UNEB), com pós-graduação em Comportamento Organizacional, Gestão de RH, Gestão Empresarial pela Fundação Getúlio Vargas (FGV) e com título de Master Coach pelo Instituto Brasileiro de Coaching (IBC), Bethânia deixou a Pagrisa em fevereiro de 2021 com o objetivo de criar sua própria empresa de consultoria voltada ao desenvolvimento humano e organizacional de companhias do agro brasileiro.

“O ‘Instituto RH no Campo’ nasceu com a missão de contribuir para o crescimento e desenvolvimento do agronegócio, por meio de métodos, estratégias e inteligência em gestão de pessoas, objetivando alavancagem



Com Bethânia, a gestão de pessoas rompe as tradicionais regiões canavieiras

de produtividade, resultados e melhoria contínua dos negócios.” Um de seus diferenciais era o de sair da zona de conforto, levar o RH até as áreas de produção, vivenciar a realidade dos colaboradores, interagir, diagnosticar os problemas e, aí sim depurar soluções.

No entanto, graças aos trabalhos de grande relevância conduzidos em importantes empresas do agro, como Pagrisa, ForteFrigo e Cargill, além de consultoria e apoio para grandes pecuaristas e produtores agrícolas, Carmen recebeu, naquele mesmo ano, um convite para assumir a gestão de recursos humanos da Itapecuru Bioenergia, uma agroindústria com foco na produção de etanol anidro e hidratado, localizada no município de Aldeias Altas, MA.

O ‘Instituto RH no Campo’ nasceu com a missão de contribuir para o crescimento e desenvolvimento do agronegócio

CARMEM BETHÂNIA

Mais uma vez, lá foi Bethânia desbravar novas fronteiras canavieiras e o desafio de implantar a área de gestão de pessoas. A profissional relata que a situação na Itapecuru Bioenergia era bastante semelhante à da Pagrisa, em 2008. “Abracei esse projeto cujo viés principal era o desenvolvimento humano e organizacional. Para isso, focamos nossos esforços na capacitação de mão de obra, formação de um quadro de funcionários mais técnico e no estabelecimento de novos processos visando à obtenção de melhores resultados em todas as áreas da companhia. Hoje, esse trabalho está numa rota de crescimento muito boa, com os primeiros frutos sendo colhidos.”

Bethânia observa que sua trajetória de mais de



24 anos atuando com gestão e desenvolvimento de pessoas, lideranças e organizações foi repleta de desafios. A contratação e formação de mão de obra, por exemplo, foi um dos processos que mais impôs dificuldades à profissional, especialmente durante seu período na Pagrisa.

“Tivemos que fazer um trabalho de capacitação muito forte para conseguir atender às demandas internas. Para isso, criamos cursos que até então não existiam na região”, afirma. Já na Itapecuru Bioenergia, o cenário era levemente melhor. Contudo, parcerias com o Sistema S tiveram que ser criadas a fim de qualificar ainda mais a mão de obra local.

Hoje Bethânia está se dedicando integralmente ao Instituto RH em Campo, atendendo usinas, empresas do agronegócio e demais segmentos. Aplicando um revolucionário método próprio, adquirido ao longo dos anos de dedicação ao setor.

Bethânia salienta que cada adversidade enfrentada era seguida de conquistas e vitórias. “Espero que eu possa continuar empenhando meus conhecimentos no desenvolvimento de pessoas que buscam um objetivo maior em suas vidas, seja ele pessoal ou profissional.”





Mulheres na Produção de Cachaça

Ainda no Brasil-Colônia veio a cana-de-açúcar e dela o açúcar, o melado, a rapadura, a cachaça e as mulheres produtoras de cachaça

Nos meados dos anos de 1500, quando os portugueses começaram a produzir açúcar de cana no Brasil, nasceu àquela que viria a ser a aguardente mais popular entre os brasileiros, a cachaça. O professor de história Daniel Neves, em seu livro: “História da Cachaça”, conta que a bebida surgiu como consequência da produção do açúcar, e sua fabricação se dava, em parte, com o melaço produzido nos engenhos.

Uma das etapas do processo de produção do açúcar no Brasil colonial era a cristalização do açúcar, que acontecia na casa de purgar. Uma parte desse melaço, no entanto, não se cristalizava, acumulando-se no fundo dos reservatórios ou escorrendo para fora da forma. Esse melaço que não se cristalizava foi utilizado inicialmente na produção da cachaça.

Na segunda metade do século XVI, a aguardente mais popular no Brasil era a bagaceira, produzida do bagaço da uva. Entretanto, a cachaça ocupou o espaço no mercado interno e externo, tornando-se a aguardente mais popular do Brasil.

À medida que a cachaça foi se popularizando, passou a ser produzida com melhor qualidade, e o melaço não cristalizado passou a ser substituído pelo caldo da cana fermentado. A grande disponibilidade de cachaça prejudicava os interesses da Coroa portuguesa, que

via que as aguardentes e bebidas alcoólicas vendidas por ela perdiam espaço para a cachaça.

Assim, a Coroa portuguesa proibiu a produção, comercialização e o consumo da cachaça. Em 1649, a proibição foi reafirmada por meio de uma Carta Régia, que restringia o consumo da bebida para os escravos. O objetivo da Coroa, novamente, era acabar com a concorrência da cachaça para as bebidas exportadas por Portugal.

Com a proibição, a cachaça passou a ser produzida, consumida e exportada de maneira clandestina e sem que Portugal tivesse controle. Essa proibição gerou uma grande repercussão no Rio de Janeiro por meio da Revolta da Cachaça. Essa revolta aconteceu entre novembro de 1660 e abril de 1661, sendo controlada pelas autoridades portuguesas ao final desse período. A proibição da produção e venda da cachaça só foi revogada na década de 1750, quando a Coroa portuguesa deu permissão para o retorno, mas estabeleceu impostos para tanto. Os impostos sobre a cachaça contribuíram para a reconstrução de Lisboa, destruída por um terremoto em 1755.

Veja mais sobre “História da cachaça” em: <https://brasilescola.uol.com.br/curiosidades/a-origem-cacha-ca.htm>

As Mulheres e a cachaça

Com alto teor alcoólico, a cachaça era considerada “bebida de homem”, às mulheres o indicado era um cálice de vinho do Porto após às refeições. Isso sim era de bom tom. Sendo assim, parece que no Brasil-Colônia a relação das mulheres com a cachaça era bem distante.

No entanto, não é o que revela Alessandra Trindade, pesquisadora e autora de “Cachaça, um amor brasileiro”. Ela destaca que, historicamente as mulheres tiveram um papel muito importante para a produção de cachaça no Brasil. “Na época da exploração das pedras preciosas e dos metais preciosos, os homens saíam para a mineração e tinham os pequenos alambiques nas casas, nas roças, nas pequenas fazendas e as mulheres



Praticamente as mulheres lideram o mercado de cachaças artesanais, voltadas para a exportação e para nichos como confrarias da cachaça

eram as responsáveis pela fabricação da cachaça”, informa Alessandra.

No decorrer do tempo, o entrosamento das mulheres com a cachaça foi mingando, mas nos últimos



20 anos renasceu com força total na produção, consumo e pesquisas. As mulheres, muitas delas herdeiras de donos de alambiques ou produtores de cana, estão assumindo o negócio e dando novos ares à atividade ao investirem na produção de cachaças Premium.

Praticamente as mulheres lideram o mercado de cachaças artesanais, voltadas para a exportação e para nichos como confrarias da cachaça, algumas formadas apenas por mulheres. Sim, o consumo de cachaça cresce no público feminino. E já há mulher sommelier de cachaça atuando em eventos, bares e restaurantes,

contribuindo para o avanço do mercado ao educar consumidores sobre a importância do consumo consciente e sobre as riquezas sensoriais desse destilado nacional.

O aprimoramento da produção de cachaça e a melhoria da qualidade do produto ganham cada vez mais espaço na área acadêmica. E as mulheres se destacam nesse assunto. Entre as pesquisadoras renomadas está Márcia Mutton, professora titular da Unesp, campus de Jaboticabal. Márcia é muito conhecida no setor bioenergético por suas pesquisas na área agrícola e industrial, mas é também uma fera no mundo da cachaça.

Mulheres e a cachaça é uma boa ideia

Mas não é apenas na produção artesanal de cachaça que as mulheres conquistam espaço, o mesmo acontece na maior produtora de cachaça do mundo, a Cia Müller de Bebidas, dona da cachaça mais consumida no Brasil, a 51.

Em 2022, a empresa anunciou Simone Nakazone como gerente industrial das plantas de Pirassununga, SP, e Cabo de Santo Agostinho, PE. Simone é a primeira mulher a assumir esta posição na história da empresa. Natural de São Paulo, capital, cursou Bacharelado e Mestrado em Química na USP - São Carlos, e tem especializações em Administração de Negócios e de Projetos Inovadores.

Após terminar a graduação teve uma passagem rápida pela indústria farmacêutica, logo depois entrou na Müller, em 2001, como analista de Embalagem. Ao longo de sua jornada, assumiu a coordenação da área de Qualidade, a gerência de Meio Ambiente, P&D e Assuntos Regulatórios sendo responsável pela área Técnica e de Sustentabilidade das três unidades da empresa (Pirassununga, Porto-Ferreira e Cabo de Santo Agostinho).

Simone fica locada na unidade da Cia em Pirassununga, hoje a maior planta de envase de cachaça do Mundo, com capacidade para estocar mais de 80 milhões de litros de cachaça, que são engarrafados ao longo do ano. A cachaça é produzida na destilaria que fica na cidade vizinha de Porto Ferreira e chega de caminhão na unidade de Pirassununga, onde recebe o processo de padronização, blendagem (mistura das cachaças), descanso, para depois entrar no envasamento.

Perguntada sobre a participação feminina na Cia, Simone observa que, como em toda empresa do setor – sim a destilaria de cachaça tem a cana-de-açúcar como



Simone Nakazone a primeira mulher a assumir a posição de Gerente Industrial na Cia Müller de Bebidas

matéria-prima e integra a agroindústria canavieira – a presença feminina na Cia Müller de Bebidas ainda tem espaço para crescer. “Já temos mulheres no quadro gerencial e na supervisão da área agrícola e indústria, mas a presença feminina ainda é minoria.”

Segundo ela, a política em relação às mulheres tem evoluído. “Somos uma empresa 100% nacional, fundada no interior do estado, e este ambiente tem influência em uma cultura mais conservadora. No entanto, estamos progredindo, a empresa tem proporcionado condições para o crescimento profissional de suas colaboradoras. Ainda não temos uma meta em relação a quantidade de mulheres na companhia, mas o assunto permeia o dia a

SYNGENTA E VOCÊ:
**INOVANDO E
CONECTANDO
O AGRO.**



*A Syngenta valoriza as mulheres do
setor sucroenergético.*

Acesse o QR Code para assistir a nossa homenagem especial.

Mulheres e Syngenta: inovando e conectando o agro.



dia da empresa. Hoje, na escolha de gestores, por exemplo, aconselha-se a ter mulheres entre os finalistas.”

A executiva contextualiza que a Müller tem atuado na evolução de sua estratégia de ESG – sigla em inglês para Environmental, Social, and Corporate Governance. O primeiro pilar a ser trabalhado foi o ambiental que recebeu muitas melhorias. A partir de 2020, iniciou o trabalho de forma mais estratégica em todos os pilares do ESG, incluindo o de maior presença feminina. Mas ainda não há dados relevantes a serem apresentados.

Ela salienta que no decorrer dos últimos 20 anos, houve avanços em relação a redução do preconceito sobre a cachaça e da presença feminina nessa área. Ações como a do ex-presidente Fernando Henrique Cardoso brindando com cachaça os 500 anos de descobrimento do Brasil em 2000, e da publicação do Decreto 4062/2001 que define as expressões “cachaça”, “Bra-

sil” e “cachaça do Brasil” como indicações geográficas, são marcos importantes deste avanço.

Para Simone, as mulheres têm grande participação nesta nova roupagem da cachaça. Muitas mulheres assumiram negócios de família ou se especializaram na atividade e transformaram a produção de aguardente no país. Investindo na qualidade, em inovações, marca, rotulagem, garrafas diferenciadas. Dando glamour ao negócio.

“Hoje há muitas mulheres no comando de empresas produtoras de cachaça e tem as sommeliers de cachaça fazendo um trabalho fantástico, assim como pesquisadoras na área de melhoria da qualidade. É muito gratificante quando estamos fora do Brasil e presenciamos o nosso produto sendo apreciado e elogiado. Eu tenho muito orgulho de ter tido a oportunidade de fazer carreira na Cia. Müller, de agregar conhecimento e de ter conquistado um espaço no mercado de cachaça”, diz Simone.

Na Müller, a cachaça também nasce no campo, mas sob o olhar de Joice Sossai

No município de Porto Ferreira, SP, localiza-se a agroindústria de Lageado, unidade da Cia. Müller onde se encontram seus canaviais, ocupando uma área nove mil hectares. Ao contrário do que muitos imaginam, as principais etapas de produção da cachaça acontecem ainda no campo e envolvem uma série de fatores que impactam grandemente a qualidade final da aguardente, como a época de plantio, de colheita, manejo de pragas, doenças e plantas daninhas.

Natural de Santa Cruz das Palmeiras, cidade paulista localizada a menos de 50 km da destilaria, Joice Natalia Sossai, engenheira agrônoma formada pela UFSCar, é uma das responsáveis pela gestão dos canaviais da companhia, sendo atualmente supervisora de tecnologia agrícola.

Joice se formou em 2008, trabalhou dois anos na área de softwares de gestão agrícola. Percebeu que não era bem o que desejava e resolveu tentar uma vaga nas usinas, foi quando entrou na Cia. Müller e passou a ter a oportunidade de acompanhar todo o ciclo da produção da cana, como preparo de solo, plantio e tratamentos culturais.

Sob sua tutela, dezenas de colaboradores acompanham diariamente os processos que envolvem a produção de cana-de-açúcar. Na área de plantio de cana, por exemplo, são 120 pessoas, sendo 40 mulheres. Joice



DIVULGAÇÃO CIA MÜLLER DE BEBIDAS

“Produzir uma matéria-prima para fabricação de cachaça não difere em nada daquela destinada à produção de açúcar e etanol”, diz Joice

salienta que sua liderança sempre foi respeitada, da mesma forma que respeita a todos, tendo um canal de comunicação aberto com a equipe. “É importante ser-



mos humildes e ouvi-los, afinal, quem executa o trabalho são eles e elas.”

Em relação à produzir uma matéria-prima para a fabricação de cachaça, Joice explica que não difere em nada daquela destinada à produção de açúcar e etanol, uma vez que os critérios de qualidade são tão rigorosos quanto. “Dessa forma, procuramos sempre entregar uma cana limpa, sem doenças ou pragas e com altos níveis de ATR (Açúcar Total Recuperável), uma vez que

esses fatores serão essenciais para que a nossa aguardente siga como referência internacional no ramo de bebidas destiladas.”

Tamanha responsabilidade acaba demandado grande esforço por parte da profissional. Mas ela afirma que, ao passar pelos portões da destilaria no final do expediente, se desliga totalmente, porque é chegada a hora mais esperada do dia: passar um tempo de qualidade junto a sua família.

Aniela Paula Ferraz aproveitou sua paixão por máquinas para se tornar líder de manutenção de colhedoras

Responsáveis pelas análises de qualidade final de matéria-prima, os laboratórios localizados dentro dos parques industriais das usinas de cana-de-açúcar funcionaram por anos como porta de entrada para as mulheres que desejavam ingressar no meio bioenergético. É o caso de Aniela Paula Ferraz, na época técnica em açúcar e álcool e que conseguiu sua primeira oportunidade no setor como safrista de laboratório da Unidade Destilaria Lageado, da Cia Müller de Bebidas.

Um mês antes de findar seu contrato, Aniela se candidatou a uma vaga na área agrícola da companhia, localizada no município paulista de Porto Ferreira, cidade natal da profissional. “Nunca passou pela minha cabeça trabalhar no campo, muito menos com a operação de colhedoras. Mas, como eu possuía certo interesse em conhecer um pouco mais sobre a manutenção de máquinas, acabei fazendo minha inscrição.”

Mesmo sendo a única mulher presente, Aniela não se intimidou. Foi para cima, como ela mesma diz, e agarrou a oportunidade ofertada. “Passei no processo seletivo e dei início ao treinamento. No começo, fiquei assustada pelo tamanho da máquina e a quantidade de botões dentro da cabine. Mas, no final, consegui me adaptar.”

Por nove anos, Aniela operou sua colhedora nos canais da Destilaria Lageado. Durante esse período, o trabalho em meio às máquinas agrícolas despertou ainda mais seu interesse em cursar engenharia mecânica. Graduação que pouco tempo depois lhe rendeu a oportunidade de assumir o cargo de líder de manutenção de colhedoras da unidade.

Atualmente, a profissional possui 42 colaboradores sob sua liderança. Ela afirma que já conseguiu o respeito de sua equipe, mas que precisou se impor para alcançar tal feito. “Nunca sofri preconceito direto, mas já



“Sejam guerreiras e persigam os seus sonhos. No final, tudo terá valido a pena”, aconselha Aniela

vi muitos se questionando se eu, por ser mulher, conseguiria ‘dar conta do recado’, tanto agora como na época em que era operadora.”

Aniela acredita que a área agrícola das unidades bioenergéticas está mais amigável para as mulheres em função do nível de automação das máquinas. “Nós estamos dominando o mundo, e o setor canavieiro não deve ficar de fora. Por isso, não se intimidem. Sejam guerreiras e persigam os seus sonhos. No final, tudo terá valido a pena”, aconselha.



Supervisora de laboratório, Thaís Pedroso Bueno superou barreiras e galgou os degraus da indústria da Destilaria Lageado

A cana produzida por Joice e sua equipe e colhida pelo time da Aniela é transportada para destilaria da Cia. Müller em Porto Ferreira, que tem capacidade de moagem de 600 mil toneladas de cana, sendo considerada uma das maiores e mais avançadas destilarias unitárias de cachaças do mundo. Nela podem ser produzidos mais de 105 milhões de litros por safra. A cachaça é um alimento, regulado pelo Ministério da Agricultura, por isso, além da empresa seguir as boas práticas de produção, tem diversas certificações, como de qualidade, segurança no trabalho, Inmetro, Cetesb e Anvisa.

Nesse parque industrial acontece a moagem da cana, destilação e fermentação do caldo. Nas colunas de destilação é onde todos os cuidados são tomados para que o produto tenha as qualidades sensoriais adequadas.

Todos os dias, parte da cana-de-açúcar que chega às esteiras da destilaria para a fabricação de cachaça é direcionada ao laboratório industrial da unidade, que tem como função analisar a quantidade e a qualidade dessa matéria-prima a fim de fornecer informações valiosas para os boletins agroindustriais, fechamento de determinados KPIs e direcionamento dos pagamentos, balizados pelo teor de sacarose. Além de acompanhar todo o processo de produção: moagem, tratamento de caldo, fermentação, destilação, da Estação de Tratamento de Água (ETA) e da Estação de Tratamento de Esgoto (ETE).

Técnica em química pela escola técnica de Luiz Antônio, SP, e engenheira química graduada na Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP), Thaís Fernanda Pedroso Bueno é a atual responsável pela supervisão desse laboratório. A profissional foi contratada em 2008 pela Cia Müller de Bebidas como analista, mas logo alcançou cargos maiores por seu empenho e dedicação. “Com apenas um ano de empresa, fui promovida para o cargo de encarregada. Na época, a maioria dos colaboradores da área eram homens, que não ficaram nada satisfeitos com minha promoção.”

Já no cargo de supervisora, Thaís teve dificulda-



des para encontrar mão de obra para o laboratório. Foi quando começou a dar mais oportunidades para as mulheres, mesmo àquelas sem tanta experiência na área. “Hoje, já somos em dez, número que deve aumentar ainda mais, uma vez que o trabalho executado por elas é de melhor qualidade devido a maior atenção aos detalhes.”

Segundo Thaís, o trabalho dentro de um laboratório industrial acontece na safra e entressafra. No entanto, ela afirma que se apaixonou pelo ofício, e que no momento, não possui o mínimo interesse em abandonar esse setor. Seu foco é cada vez mais produzir com qualidade, para que a Cachaça 51 se mantenha como líder de mercado e bem apreciada pelos consumidores.



ferroleto

VALVES & CONTROLS

Ferroleto, desde 1989 entregando tecnologia e qualidade ao mercado sucroenergético.

Fundada em 1989 a Ferroleto possui ampla experiência no mercado de controle de fluxo, apresentando soluções inteligentes de alta tecnologia e qualidade com foco no mercado sucroenergético brasileiro.

Localizada em Ribeirão Preto, no interior de São Paulo, atende com agilidade clientes em todos os estados do Brasil, desde o Rio Grande do Sul até o Pará.

Distribuidor e assistência técnica de VÁLVULAS MANUAIS e AUTOMÁTICAS e ATUADORES PNEUMÁTICOS, a Ferroleto tem o maior estoque a pronta entrega de válvulas borboleta de 2 a 24 polegadas, atuadores pneumáticos, vedações, caixas redutoras, alavancas entre outros.

Especializados em manutenção de válvulas e atuadores. Manutenção preventiva e recuperação de equipamentos.



Utilize o QR CODE
ao lado para acessar
nossos canais

(16) 3969-9200 www.ferroleto.com.br
R. Antônio Viesti, 103 – Pq. Industrial Tanquinho
Ribeirão Preto – SP – 14075-660



Mulheres na Comunicação

Avesso à comunicação, o setor bioenergético começa a enxergar que se trata de uma ferramenta essencial para o bom desempenho da atividade. E as mulheres lideram essa área no universo canavieiro



A bancada da GloboNews na cobertura das apurações das eleições presidenciais brasileiras em 2022 fez história no jornalismo nacional, ao contar com três jornalistas mulheres comandando a maratona das apurações: Natuza Nery, Julia Duailibi e Andréa Sadi.

A imagem é simbólica pois representa a ascensão feminina na área de Comunicação. As mulheres já são maioria nesse meio, mas não nos cargos de liderança. Porém, isso vem mudando, a começar pelos postos de âncoras/editoras de telejornais, que não são apenas locutoras, elas pautam, coordenam, entrevistam, editam, apresentam, mediam...Enfim, colocam em prática a famosa polivalência feminina.

A Comunicação sempre foi negligenciada não só no setor bioenergético, mas no agronegócio em geral, famoso por não saber se comunicar com a sociedade. Durante muito tempo, o máximo que as usinas faziam

em termos de comunicação era ter um “jornalzinho” interno, produzido pela área de RH ou assistência social. Ter um ou uma profissional de comunicação responsável pela área era raridade.

Com a formação de grandes grupos bioenergéticos, a chegada no setor de empresas de outros segmentos e investidores internacionais, a comunicação interna e externa valorizou-se. Mais empresas e entidades do setor montaram seu departamento de comunicação ou contam com assessoria de imprensa. Nesse universo da comunicação bioenergética, as mulheres são realmente a maioria, de 10 profissionais da área, oito são mulheres.

Apresentamos algumas dessas comunicadoras do mundo da cana-de-açúcar.

A comunicação na maior empresa bioenergética do mundo

Na Raízen, maior grupo bioenergético do mundo, com 35 unidades produtoras, a área de comunicação corporativa é coordenada por uma mulher – Amanda Morais. Casada, mãe do pequeno Pedro e apaixonada pela profissão. Formada em publicidade e propaganda pela Universidade Positivo, de Curitiba, PR, a profissional atua na empresa desde seus primórdios,

antes mesmo da Joint Venture (JV) entre Shell e Cosan que resultou na fundação da gigante da bioenergia.

“Em 2008, entrei na Esso, companhia que um ano depois foi adquirida pela Cosan. Nessa época, eu trabalhava em Curitiba, mas tive que me mudar para Piracicaba, no interior paulista. Era praticamente meu primeiro emprego e eu já estava vivendo na pele uma aquisição



de empresa e mudança de estado”, conta.

Em 2011, novos desafios surgiram na trajetória da profissional, que pôde acompanhar de perto o “nascimento” e o crescimento da Raízen. “Ao longo de todos estes anos, tive a oportunidade de participar de diversos projetos incríveis, de ver a evolução do time de comunicação como uma área extremamente estratégica e respeitada, de liderar campanhas de alta complexidade e importância e de ver de perto a integração dos ativos da Biosev. Esse último, inclusive, me trouxe um reconhecimento importante no setor bioenergético como destaque dos profissionais com melhor performance”, destaca.

Ao longo de todos estes anos, tive a oportunidade de participar de diversos projetos incríveis...

Atualmente, Amanda lidera toda a área de comunicação corporativa da Raízen relacionada aos parques de bioenergia, incluindo as plantas de Etanol de Segunda Geração (E2G) e biogás. Seu time possui cinco colaboradores – em sua maioria, mulheres – que diariamente são responsáveis pela comunicação 360° do universo agro do Grupo, que engloba comunicação interna, estratégia de redes sociais e relacionamento com a imprensa.

Coordenadora de comunicação corporativa da Raízen, Amanda Morais acompanhou de perto o “nascimento” dessa gigante da bioenergia

“Nosso grande objetivo como área é fortalecer a marca corporativa bem como posicionar a Raízen junto aos stakeholders como promotor da narrativa integrada, viabilizador de negócios e alavanca estratégica de advocacy.”

Atuante em empresas do ramo industrial desde seus primeiros estágios na área de comunicação, Amanda afirma carregar os aprendizados que cada companhia lhe proporcionou, como foco, disciplina, equilíbrio e jogo de cintura. “Hoje, sou muito feliz e grata por trabalhar em um grupo inovador, que pensa grande e que olha para o futuro tendo a sustentabilidade como a base dos seus negócios. Tudo isso em um ambiente de trabalho ético, inclusivo e seguro para que todos se sintam livres para serem o que realmente são, características fundamentais para o desenvolvimento contínuo das habilidades comportamentais e profissionais.”



Valorização da comunicação contribui para a ampliação do espaço feminino

“Quando eu comecei no setor em 2007, tinha dois grandes desafios: o primeiro era ser respeitada como mulher em um ambiente quase que 100% dominado pelos homens e o segundo, não menos importante para mim, era fazer com que minha área de atuação também fosse valorizada dentro do universo agroindustrial”, relata a publicitária Grecia Alves Santos que trabalha no grupo Batatais e Cevasa, desde 2021, como gestora das áreas de Comunicação e Responsabilidade Social.

Formada em Publicidade e Propaganda e com MBA em Comunicação e Marketing Empresarial, ela comemora as conquistas e vitórias nessas duas frentes. “A área de Comunicação evoluiu e se tornou mais valorizada e constante no setor. Percebo também uma participação maior das mulheres em áreas antes dominadas pelos homens como agrícola, indústria e automotiva”, ressalta.

Na opinião dela, a Comunicação tem inclusive o poder e as ferramentas necessárias para incentivar e



colocar em evidência as mulheres de talento dentro das organizações. “Podemos criar cenários onde elas sejam vistas e onde possam demonstrar suas ideias e opiniões. Temos uma responsabilidade maior por termos nas mãos os meios de comunicação. Se formos criativas e inovadoras, podemos contribuir fortemente para a mudança que queremos ver”, diz.

Grecia acredita que a mobilização das mulheres está no caminho certo. Ela observa que iniciativas, como a da jornalista Luciana Paiva, editora da CanaOnline, que realiza o Encontro Cana Substantivo Feminino, e de outras pessoas, também criam condições para a ampliação do espaço da mulher. E, acima de tudo, para que elas estejam inseridas em um ambiente de trabalho favorável e respeitoso.

“Somos inteligentes, capazes e podemos contribuir como qualquer pessoa do sexo masculino, basta que as empresas nos deem a oportunidade de mostrarmos nosso potencial e expormos nossas ideias”, enfatiza.

Apesar de considerar que houve uma grande evolução em relação à presença feminina no ambiente de trabalho, Grecia avalia, no entanto, que a luta ainda é gigantesca. Em algumas situações, ela percebeu, por exemplo, que a mulher não tem muita voz ativa. “Já trabalhei em empresas onde ser ouvida era uma luta diária. Isso depende muito da empresa e seus valores. Hoje atuo em um grupo sucroenergético que valoriza muito meu trabalho. Sou respeitada e tenho liberdade e autonomia para propor e novos projetos. O que falo tem va-



ARQUIVO PESSOAL

“A comunicação tem o poder e as ferramentas necessárias para incentivar e colocar em evidência as mulheres de talento dentro das organizações”, diz Grecia

lor. É levado em consideração por todos”, observa.

Para quem pretende trabalhar no setor sucroenergético, ou em setores com maior presença de homens, Grecia aconselha: “Lutem, persistam e jamais pensem em desistir. É importante termos a consciência do que queremos, não sermos injustas e não agirmos de forma preconceituosa”. Segundo ela, há espaço para as mulheres, mas é necessário que seja mais igualitário.

“Estudem e busquem aperfeiçoamento, sejam excelentes no que fazem. É muito difícil confrontar uma pessoa que domina o que faz. Exijam respeito e se estiverem em um ambiente onde isto não ocorre, caiam fora!” – recomenda.

A presença feminina não pode crescer apenas de forma orgânica

Mara Pinheiro é Diretora de Comunicação e Relações Institucionais da BP Bunge Bioenergia, uma das maiores empresas do segmento. Formada em Comunicação Social, na modalidade Jornalismo, atua há mais de 25 anos nas áreas de comunicação, responsabilidade social, relações institucionais e sustentabilidade, em consultorias e empresas dos setores de tecnologia, automotivo e agronegócio; nos últimos oito anos no setor bioenergético.

Ela conta que em sua trajetória profissional nunca observou nenhum comportamento ou demonstração de preconceito por ser mulheres. “Me desenvolvi em am-

bientes inclusivos, com rede de apoio e espaço estimulante para o aprendizado e crescimento, sendo bem recebida e respeitada profissionalmente e pessoalmente. Mas essa é a minha história. E agradeço a todas as mulheres que abriram caminho em todos os setores para que eu pudesse usufruir desse acesso.”

No entanto, sabe que, infelizmente, a realidade da maioria não é assim. “Não desmereço meu esforço e realizações, mas não posso fingir ou ignorar, que fui privilegiada. E não reconhecer isso seria simplesmente ignorar que preconceito, discriminação, exclusão, seja pelo gênero, cor da pele, formação e origem, não exis-

tem no Brasil e, portanto, não há nada a ser combatido. Essa é uma questão que é legítima e precisa ser debatida e combatida, em todos os ambientes”, salienta.

Para Mara, embora as empresas bioenergéticas estejam se movimentando no sentido de ter mais mulheres entre seus colaboradores, esse é o início da jornada. Observa que a presença feminina cresceu de forma orgânica, com evolução do país e do setor. “Entendo que são necessárias ações afirmativas e intencionais para promover e garantir o acesso irrestrito de mulheres, por meio da articulação de todo o setor – empresas, academia, políticas públicas – às oportunidades desde a base de formação, passando pelas universidades e depois programas de recrutamento e seleção nas empresas. O viés está enraizado na cultura brasileira. Não podemos apenas aceitar a afirmação de que o setor não atrai mulheres. Também penso ser necessário educar os homens, no que diz respeito a gênero, justamente para criar ambientes inclusivos. Não adianta trabalhar cota



Mara Pinheiro defende ações afirmativas e intencionais para promover e garantir o acesso irrestrito de mulheres, por meio da articulação de todo o setor

de acesso se a profissional não for aceita e incorporada ao grupo.”

Mara acredita que comunicação é um agente transformador de conceitos e a favor de mais mulheres no setor bioenergético. Pois, como área, seu escopo deve estar voltado a atuar de forma transversal nas empresas, instituições e junto público em geral para estimular o diálogo, a sensibilização e entendimento do tema, buscando ampliar o alcance, acolher as dúvidas e favorecer ações necessárias para mudança. Como habilidade e competência de profissionais e liderança deve ser o meio de expressão para que possamos avançar nessa agenda. E nesse caso o diálogo, sem julgamento, é o melhor caminho.

A presença feminina é um caminho sem volta, na opinião de Mara, porém ressalta que não vai romantizar; a jornada é longa. “Minha visão é otimista para que a presença feminina seja realmente incorporada no setor. Para isso será necessário oferecer mais oportunidades de forma intencional, e não somente orgânica, reconhecendo e valorizando a contribuição feminina, que por muito tempo ficou relegada ao segundo plano, em diversas esferas.”

Para que esse cenário seja realmente mudado, Mara tem um recado para mulheres e homens: “Para a mulher eu digo: seja você mesma em toda a sua essência e ocupe o seu espaço. Você não deveria ter que lutar por isso, mas por enquanto vai. Aos homens: apoiem as mulheres, entendo que esse é um grupo que deve ser reconhecido e acolhido em toda a sua diversidade e não somente no “padrão” mulher-branca-hétero-que fala inglês. Com a compreensão de que as mulheres incorporam diferentes jornadas e vivências, expectativas e contribuições, o ambiente de trabalho pode ser assim mais diverso e, portanto, rico, com diferentes visões e opiniões. E essa é uma contribuição, que vai além do mundo corporativo e pode alcançar toda a sociedade.”

A cana-de-açúcar apresentou um universo gigantesco de possibilidades para uma jovem jornalista

Natural da bela Maceió, capital alagoana, Carmem Valéria Neves dos Anjos teve seu primeiro contato com o mundo da cana-de-açúcar ainda quando cursava jornalismo na Universidade Federal de Alagoas (UFAL), em 1997. Seu trabalho de conclusão de curso era a

produção de um jornal no formato tabloide de oito páginas, que abordava questões ambientais. Entre suas fontes para a produção do conteúdo estava a Usina Caeté, uma das empresas do Grupo Carlos Lyra, que na época contava com três usinas em Alagoas: Caeté, Marituba e a Cachoeira.



Após formada, Carmem passou a integrar a equipe de comunicação do governador alagoano Ronaldo Lessa. E em 2002, recebeu o convite para implantar a área de comunicação no Grupo Carlos Lyra. “Era um desafio e tanto. Um universo gigantesco de possibilidades para uma jovem jornalista. Vi um leque de possibilidades bem mais amplo na atuação de uma assessoria de imprensa. Comecei a absorver terminologias específicas do setor. Estudei sobre comunicação visual. E, assim, há 20 anos criamos a área de comunicação do grupo. Na Caeté eu me descobri. Foi um divisor de águas em minha vida profissional. Precisei estudar muito para enxergar as possibilidades que estavam diante de mim”, declara Carmem.

Em relação às dificuldades em implantar a comunicação em uma época em que a área era pouco valorizada, Carmem comenta que o maior obstáculo, a princípio, foi aprender a lidar com um universo tão amplo e um conglomerado de empresas – o Grupo Carlos Lyra, além das usinas atuava em vários outros segmentos – mas o foco maior da área de comunicação sempre foi o setor bioenergético. “Mas, felizmente, a Marta Luciana – gerente de RH – foi e é uma grande incentivadora do trabalho de Comunicação e a Dona Elizabeth Lyra sempre teve um olhar diferenciado e apoiou as várias iniciativas”, diz Carmem, que desenvolve a comunicação interna e externa da Usina Caeté – atualmente a empresa conta com duas unidades em Alagoas e uma, a Paulicéia, no interior paulista.

Fui sempre muito bem recebida e todos muitos solícitos. A Usina Caeté é uma grande família

Carmem analisa que, com o passar dos anos, vê evolução na comunicação do setor, que está mais profissionalizada. O que lhe agrada muito, pois, ao seu ver, é fundamental que a comunicação tenha qualidade e credibilidade. “A comunicação vai além da questão da informação, contribui para a melhora da leitura e do raciocínio. Creio que a comunicação vem cumprindo um papel importante no contexto de formação e orientação. Por exemplo: durante a pandemia, fizemos uma ação de sensibilização no dia 14 de fevereiro de 2020, que contou com o apoio das áreas de Gestão de Pessoas e



“A comunicação vai além da questão da informação”, diz Carmem

Saúde Ocupacional. Um trabalho de divulgação das medidas preventivas, baseado em dados da Anvisa. Lembrando que a oficialização do 1º caso no Brasil foi no dia 26 ou 27 de fevereiro. Ou seja, antecipamos a divulgação dessas medidas. E seguimos até hoje com essa ação. A comunicação contribuiu para a preservação da saúde de nossos colaboradores, familiares e comunidade.”

Carmem nunca sofreu preconceito pelo fato de ser mulher e por implementar algo novo no grupo - a comunicação. “Fui sempre muito bem recebida e todos muitos solícitos. A Usina Caeté é uma grande família. Tenho uma frase que guardo comigo: ‘Posso até sair de Caeté, mas Caeté jamais sairá do meu coração’. Criei muito mais do que laços profissionais aqui”, diz a jornalista atendida com as tendências, como o uso das plataformas digitais para difundir a comunicação e ampliá-la com seu público-alvo. Entre as várias ações, criou um projeto no qual colaboradores contam um pouco de suas histórias e, conseqüentemente, a própria história do Grupo Carlos Lyra.

Também desenvolveu vídeos institucionais da companhia para postagem nos canais digitais da empresa. Mesmo aproveitando a facilidade da comunicação digital, a Caeté ainda imprime algum material informativo, pois uma pequena parcela dos funcionários não domina as ferramentas on-line. E a comunicação por meio de materiais fixados nos murais se mantém. Carmem comenta que está no forno um novo projeto, este voltado para o incentivo à leitura. Mas isso é uma outra história que contaremos na próxima oportunidade.



Mulheres produtoras de cana-de-açúcar

Grandes, médias e pequenas produtoras, a lavoura canavieira é diversa, aceita todas. Mesmo assim, ainda são poucas, mas um dia, o mar de cana será navegado por uma legião de mulheres

Os produtores de cana, conhecidos também por fornecedores, são parte fundamental da cadeia bioenergética, afinal, são responsáveis por quase 40% da cana produzida no Brasil. Seguindo as unidades bioenergéticas, a presença feminina entre os produtores rurais também é pequena, tanto que, em muitas associações de produtores de cana, elas nem figuram. Nos registros aparece apenas o nome do marido, do pai, irmãos e até filhos, normalmente, as mulhe-

res ficam descritas como outros. Por isso, não há números sobre a quantidade de mulheres que são produtoras de cana.

No entanto, percebe-se um movimento de mulheres que buscam visibilidade também neste segmento, participando da gestão da atividade ou assumindo o negócio. Muitas são herdeiras – filhas, netas e até bisnetas. Para incrementar esse processo, há ações promovidas por entidades e empresas para preparar e qualificar as mulheres rurais. É que apresentamos neste capítulo do livro *Mulheres da Cana-de-Açúcar*.

A primeira e, até o momento, a única mulher a ser presidente da Orplana



Dona Lia foi a primeira presidente de uma associação canavieira no Brasil

Se as novas gerações de produtoras rurais hoje encontram maior facilidade para integrar ou assumir o negócio, é porque houve outras mulheres que abriram caminho. Pioneiras no jeito de gerir a atividade, no desenvolvimento social e até como dirigente de classe.

É o caso de Maria Amélia de Souza Dias, muito conhecida por Dona Lia. Nascida em Brotas, no interior paulista, seu sonho era fazer agronomia na Escola Superior de Agricultura Luiz de Queiroz (ESALQ-USP), mas necessitava trabalhar para ajudar no sustento da casa. Com isso, não pode cursar a faculdade desejada, mas nem assim afastou-se de seu sonho, arrumou um emprego na ESALQ. Lá, segundo ela, conheceu e conquis-

tou o mais cobiçado dos estudantes de Agronomia: Hélio Cândido de Souza Dias.

Já casados mudaram para a região de Assis, no Centro-Oeste Paulista, onde um casal de amigos (os Rezende Barbosa) fundaram a usina Nova América. Em 1955, Dona Lia e o marido adquiriram 30 alqueires de terra e iniciaram o plantio de cana para fornecer à usina. Além de dividir a administração da atividade com o marido, ela montou uma escola para os funcionários.

Na minha cabeça, nunca houve distinção entre trabalho de homem e trabalho de mulher

O negócio prosperou, mais terras foram adquiridas e mais cana cultivada. Dona Lia conta que desde o início procurou, com o apoio de muita gente, realizar um trabalho voltado à promoção social dos pequenos fornecedores e dos empregados nas lavouras canavieiras e seus familiares.

No entanto, achava que poderia mais, e que o associativismo era o meio para ampliar suas ações. Assim, na década de 1970 se aproximou dos movimentos de associações e cooperativismo. No início, seu marido achou que se tratava de um envolvimento passageiro, afinal, o que não faltava era trabalho para esposa, que

além dos nove filhos, desenvolvia ações sociais e ajudava a cuidar do negócio.

Mas que nada, o assunto era sério, tanto que em 1977, Dona Lia e outros produtores montaram a Associação Rural dos Fornecedores e Plantadores de Cana da Média Sorocabana (ASSOCANA). Ela se tornou não só a primeira Presidente da entidade, como a primeira presidente de uma associação canavieira no Brasil. Logo que assumiu, instituiu os atendimentos médicos e odontológicos aos associados.

Os dirigentes canavieiros reconhecem Dona Lia como um exemplo. Uma pessoa de fibra e disposição, uma conciliadora que sempre esteve presente nos mo-

mentos em que a delicadeza, uma de suas características, se fez importante na tomada de decisões. E foi com esse perfil que ocupou, entre 1998 e 2001 o cargo de Presidente da Organização de Associações de Produtores de Cana do Brasil (Orplana), até hoje, a única mulher a presidir a entidade

Para a Dona Lia, a organização é algo importante em qualquer setor da economia. Contou que não sofreu preconceito por parte dos homens do setor, mas que muitos a olhavam desconfiados. “Na minha cabeça, nunca houve distinção entre trabalho de homem e trabalho de mulher, por isso, segui em frente, promovendo mudanças.”

Maria Christina Pacheco: de matemática à produtora rural e uma das principais dirigentes de classe do setor

Em 1985, Maria Christina Pacheco se viu abandonando o mundo das exatas para retornar à pequena Capivari, no interior paulista, para assumir os negócios da família. Formada em matemática e com uma carreira promissora como analista de sistemas na Companhia de Planejamento do Distrito Federal (Codeplan), a jovem recebeu com surpresa a notícia do falecimento do pai. De uma hora para outra, Christina teve que deixar uma ciência de números, padrões e raciocínio lógico para adentrar a centenária Fazenda Milhã, um universo biológico, de interações com a natureza, onde raramente dois mais dois são quatro.

Produtora de diversas culturas, mas tendo a cana-de-açúcar como carro-chefe, a Fazenda Milhã possuía, na época, uma gestão já bastante profissionalizada, com controle de produção e bom sistema contábil. Christina conta que, na época do falecimento de seu pai, o contador da empresa, que também auxiliava na parte administrativa, acreditou que ele comandaria a propriedade, deixando para ela apenas a figura de proprietária. “Ele foi surpreendido quando viu que eu não apenas iria administrar os negócios, como também daria início a um processo de informatização, visando um controle mais automatizado e preciso dos processos e contas.”

No campo, a transição também não foi nada fácil. Seu pai havia falecido em plena safra, com mais de 80 pessoas trabalhando no corte manual. “Foi preciso bastante esforço para conseguir me inserir no cotidiano das atividades”, conta ela, que começou a participar de cursos, workshops e palestras técnicas a fim de se inteirar ao máximo sobre o manejo da cana-de-açúcar.

Seu retorno à Fazenda Milhã e, conseqüentemente, ao cotidiano de Capivari, chamou a atenção dos habitantes e produtores da região. “Eu era uma mulher divorciada que estava assumindo o controle de uma propriedade agrícola. Era preconceito de todos os lados.” No entanto, Christina não se abalou, além de assumir as “rédeas” da empresa da família, tornou-se participante ativa na associação de produtores da região, a ASSOCAP.

Foi em uma viagem junto a outros associados, inclusive, que surgiram conversas que, posteriormen-



Em 1989, Maria Christina Pacheco assumiu a presidência da Associação dos Fornecedores de Cana de Capivari



te, acabariam levando Christina a presidência da associação. “Havia um descontentamento com a gestão da época. Resolvemos, portanto, montar uma chapa para concorrer na eleição seguinte. Só não esperava que eles me indicariam para o cargo mais elevado.”

Ele foi surpreendido quando viu que eu não apenas iria administrar os negócios, como também daria início a um processo de informatização...

Em 1989, Maria Christina Pacheco assumiu a presidência da Associação dos Fornecedores de Cana de Capivari, cargo que ocupa até os dias de hoje. Com a nova incumbência, ela passou a dividir seu tempo entre a Fazenda Milhã e a ASSOCAP. Ambas prosperaram nesse período. A propriedade agrícola passou a contar com uma gestão ainda mais profissionalizada e segue até hoje produzindo cana-de-açúcar com excelência. E a associação reforçou seu papel de classe, representando, defendendo, incentivando e congregando os canavicultores da região, prestando a devida assistência técnica e social, contribuindo para a competitividade e sustentabilidade dos negócios.

tores da região, prestando a devida assistência técnica e social, contribuindo para a competitividade e sustentabilidade dos negócios.

No final da década de 1990, Christina viria ainda a desempenhar um papel fundamental na criação do Consecana. Mas, sua vida como dirigente de classe não parou por aí. Na Organização dos Plantadores de Cana da Região Centro-Sul do Brasil (Orplana), foi tesoureira e vice-presidente. Atualmente, é integrante do conselho das duas entidades.

Para os próximos meses e anos, o foco da produtora rural e líder associativista será a preparação de seus sucessores. Na ASSOCAP há candidatos altamente capacitados para integrar a próxima diretoria. Na fazenda, passará o “bastão” para seu filho, José Luis Weiss, que já atuou como Diretor de Recursos Humanos (RH) da Coca-Cola Femsa no Brasil e da Johnson & Johnson Medical no Brasil e América Latina, terminando sua trajetória executiva como Vice-presidente de RH da Syngenta para América Latina. Hoje, é sócio da consultoria Corall.

Maria Christina Pacheco chega a 2023 com força e entusiasmo, provando que as mulheres têm totais condições de se lançar no mundo da cana-de-açúcar. “Na matemática, eram poucas mulheres. Nas empresas públicas de Brasília, também. O setor canavieiro era ainda pior. Porém, sempre procurei trabalhar de igual para igual. O mundo não é só dos homens, mas também das mulheres e de todos os gêneros que existem.”

A primeira mulher a ser CEO de uma associação de fornecedores de cana

A Associação dos Fornecedores de Cana da Região Oeste Paulista (AFCOP) foi fundada em julho de 1981 com o objetivo de auxiliar os agricultores da região que migravam das fazendas de gado para as lavouras de cana-de-açúcar a fim de aproveitar o novo ciclo econômico e agrícola que engatinhava no Estado, fruto da criação do Programa Nacional do Alcool (ProAlcool).

Ao longo dos últimos 40 anos a AFCOP se desenvolveu, e hoje já congrega 110 associados, dos quais 39 cultivam em área própria e 71 arrendam suas terras para as usinas da região. No entanto, esse universo de produtores ainda segue majoritariamente masculino. As

poucas presenças femininas entre os associados não plantam cana-de-açúcar, sendo exclusivamente arrendadoras.

No entanto, essa entidade apresenta um importante diferencial, é a primeira associação de fornecedores de cana a colocar uma mulher como gestora-executiva, trata-se de Edineia Cornaccini de Souza Marcheti. Tecnóloga em processamento de dados e filha de produtores rurais, passou por diversos cargos dentro da entidade até chegar à posição de gestora-executiva (CEO).

O foco de Edineia é empreender uma gestão atuante, buscando soluções e parcerias que contribuem para o bom desempenho da atividade dos associados.





As associadas da AFCOP encontraram em Edineia Cornaccini, gestora-executiva, um apoio para desenvolverem a atividade

Diz que não sofre preconceito pelo fato de ser mulher, tanto que ela foi colocada no cargo por uma diretoria composta 100% por homens. O corpo técnico da entidade também não possui uma única mulher em trabalho de campo. Fato que Edineia admite que precisa ser revisto.

O que a CEO da AFCOP gostaria é que passasse a ter presença de mulheres como produtoras de cana

em sua região. “Acredito que falte abertura e incentivo para elas”, observa. Edineia conta que as associadas encontraram nela um apoio feminino a quem podem recorrer nos momentos de necessidade. Ela as ensina, por exemplo, a negociar corretamente os pagamentos de cana-de-açúcar junto às usinas. “Já expliquei também para um grupo de três irmãs como funcionava esse pagamento, porque quem controlava tudo era o irmão, que não dava informação alguma para elas. Houve até mesmo um caso em que ajudei na transferência de uma propriedade rural para uma associada. As terras eram sua herança de direito, mas acabaram parando no nome do marido. Elas são muito gratas por esse trabalho e eu, da mesma forma, fico extremamente feliz em poder ajudá-las.”

Edineia salienta que para mudar este contexto, não basta à essas mulheres contarem apenas com o seu apoio, mas dos homens, incluindo seus maridos. Ela sabe o quanto isso é fundamental, pois o companheirismo de seu marido Neto Marcheti possibilita que se dedique à sua função de gestora-executiva da AFCOP. Nada mais justo, afinal, a carga de obrigações da mulher é muito intensa, além da parte profissional, é dona de casa, esposa, mãe, cuidadora. E se tiver com quem dividir o trabalho, será muito mais saudável.

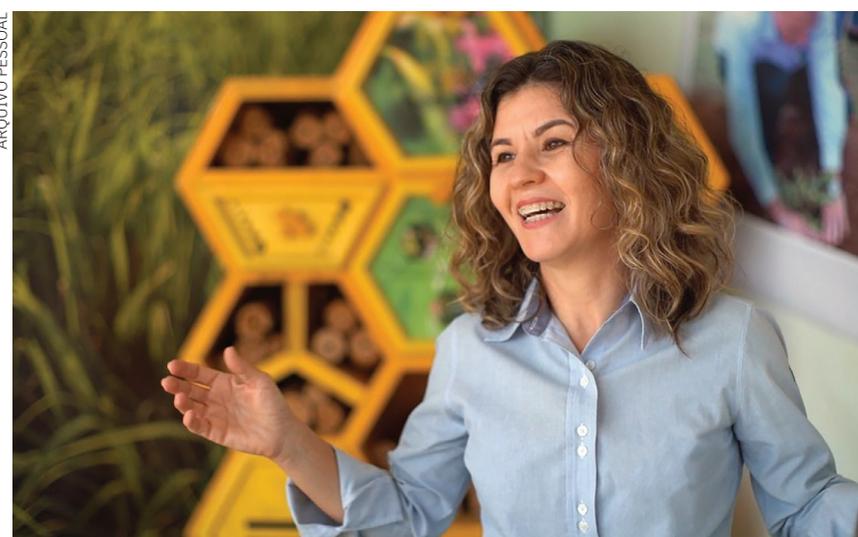
Coplacana criou seu Núcleo de Mulheres

A mpliar o número de cooperadas, aumentar o engajamento delas com a cooperativa, disponibilizar informações sobre boas práticas de produção, tecnologias que irão contribuir para que produzam melhor e disseminar conteúdo para gerirem de forma mais eficiente a atividade. Estes são objetivos do Núcleo de Mulheres Coplacana – Cooperativa dos Plantadores de Cana do Estado de São Paulo.

A responsável pelo Núcleo de Mulheres Coplacana é Andréa de Oliveira Pavani, coordenadora ESG Socioambiental da Coplacana. Uma mulher dinâmica, que adora esporte e não dispensa um jogo de vôlei na areia. Kursou a faculdade de Engenharia Ambiental e Licenciatura em Matemática já casada e com duas filhas pequenas, época em que também trabalhava na parte administrativa de uma imobiliária.

Foi nessa ocupação que Andréa teve a oportunidade de realizar o CAR (Cadastro Ambiental Rural), de forma terceirizada, para alguns cooperados da Copla-

cana. Ao mesmo tempo em que atuava em sua área de graduação, Andréa vislumbrou uma oportunidade, pois quando estava para entregar o histórico do CAR dos pro-



Andréa de Oliveira Pavani e coordenadora ESG Socioambiental da Coplacana



dutores, a cooperativa lançou o seu Hub de Inovação, que abrangia o departamento socioambiental.

Hoje, a Coplacana possui uma área Socioambiental e de ESG capitaneada por Andréa. Em 2021, ela implantou o Núcleo de Mulheres Coplacana, que conta com a participação de 60 mulheres. A ideia é ampliar esse número em breve com cursos de Economia Financeira, Dias de Campo para as culturas de cana, soja e milho com o objetivo de disseminar informações e conhecimentos sobre tecnologia, pragas e drones, além de outras ações focadas no agro e no cooperativismo exclu-

sivamente para as mulheres.

Para Andréa são essas atividades e eventos, e ela cita o Encontro Cana Substantivo Feminino como um exemplo, que ajudam a aumentar o interesse, o engajamento e a união das mulheres do setor, contribuindo ainda para a sucessão familiar e o desenvolvimento das propriedades.

Por todo o seu trabalho realizado até aqui Andréa tem um sentimento: o de realização por contribuir em fazer o dia de alguém melhor, seja colaborador(a), cooperado(a) ou a sociedade, sempre com amor e entrega.

A lavoura canavieira não é exclusividade de grandes produtores

Cana-de-açúcar é volume, é uma lavoura para quem tem grandes extensões de terra. A produtora de cana, Elisabeth Aparecida Malvestiti Consoni, comprova que não é bem assim. Neta e filha de produtores de cana, Beth nasceu e cresceu no Sítio Santa Olinda, no Bairro Maniçoba, em Araras, SP, que conta com 12 alqueires de terra.

Para Beth, a principal herança deixada por seus pais Antonio e Olinda foram os ensinamentos, entre eles o de amar o lugar onde vivem, respeitar e preservar a natureza e lavrar a terra com dedicação “Para mim, viver aqui não é sacrifício, é uma paixão”, ressalta. Família pequena, só ela, um irmão mais velho o Toninho e os pais, o que não faltava no sítio era trabalho e ela encarava sem medo a enxada e o que viesse pela frente.

Casou-se com um outro sitiante, o Valdir Consoni e mudou-se para o sítio dele, mas não deixou de lado a dedicação à roça. Anos depois, sua mãe faleceu. “Ela morreu nova, com 56 anos, era muito doente, mas isso não a proibiu de ser uma pessoa vibrante, que nos incentivava a plantar, a fazer as coisas. Quando ela morreu, meu pai, eu e meu irmão ficamos meio perdidos, meio desanimados”, conta Beth.

Seu pai ficou morando sozinho no sítio Santa Olinda e a Beth, além de sua casa, passou a cuidar da casa de seu pai. “Estava ficando muito difícil, eu tinha dois filhos pequenos. E como meu marido era motorista de caminhão, viajava e ficava dias fora, achei melhor voltar a morar no sítio do meu pai. Comuniquei o meu marido que íamos mudar para lá. Ele concordou, meu pai gostou e eu voltei para o sítio Santa Olinda.”



Este é o mundo de Elisabeth Malvestiti

Beth é cooperada da Cooperativa dos Plantadores de Cana do Estado de São Paulo (Coplacana) e uma mulher muito aberta às informações, às novidades e na busca de conhecimento. Ela não perde os seminários, palestras, cursos, eventos que a Coplacana promove. Um deles foi com Elaine Curiacos, mentora e Palestrante especializada em Inteligência Atitudinal. “Ela é ótima. Disse umas coisas que não saíram da minha cabeça. Uma delas foi: ‘se está com medo, vai com medo mesmo’. A gente precisa ousar, se não fizermos isso, não vamos para lugar algum”, diz Beth, que durante a pandemia da Covid-19, precisou colocar esse ensinamento em prática.

“Nosso plantio de cana é manual, então terceirizávamos a operação. Mas com o isolamento, não encontramos mão de obra e íamos deixar de plantar uma área de seis alqueires. Já fazia tempo que eu estava pensando em fazer rotação de cultura, porque a cana estava com muita broca. Então, falei para o meu marido e para

o meu irmão, para plantarmos soja nessa área. Eles ficaram com medo, pois nunca tínhamos feito isso. Eu também estava, mas lembrei das palavras da Elaine e me motivei a fazer com medo mesmo. Convenci os homens e arrendamos a área para plantarem soja”, conta.

O resultado foi ótimo, além da terra ficar revigorada para receber o plantio da cana, com o dinheiro da soja construíram um poço artesiano (só tinham poço caipira) e ainda trocaram os postes que leva iluminação ao sítio. “Fazia tempo que precisávamos fazer essas duas coisas. Aí, eu pensei que, com a pandemia, uma vez que estavam todos parados, sem serviço, quem sabe não conseguimos fechar por preços melhores. Pedi ajuda para a minha filha Adriana para buscarmos bons preços e deu tudo certo”, informa. E a rotação de cultura foi incorporada pela família Malvestiti Consoni, toda área de renovação de cana será direcionada para o plantio de soja, inclusive as do sítio de seu marido.

Beth é uma produtora politicamente ativa, defende as causas dos pequenos e médios produtores. Seu filho Fábio, engenheiro agrônomo e a filha advogada, a auxiliam na realização de práticas sustentáveis. “Nós que somos pequenos proprietários enfrentamos um desafio grande, recebemos uma vez no ano pela venda da cana e temos que distribuir a renda pelo ano inteiro. Então precisamos produzir direito e cuidar das coisas. Mas não podemos só pensar no dinheiro. Temos aqui no sítio uma área de preservação com mais de 50 anos. Tem gente que pergunta, porque não reduzimos a área e cultivamos mais. Eu falo para os meus filhos que isso não vai nos deixar mais ricos e iríamos destruir um legado deixado pelo meu avô, eles compreendem isso.”

Em relação à participação das mulheres como pro-



*Elisabeth Malvestiti e o seu trator:
sonho de consumo da produtora rural*

duadoras rurais, Beth vê como um movimento ainda tímido, pois a mulher pode muito mais. Ela mesma, muitas vezes, vai de porta em porta divulgando ações que a Coplacana realiza voltada para o público feminino, em uma tentativa de aumentar o engajamento. “Outra fala da Elaine Curiácos que eu achei certa, é que não existe essa coisa de atrás de um grande homem há uma grande mulher. O certo é que a mulher está ao lado e muitas vezes a frente do homem. Eu, aonde vou, coloco a minha botina, o meu boné e defendo os meus direitos”, declara Beth.

A primeira mulher a ocupar o cargo de Gestora Técnica na Canaoeste

O negócio do agricultor é lavrar a terra, preparar o solo para receber um plantio com qualidade, com sementes ou mudas com alta sanidade, realizar os tratos culturais com excelência, manejar com eficiência o controle de pragas, doenças e plantas daninhas. Tudo isso refletirá na obtenção de uma safra com alta produtividade.

Oferecer subsídios para que seus associados rea-

lizem essas tarefas com perfeição é um dos benefícios oferecidos pela Associação dos Plantadores de Cana do Oeste do Estado de São Paulo (Canaoeste), por meio de sua equipe técnica, sob a coordenação da engenheira agrônoma Alessandra Mara Preti Ramos Durigan.

Detalhista, ainda durante o curso de Engenharia Agrônoma na Unesp, devido a algumas disciplinas relacionadas com a cana-de-açúcar, Alessandra percebeu





*Alessandra
Mara Preti
Ramos Durigan,
gestora técnica
da Canaoeste,
também foi a
primeira mulher
a atuar na área
agronômica da
Usina Santa Elisa*

o potencial da cultura na região e logo tratou de entrar para o universo sucroenergético.

O ano era 1996 e ela já estagiava na Usina Santa Elisa (atual Raízen), local em que ficou até 2012 e exerceu as funções de assistente técnica, coordenadora técnica e supervisora técnica, sempre envolvida no planejamento técnico e às atividades relacionadas ao processo de produção de cana como recomendações de fertilizantes, variedades, levantamento de pragas, plantas daninhas, qualidade do plantio e outras.

Em 2013, ela iniciou sua jornada na Canaoeste como coordenadora técnica da equipe de agrônomos. Tempos depois, também assumiu a gestão do departa-

mento técnico da associação, o que engloba a gestão de pessoas, organização de eventos, treinamentos, cursos e elaboração de artigos técnicos, por exemplo. Alessandra ainda exerce a gestão compartilhada do Departamento de Geotecnologia da associação.

O interessante é que nestes 27 anos de carreira, Alessandra teve a oportunidade de atuar em dois lados do setor, em usinas e com produtores. Mas não foi apenas isso. Ela foi a única mulher a atuar na área agrônômica da Usina Santa Elisa, sendo uma das primeiras a trabalhar em usinas e a primeira mulher a ocupar o cargo de Gestora Técnica na Canaoeste.

“No começo, tínhamos um cenário bem masculino no setor e me sentia um pouco deslocada. Claro que cheguei a ouvir alguns comentários, mas não enfrentei grandes barreiras e conquistei o meu espaço. Hoje a situação mudou e está diferente, mas ainda é preciso ter mais mulheres em cargos de gestão. Acredito que as certificações irão ajudar nisso, pois as empresas do setor estão sendo cobradas por uma melhor equidade de gênero. As empresas precisam se abrir para isso e a mulher é tão efetiva quanto o homem. Há profissionais competentes que estão prontas para assumir cargos de gestão”, afirma.

ORPLANA deseja levar debate sobre a equidade de gênero para dentro das associações de classe e fazendas de cana-de-açúcar

A Organização de Associações de Produtores de Cana do Brasil (Orplana) foi fundada em 29 de junho de 1976 com o objetivo de organizar a classe dos produtores e ampliar sua representatividade. Com abrangência nacional desde setembro de 2019, a entidade conta, atualmente, com 32 associações de fornecedores de cana-de-açúcar, sendo 24 no estado de São Paulo, uma no Mato Grosso, uma no Mato Grosso do Sul, três em Minas Gerais e três em Goiás, representando um universo de aproximadamente 11 mil canavicultores.

Diariamente, a entidade atua junto a essa comunidade fornecendo assessoria jurídica, promovendo diálogo com os órgãos públicos e privados e desenvolvendo planos de ação para difusão de conhecimento técnico e melhoria das atividades ligadas a cadeia de produção da cana-de-açúcar.

Entre os programas, está o Muda Cana, que atua na capacitação contínua de agricultores e associações. Esse último em parceria com a Solidaridad Network e

que, atualmente, contempla 23 das 32 associações ligadas à entidade.

Atual gerente de relacionamento da Orplana, Luiza Magalhães Figueira foi uma das coordenadoras do Muda Cana. Segundo ela, durante o processo de implantação do programa, foi possível conhecer dezenas de mulheres fortes e competentes, que atuam do operacional a gestão de grandes fazendas e associações e que contribuem diariamente para o desenvolvimento do setor sucroenergético nacional.

O projeto Muda Cana venceu o prêmio internacional de sustentabilidade da Bonsucro Inspire Awards como a melhor iniciativa ambiental da cadeia global de produção de cana-de-açúcar. A premiação aconteceu no evento Bonsucro Global Week, realizada em 19 de outubro de 2022, em Ribeirão Preto. O prêmio foi entregue para Luiza Magalhães Figueira, que além de Gerente de Relacionamento de Associações é também coordenadora do Programa Muda Cana e para Paula Freitas, Gerente

de Cadeias Produtivas da Fundação Solidaridad, parceira do projeto.

A carreira profissional de Luiza teve início no norte do país, onde atuou como Gerente Estadual do Centro de Prevenção e Combate a Incêndios do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (IBAMA). “Meu primeiro contato com o mundo



FELIPE ABREU - SOLIDARIDAD

Luiza Magalhães Figueira é Gerente de Relacionamento de Associações e Coordenadora do Programa Muda Cana

da cana-de-açúcar foi como gestora de sustentabilidade na Raízen e, posteriormente, como consultora técnica e coordenadora na Orplana. Posso afirmar que grande parte do meu conhecimento dessa cadeia vem das produtoras e líderes associativistas do sexo feminino, que me acolheram e me ensinaram muito sobre o dia a dia nos canaviais.”

Luiza explica que a Orplana não possui projetos específicos para elevar o debate sobre a equidade de gêneros no setor. No entanto, ações nesse sentido já estão no radar da entidade. “Felizmente, a inclusão de mais mulheres tem ocorrido de forma orgânica dentro das associações e fazendas, tanto em cargos operacionais como de liderança.”

Um dos fatos que atestam a afirmação é a presença cada vez maior de mulheres nos programas de sucessão da entidade. “São filhas, esposas e irmãs de produtores que estão assumindo definitivamente seus papéis nos negócios da família. Diante disso, vejo que a mulher tem um futuro promissor no setor canavieiro. Cada dia que passa, estamos quebrando barreiras e mostrando para o mundo o quanto somos capazes.”

Fundação Solidaridad apoia produtores rurais e fortalece o papel da mulher na cadeia da cana-de-açúcar

A Fundação Solidaridad é uma organização internacional da sociedade civil que atua no desenvolvimento de cadeias agropecuárias socialmente inclusivas, ambientalmente responsáveis e economicamente rentáveis. Globalmente, a entidade conta com mais de meio século de atuação em mais de 40 países e em diferentes cadeias produtivas, como cana, cacau, café, erva-mate, laranja, pecuária e soja.

No Brasil, o início de suas atividades está intimamente ligado à cultura da cana-de-açúcar. Em meados de 2010, a entidade “desembarcou” em território nacional buscando dar voz a grupos com pouca força e representatividade. Um dos focos iniciais do trabalho era a reinserção dos cortadores manuais no mercado de trabalho, especialmente em usinas.

Ao longo de sua trajetória no Brasil, a Solidaridad promoveu parcerias e projetos inovadores junto a organizações de diversos setores, a fim de apoiar os agricultores e agricultoras a produzir mais e melhor, bem como reduzir os riscos financeiros e os impactos climáticos de suas atividades.



DIVULGAÇÃO_FUNDACÃO SOLIDARIDAD

Luiza Magalhães Figueira, gerente de relacionamento da Orplana, e Paula Freitas, gerente de Cadeias Produtivas & Estratégias da Solidaridad: parceria premiada

Projeto Muda Cana

Um dos destaques de atuação na cadeia da cana é o projeto Muda Cana, criado em 2017 em parceria com a Organização de Associações de Produtores de Cana do Brasil (Orplana). O foco do projeto é o fortalecimento or-





DIVULGAÇÃO_FUNDAÇÃO SOLIDARIDAD

No Brasil, o início das atividades da Solidaridad está intimamente ligado à cultura da cana-de-açúcar

ganizacional e de prestação de serviços das associações de produtores filiadas à Orplana.

Ao longo dos seis anos de programa, foram investidos cerca de R\$ 4 milhões no apoio a 23 associações, que impactam diretamente mais de 4 mil agricultores e agricultoras. Em 2022, o Muda Cana obteve reconhecimento internacional com a conquista do prêmio de sustentabilidade no Bonsucro Inspire Awards como a melhor iniciativa ambiental da cadeia global de produção de cana.

Mais oportunidades para as mulheres

No âmbito da equidade de gênero, a Solidaridad trabalha para que as mulheres possam ter as mesmas oportunidades que os homens. Para a Gerente de Cadeias Produtivas & Estratégias da organização, Paula Freitas, a participação feminina na agricultura brasileira é ainda bastante tímida e reflete o que é a nossa sociedade: machista, misógina e patriarcal. “No cotidiano das propriedades, muitas vezes elas são responsáveis por tarefas basilares da atividade agrícola, mas seu brilho acaba sendo ofuscado pela liderança do homem. Temos, sim, importantes mulheres líderes no setor, mas são ainda pouco representativas”, observa.

Por conta disso, seja no Brasil ou em outros países da América Latina, a Solidaridad se organiza para fornecer uma assistência técnica inclusiva, em que produtoras e trabalhadoras rurais possam estar devidamente contempladas nos processos. Somente nos últimos dois anos, a organização impactou 733 mulheres no Brasil, sendo quase metade delas na cadeia da cana-de-açúcar.

Entre as ações voltadas para as mulheres, destaca-se a adesão a iniciativas como o Pacto Global da ONU, que engaja o setor privado em prol dos Objetivos de

Desenvolvimento Sustentável (ODS), tendo o ODS 5, de igualdade de gênero, como um dos principais pilares a serem seguidos. A Solidaridad também apoia, desde 2018, a iniciativa Cana Substantivo Feminino, que reúne todos os elos da cadeia produtiva para uma discussão voltada para uma maior equidade de gênero no segmento.

Paralelamente, a Solidaridad segue sua missão de apoiar produtores e produtoras de cana na região Centro-Sul do país. A organização trabalha para que outras regiões brasileiras, como o Nordeste, voltem a ser contempladas por suas atividades e projetos, possibilitando a inclusão e o empoderamento de produtoras e trabalhadoras rurais.

Para Paula Freitas, apesar de ser um tema difícil e com grandes desafios pela frente, é animador ver que as oportunidades para as mulheres, bem como os espaços de discussão sobre a equidade de gênero, vêm aumentando. “Diferentemente de um passado recente, hoje vemos um número maior de técnicas agrícolas e engenheiras agrônômicas, o que traz a perspectiva de que elas vêm se capacitando na área e ocupando posições de destaque. Um dos futuros promissores para as mulheres no campo talvez esteja na sucessão familiar, em que mais meninas possam se preparar e se interessar pelo legado agrícola deixado por suas famílias”, comenta.

As interessadas em participar dos projetos da Fundação Solidaridad podem entrar em contato pelo e-mail brasil@solidaridadnetwork.org. Para conhecer mais sobre as ações da organização, acesse www.linkedin.com/company/fundacaosolidaridad ou www.instagram.com/fundacaosolidaridad.



DIVULGAÇÃO_FUNDAÇÃO SOLIDARIDAD

A Solidaridad promove parcerias e projetos inovadores junto a organizações de diversos setores, a fim de apoiar os agricultores e agricultoras a produzir mais e melhor



Mulheres do Social à Sustentabilidade

O setor bioenergético é um dos segmentos que mais pratica a sustentabilidade. A preocupação com as pessoas, com o ambiente e com a governança incorpora-se a gestão das empresas. Mas esse conceito não é modismo na cultura canavieira, vem de muito tempo

Introduzida em nosso país nas primeiras décadas do século XVI, a lavoura canavieira se desenvolveu às custas do trabalho escravo. Não foi apenas a lavoura canavieira que se sustentou e se desenvolveu com a força dos escravos, o mesmo ocorreu com o café, algodão, tabaco e outras monoculturas implementadas pelos exploradores em seus países-colônias. Mas no Brasil, essa mancha grudou na cana.

Talvez por ter sido a primeira atividade econômica do Brasil-Colônia e por séculos nosso principal produto comercial. Por ser cenário de livros, filmes e novelas onde heroínas e heróis padeciam nas senzalas, troncos e nas mãos dos senhores de engenho. Ou por empregar multidões, que realizavam uma colheita mais bruta, envolvendo fogo, fuligem, facão. Talvez ainda por se estender pelo solo paulista, estado mais rico, populoso, urbanizado, industrializado, e que mesmo desprezando, tem a agropecuária como financiadora desse desenvolvimento.

Bem, mas o que acontece é que, grande parte da população ainda associa a cultura canavieira aos senhores de engenho, usineiros, boias-frias e fogo nos canaviais. Desconhecem que o setor bioenergético é o segmento do agronegócio com a maior taxa de carteira de trabalho assinada, 95%. Já na agroindústria como um todo, esse percentual só chega a 58%, segundo pesquisa do Centro de Estudos Avançados em Economia Aplicada (Cepea), da Universidade de São Paulo (USP). É também quem mais oferece melhores condições de trabalho, equipamentos de segurança (EPis), além de oferecer direitos trabalhistas acima do que a lei exige.

Um outro diferencial do setor é o envolvimento de suas unidades com as comunidades do entorno. Esse

conceito do social, que passou pelo aspecto assistencialista, filantrópico vem de longe, da época das sinhas. E que foi institucionalizado com a criação Instituto do Açúcar e do Alcool (IAA), no governo Getúlio Vargas em 1933 e que tinha como incumbência regular e fomentar a produção, o transporte e o comércio de cana, açúcar e álcool, sugerindo aos governos da União e dos estados todas as medidas que deles dependessem e fossem necessárias, inclusive as referentes a cotas de produção, impostos e taxas, fixando também os seus preços de compra e venda para a indústria e para o consumidor.

Em 1965, o IAA criou o Plano de Assistência Social (PAS) que obrigava produtores de cana, açúcar e álcool a aplicarem uma porcentagem da receita em benefício dos trabalhadores. Dando início no setor a era das assistentes sociais. Por anos, a agroindústria canavieira foi a maior empregador de profissionais dessa área. Elas montavam o Plano de Assistência Social que deveria ser executado por cada usina e associação de fornecedores de cana. O plano, contendo os investimentos e realizações, era entregue anualmente para análise e aprovação do IAA.

Com a extinção do IAA em 1990, o fim da regulamentação do setor pelo governo, o PAS deixou de ser obrigatório. No entanto, muitas dessas ações criadas pelo PAS haviam sido incorporadas, não deixaram de existir, e, com o tempo, passaram a ser melhor elaboradas, o social passou a ser responsabilidade social, integrando o conceito de sustentabilidade.

Nesse trajeto da cana-de-açúcar do social à sustentabilidade, as mulheres foram as protagonistas. Algumas delas e suas ações apresentamos aqui.

A Patativa dos Canaviais que foi precursora da Responsabilidade Social em Pernambuco

Luciana Paiva

Tive o privilégio de ouvir da própria Patativa dos Canaviais a sua história de mulher libertária, da mulher que revolucionou os canaviais pernambucanos em prol de melhor qualidade de vida para a população do campo, dignidade para os trabalhadores e respeito às mulheres.

Dona Maria Pugas de Moura Andrade, conhecida por dona Limpinha, a senhora do Engenho Ventura, re-

cebeu-me por duas vezes em seu Engenho Ventura, na cidade de Nazaré da Mata. A primeira vez, fui para conhecer de perto aquela senhora respeitada por políticos, industriais e fornecedores de cana, todos a conheciam e contavam e recontavam suas histórias. Ao ser convidada para ir ao engenho, aceitei na hora.

Era o ano de 2003, dona Limpinha estava com 88 anos, lúcida, falante, simpática, vivaz. Não tivemos uma entrevista, mas uma conversa entre duas mulheres, uma com muita coisa para contar, e a outra, sedenta



Dona Maria Olímpia e seu neto Breno de Andrade, que aprendeu com a avó a praticar responsabilidade social



para ouvir e depois contar para todo mundo.

Há mais de 70 anos, dona Limpinha iniciou uma batalha nos canaviais pernambucanos em defesa da qualidade de vida. Não se conformava com as condições de precariedade que vivia a população, por isso realizava campanhas educacionais e sanitárias, escrevia em jornais e discursava em comícios políticos, sua fala emocionava, por isso, ganhou a alcunha de “Patativa dos Canaviais”.

No início dos anos de 1940, foi convidada pelo governador pernambucano Agamenon Magalhães para entrar na política, começaria concorrendo à prefeitura de Nazaré da Mata. “Gostei muito da ideia. Fui participar de um comício sem meu marido saber, pois ele tinha horror à política. Mas ele foi à cidade naquele dia, e de longe ouviu minha voz e foi até o comício, ficou chocado ao me ver rodeada por tanta gente que me aplaudia e gritava que eu era a mulher do povo, a representante deles. Meu marido pediu profundamente para que eu não entrasse para a política. Que aquilo seria a morte para ele. Olhando nos seus olhos cheios de lágrimas prometi que não entraria”, contou ela.

O único jeito de não irem para a Lua é se frequentarem a escola

Não seguiu a carreira política, mas não abandonou a vida revolucionária. Em 1960, filiou-se à organização internacional Clube da Mulher do Campo, com a finalidade de alfabetizar, educar e capacitar crianças, jovens e adultos. Construiu no engenho uma sede do Clube e uma escola. A partir daí espalhou escolas pelos engenhos, em alguns deles os donos nem ficavam sabendo.

Mesmo com as escolas, muita gente não queria saber de estudar. A ignorância era grande. Em 1969, na época que o homem foi para a Lua, dona Limpinha percebeu que esse assunto deixou o pessoal muito assustado. Então teve a ideia de escrever uma carta como se fosse o presidente do Brasil que lhe pedia o nome de todos aqueles que não sabiam ler, pois seriam mandados à Lua para quebrar pedras, e os filhos ficariam nas escolas. O único jeito de não irem para a Lua seria se passassem a frequentar a escola. “Houve um alvoroço, uma choradeira, todo mundo pedindo para eu não enviar o nome. Fiquei até arrependida. Mas o resultado foi ótimo, apareceu tanta gente querendo estudar que não havia nem lugar”, relembrou.

Seu filho, José Maria Andrade Filho, contou-me que, influenciado por sua mãe, seu pai empreendeu uma gestão participativa, o engenho era dividido em sítios onde cada família, além da casa, tinha seu roçado, suas galinhas e vaquinhas. Há mais de sessenta anos, o engenho Ventura mantinha ambulatório médico para atender seus trabalhadores, além da escola. Para José Maria, sua mãe foi uma visionária, ousou implantar um sistema socialmente justo. Durante muito tempo foi incompreendida, mas agora é exemplo de responsabilidade social.

Dona Limpinha também era considerada o “terror” dos prefeitos da região, exigia deles transporte escolar, atendimento médico e melhores condições para a população. Seu afilhado Antonio Celso Cavalcanti de Andrade, ex-presidente da Feplana – Federação dos Plantadores de Cana do Brasil –, nas vezes em que foi presidente da Associação dos Plantadores de Cana de Pernambuco (AFCP), lembra que também “sofreu” nas



mãos da madrinha. “Ela chegava e me dizia: ‘Tonico, o povo está precisando de tal coisa’. Eu falava: Mas, madrinha, a Associação não tem jeito de fazer isso. Ela só respondia: ‘Tem sim, se vira’. E a gente se virava”, contou Antonio Celso.

A segunda vez que estive no engenho Ventura, fui especialmente para visitar a amiga, abraçar aquela pessoa admirável e ouvir mais histórias. Dona Limpinha estava com 90 anos. No começo de 2008, dona Limpi-

nha faleceu, aos 93 anos. Seu neto Breno, contou-me que foi de forma serena, tranquila e no engenho, como ela queria. Breno se filiou ao Clube da Mulher do Campo e deu sequência à obra da avó, afinal, tem imensa satisfação em ser neto da Senhora de Engenho Revolucionária. “A história de minha avó e do engenho Ventura é um diferencial. Enquanto muitos passaram a aprender sobre responsabilidade social, isso fez parte da minha vida desde que nasci.”

De descendente de Brites de Albuquerque à fundadora da Associação Casa Caiada

Entre os descendentes de Dona Brites de Albuquerque, a mulher que incrementou a produção de cana em Pernambuco no século XVI, está Maria Digna Cavalcanti Pessoa de Queiroz. Integrante de famílias que cultivam cana-de-açúcar há quase 500 anos.

Maria Digna foi criada na Usina Pedrosa, sua mãe vinha da Usina Água-Branca.

Por omissão do Estado, os padrões passaram a ter uma função paternalista, com isso, eram, inclusive, donos da vida das pessoas. Todos viviam em função do engenho

Ao se casar com o engenheiro Ricardo Pessoa de Queiroz, Maria Digna seguiu para a Usina Santa Therezinha, propriedade da família Pessoa de Queiroz, que começou a operar em 1929 e chegou a ser a maior produtora de álcool e açúcar do país nos anos 1950. Localizada no município de Água Preta, Zona da Mata Sul de Pernambuco, tinha uma ferrovia própria, que chegou a ter aproximadamente 100 quilômetros de estradas de ferro, 21 locomotivas e mais de uma centena de vagões, utilizados para o transporte de cana, açúcar e álcool. Maria Digna e Ricardo tiveram sete filhos, entre eles os empresários José Pessoa e Ricardo Filho.



ARQUIVO PESSOAL

Dona Maria Digna: “a cana-de-açúcar é inerente a cultura pernambucana”

Segundo Maria Digna, a cultura pernambucana e a cana-de-açúcar estão intimamente ligadas, não só pela parte econômica, mas também por hábitos e costumes. “Por omissão do Estado, os padrões passaram a ter uma função paternalista, com isso, eram, inclusive, donos da vida das pessoas. Todos viviam em função do engenho”, observou.

Entre as lembranças do tempo de criança, a que mais lhe chama a atenção são as missões religiosas, uma tradição criada pelos capuchinhos no século XVIII

e que resistiu por mais de 200 anos. As missões iam de usina a usina, de engenho a engenho, reunindo as pessoas para participarem de sermões ao ar livre, batizados e casamentos comunitários.

O que também marcou dona Maria Digna foi o trabalho social realizado nas usinas. O que a inspirou a desenvolver sua própria obra, porém, não de forma assistencialista, mas tendo como base o desenvolvimento sustentável. Em 1966, ela e uma parente, Edith Pessoa de Queiroz, perceberam a ociosidade que se fazia presente na vida das donas de casa de baixa renda; hábeis costureiras e rendeiras, cujo ofício passava de mãe para filho, pessoas que dificilmente poderiam trabalhar fora de casa ou ter um trabalho fixo. Foi pensando em fazer um trabalho social e ao mesmo tempo de ajuda financeira, que essas duas senhoras tiveram o propósito de criar

o primeiro tapete genuinamente brasileiro.

Criaram o ateliê Casa Caiada, o nome surgiu porque o ponto de encontro das artesãs era uma pequena casa caiada. O artesanato minucioso foi se tornando cada vez mais arrojado e conseqüentemente valorizado por conter conotações exclusivas, feito manualmente e com estampas de desenhos sofisticados. Os primeiros desenhos foram baseados nos azulejos coloniais portugueses dos séculos XVII e XVIII que revestem igrejas, museus e casas daquela época. De lá pra cá muito trabalho foi desenvolvido e a Casa Caiada mantém a continuidade de suas criações, lançando novos modelos a cada ano.

Atualmente a Associação Casa Caiada reúne dezenas de artesãs em Pernambuco e exporta seus trabalhos para o mundo todo.

A Construtora de uma sociedade mais justa nos canaviais do Oeste Paulista

Renato de Rezende Barbosa, o fundador do grupo Nova América, foi um homem de sorte, teve ao seu lado duas mulheres especiais. Uma delas foi sua mãe Olga Ottoni de Rezende Barbosa. O espírito empreendedor e a capacidade administrativa de dona Olga asseguraram a continuidade dos negócios do Grupo Rezende após a morte precoce de seu marido Eugênio, quando Renato tinha apenas 16 anos. Grande conhecedora dos problemas agrícolas, ela assumiu a responsabilidade pela administração das seis fazendas pertencentes à Companhia Agrícola Rezende. Mesmo depois de se mudar para São Paulo, exerceu grande influência sobre Renato, orientando-o no comando das fazendas por meio de cartas diárias.

Construímos vários poços artesianos e abastecemos as casas com água encanada. Também levamos luz elétrica e todas as casas passaram a ter chuveiro

Dona Maria Angélica de Souza Dias Rezende Barbosa implantou o controle sanitário de 'mamando a caducando'



Além da mãe, Renato pode contar com a personalidade visionária e humana de sua esposa, Maria Angélica de Souza Dias, principalmente para tocar a fazenda Nova América, adquirida em 1944, na região de Assis, no interior de São Paulo. Possuidora de excelentes terras para a produção de cana e cenário de uma grande empreitada, marcada por lutas, perseverança e, até mesmo, teimosia. Os primeiros anos exigiram trabalho duro do casal, que teve os filhos Renato, Roberto e José Eugênio.

Dona Maria Angélica, grande incentivadora do marido, não se limitava a contribuir com sugestões e participar das decisões administrativas na fazenda. Engajada nos negócios, sempre pôs em primeiro plano o compromisso com a qualidade de vida dos trabalhadores, o incentivo à educação, saúde e esporte, consciente de que esse era o caminho não somente para o sucesso



da empresa, mas, acima de tudo, para a construção de uma sociedade mais justa.

A lembrança de dona Maria Angélica é marcada pelas estradas barrentas, falta de infraestrutura e, principalmente, a condição precária em que as pessoas viviam. Salientava que eram carentes, não só de saúde, como de informação. Não conformada com a situação, iniciou um trabalho preventivo, profilático e de conscientização contra a verminose, uma das maiores endemias da zona rural. Mensalmente, recebia a visita de uma profissional que lhe orientava sobre a melhor forma de agir. “Eu tinha um irmão e um sobrinho, médicos-sanitaristas que me ajudavam. Meu sobrinho fez especialização na Holanda e, como a Indonésia foi colônia holandesa, tinha muito conhecimento sobre essas doenças de países pobres. Ele veio cheio de inovações e experiências que serviram de base para o desenvolvimento do projeto”, contou-me.

O trabalho começou com saneamento básico. Eram quatro colônias com um total de 300 casas, erroneamente as fossas sépticas eram perfuradas em uma área superior aos poços de água, contaminando-os. “Construímos vários poços artesianos e abastecemos as

casas com água encanada. Também levamos luz elétrica e todas as casas passaram a ter chuveiro. Com isso, não havia mais desculpa para a falta de banho nas crianças”, observa. Após o saneamento básico vieram a doutrinação e a aplicação dos métodos. Uma monitora ia de casa em casa para acompanhar os moradores na hora de tomar os vermífugos, ficava observando-os consumirem o remédio. Dona Maria Angélica observou que o controle foi de ‘mamando a caducando’, ou seja, do menino ao velho, não escapou ninguém, seis meses depois estavam corados e saudáveis.

A Nova América foi a primeira fazenda da região a oferecer merenda escolar e café da manhã reforçado aos colaboradores. Ainda na parte de saúde, foram realizadas campanhas de vacinação e trabalhos de conscientização com a exibição de filmes educativos. Também já havia preocupação com a utilização dos equipamentos de proteção individuais. Dona Maria Angélica implantou um grande projeto de alfabetização nos 17 anos à frente da área social da Nova América. Construiu escolas nas colônias e utilizou dramatização para facilitar a aprendizagem de adultos e jovens. Após as aulas e palestras, havia danças. Em dois anos não havia mais nenhum analfabeto.

Fundação Nova América – um marco na responsabilidade social bioenergética

As ações de Dona Maria Angélica inspiraram o Grupo Nova América a criar, em 1995, a Fundação Nova América, agregando todas as iniciativas desenvolvidas, e dando-lhes um caráter de responsabilidade social. Passou-se a ser realizado balanço social, a trabalhar os indicadores Ethos e os critérios da Global Reporting Initiative (GRI).

Estava sob o guarda-chuva da Fundação o Projeto Futuro, que promovia o desenvolvimento de crianças e jovens por meio de atividades sociais, culturais e de formação profissional. Envolveu mais de 300 crianças e jovens das cidades de Maracaí, Tarumã, Frutal de Campo e Assis. E oferecia sete subprojetos: Horta, Educação Ambiental, Menor Aprendiz, Teatro Infante Juvenil, Banda Musical, Coral e Dança.



ARQUIVO NOVA AMÉRICA

A banda da Nova América era fenomenal. Só quem presenciou sabe o quanto era encantadora



As atividades e projetos desenvolvidos eram distribuídos entre as áreas de Desenvolvimento de Recursos Humanos, Serviço Social e Benefícios, Administração e Remuneração, Comunicação e Responsabilidade Social. A Nova América foi a primeira do setor a conquistar o Selo Abrinq “Empresa Amiga da Criança” e o Projeto Futuro recebeu vários prêmios como o Top Social conferido pela ADVB – Associação dos Dirigentes de Vendas e Marketing do Brasil –, em 1999, 2002 e 2004, entre outros.

Muitas mulheres atuaram com empenho para o sucesso da Fundação, eram apaixonadas pelo que fa-

ziam, entre elas, Maria Holanda Cardoso, gerente de Serviço Social, Rossana Oliveira, coordenadora do Projeto Futuro, e Ana Rosa Girardi, gerente de Comunicação e Responsabilidade Social.

Com a fusão da Nova América e a Cosan, em 2009, a Fundação foi encerrada e algumas modalidades do Projeto Futuro foram incorporadas pela Cosan. Ficando apenas o subprojeto Hortas para a Nova América, que passou a atuar apenas na área agrícola.

Dona Maria Angélica faleceu em 20 de setembro de 2017, aos 90 anos, deixando seu legado social para o mundo da cana-de-açúcar.

A condutora da transição da cana-de-açúcar do social para a sustentabilidade

Em 2001, o setor sucroenergético recebia uma nova profissional, Maria Luiza Barbosa, a Iza. Bacharel em Pedagogia e Deficientes de Áudio Comunicação pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, com especializações em Educação Especial pela Universidade Mâcon (França), em Terceiro Setor pela FGV e Educação Comunitária pelo Sesi, Iza é uma das fundadoras do Instituto Gaia Revida, que trabalha com desenvolvimento de pessoas desde 1987. Também implantou a área de responsabilidade social do Banco HSBC no Brasil.

Iza assumiu a função de Gerente de Responsabilidade Social da União da Indústria de Cana-de-Açúcar e Bioenergia (Unica), sua missão era conduzir a cultura canavieira pelo caminho entre o social e a sustentabilidade.

Encontrou um cenário no qual as unidades desenvolviam muitas ações filantrópicas. Algumas delas já realizavam projetos sociais bem-organizados e que eram referência nas comunidades onde estavam inseridas. Mas no geral não havia critérios definidos, o social não fazia parte da gestão das empresas e nem era estruturado para a melhoria da imagem, ou gerar conhecimento, qualidade de vida e de renda aos colaboradores, comunidade e à empresa.

Seu foco passou a ser o de disseminar conceitos conectando negócio, ética, transparência e responsabilidade. Colocou o pé na estrada e foi conhecer a realidade do setor, conversar com quem faz o dia a dia das unidades produtoras, com empresários e políticos, cos-



Maria Luiza Barbosa, conhecida com a Dama da Sustentabilidade

turar acordos e ensinar boa parte do que hoje o setor conhece por sustentabilidade. Criou o Núcleo de Responsabilidade Social, a partir daí, as associadas da entidade passaram a desenvolver programas de responsabilidade social e metas definidas e orientadas.

Para isso, investiu na formação de gestores socioambientais. Entre as ações para aprendizagem desses gestores, a Unica firmou parceria com o Instituto Banco Mundial para desenvolver o Programa de Responsabilidade Social Corporativa e Competitividade Susten-



tável nas empresas associadas e nas universidades de São Paulo e Campinas. Participaram, na primeira etapa, 400 colaboradores das usinas e 2000 estudantes universitários. O curso foi adaptado e personalizado para atender a realidade da agroindústria canavieira, e expandir no setor sucroalcooleiro o conhecimento de responsabilidade social na nova gestão corporativa.

A evolução do Social à Sustentabilidade

Solo preparado, muda plantada e aos poucos o conceito de responsabilidade social começou a brotar e ser incorporado ao negócio. “O que me deixou animada é que foi aumentado consideravelmente a adesão de gestores às práticas socioambientais, independente da força do mercado, mas porque acreditam e empregam a sustentabilidade em sua vida. Um exemplo foi a participação voluntária das associadas da Unica ao Protocolo Agroambiental no Estado de São Paulo para antecipar o fim da queima da cana”, explica.

Mas com o fim da queima, o que fazer com os cortadores de cana? Iza encabeçou a criação dos projetos “Renovação” e “Renovação Comunidade”, uma ação conjunta entre usinas, entidades representativas dos trabalhadores e empresas privadas, que resultou na requalificação de milhares de cortadores, ex-cortadores de cana, além de pessoas da comunidade.

Depois de propagar, ao longo dos anos, uma nova visão de negócio dentro do setor, Iza tem muito a comemorar. “Não é coincidência. As empresas que realizam as melhores práticas são justamente as que apresentam maior valor de negócio.” Para ela, isso também é resultado da satisfação do público interno que, ao estar em um bom ambiente de trabalho, ser valorizado e gostar da empresa, ficará bem mais comprometido com a organização, produzindo mais e melhor. “Os resultados podem ser vistos em elevação de produtividade, maior eficiência e menor desperdício”, frisa, mencionando ainda que a empresa ganha em melhoria da imagem e credibilidade junto ao mercado.

Iza coordenou outro importante feito: A Unica foi a primeira associação de agronegócio no mundo e primeira entidade associativa brasileira a realizar um Relatório de Sustentabilidade com base nos parâmetros da Global Reporting Initiative (GRI), entidade reconhecida mundialmente como detentora dos parâmetros mais completos e respeitados para esse tipo de relatório.

Publicado em dezembro de 2008 e auditado pela PricewaterhouseCoopers (PwC), o relatório trouxe pesquisa de mais de 150 indicadores socioambientais. Registrou, por exemplo, que na época, as associadas desenvolviam mais de 600 projetos socioambientais, que demandaram investimentos de R\$ 160 milhões, beneficiando aproximadamente 400 mil pessoas. E que não eram ações a esmo, e sim resultados de pesquisas sobre as carências da comunidade nas áreas da saúde, educação, meio ambiente, cultura, esporte, qualidade de vida e capacitação profissional.

A publicação colocou o setor bioenergético na vanguarda da sustentabilidade no país. O relatório da Unica criou um benchmarking para o setor sucroenergético, tornou-se uma ferramenta de comparação para identificar as melhores práticas e, posteriormente, adequá-las à realidade de outras empresas. “A cana puxou a fila da sustentabilidade no agronegócio. Não foi o algodão, a borracha, mas a cana. Depois que as outras culturas se movimentaram. Eu acho que o setor conseguiu sair na frente, não pelo meu trabalho apenas, mas porque já praticavam isso e de forma bem-feita.”

A cana puxou a fila da sustentabilidade no agronegócio. Não foi o algodão, a borracha, mas a cana

Em junho de 2011, a Unica publicou a segunda edição de seu Relatório de Sustentabilidade. Em 2013, a Unica extinguiu o departamento de Responsabilidade Social, era hora de cada associada trilhar seu próprio caminho rumo à sustentabilidade.

Com sua saída da Unica, Iza abriu sua experiência para todo o setor bioenergético e demais segmentos. Criou a TerraGrata Consultoria Socioambiental, que atua nas áreas social, ambiental e de sustentabilidade com foco na certificação empresarial, na elaboração de relatórios de sustentabilidade e na consultoria ambiental.

Para ela, o processo de sustentabilidade não tem fim, segue as demandas do mundo. Para acompanhar esse movimento, surgem novas normas, critérios e demandas. “Há 20 anos, quando nos reuníamos com as



empresas, a preocupação era com o preço e o prazo. Depois passaram a focar também na qualidade. Hoje, falamos sobre código de conduta.”

Perguntada se sustentabilidade é custo, Iza responde ser um investimento relativo com retorno garantido. Destaca que, para os bancos, não importa se a empresa tem uma ou dez usinas. “O que importa é a perenidade. E quem é perene no negócio? Quem tem boa governança, área ambiental correta e quem trata o social”, salienta.

As empresas passaram a ser envolvidas pelo conceito ESG do inglês Environmental, Social, and Corporate Governance - governança ambiental, social e cor-

porativa. Na visão de Iza, o ponto mais nevrálgico nesta questão é a Governança. “A alta gestão, sócios e conselho precisam abraçar a causa. Não adianta cada área puxar para um lado, se a pessoa lá em cima achar que é gastar dinheiro e não sabe os benefícios. O ESG não está separado por letra. É tudo atrelado. Governança, boas práticas e normas de regulação dentro da empresa. Inclusive a diversidade. Não tem como ficar de olho fechado para isso. Não se trata apenas de ter mais homens ou mulheres. É diversidade de ideias, deixar as pessoas terem chance em todo o segmento. Hoje temos que cuidar de nossa casa e de tudo que está ao redor”, finaliza.

Quando a alta gestão abraça a sustentabilidade – exemplo da Usina São Luiz

A Usina São Luiz, de Ourinhos, SP, é um dos bons exemplos da importância do envolvimento do alto escalão com a sustentabilidade. Adriana Quagliato Versoni, integrante da família proprietária, há 38 anos atua na empresa e faz parte da gestão há 25 anos. Formada em Administração de empresas, atuou nas áreas contábil, assistência social, recursos humanos e atualmente está à frente de quatro diretorias: financeira, sustentabilidade, RH e controladoria.

Adriana foi a primeira mulher da família a trabalhar na empresa, depois vieram mais duas primas. Salienta que o fato de ser da família não facilitou em nada a sua entrada, teve de buscar o seu lugar e apresentar competência, realizou cursos para se especializar e fez duas pós-graduações. Conta que foi incentivada pelo pai não só para atuar na São Luiz, mas para participar do conselho da Copersucar – são fundadores.

Ela faz parte da segunda geração da família à frente da São Luiz, e a terceira já começa a ser preparada para isso. “Tenho uma sobrinha que passou por trainee e está na área de Novos Negócios e vem sendo prepa-

rada para assumir cargos de direção.” Para Adriana, as mulheres podem desenvolver as mesmas funções que os homens, com a mesma competência.

Apesar de toda a dedicação à empresa e gostar do que faz, o que realmente a encanta é o Centro Cultural Irmãos Quagliato, criado em 2007 e que atende de 200 a 250 pessoas por ano, desenvolvendo ações para jovens e para a terceira idade. Adriana é a gestora dos recursos financeiros da entidade. “Fizemos uma associação de pais e alunos, são funcionários da empresa e a minha parte é a de arrecadar recursos para que os projetos aconteçam”, salienta.

O Centro é mantido por meio de incentivos fiscais,

Adriana Quagliato Versoni é diretora da Usina São Luiz e gestora dos recursos financeiros do Centro Cultural Irmãos Quagliato



ARQUIVO PESSOAL



ARQUIVO LUCIANA PAIVA

Grupo do bailado do Centro Cultural Irmãos Quagliato já se apresentou em vários países



como a Lei Rouanet. Segundo Adriana, com a redução do governo anterior aos projetos incentivados, importantes ações como a Banda Itinerante e o Balé foram interrompidos, mas com a volta dos incentivos, devem ser retomados. “Eu me envolvo completamente. O resultado é muito positivo. Transforma a vida das pessoas e nos

faz muito bem poder contribuir para que isso aconteça”. Não é para menos esse encantamento de Adriana, o trabalho desenvolvido pelo Centro Cultural Irmãos Quagliato é excelente, por exemplo, o grupo do bailado, já se apresentou em vários países, conquistou prêmios e revelou talentos. Que volte logo.

Quando a alta gestão abraça a sustentabilidade – exemplo do Grupo Colorado

Administradora de Empresas formada pela Universidade Mackenzie, com especialização em finanças, e pós-graduada em Psicanálise e Inteligência Multifocal na Reconstrução da Educação, Josimara Ribeiro de Mendonça começou a trabalhar no Grupo Colorado na área financeira.

Percebendo que o departamento contava com profissionais de altíssima qualidade, avaliou a possibilidade de contribuir com o Grupo sob uma nova perspectiva profissional dando continuidade ao trabalho pioneiro que seu pai, Oswaldo Ribeiro de Mendonça – fundador do Grupo Colorado, realizava junto às comunidades do entorno das empresas, uma sugestão inclusive da assistente social do Grupo à época, Maria Inês Moreira de Carvalho.

A IORM não se atém somente a filhos de funcionários, atende toda a comunidade e gera tecnologia social...

Desde março de 1998, Josimara atua diretamente na gestão do Grupo Colorado como Diretora de Sustentabilidade e membro do Conselho Administrativo. Ela lembra que muito antes do termo Responsabilidade Social Corporativa existir, seu pai já tinha um olhar muito focado nas comunidades, e para fazer frente a esse desafio, buscou ampliar seu repertório e aprender de fato. “Fiz cursos muito relevantes sobre Responsabilidade Social, um tema que começava a ser debatido na época. Unindo o que já era o DNA da Colorado, aos conhecimentos que adquiri, estruturamos na empresa o



DIVULGAÇÃO COLORADO

Josimara Ribeiro de Mendonça, diretora de Sustentabilidade e membro do Conselho Administrativo do Grupo Colorado

setor de Responsabilidade Social, que dirijo há mais de 18 anos”, diz.

As ações na empresa, de caráter assistencialista e realizadas pontualmente, pouco a pouco deram lugar a projetos planejados e muito estruturados nas áreas de saúde e educação, gerando impactos positivos junto à comunidade.

Em 2006, numa homenagem carinhosa ao seu pai, Josimara fundou o Instituto Oswaldo Ribeiro de Mendonça (IORM), que possui uma governança própria e é protagonista de importantes projetos focados em educação e cultura, com um recorte específico sobre crianças e adolescentes.

“O IORM é atuante nas regiões nas quais o Grupo Colorado mantém atividades produtivas, como Orlândia, Guaira, Miguelópolis e Ipuã. Apesar disso, o trabalho do IORM é muito amplo. Não se atém somente a filhos de funcionários, atende toda a comunidade e gera tecnologia social, apoiando outras entidades do terceiro setor a se estruturarem e a elaborarem projetos”, elenca.

Preparada desde cedo para assumir a liderança, chegando inclusive a estudar em um colégio da Suíça, Josimara comenta que o fato de ser herdeira já a coloca em uma posição privilegiada, mas é preciso ter cuidado para evitar a arrogância e estar preparada para aprender a escutar com humildade genuína.

Visto que o Grupo Colorado tem como um de seus valores intrínsecos a meritocracia, isso também foi exigido dela. “A responsabilidade do herdeiro é maior do que de qualquer outro profissional porque devemos ser o exemplo, a referência e a inspiração para os outros profissionais que atuam na empresa. Desse modo, ser herdeira não facilitou minha trajetória profissional e sim, exigiu ainda mais entrega ao trabalho”, confessa.

Por trabalhar em um setor tido como masculino, ela admite que existem divergências, porém nunca quis competir com ninguém. “Realizo o meu trabalho,

sou empática e procuro sempre contribuir com o outro, respeitando o seu lugar. Com a maturidade aprendi que homens e mulheres não devem competir e sim se completarem. Porém, como mulheres, somos testadas profissionalmente de modo permanente, e isso é um desafio ao qual devemos responder nos preparando ainda mais para assumirmos as mesmas funções. Acredito na harmonia entre os gêneros, na colaboração”, opina.

Vale destacar que outras mulheres da família Ribeiro de Mendonça atuam na empresa, especialmente as da nova geração. Isso porque o Grupo Colorado tem uma consolidada política de governança e sucessão, fornecendo os critérios para a atuação familiar.

“A presença feminina no setor sucroenergético é muito bem-vinda e uma realidade a ser comemorada por todos. Proporciona uma somatória de saberes profissionais, de vivências e de experiências que contribuem muito para uma empresa humanizada. Percebo um clima crescente de respeito mútuo, um compartilhamento de tarefas e não mais uma disputa ou restrição. As mulheres se prepararam e demonstram sua capacidade no dia a dia. Temos lideranças femininas ocupando lugares de destaque no Grupo Colorado, e isso veio para ficar”, sinaliza.

Maria Inês percorreu a transição do setor do social à sustentabilidade

Natural de Guaira, SP e formada em Serviço Social, com pós-graduação e especialização em Psicanálise e Inteligência Multifocal na Reconstrução da Educação, e pós-graduação em Administração de Recursos Humanos, Maria Inês Guedes Moreira de Carvalho trabalha no setor sucroenergético desde os primeiros anos da década de 1980 e tem a sua vivência profissional dedicada ao Grupo Colorado.

“A Usina Colorado foi a primeira empresa do setor sucroenergético em que atuei, e a única. Depois de quase três décadas como encarregada de Serviço Social e Benefícios do Grupo Colorado, estou há 10 anos como supervisora de Comunicação e Responsabilidade Social no Grupo Colorado”, conta.

Maria Inês está entre as profissionais das áreas de serviço social que promoveram essa transição do setor do social para a sustentabilidade. Reconhecida pela



DIVULGAÇÃO COLORADO

Maria Inês, supervisora de Comunicação e Responsabilidade Social do Grupo Colorado



No mundo do trabalho o que conta de verdade é a competência técnica e a capacidade de gestão de mulheres e homens

competência e capacidade de responder às adversidades, Maria Inês não enfrentou questões como preconceito, limitações e outras por atuar num setor onde os homens ainda são maioria. “No mundo do trabalho o que conta de verdade é a competência técnica e a capacidade de gestão de mulheres e homens. Nunca me rendi a questões panfletárias sobre a condição feminina. Nunca me vitimizei por ser mulher. O peso do preconceito nunca foi capaz de barrar atitudes verdadeiramente profissionais. Mulheres devem se impor por seus argumentos, pela sua capacidade de conquistar espaços e

influenciar as equipes pela qualidade de seu trabalho”, defende.

Ela destaca que no Grupo Colorado, as opiniões femininas e a presença profissional da mulher são bem-vindas, e que a participação feminina no setor sucroenergético tem crescido a cada dia, não apenas numericamente, mas também em sua importância. Como exemplos, cita a mecanização e o incremento da tecnologia das máquinas agrícolas, o que permite uma frequente mão de obra feminina no campo, já que não há mais necessidade do emprego da força física para o desempenho das atividades.

Maria Inês ressalta ainda que as mulheres têm ocupado cargos estratégicos, ligados a planejamento e execução em áreas fundamentais das empresas do agronegócio, e não apenas em atividades que eram consideradas femininas, como gestão de RH e benefícios, entre outras. Para ela, já é consenso a grande capacidade do gênero feminino no setor sucroenergético, sendo necessário garantir a formação específica para que as mulheres, de fato, avancem seu espaço profissional em perfeita colaboração com as equipes.

Quando Eliete entrou para o universo canavieiro, a responsabilidade social já havia sido apresentada ao setor

Durante os anos de 2008 a 2016 aconteceram muitas aquisições e fusões de empresas no setor bioenergético, e Eliete Palhares da Silva Benetti participou de algumas delas. Natural de Uberaba, MG, graduada em Psicologia, Clínica, Organizacional e Educacional e pós-graduada em Gestão de Pessoas, Eliete entrou para o setor bioenergético há 15 anos. Iniciou na Usina Cerradinho, em Catanduva, SP, em 2008. Logo depois, duas unidades da Cerradinho foram adquiridas pela Noble Group e em 2016 houve a aquisição da Noble pela COFCO International.

As empresas mudaram, mas Eliete permaneceu, entrou como coordenadora de Responsabilidade Social na Cerradinho e atualmente está como Coordenadora de Sustentabilidade Corporativa com foco nas ações sociais não só das quatro unidades bioenergéticas da COFCO, mas também dos outros segmentos que atua, como o de grãos.

Ela lembra que, quando entrou no setor, a presença feminina se encontrava mais na área agrícola, devido à co-

*Eliete Palhares,
Coordenadora de
Sustentabilidade
Corporativa da
Cofco International*



ARQUIVO PESSOAL

lheita ser manual, havia muitas mulheres nesta função. Mas, com a expansão da agroindústria canavieira, por volta de 2008, foi intensificada a mecanização, e a redução dos cortadores de cana foi drástica, principalmente a participação feminina. Com isso, coube às mulheres atuarem mais na área administrativa. Mas em decorrência da maior qualificação feminina, aumento da automação, elas passaram a ocupar vagas na indústria e em todos os elos da cadeia. No entanto, ainda era muito difícil encontrar uma mulher em cargos de liderança em usinas.

Com o passar do tempo, lembra Eliete, aumentou a participação da mulher no setor. “Hoje temos mulheres na área automotiva, motoristas de caminhões, de pá carregadeira, engenheiras na maioria dos setores,

**O mercado exige competência,
e competência não tem gênero**

eletricistas. E já são mais mulheres ocupando cargos de liderança. Na COFCO, cada vez mais implementamos estratégias para aumentar o número de mulheres. Criamos um Programa de Diversidade que inclui o Grupo

Mulheres e que leva conteúdos de sensibilização para a questão de gênero que é um problema estrutural, de nossa sociedade. Buscamos continuamente ações para redução das desigualdades de gênero e o RH sempre que abre um processo seletivo, procura identificar mulheres para participação”, ressalta.

Mesmo com o avanço, Eliete vê que ainda há um longo caminho a percorrer. “As mulheres estão compreendendo que também pertencem ao mercado de trabalho e existe muito espaço no setor bioenergético. Estão desconstruindo preconceitos que elas mesmas ainda têm dificuldade de entender, e estão tendo cada vez mais voz ativa. Em paralelo, os homens estão assimilando que eles não estão competindo com mulheres. O mercado exige competência, e competência não tem gênero.”

Compromisso com o futuro

*Conheça a Escola Conceição Lyra,
um projeto social da Usina Caeté de
grande importância socioeconômica
para o interior de Alagoas*

Em plena década de 1960 não haveria melhor contribuição para uma comunidade do interior de Alagoas do que investir em educação. E foi graças ao olhar visionário de uma mulher, Virgínia Lyra, que nasceu a Escola Conceição Lyra, na Fazenda São João, no município de São Miguel dos Campos, AL.

Esposa do empresário Carlos Lyra – um grande industrial que o estado já teve -, Dona Virgínia manteve uma visão arrojada na condução deste projeto educacional, acreditando que o acesso de crianças e adolescentes na escola contribuiria para a melhoria das condições socioeconômicas da região.

E ela tinha toda razão. Desde sua fundação, há cerca de 60 anos, a escola já contribuiu com a trajetória de vida de cerca de 16 mil pessoas. Os ex-alunos são, na maioria, filhos dos colaboradores da Usina Caeté (que hoje representam 80% dos estudantes). A escola oferece da Educação Infantil ao Ensino Fundamental II, abrangendo a faixa etária dos 3 aos 15 anos.



A Escola Conceição Lyra se tornou realidade 60 anos atrás graças ao olhar visionário de Dona Virgínia Lyra





ARQUIVO USINA CAETÉ

A Usina Caeté é a mantenedora da Escola Conceição Lyra, que já teve mais de 16 mil alunos em seis décadas de história

Estrutura de primeira

A Usina Caeté é a mantenedora da Escola Conceição Lyra, cuja estrutura inicial tinha uma escola-sede e outras unidades de ensino espalhadas por diversas fazendas pertencentes à Usina.

O prédio atual data de 1984. Depois que foi cons-

ARQUIVO USINA CAETÉ



Elizabeth e sua mãe Virginia Lyra: participação efetiva

truído, teve condições de receber os alunos das fazendas mais próximas, ocupando um terreno de 7.560,00 m² (2.246,00m² de área construída).

Atualmente, a instituição possui 11 salas de aula, todas com de ar condicionado e algumas com Smart TV; sala de costura; biblioteca; auditório; sala de multimeios; e refeitório; além de quadras e campos esportivos.

Toque feminino

Um número bastante expressivo de ex-alunos da Escola Conceição Lyra integra o quadro funcional da Usina, o que é motivo de satisfação para os acionistas da empresa, que não abrem mão do ensino de qualidade da instituição. Fora outros benefícios oferecidos aos alunos:

- Merenda Escolar - alimentação é fornecida diariamente para alunos e colaboradores, com cardápio diversificado e acompanhamento de nutricionista;
- Biblioteca – escola tem um significativo acervo, composto por 9.426 livros;
- Transporte Escolar – garantia de transporte aos alunos e colaboradores.

Hoje, 405 alunos estão matriculados. Deste total, 201 são alunas. E o envolvimento de mulheres da família dos acionistas da Usina Caeté tem sido essencial para a manutenção da escola. Por conta da participação efetiva de Dona Virgínia e também de sua filha, Elizabeth, junto com a equipe gestora da instituição, é que foi possível consolidar um projeto social tão importante para a comunidade.

Gestão de Pessoas e Diretoria da Escola Conceição Lyra

ARQUIVO USINA CAETÉ



A energia feminina

ENGRANDECE

O SETOR

sucroenergético.



*A mulher administra, cuida e preserva os recursos como ninguém. A BIOTROP é parceira em soluções voltadas à agricultura regenerativa, e oferece tecnologias biológicas e naturais de ponta para tornar o campo cada vez mais produtivo, lucrativo e sustentável. **Vamos juntas! Consulte o BIOTEAM da BIOTROP para saber mais!***



biotrop.com.br



BIOTROP

Soluções em Tecnologia Biológica

BIOTROP é >>

Agricultura

Regenerativa



Do controle biológico ao carbono zero

Das chamadas três pernas da sustentabilidade – social, ambiental e governança – a ambiental, atualmente, é a que mais recebe investimentos do setor. O foco é descarbonizar a produção – o que faz bem ao Planeta, reduz custos e gera renda extra, com a venda dos créditos de carbono

Luciana Paiva, Diana Nascimento,
Renato Anselmi e Leonardo Ruiz

*O Brasil realiza o maior controle biológico do mundo por meio da vespinha *Cotésia flavipes* parasitando a *Diatraea Saccharalis* (broca-da-cana)*



Tem mulher no projeto pioneiro de cana orgânica

O primeiro exemplo de canavial sustentável em larga escala do mundo é o das usinas São Francisco e Santo Antônio - administrados pelo Grupo Balbo, em Sertãozinho, SP. Com a marca Native, eles ofereceram ao consumidor a possibilidade de apreciar o açúcar orgânico. Tudo começou a ser construído em 1987, com a criação do Projeto Cana Verde, por Leontino Balbo Júnior, engenheiro agrônomo e diretor agrícola da Usina São Francisco. Na visão da equipe do Cana Verde, a terra não podia ser apenas um suporte para adubos químicos, quebrado, moldado e misturado como mera argila.

São 20 mil hectares de canaviais certificados responsáveis pela produção de 20% do açúcar orgânico comercializado no mundo. A marca Native coleciona certificações e prêmios. A ONU a incluiu na lista dos 29 negócios mais sustentáveis do planeta.

Nesse universo pioneiro da cana orgânica se encontra Daniela Bento Gomes, gerente de Controle e Certificação Agrícola da Usina Santo Antônio. Fora do trabalho, Daniela ama viajar com a família, principalmente para se hospedar em hotéis-fazenda ou no campo, oportunidade em que aproveita para refletir sobre diversos assuntos e degustar a gastronomia local. Já no trabalho, atua sempre em prol da união de sua equipe, lidando com atenção e carinho com as pessoas ao compartilhar conhecimentos e explicar o porquê das coisas.

O seu primeiro contato com o setor deu-se quando tinha 18 anos. Na época, estudante de Administração de Empresas, o seu foco era ser gerente de banco e, para manter seus estudos, enviou currículo para a vaga de secretária de área agrícola na Usina Santo Antônio. Ela conseguiu uma vaga de auxiliar de Controle Agrícola, e depois passou para assistente, encarregada de Controle Agrícola e do Laboratório de Entomologia, supervisora de Controle Agrícola, e atualmente é gerente de Controle e Certificação Agrícola.

Mais mulheres e maior consciência ambiental no setor

Uma das “habitantes” desse mundo verde é a bióloga Olivia Merlin, gerente de Sustentabilidade da Usina Lins, localizada no município de Lins, SP. “A questão da sustentabilidade está em alta por causa do ESG – sigla em inglês para Environmental, Social and Governance (Ambiental, Social e Governança). Hoje há uma cobrança



Daniela Bento Gomes, gerente de Controle e Certificação Agrícola da Usina Santo Antônio e as várias certificações conquistadas pelo Native

A produção e a certificação de cana orgânica, matéria-prima para vários mercados, desde o alimento até o de cosméticos, estão sob os seus cuidados e englobam diferentes atividades: controle de todas as operações do departamento agrícola da usina, acompanhamento dos processos de produção, documentação e outros. Todos sob o pilar da sustentabilidade, algo que está em evidência e em maior desenvolvimento no setor.

Voltando à trajetória de Daniela, o “bichinho da cana-de-açúcar” levou-a ao mestrado de Tecnologia em Produção Sucroalcooleira. Ela diz, orgulhosa, que sempre atuou na mesma área, mas em funções diferentes. “Quando comecei, era a única mulher no departamento, mas hoje é diferente e temos mais mulheres. Conquistei meu espaço, as pessoas viram meu crescimento e hoje me vêem como gerente. O mercado mudou bastante e hoje temos mais autonomia para falar, somos ouvidas. Nós fazemos o nosso lugar, temos que fazer a diferença e mostrar nossos resultados e entregas”, diz.

para que as empresas tenham essa postura. É um momento em que a minha carreira está sendo mais valorizada”, comemora.

Olivia considera muito gratificante colocar em prática no universo corporativo os sonhos e projetos que orbitaram os seus estudos e pesquisas durante a graduação e



pós-graduação no Centro Universitário, Barão de Mauá, em Ribeirão Preto, SP. Ela teve ainda um upgrade em sua formação acadêmica com o MBA em Agronegócio pela FGV (Fundação Getúlio Vargas).

“Deixamos de ser reativos, fazendo só o que pede a legislação. Houve uma mudança na postura de gestão na empresa, no setor sucroenergético e em outros segmentos. Ampliou-se o leque”, constata. Além de incluir as questões habituais relacionadas ao meio ambiente e qualidade, a área que ela gerencia na Lins está abrangendo, por exemplo, controle da mosca-dos-estábulo e reflorestamento.

O primeiro contato de Olívia com a cana-de-açúcar foi em 2000, quando cursava o 3º ano da faculdade: a realização de estágio, com duração de um ano, na área de fermentação do laboratório de microbiologia da Usina São Martinho, de Pradópolis, SP.

Após o término do curso superior, em 2002, ela foi contratada por essa unidade sucroenergética para a mesma função. “Além de trabalhar no laboratório, na entressafra eu atuava na área de qualidade, ajudando na elaboração de documentos, participando de auditorias internas. E também no apoio ao laboratório do fungo *Metarhizium* usado no controle biológico”, conta. Dessa forma, já procurava ampliar a atuação na área ambiental.

Para conciliar vida pessoal e profissional, no final de 2005, Olívia começou a trabalhar no Grupo Moreno, que fica em Luiz Antônio, município paulista onde reside com a família. No novo emprego participou da implantação de práticas e requisitos para a certificação do sistema de gestão da qualidade (ISO 9001) e do sistema de gestão de segurança de alimentos (FSSC 22000). Trabalhou oito anos nessa empresa, ocupando inicialmente o cargo de analista de qualidade e, em seguida, de supervisora de qualidade.

De 2012 a 2019, atuou como gerente de qualidade e meio ambiente no Grupo Batatais. Com a decisão do grupo Batatais em realizar a cisão de suas duas unidades (Batatais e Lins) em 2020, Olívia passou a trabalhar exclusivamente na Usina Lins, como gerente de sustentabilidade. Como consequência dessa mudança, ele passou a ter mais tempo para ficar com a família (marido e dois filhos).

Quando Olívia Merlin começou a sua carreira profissional, poucas mulheres trabalhavam no setor. Ela conta que não enfrentou problemas de preconceito ou assédio. Mas, percebeu que havia uma certa insegurança na hora da contratação por parte de unidades e grupos sucroenergéticos, que tinham dúvidas se a mulher continuaria a



Olívia Merlin, gerente de Sustentabilidade da Usina Lins, comemora por haver mais possibilidade para as mulheres

DIVULGAÇÃO: USINA LINS

carreira depois de ter filhos e se iria dar conta de cuidar ao mesmo tempo da vida pessoal e profissional.

Atualmente, a situação é diferente. Além do aumento da presença feminina, há interesse que elas ocupem, em maior quantidade, funções operacionais. “Os próprios gerentes de áreas estão pedindo para que haja ampliação da contratação de mulheres, porque elas têm alguns diferenciais. A mulher cuida mais do equipamento, o que reduz a manutenção. O caminhão, que uma motorista está usando, é mais organizado e melhor cuidado em comparação ao veículo dirigido por um homem. Elas são mais cuidadosas e atentas em relação aos detalhes no processo de gestão. Para o futuro, as perspectivas são positivas quanto à presença feminina”, prevê.

Na opinião de Olívia, cada vez mais as mulheres vão conquistar o seu espaço, inclusive de liderança, o que está relacionado à maior facilidade de trabalhar em equipe. Mas ela alerta: “Toda carreira vai ter um desafio. Mas, mulher acaba tendo mais, até porque existe a questão pessoal, além da profissional. A gente nunca se sente preparada para as oportunidades que aparecem. Mas, é aceitando e enfrentando novos desafios que crescemos na carreira e na questão pessoal. Aí a gente aprende. É um processo evolutivo.”

Ela observa que diversas empresas estão mais preocupadas em contratar mulheres do que realmente incluí-las. “As pessoas confundem muito essa palavra inclusão e o seu significado. Inclusão, para mim, não é só contratar. É criar um ambiente de trabalho para ela se sentir à vontade, respeitada e valorizada. Antes de começar a contratar, as empresas precisam fazer a lição de casa, criando um ambiente confortável, respeitoso e favorável para que a mulher demonstre o conhecimento dela como profissional”, ressalta.



A produtora rural que além de retorno financeiro quer salvar o mundo

Em Bebedouro, no interior paulista, em sua Fazenda Santa Cruz e Pau D'Alho, Patrícia Matarazzo alia boa gestão a trabalhos sociais e preservação ambiental. Ela produz laranja e cana-de-açúcar com excelência e sustentabilidade, o manejo é todo orgânico.

“Meu objetivo não é apenas o retorno financeiro. “Também quero salvar o mundo”, diz a empresária, ressaltando que a preservação do meio ambiente é um ideal que vem de família. “Minha casa sempre buscou salvar a natureza. Eu cresci com isso em mente, e me aprimorei”, observa.

Segundo ela, sua curiosidade por iniciativas sustentáveis e o desejo de sempre se aperfeiçoar a levaram há alguns anos a conhecer o mundo dos biológicos. “Eu sou uma pessoa que não consegue viver na metade. Por conta disso, fiz uma coisa bastante louca. Eu não migrei do químico para o biológico lentamente. Eu pulei de um para o outro de uma vez só. Foi um passo arriscado. Tivemos inclusive o aumento dos índices de doenças na fazenda. Mas eu tenho uma visão mais sustentável da parte financeira do negócio. Eu perco agora para poder ganhar sempre.”

A fazenda Santa Cruz e Pau D'Alho foi a primeira do Brasil a conquistar, em 2018, o selo SAI (Sustainable Agriculture Initiative), na mesma época se tornou uma das 10 produtoras de cana no Brasil a obter a certificação Bonsucro. Essas certificações atestam as operações conduzidas na propriedade, que respeitam critérios pré-estabelecidos nas esferas social, ambiental e tributária.

Ainda na fazenda, Patrícia desenvolve o Projeto Chiara, que conta com um viveiro de produção de mudas nativas e área para receber crianças e adolescentes de escolas públicas e particulares para conscientizá-las sobre a importância da preservação do meio ambiente. A iniciativa visa, além de despertar a consciência ambiental nos jovens, florestar os arredores da propriedade e a cidade de Bebedouro que registra alto déficit de área verdes.

A Fazenda Santa Cruz e Pau D'Alho foi comprada pelo pai de Patrícia Matarazzo um ano antes de seu nascimento. A propriedade nasceu no apogeu da citricultura na cidade de Bebedouro. Mas, com as constantes baixas da laranja nas décadas seguintes, a cana-de-açúcar



LEONARDO RUIZ

Patrícia Matarazzo não migrou do controle químico para o biológico lentamente. Ela pulou de um para o outro de uma vez só

passou a ocupar boa parte das terras da fazenda. Divisão que se mantém até os dias atuais.

Formada em psicologia, Patrícia começou a trabalhar com o pai aos 23 anos. Com o falecimento de seu pai, em 2002 assumiu de vez a administração da propriedade e deu início a uma série de mudanças, sobretudo na gestão da fazenda, que até então não era vista como uma empresa. Patrícia conta que, após a implantação dessas mudanças, o trabalho conduzido na fazenda registrou melhorias significativas. “Hoje, a propriedade roda com muito mais facilidade. Talvez eu não tenha um retorno direto na produção, porém, é uma dinâmica otimizada que acaba impactando a produtividade de forma indireta.”



Agricultura sustentável e equidade de gênero no campo estão entre as premissas da Koppert



Empresa investe no desenvolvimento de produtos biológicos inovadores para a agricultura tropical ao mesmo tempo em que promove a equidade de gênero em seus escritórios e fábricas

A Koppert é uma das apoiadoras do projeto “ELA RS (Encontro de Lideranças do Agronegócio) – Mulheres Construindo através da Cooperação”

O uso de insumos agrícolas desenvolvidos a partir de ingredientes ativos naturais e, consequentemente, menos nocivos ao meio ambiente, tem crescido no meio agrícola nos últimos anos. A estimativa é que a partir de 2030, as soluções biológicas respondam por cerca de 80% do mercado nacional.

Presente no Brasil desde 2011, a Koppert Biological System deverá ser uma das catalisadoras dessa expansão por possuir uma infraestrutura completa para atender à crescente demanda do mercado agrícola por produtos que irão proteger as plantas dos fatores redutores de produtividade ao mesmo tempo em que torna a agricultura brasileira mais sustentável, saudável e em harmonia com a natureza.

Com processos produtivos padronizados, seguros e altamente tecnificados, a Koppert garante confiabilidade e qualidade de seus produtos, voltados para as mais diversas necessidades das usinas e canavieiros brasileiros. A empresa conta ainda com um departamento próprio de Pesquisa & Desenvolvimento para aperfeiçoamento e lançamento de novas tecnologias de controle biológico para a agricultura tropical.

No entanto, a Koppert não busca transformar o

mundo apenas na esfera ambiental. A sustentabilidade social é um dos focos de trabalho da empresa, que visa a geração de renda de forma igualitária e a melhoria da qualidade de vida, não apenas de seus colaboradores, mas também da sociedade de forma geral.

Um de seus princípios de atuação social é a equidade de gêneros. Inclusive, a empresa é uma das apoiadoras do projeto “ELA RS (Encontro de Lideranças do Agronegócio) – Mulheres Construindo através da Cooperação”, que nasceu com a missão de inspirar cada vez mais mulheres do agro a serem protagonistas de suas próprias histórias.

Atualmente, 37% do quadro de colaboradores da Koppert é feminino, totalizando 241 mulheres. Desse número, 21 ocupam cargos de liderança. A gerente de comunicação e marketing da empresa, Jaqueline Antonio, salienta que diferentes pessoas trazem uma variedade de conhecimentos e experiências únicas que pode ser aplicada no ambiente organizacional, acarretando inúmeros benefícios. “O mundo não é formado por pessoas que são e pensam da mesma forma, por conta disso a diversidade agrega tamanho valor para a nossa empresa”, complementa.



Atualmente, 37% do quadro de colaboradores da Koppert é feminino, totalizando 241 mulheres



DIVULGAÇÃO KOPPERT

Essa diversidade, inclusive, foi responsável por uma das inovações mais recentes da empresa. O “Terra-nem” é um bioinseticida utilizado no controle de *Sphenophorus levis*, considerada uma das principais pragas que atacam a cultura canieira no Brasil. O produto age como um “nematóide do bem”, entrando pelas aberturas naturais provocadas pelos insetos-praga e liberando bactérias simbiotes dentro da cavidade corporal do inseto. Essas bactérias transformam o tecido do hospedeiro em fonte alimentar, dos quais os nematoides se alimentam, se desenvolvem e se reproduzem dentro do inseto, provocando a morte do hospedeiro em algumas horas ou dias após a infecção.

A Koppert também deve lançar no futuro próximo um bioherbicida para o controle de plantas daninhas na cana-de-açúcar. A novidade foi um alento ao setor sucroenergético, que vê no controle dessas invasoras um gargalo para uma completa “rota verde”, uma vez que o mercado nacional carece de produtos para o manejo sustentável da mata-competição.

O Departamento próprio de Pesquisa & Desenvolvimento da Koppert conta com ampla participação feminina



DIVULGAÇÃO KOPPERT

Departamento próprio de Pesquisa & Desenvolvimento da Koppert conta com ampla participação feminina





Mulheres na liderança

Havia uma época no setor em que mulheres não ocupavam cargos de liderança. A porta era fechada até mesmo para as herdeiras. O cenário melhorou, mas ainda há um oceano de distância para que as mulheres assumam o leme em igualdade com os homens

Luciana Paiva, Leonardo Ruiz e Diana Nascimento

A primeira mulher a ser presidente de um grupo bioenergético

Dona Carmen Ruete de Oliveira era de uma época em que nem se pensava em uma mulher assumir a presidência de uma usina, mas ela realizou essa proeza. Casou-se jovem com o empresário Virgolino de Oliveira, dono da Usina Nossa Senhora Aparecida, em Itapira, SP. Após dez anos de casada e com três filhos pequenos, Carminha, Hermelindo e Virgolino, ficou viúva, seu marido morreu em um acidente aéreo em 1962.

Após a morte do marido, dona Carmen assumiu a presidência da empresa, tornando-se a Primeira Mulher a ser Presidente de um grupo sucroenergético. Ela não só cuidou dos filhos, da Usina Nossa Senhora Aparecida, como ampliou os negócios, ao adquirir a Usina Catanduva, em Ariranha, SP. Dona Carmen não se intimidou ao atuar no meio de um setor tão machista, sempre foi uma mulher de vanguarda.

“Para mim sempre foi normal ter uma mulher na direção dos negócios, pois cresci vendo minha mãe no comando. Ficava espantada ao perceber que nos outros lugares não era assim”, conta a filha, Carminha.

Seguindo o caminho de sua mãe, Carmen Aparecida Ruete de Oliveira tornou-se protagonista feminina nesse mundo da cana-de-açúcar. Por muitos anos, figurou com a única mulher a integrar a direção de empresa, o conselho da Copersucar e o da União da Indústria de Cana-de-Açúcar e Bioenergia (Unica), entre outros cargos de importância.



Dona Carmen e sua filha Carminha quebraram essa barreira

A Carminha tem três filhos, é formada em Administração de Empresas, com especialização em Finanças e Agribusiness, fala cinco idiomas e uma de suas paixões é o volante, chegou a ser piloto de carros de corrida em Interlagos. E entende de mecânica de automóveis. “Eu levava meus carros nas oficinas e deixava os mecânicos darem o diagnóstico. Ao verem que era mulher e loira, inventavam um monte de coisas. Aí, eu os corrigia e falava o que precisava ser realizado. Deixando os mecânicos de queixo caído”, conta.

Usina Petribú, com 294 anos de atuação na atividade canavieira, tem uma mulher como presidente

As margens do rio Capibaribe, em Lagoa de Itaenga, Pernambuco, um engenho de cana, criado em 1729, transformou-se em 1909 na Usina Petribú, a mais antiga unidade sucroenergética em operação no Brasil.

A história secular da empresa e o tradicionalismo do setor em cargos de liderança nunca impediram que a companhia quebrasse paradigmas. Em 2014, Daniela Petribú se tornou a primeira mulher a assumir a presidência-executiva da empresa.

Ela conta que, no início, o olhar de muitas pessoas era de dúvida e espanto: “será que essa menina sabe o que está fazendo?”, muitos pensavam. Mas isso não foi barreira para Daniela. “Nunca senti preconceito. Sempre fui curiosa e me aproximei das pessoas em todos os níveis da organização com humildade, sempre querendo aprender”, observa a gestora.

Capacidade técnica

Mas não foi por acaso que Daniela Petribú Ribe-



ro Oriá chegou ao comando da empresa da família, uma vez que possui sólida capacitação. É formada em Administração de Empresas pela UFPE (Universidade Federal de Pernambuco), tem MBA em Gestão Empresarial e em Gestão de Agronegócio, além de especialização em Finanças e Comércio Exterior e curso de Gestão Estratégica feito no Instituto Europeu de Administração de Empresas, em Fontainebleau (Insead), na França.

Antes de entrar na companhia e seguir os passos de seu avô, Paulo Petribú, Dani atuou como gerente-administrativa numa empresa atacadista de alimentos e como gerente de câmbio no Banco Banorte. Até que o sangue canavieiro falou mais forte, ingressando na empresa em fevereiro de 2000.

Começou na Usina Petribú como gerente-financeira e depois chegou ao posto de diretora administrativa-financeira, antes de assumir a presidência. No entanto, é importante ressaltar que não é por ser da família Petribú que Daniela está ocupando este cargo, e sim por seu perfil e capacidade técnica.

Lideranças femininas

Hoje Daniela Petribú figura como uma das únicas mulheres na função de diretora-presidente de uma empresa sucoenergética. “De fato, vemos várias mulheres em funções de chefia de gerência, mas ainda poucas ocupam cargos na alta direção”, observa a executiva.

No setor bioenergético, de modo geral, ela considera ainda tímida a participação feminina em muitas áreas. Mas um processo de transformação está em curso. “Já são mais mulheres nos cursos de engenharia, agronomia e técnicos. Por isso, espero ver mais gestoras nas áreas técnicas, não só nas áreas administrativas. Apenas 20% dos agrônomos são mulheres, mas atualmente elas ocupam 34% das vagas nos cursos de agronomia, por exemplo.”

Na gestão da Usina Petribú, Daniela tem deixado sua contribuição. “Tenho estimulado colocar mais meninas no nosso programa de jovens aprendizes nas áreas de mecânica e elétrica, para que possam ter mais oportunidades de trabalho na oficina e dentro da indústria”, explica.

Na visão da presidente-executiva da Usina Petribú, as mulheres são muito dedicadas, organizadas, detalhistas e têm a capacidade de dar conta de muitas coisas simultaneamente, que são características importantes no mundo do trabalho. Por isso, têm condições de conquistar cada vez mais espaços no setor. “Que persigam seu so-



ARQUIVO PESSOAL

Daniela Petribú: “vemos várias mulheres em cargos de chefia de gerência, mas ainda poucas ocupam cargos na alta direção”

nho, mas se qualificarem para isso e tenham obstinação. Não há nada que não possamos fazer”, pontua.

As mulheres na Usina Petribú

No comando da companhia, Daniela tem um estilo participativo de gestão, o que contribui para melhorar o clima organizacional e assegurar resultados sólidos para a empresa, que é uma das grandes empregadoras do estado de Pernambuco. Possui 5.157 funcionários, sendo 3.577 no quadro fixo da empresa.

Do total de colaboradores da Usina Petribú, 105 são mulheres (2,94%), sendo que 26 delas ocupam cargos de liderança – a maioria na área administrativa, onde as mulheres estão em 73% dos postos de líderes.

A participação feminina na Usina Petribú tem se mantido a mesma nos últimos três anos, mas a intenção da direção da companhia é aumentar essa participação. “Para isso, uma das nossas ações é o investimento na formação de jovens aprendizes e em programas de trainee, estimulando a presença das mulheres nas diversas áreas da usina”, relata Daniela.

Atualmente, a maior presença feminina na empresa está no administrativo e no laboratório industrial. “Ainda temos poucas mulheres na fábrica e na atividade rural, visto que, geralmente, as mulheres se qualificam mais e, conseqüentemente, buscam outras posições estratégicas na companhia”, conclui Daniela Petribú.

Mulheres que fazem a força da cana no Brasil.



DUAS

Tem como falar de um setor que está mostrando ao mundo a **força da sua inovação** e da sua capacidade de gerar futuros, sem reconhecer a participação feminina nas mais diferentes atividades da cadeia sucroenergética? É uma energia que está **transformando o mercado** de um jeito humano, moderno e sustentável como **só as mulheres** sabem fazer. É por isso que a **UPL** está presente **junto com elas**, impulsionando seu crescimento e reimaginando a produção de alimentos e de energia sustentável com o **UPelas e o Movimento Cana Brasil**.



UPELAS

 /uplbr  /brasilupl upl-ltd.com/br



Seu nome é Cíntia, mas pode chamá-la de resiliência, polivalência e eficiência

Se alguém duvida da chamada polivalência feminina, não conhece Cíntia Cristina Ticianeli, sócia-administradora e CFO da Agro Serra Industrial, de São Raimundo das Mangabeiras, no Maranhão. Por 11 anos, Cíntia foi presidente do Sindicato dos Produtores de Cana, Açúcar e Álcool do Maranhão e do Pará (Sindic canalcool), é integrante do Fórum Nacional Sucoenergético, Gestora da Serra Cal (empresa de calcário), entre outras funções, além de ser casada há 25 anos, e mãe de dois adolescentes de 17 e 15 anos.

Passar a integrar os negócios da família não foi uma opção para Cíntia, foi uma necessidade. Nascida em Diamantino, MT, ainda criança, viu seu pai adquirir uma pequena propriedade rural no município. Formado em engenharia florestal, mas com uma paixão declarada pelo agronegócio, Serafim Adalberto Ticianeli passou a ser reconhecido como um “líder” na região, vindo a presidir diversas entidades representativas ligadas ao segmento.

Nos anos seguintes a criação do ProÁlcool (Programa Nacional do Álcool), assumiu as dívidas de uma destilaria da região. Visionário, iniciou também um projeto de grãos no sul do Maranhão. Pouco tempo depois, uma instituição financeira ofereceu a ele uma destilaria falida no Ceará. Em questão de uma década, Serafim passou de produtor rural e líder associativista a usineiro e empreendedor, com negócios em três estados brasileiros.

Cíntia cresceu vendo seu pai galgar os degraus do agronegócio. Infelizmente, acompanhou também o surgimento de sua insegurança e instabilidade, devido as dívidas que se acumulavam em função de mudanças na economia do país. Enquanto cursava economia na Universidade de São Paulo (USP), recebeu a notícia do falecimento de seu pai. No momento, não havia outra pessoa para cuidar dos negócios da família. Cíntia voltou para o Mato Grosso e assumiu os projetos do pai.

Aos 20 anos, era diretora da destilaria do Mato Grosso. Durante sete anos, atuou na administração financeira da companhia. Nesse meio tempo, seu irmão cresceu e foi para o Maranhão, onde o projeto de grãos havia se transformado em uma destilaria. Acabou não dando certo. Os papéis então se inverteram. O irmão de



Cíntia Cristina Ticianeli é um exemplo da polivalência e eficiência feminina

Cíntia voltou para o Mato Grosso e ela rumou para o Nordeste, região onde atua até os dias de hoje.

Antes de falecer, Serafim deixou uma carta para seus filhos. Nela, incentivou-os a serem pobres, mas dignos. A nunca fazer compromissos que não pudessem honrar. “Acabei abraçando o sonho dele. Comecei a trabalhar logo depois de sua partida, sempre com muita dedicação e visando liquidar todas as dívidas. Foi apenas em 2019, após mais de 25 anos, que conseguimos esse feito, muito comemorado e almejado por nós”, conta emocionada.

Presença feminina - Nessa sua trajetória cheia de desafios que encarou com valentia e foi exitosa, Cíntia contou com a presença feminina muito forte de sua avó e de sua mãe. Izelia Ticianeli acompanhou os sonhos de seu marido, deixou o Paraná e foi fazer a vida em Mato Grosso, morava em Diamantino, onde dava aulas à noite e de dia viajava para outra cidade para trabalhar em laboratório. “Gravida, ela pegava estrada de terra para ir trabalhar. Minha avó que me criou. Mulheres fortes. Quando grávida eu ficava na casa dela. Para eu ir trabalhar ela cuidava dos meninos, me acudiu nos momentos difíceis. Sem ela, eu não teria chegado aonde cheguei. Minha mãe é tudo.”

Em relação a sua condição de mulher em um meio dominado por homens, Cíntia diz que não sofreu discriminação direta por ser mulher. Que quando seu pai faleceu, seus tios que estavam à frente do negócio entenderam que ela tinha o direito de estar ali, como sucessora natural e, principalmente, por ser a mais quali-

ficada para assumir a função. “Mas também nunca exigi um tratamento diferente por ser mulher. Tive gestação e não mudei o ritmo.

A Agro Serra conta com 100 mulheres atuando em todas as posições. Mas na liderança, por enquanto só a Cíntia.

Cana-de-açúcar move nova liderança feminina no interior paulista

Um pequeno engenho de aguardente do município de Charqueada, em São Paulo, há apenas 25 anos se tornou a Usina Granelli. Uma indústria bioenergética que produz Xarope de Cana, Aguardente, Etanol e Energia, mas que, como a Petribú tem uma mulher na liderança: Mariana Abdala Granelli.

Tudo que remete à cana chama a atenção de Mariana. Para se ter uma ideia, ela tem um colar com um pingente em formato de cana, o chaveiro da chave de seu carro é em formato de cana, o boné que ela mais gosta tem uma cana desenhada, assim como a sacola retornável tem o desenho de uma cana. Também adora caminhar no canavial ao pôr do sol, e faz parte de um grupo do WhatsApp em que os participantes enviam fotos de cana.

Quando criança, ela brincava numa área da indústria que pertence à família, sua casa é separada do canavial por uma cerca. A cana-de-açúcar faz parte da sua vida e é sua paixão.



Mariana Abdala Granelli: a cana-de-açúcar faz parte da sua vida e é sua paixão

Formada em Direito, Mariana ocupa a função de coordenadora jurídica da Usina Granelli, mas engana-se quem pensa que ela fica numa sala fechada analisando documentos e contratos. Ela visita todos os canaviais da usina ao lado dos técnicos e gerentes agrícolas, trata de assuntos como Inovação, Marketing e lançamento de produtos, cuida do Projeto Usina do Bem e de outros, e, claro, atua na interface jurídica dentro e fora da usina.

Aos 27 anos, ela e sua irmã Amanda, que coordena o RH da usina, estão se preparando para assumir os negócios da família. O aprendizado é diário e conta com a ajuda de uma equipe fantástica e de todas as áreas da usina. Juntas, discutem quais os melhores caminhos e o que faz sentido, trilhando uma administração dinâmica e participativa.

O que leva a Usina Granelli ser altamente sustentável e inovadora por vocação, comercializa produtos de excelente qualidade e é um dos maiores fornecedores de xarope de cana do mundo. Investe em tecnologias inovadoras e desenvolve produtos pioneiros, se tornando uma referência no setor sucroenergético.

Em relação a evolução da mulher no setor, Mariana é crítica ao dizer que as mulheres ainda não estão à frente pelo fato do segmento ser tradicional. Ela observa que há muitas mulheres, mas não em cargos de liderança. Mesmo quando se trata de fornecedoras de cana, o número é pequeno. “Muitas vezes, as mulheres não se interessam. Estão mais na frente administrativa.”

Ela mesmo conta que, na infância, foi pouco incentivada a ver o agro como negócio, enquanto para os homens há mais incentivo por causa dos maquinários, por exemplo.

Contudo, as mulheres fazem parte do universo da Usina Granelli. A empresa tem colaboradoras nos departamentos de balança, expedição de nota fiscal, laboratório, operação de plantio, operadora de colhedora e no COA (Centro de Operação Agrícola). Mas isso é apenas o começo.



Olhar feminino à frente da indústria de base



CRÉDITO CANAONLINE

Rosana Amadeu da Silva é a primeira mulher eleita para a presidência do CEISE Br

Ocupar a posição máxima na liderança das entidades bioenergéticas é uma missão quase impossível para as mulheres. A jornalista Leila Alencar Monteiro de Souza foi a primeira a quebrar essa barreira, em 2010, ao assumir a direção da Associação de Produtores de Açúcar, Álcool e Energia (Biocana), entidade na região de Catanduva, SP. A União da Indústria de Cana-de-Açúcar e Bioenergia (Unica) só teve até hoje uma mulher como diretora-executiva, Elizabeth Farina, economista renomada, sua gestão foi de 2012 a 2019.

Do lado dos produtores de cana, Maria Amélia de Souza Dias, a Dona Lia, foi a única mulher presidente da ORPLANA e da ASSOCANA. E Maria Christina Pacheco é a primeira e única mulher presidente da Associação dos Fornecedores de Cana de Capivari (ASSOCAPI) e única mulher no Consecana.

Em 2022, a empresária Rosana Amadeu da Silva passou a integrar esse seleto grupo ao assumir a diretoria-executiva do Centro Nacional das Indústrias do Setor Sucroenergético e Biocombustíveis (CEISE Br) para o biênio 2023/24. Rosana foi aclamada para o cargo no final do processo eleitoral sucessório da entidade, depois de já ter ocupado os cargos de Primeira-Diretora Financeira e Primeira-Diretora Secretária. “Para aceitar esse novo desafio na minha vida, pensei bastante. Conversei com meus filhos e com meu sócio na empresa em que sou diretora e todos concordaram a me auxiliar nessa minha nova missão”, diz Rosana, que acrescenta: “com a chegada de uma mulher à presidência da entidade, temos uma quebra de paradigma. É sinal dos novos tempos, cada vez mais aberto para a inclusão e para o ESG”.

“Se ela conseguiu, eu também posso”

Chegar à presidência do CEISE Br é uma grande honra para Rosana, mas tem consciência que o novo cargo deixará seus dias ainda mais corridos. Ela já lida com uma agenda “maluca” há muito tempo.

Na casa de Rosana, em Sertãozinho, SP, todos já estão de pé antes das 5h da manhã. Ela faz questão de preparar o café-da-manhã. Toma o desjejum junto com os filhos, antes de dar a largada a cada dia de trabalho.

“Tenho um casal de gêmeos de 16 anos, que passa o dia no colégio.” Ela pode ter tido um dia daqueles, mas faz questão de, à noite, novamente sentar-se à mesa com os filhos para o jantar. Tomar as refeições em família é um momento sagrado. Além disso, sempre reserva um tempo especial para estar ao lado de seus pais, que já são idosos.

Uma boa gestão do tempo entre as várias tarefas da agenda é uma das características de Rosana. Afinal, ela é diretora-executiva da Telog – Soluções Integradas, uma das empresas logísticas com maior expertise no setor sucroenergético do país.

Hoje a Telog tem na carteira de clientes grandes empresas do segmento, como o Grupo São Martinho. E, quem diria, foi exatamente na colônia de trabalhadores da São Martinho onde Rosana passou toda a sua infância, junto com seu pai e seu irmão, que eram motoristas da usina.

No entanto, quando começou a estudar e a traçar sua carreira profissional, Rosana trilhou um caminho que parecia distante do mundo canavieiro. Formou-se em Letras e passou num concurso público no antigo banco estadual Nossa Caixa.

Mas quis o destino reaproximá-la de suas origens. Seu irmão havia iniciado uma empresa na área de transporte e logística. “Deixei minha carreira no banco e fui trabalhar com ele na empresa”, conta Rosana. Era o início da Telog e já se vão mais de vinte anos.

Além de ser diretora de uma empresa de logística, o fato de chegar à presidência do CEISE Br é uma grande conquista para uma mulher que, mesmo vindo de uma família humilde, soube construir sua história. “Por termos hoje a primeira mulher na presidência do CEISE Br, vamos deixar um legado. Outras mulheres vão olhar para gente e pensar: ‘se ela conseguiu, eu também posso’.”



Maior representatividade

Em seu primeiro discurso como presidente, Rosana enfatizou que a meta da nova diretoria é expandir e fortalecer as parcerias existentes, o quadro de associados e ampliar a representatividade do CEISE Br em âmbito nacional, indo além dos limites da região de Ser-tãozinho.

Outro objetivo da nova gestão da entidade é fomentar a participação feminina em todas as áreas da indústria de base. Um ponto de partida importante é fazer uma grande pesquisa em toda a cadeia, visando ter um termômetro exato da presença da mulher em todos os elos da indústria de base do setor sucroenergético.

Gestão participativa e Fenasucro & Agrocana 2023

Rosana conta que recebeu o apoio de toda a in-

dústria de base desde o momento que teve seu nome indicado para assumir a presidência da entidade. E desde que assumiu a presidência, nunca teve nenhum desconforto. “Pelo contrário, todos estamos unidos para o bem do CEISE Br e do setor”, destaca. Seu estilo de gestão é participativo. Por isso, busca um envolvimento ainda maior dos associados e de todos os diretores.

A primeira Fenasucro & Agrocana com Rosana no comando do CEISE Br promete trazer muitas novidades.

Uma das mudanças previstas será o lançamento da feira de 2023, que deverá ocorrer numa solenidade em Brasília (DF). “Um dos nossos compromissos é aproximar mais a feira de grandes nomes da política nacional, até porque nosso desafio é adotar estratégias focadas no desenvolvimento do setor”, conclui.

Ferroleto Válvulas tem mais de 50% de mulheres em seu quadro de colaboradores

Entre as mulheres que ocupam cargo de liderança no setor de indústrias de base está Samantha Calefi Gallo, diretora da Ferroleto Válvulas, empresa sediada em Ribeirão Preto e fundada por seu pai em 1989. Sua história na empresa começou em 1998, às vésperas de prestar vestibular. Era seu desejo ajudar a desenvolver o negócio da família, dessa forma, iniciou desempenhando algumas atividades nos departamentos administrativo e financeiro.

Mesmo dedicada ao negócio da família, para se aprimorar e ganhar experiência de vida, Samantha trilhou outros caminhos, por mais de 10 anos trabalhou na Agrishow, uma das maiores feiras de tecnologia agrícola do mundo, realizada em Ribeirão Preto, SP. Devido a sua fluência em italiano, seu trabalho era como tradutora no pavilhão ITA (Italian Trade Agency - agência do governo italiano com a missão de promover o intercâmbio comercial e tecnológico entre a Itália e demais países). Esse domínio do idioma, conquistado durante o tempo em que morou na Itália, aos 20 anos de idade, onde trabalhou em uma fábrica de costura convivendo com pessoas de diversas nacionalidades, o que lhe permitiu aprender a lidar melhor com as adversidades.

O conhecimento adquirido no curso de Administração de Empresas e pós-graduação em Controladoria e Finanças levou Samantha a ter novas ideias para a empre-



ARQUIVO PESSOAL

Samantha Calefi Gallo, diretora da Ferroleto Válvulas, representante das novas lideranças femininas nas indústrias de base

sa, que já se destacava por ser uma parceira estratégica de várias usinas e fabricantes de máquinas agrícolas.

Com a morte de seu pai, em 2012, Samantha passou a dirigir a empresa ao lado de seu marido, que também atuava na Ferroleto Válvulas, nas áreas comercial e estratégica.

Hoje, Samantha é Diretora da Ferroleto Válvulas e



por estar no setor desde nova, vê com satisfação o crescimento da presença feminina em cargos de operação e liderança. “Falo de um lugar de privilégio porque estou em uma empresa que ajudei a construir, embora me sinta desafiada todos os dias como qualquer pessoa que tem a responsabilidade de gerir uma empresa. No entanto, essa presença feminina influencia e encoraja outras mulheres a buscarem espaço e entregarem resultados com competência. O número ainda é pequeno, mas estamos no começo, pois temos muito espaço para ocupar ao lado

dos homens. Lugar de mulher é onde ela tem capacidade de estar”, defende.

Segundo ela, é preciso dar oportunidade para as mulheres. Sua empresa, por exemplo, tem mais de 50% de mulheres em seu quadro de colaboradores. “Também sempre que tenho oportunidade, indico e valorizo o trabalho de uma mulher para as nossas empresas parceiras. Temos que trabalhar com essas iniciativas dentro e fora das empresas”, ressalta. Pelo jeito, se depender das mulheres, o futuro das indústrias de base está garantido.

Marie Egashira superou o preconceito e hoje gerencia a área administrativa de 14 dos 35 parques de bioenergia da Raízen



Marie Egashira, Gerente Serviços às Operações, responde por aproximadamente 550 colaboradores, dos quais 55% são do sexo feminino

O preconceito de gênero enfrentado no início de sua vida profissional serviu de “combustível” para que Marie Egashira provasse sua competência e, com isso, conseguisse agregar mais valor para a companhia em que trabalhava na época. “Eu poderia ter desenvolvido comportamentos masculinos para me posicionar, mas não segui esse caminho. Aprendi a trabalhar com adversidades, ser firme e saber me posicionar de forma correta, desmitificando o receio de conflitos, entendendo que eles podem ser positivos”, salienta a profissional.

Formada em contabilidade e com MBAs nas áreas de gestão empresarial e de tecnologia no agronegócio, Marie chegou a estagiar na Caixa Econômica Federal, um período que, segundo ela, foi de grande aprendizado. “Tive oportunidade de me relacionar com pessoas em momentos difíceis, o que me fez refletir e aprender muito com elas.”

Em 1998, entrou como trainee em contabilidade em uma usina da Cosan, atual Raízen. Rapidamente, galgou os degraus da companhia, se tornando líder em pouco tempo. Atualmente, ocupa o cargo de Gerente Serviços às Operações, sendo responsável por 14 dos 35 parques de bioenergia do Grupo. Suas tarefas incluem a gestão de toda área administrativa dessas unidades, bem como o apoio imediato às áreas produtoras e relações institucionais.

Atualmente, nove pessoas atuam diretamente sob sua liderança, sendo quatro mulheres. Indiretamente, Marie responde por aproximadamente 550 colaboradores, dos quais 55% são do sexo feminino. “Um dos focos do meu trabalho é promover a diversidade, além de desenvolver lideranças com os valores conectados com o propósito da Raízen.”

Marie construiu sua carreira profissional buscando inspirar e abrir caminhos para outras mulheres no agronegócio, passando a mensagem de que todas podem trilhar o mesmo caminho.

Na visão da profissional, o setor canavieiro evoluiu bastante no tema diversidade nos últimos anos, principalmente pelo fato de que as empresas já perceberam os grandes benefícios proporcionados por ela. “Para mim, é um caminho sem volta. As mulheres, em sua maioria, trazem habilidades importantes para o ambiente de negócios, como melhor equilíbrio entre a vida pessoal e profissional; maior resiliência; capacidade de ouvir mais genuinamente e, conseqüentemente, ser mais flexíveis; maior fluidez do trabalho em equipe; além de menos vícios e paradigmas. A mulher está sempre em constante mudança e aberta ao novo. Tudo isso traz enormes contribuições para o todo.”

Thais Fornícola Neves a primeira mulher a assumir o cargo de Diretora de Operações Agroindustrial na Raízen

Dizem os especialistas que uma forma de ter harmonia entre as áreas agrícola e industrial de uma usina é criar a função de diretoria agroindustrial, aonde um profissional de alto escalão com sabedoria irá coordenar as áreas. A Raízen Açúcar, Etanol e Bioenergia, criou esse departamento. Também dizem que a mulher é mais agregadora, entre outras qualidades. E a Raízen já colocou duas mulheres nesta função.

Thais Fornícola Neves é a primeira mulher a assumir a Diretoria de Operações Agroindustrial no Negócio de Etanol, Açúcar e Bioenergia da Raízen. Thais é Engenheira eletricista formada pelo Instituto Mauá de Tecnologia e tem MBA em gestão de Negócios na EADA Barcelona, casada e mãe de dois meninos.

Começou sua carreira em uma consultoria americana de processos e sistemas e sua jornada na Raízen iniciou há treze anos, ao integrar o time de RH da Cosan. Sempre com foco em transformação de pessoas e processos passou pelas áreas de suprimentos, processos de RH, gestão de contratos, manutenção automotiva, governança corporativa e área de operações agroindustriais e logística.

De lá para cá foi conquistando posições, como a de gerente de Manutenção Sênior e gerente Sênior de Governança e Projetos. E foi quebrando tabus, tornou-se a primeira mulher gerente de polo industrial na Raízen.

No início de 2021, Thais quebrou mais um pa-

radigma, ao assumir o posto de primeira mulher a ser Diretora de Operações Agroindustriais para Etanol, Açúcar e Bioenergia da Raízen. “A evolução da tecnologia no campo, aliada ao alto nível de excelência operacional que a Raízen trabalha, exige acompanhamento próximo da operação e implementação de projetos que mudam o nível da entrega. É exatamente isso que gosto muito de fazer – transformar os processos e as pessoas em busca de excelência operacional”, salienta Thais.

Em sua atual função é responsável pelo P&L de cinco unidades produtoras de açúcar, etanol e bioenergia incluindo a planta de etanol de 2ª geração instalada em Piracicaba. Lidera um time de mais de 3000 pessoas, colocando-as no centro da estratégia da empresa, em busca de produzir cana e produtos de alta qualidade com muita eficiência, energia e segurança.

Em defesa da equidade de gênero

Thais também se destaca por seu empenho por mais mulheres no agronegócio. “O cenário está mudando, mas há um longo caminho a ser percorrido”, afirma Thais ao comentar a presença feminina em unidades e grupos sucroenergéticos brasileiros. “O segmento ainda é bastante intimidador, mas aos poucos estamos conseguindo desconstruir o paradigma de que apenas homens podem assumir estas posições.”

Apresenta-se como uma voz ativa em defesa da classe, para disseminar o conceito, criou a página no Instagram @vamosjuntasnoagro. Thais ressalta que o protagonismo não pode ser apenas de uma ou duas mulheres. É preciso vários exemplos para atingir um público maior. “Uma vez por mês, reservo um espaço na minha agenda para trabalhar essa questão. Compartilho minha história, incentivando as mulheres a apostar no mundo agro e assumir cargos de liderança no setor.”

Seu trabalho, liderança e empenho pela equidade de gênero vem sendo reconhecidos, Thais fez parte da lista da revista Forbes sobre as 100 mulheres mais influentes do Agro em 2021, envolvendo a produção de alimentos, pesquisa, empresas, foodtechs, consultorias, instituições financeiras, política, entidades, e influenciadoras digitais. Está Thais Fornícola Neves, Diretora de Operações Agroindustriais para Etanol, Açúcar e Bioenergia da Raízen.

DIVULGAÇÃO RAÍZEN



“Aos poucos estamos conseguindo desconstruir o paradigma de que apenas homens podem assumir estas posições”, diz Thais





Mulheres e as inovações

As mulheres são mais abertas ao novo. Nada mais natural, com as inovações no campo, a força bruta deixou de ser condição para contratação, perdeu o lugar para a capacidade. E, ao inovar, as mulheres colocam a cana-de-açúcar em outro patamar

Luciana Paiva, Diana Nascimento e Leonardo Ruiz

Marisa Lima Coral é uma das responsáveis pela transferência de tecnologia para a primeira planta de etanol 2G da Raízen

No dia 22 de julho de 2015, a Raízen fez história ao inaugurar a primeira planta de etanol de segunda geração (E2G) em escala comercial do mundo, instalada no parque de bioenergia da Costa Pinto, de Piracicaba, SP. Também chamado de bioetanol, etanol verde ou etanol celulósico, o E2G possui o potencial para elevar em cerca de 50% a capacidade de produção de etanol do Grupo, sem a necessidade de adicionar um hectare de terra, uma vez que ele é produzido a partir dos resíduos restantes do processo de fabricação do etanol comum (E1G) e do açúcar.

Bióloga, mestra em engenharia de bioprocessos e doutora em física aplicada a bioenergia, Marisa Lima Coral foi uma das cientistas da empresa dinamarquesa Novozymes responsáveis pela transferência de tecnologia do E2G (escala laboratorial) para a planta da Raízen, companhia pela qual foi contratada em 2016 para atuar como coordenadora de desenvolvimento E2G e que, posteriormente, a promoveu a gerente de processos e desenvolvimento E2G, cargo que ocupa até os dias de hoje.

Natural de Alpinópolis, MG, Marisa hoje atua de forma corporativa dentro dos parques de bioenergia da Raízen, onde faz a gestão de um time de engenheiros e especialistas com três escopos principais: (1) acompanhamento da performance e governança da primeira planta de E2G em operação, suportando o ramp-up da produção, por meio da otimização e melhoria contínua do processo, para aumentar a eficiência, a disponibilidade da planta e a redução de custos; (2) desenvolvimento de novas tecnologias para otimização do pacote de tecnologia E2G da Raízen, junto a parceiros estratégicos, com foco no curto e médio prazo; e (3) liderança da engenharia conceitual e gestão técnica para garantir as aprovações necessárias dos projetos das 20 futuras plantas de etanol celulósico do Grupo, fazendo a interfa-



DIVULGAÇÃO RAÍZEN

Marisa Lima Coral, gerente de processos e desenvolvimento E2G

ce e promovendo a integração entre as diferentes áreas.

Marisa conta que, ao sair da Novozymes, uma empresa de biotecnologia com alta presença feminina em diferentes níveis, para adentrar o mundo da cana-de-açúcar, dominado por agrônomos do sexo masculino, sentiu a necessidade de promover um certo desequilíbrio entre sua vida pessoal e profissional para conquistar seu espaço e a confiança e credibilidade de seus colegas e gestores de outras áreas.

“Por outro lado, sempre tive o reconhecimento direto das minhas lideranças e autonomia para fazer o que acreditava e como eu acreditava. Fui a terceira gerente em EAB (Açúcar, Etanol e Bioenergia) numa planta industrial da Raízen e, comparando com outras organizações mais horizontais, tive um crescimento acelerado, com bastante exposição e canal aberto com a alta liderança.”

Atualmente, Marisa afirma que um de seus propósitos de vida é gerar um impacto positivo para as futuras gerações. “Eu tenho muito orgulho de liderar e contribuir para projetos que realmente estão redefinindo o futuro da energia, promovendo um país cada vez mais sustentável.”

A primeira mulher do agronegócio a ser certificada para operar VANTs

Em 2021, aos 29 anos, Karoline Eduarda Lima Santos, analista de Dados e Geotecnologias Agrícolas da Atvos, que atua no escritório de Campinas, em São Paulo, se tornou a primeira mulher do agronegócio a ser certificada para operar VANTs (Veículos Aéreos Não Tripulados) na categoria de voos BVLOS (sigla em inglês para Além da Linha Visada de Visual) acima de 400 pés,

o que implica em aproximadamente 121 metros. Aprovada pela ANAC (Agência Nacional de Aviação Civil), ela atua no mapeamento de áreas cultivadas com cana-de-açúcar. Para obter a habilitação, Karoline realizou provas teórica e prática que incluem estudo de conhecimentos técnicos sobre aviação, meteorologia, regulamentação e navegação aeronáutica, escopo semelhante ao aplicado



a pilotos comerciais de aeronaves tripuladas, além das horas de voos necessárias para a certificação. “Foi um processo desafiador, mas gratificante”, lembra.

Graduada em Gestão e Análise Ambiental pela UFSCAR, o interesse pelos drones começou no estágio realizado na Embrapa, na área de agricultura de precisão, em 2014. Começou a trabalhar na Atvos em 2018 como auxiliar administrativo e, no ano seguinte, já era Analista Pleno em Geotecnologia. Hoje, Karoline é responsável pela gestão das cinco aeronaves da Atvos e é apaixonada pelo que faz. “Tive contato com drones quando estava na faculdade e quando entrei na Atvos vi que poderia juntar dois assuntos de interesse: plantas e drones. Quando vou às usinas, sou conhecida como ‘a pilota’. Isso traz uma grande responsabilidade, ao mesmo tempo que vejo como uma forma de incentivo para que outras mulheres possam atuar na área”, diz.

Por falar em incentivo, Karoline frisa que esse é um ponto importante e que faz diferença. “Tive apoio da minha família e de meus líderes. Aliás, foi por incentivo de um líder que me preparei e busquei a certificação, ele me abriu os olhos para essa oportunidade”, lembra.

Seu empenho e sucesso são exemplos que pro-



DIVULGAÇÃO ATVOS

Karoline Eduarda Lima Santos, analista de Dados e Geotecnologias e operadora de Veículos Aéreos Não Tripulados

vam a capacidade da mulher em ocupar todos os cargos e funções existentes no setor. Para tanto, a participação dos homens se faz necessária. “Os líderes ou aqueles que ocupam cargos maiores devem incentivar as mulheres. Ter mulheres na área de inovação é inspirador e tenho percebido que a área de inovação no campo tem sido majoritariamente feminina, as mulheres estão ganhando novos espaços.”

Líder do setor de Qualidade Agrícola do Grupo Aralco acumula mais de 14 mil seguidores no Instagram

Em seu dia a dia nos canaviais da Aralco, na região paulista de Araçatuba, Maria Barros, Líder do setor de Qualidade Agrícola, busca desenvolver as melhores práticas e aplicar soluções inovadoras para alcançar um canavial com alto desempenho. Maria é uma profissional aberta às inovações, inclusive às voltadas para a área de comunicação.

Se tornou uma blogueira de sucesso no Instagram ao compartilhar com seus mais de 14 mil seguidores seu trabalho em meio aos canaviais onde atua. Seja em postagens no feed ou em stories, a profissional possui grande engajamento com seu público, formado em sua maioria por homens e mulheres que também atuam no setor sucroenergético nacional. “Posto o dia a dia da Maria, tudo o que ela sabe, estuda e aprendeu”, comenta ela, que fala com naturalidade sobre os mais diversos assuntos que permeiam a cadeia produtiva da cana-de-açúcar, do preparo de solo a colheita mecanizada.

Com apenas 30 anos, Maria se destaca como uma das principais influencers digitais do setor canavieiro,



ARQUIVO PESSOAL

Maria Barros, a blogueira da cana-de-açúcar



Solidaridad

**ENGAJANDO CADEIAS PRODUTIVAS
PARA UM DESENVOLVIMENTO RURAL
COM SUSTENTABILIDADE E EFICIÊNCIA.**



Saiba mais:

www.solidaridadsouthamerica.org/brasil



[/company/fundacaosolidaridad](https://www.linkedin.com/company/fundacaosolidaridad)



[@fundacaosolidaridad](https://www.instagram.com/fundacaosolidaridad)



[/solidaridadlatam](https://www.facebook.com/solidaridadlatam)

termo que se popularizou nos últimos anos com a expansão do uso das redes sociais pela população. Como o próprio nome já diz, os influencers são criadores e criadoras de conteúdo digital que levam informação e influenciam – de maneira positiva – hábitos e comportamentos de seu público.

“O sucroenergético ainda é um segmento bastante masculino, mas a presença feminina está em uma crescente. Por conta disso, um dos meus objetivos como influencer é mostrar que nós, mulheres, podemos sim fazer parte desse mundo”, salienta a profissional, que conta receber diariamente dezenas de mensagens de mulheres lhe perguntando como podem se tornar “canavieiras” também.

O trabalho de Maria no mundo digital, inclusive, tem lhe rendido convites para eventos, lives e parcerias com empresas do setor. Em 2022, por exemplo, ela foi convidada para ser uma das embaixadoras digitais da Fenasucro & Agrocana, principal feira de bioenergia do Brasil. Recentemente, a influencer também firmou parceria com duas grandes multinacionais do setor de defensivos agrícolas para divulgação de suas soluções.

Maria conta que o interesse pelo agronegócio começou cedo. Aos 17 anos, ingressou na ETEC Paulo Guerreiro Franco, de Vera Cruz/SP, para se formar técnica agrícola. Sua primeira oportunidade no setor ocorreu em uma usina na região paulista de Pompeia, onde foi contratada para ser analista de qualidade. Posteriormente, recebeu um convite para ingressar no Grupo Aralco, companhia que, pouco tempo depois, lhe promoveu a líder do setor de qualidade agrícola.

Atualmente cursando agronomia na Unopar - Campus Araçatuba, Maria não é a única de sua família a “viver” em meio aos canaviais. Suas duas irmãs mais novas também atuam em empresas do setor. Marina Barros já passou por diversas usinas, como Clealco, Tereos e Grupo Aralco, e hoje trabalha como líder de tratamentos culturais na Viterro Bioenergia, de Junqueirópolis, SP. Já a caçula Mariana Barros exerce a função de eletricista de tecnologia operacional no parque de bioenergia Destivale, pertencente à Raízen e localizado em Araçatuba, SP.

Para conhecer a página da Maria Barros no Instagram, acesse: https://www.instagram.com/bloguer_cana/

A mulher que mapeia e desvenda as linhas dos canaviais

Nos canaviais as máquinas se comunicam, pensam, calculam, medem, analisam, apresentam o magnífico show da agricultura de precisão. O geoprocessamento produz e analisa dados espacialmente referenciados, permitindo planejar adequadamente uma propriedade rural, agilizando e dando sustentação para tomadas de decisão adequadas.

O geoprocessamento associado às técnicas atuais de mapeamento – topografia/geodésia, utilização de fotografias aéreas, imagens de satélite, GPS (Sistema de Posicionamento Global por Satélite) –, torna possível a aquisição de mapas temáticos e a quantificação de áreas, como por exemplo: áreas de agricultura, pastagem, campo nativo, reflorestamentos/florestamentos, áreas degradadas, bem como outras formas de utilização.

Este é o universo de Márcia Viotto Darci Gonçalves, Supervisora de Geotecnologias Corporativa da Cocal, nas unidades Paraguaçu Paulista e Nandiba, SP. Graduada em Engenharia Cartográfica pela UNESP de Presidente Prudente e com MBA em Gestão Ambiental pela FSA – Fundação Santo André. Márcia é paulista, natural de Osvaldo Cruz e já atuou como Engenheira Cartógrafa, Consultora Técnica em Sistemas de Informações



Márcia Viotto Darci Gonçalves, Supervisora de Geotecnologias Corporativa na Cocal

Geográficas e Analista Ambiental.

Passou a ser mulher da cana-de-açúcar em 2014, quando foi contratada como Supervisora de Geotecnologias, na Atvos – Polo São Paulo. Sua transição para a Cocal ocorreu durante a pandemia, está na empresa desde

maio de 2021. Profissional de uma área inovadora, com mente direcionada ao aproveitamento de todo potencial da cana, casou-se muito bem com uma empresa como a Cocal que é referência em sistema de conservação ESD - Escoamento Superficial Difuso (com mais de 60% de sua área agrícola com o sistema implantado), que investe em novos produtos e na economia circular.

Essa sintonia entre a Márcia e Cocal ficou ainda melhor quando entrou na empresa e percebeu que a participação feminina era bastante representativa. “E vejo que essa participação vem conquistando cada vez mais espaço, inclusive em oportunidades de gestão e liderança. Quanto ao setor, as mulheres vêm perseguindo mais oportunidades e as empresas estão se reinventando na gestão de pessoas, trabalhando temas de equidade de gêneros e criando mais oportunidades para as mulheres”, observa.

Márcia comenta que, quando olhamos para o ce-

nário do setor bioenergético brasileiro se vê que hoje a participação feminina ainda é pequena, pouco mais de 10% e em sua maioria em setores administrativos. “Mas diferente do passado onde as oportunidades eram poucas e o preconceito ainda era grande, temos a nosso favor organizações mais alinhadas ao ESG, que buscam criar agendas efetivas de equidade, diversidade e inclusão na cadeia da cana-de-açúcar e que oferecem oportunidades em diversos setores e níveis hierárquicos.”

Ela acredita em um cenário futuro muito positivo. “Pois nós mulheres somos capazes de construir conexões estratégicas que fortalecem as organizações na busca de melhores resultados. Gradualmente seremos mais representativas, nos tornaremos um maior número de mulheres no setor, conquistaremos mais espaços e, conseqüentemente, mais e melhores oportunidades”, prevê. Melhor acreditar, porque de mapas, dados, coisas que fazem o futuro, ela é especialista.

Mestra e doutora em engenharia agrônômica, Célia Silva dos Santos abandonou o comércio para atuar no planejamento agrícola da Usina Coruripe

O Centro de Inteligência Agrônômica (CIA) da Usina Coruripe (matriz) em Alagoas é um dos responsáveis pelo aumento nos números de produtividade agrícola (TCH) da unidade. Nesta safra, por exemplo, a Coruripe está destinando parte de sua matéria-prima para processamento em outras usinas da região, pelo fato de o alto volume de cana-de-açúcar ultrapassar a capacidade instalada de seu parque industrial.

Nascida em Teotônio Vilela, município localizado na mesorregião do Leste Alagoano, Célia Silva dos Santos é uma das responsáveis pelo setor, exercendo atualmente o cargo de Engenheira Agrônoma Jr. Entre suas atividades diárias, destacam-se o geoprocessamento e sensoriamento remoto dos canaviais com foco em NDVI e NDWI, levantamento de pragas e doenças, estimativa de produtividade e planejamento agrícola.

Antes de ingressar na Coruripe, porém, Célia trabalhava como comerciante na região. Um claro “subaproveitamento” do potencial da profissional, técnica em agropecuária pela Escola Agrotécnica Federal de Satuba; graduada em Engenharia Agrônômica pela Universidade Federal de Alagoas (UFAL) e mestra e doutora em Engenharia Agrícola pela Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE).



ARQUIVO PESSOAL

Entre as atividades diárias de Célia, destacam-se o geoprocessamento e sensoriamento remoto dos canaviais

Célia conta que retornar à Usina Coruripe era um sonho de infância, uma vez que a unidade foi seu lar até os nove anos de idade, época em que seu pai integrava o quadro de colaboradores da companhia. “Foi esse fato, inclusive, que me impulsionou a escolher o curso de agronomia. Hoje, me sinto extremamente feliz em atuar na minha área, fazer parte da Coruripe e contribuir com o desenvolvimento do setor.”



A primeira mulher a assumir a função de Gerente de Planejamento e Desenvolvimento Agrônômico na Raízen

As pioneiras do setor abriram caminho para uma nova geração de mulheres que chega aos canaviais. Independentes, conectadas, qualificadas, e, principalmente, com menor peso do preconceito. Não significa que enfrentam poucos desafios, mas pelo menos vivem em um mundo onde a eficiência começa a ser mais valorizada do que o gênero, inclusive na escolha de líderes. É o que acontece com Fabiana Ascencio, primeira gerente mulher na área agrícola na Raízen e depois a primeira mulher a ocupar o cargo de Gerente de Planejamento e Desenvolvimento Agrônômico também na Raízen.

Desde criança, Fabiana tinha uma forte paixão pela agricultura. Gosto que adquiriu ao acompanhar seu pai e o avô na produção de café e cana. “Quando adolescente não tinha dúvidas que queria seguir esse caminho e fazer parte de um setor que gera alimentos ao mundo”, conta. O primeiro passo para realizar seu objetivo foi se tornar Engenheira Agrônoma, depois fez MBA em Agronegócios e Gestão da Produção. A força para encarar os obstáculos que encararia, principalmente por ser uma mulher atuando em ambiente masculino, veio muito do apoio e incentivo de sua mãe.

Começou sua carreira atuando em uma Associação de Fornecedores de cana, um ano depois iniciou sua trajetória em usinas. “Em abril de 2010, ingressei na ainda Cosan. No primeiro momento não para atuar na minha área de formação, mas era a oportunidade de fazer parte da maior empresa do setor bioenergético. Valia a pena. Fiquei por três anos trabalhando com ferramentas da qualidade na área de CCT (corte, carregamento e transporte) na região de Araçatuba inicialmente e depois em Araraquara”, relembra

Em 2013, Fabiana, recebeu um convite para área de desenvolvimento agrônômico, setor que atua até hoje. Passou pelas unidades da Raízen nas regiões de Araraquara, Ipaussu, de novo em Araraquara e no corporativo como Especialista em Nutrição de Plantas.

Atualmente é gerente no Polo Piracicaba. “Assumi o cargo de Gerente de Planejamento e Desenvolvimento Agrônômico em outubro de 2020 para participar do “Projeto” de recuperação de produtividade agrícola no Polo. A jornada é intensa, mas tem sido muito gratificante, pois estamos conseguindo construir um legado com



ARQUIVO PESSOAL

Fabiana Ascencio também foi a primeira gerente mulher na área agrícola na Raízen

ótimos resultados através das pessoas. Nosso desafio na agrícola é alavancar o TCH que estava abaixo 60 toneladas por hectare para 82 (esse é potencial produtivo nessa região)”, informa.

Segundo Fabiana, alavancar a produtividade dos canaviais é, sem dúvida, a função mais desafiante de sua missão, tanto como Engenheira Agrônoma, como Líder. “Como agrônoma, a dificuldade ocorre pela complexidade e diversidade de solos na região, que exigem mais planejamento e momento adequado para realizar as operações. Como gestora, o desafio é promover uma transição muito importante no setor, que é trabalhar a diversidade de gênero, idade e raça. Estimulando o respeito e a integração, promovendo um clima mais harmônico, que reflete em ganhos agrônômicos. Convergir toda essa pluralidade de pensamentos e formas de fazer, respeitando as particularidades, anseios e trajetória de vida de cada indivíduo, me motiva todos os dias.”

Neste ano, Fabiana completa 13 anos de Raízen. Segundo ela, o trabalho é tão dinâmico e inovador, que nem parece que já está há tanto tempo. A cada hora aprende algo novo, contribuindo para seu crescimento profissional e pessoal.



Smart Machines impulsionam o trabalho de mulheres no meio rural

Tecnologia desenvolvida pela Grunner nasceu nos canaviais para facilitar a vida no campo, não só das mulheres, mas de todos os trabalhadores rurais

Uma das mais recentes inovações na área de automação e que chama a atenção por facilitar o trabalho de mulheres e homens do mundo agrícola e reduzir custos, nasceu nos canaviais de Lençóis Paulista, município de SP. Motivados pela necessidade de solucionar a imprecisão no controle de tráfego dos caminhões transbordo que circulavam em sua propriedade, que prejudicavam a produtividade, os irmãos Henrique e Mateus Belei, sócios-proprietários da agrícola AgroCana Caiana, resolveram estudar a fundo a anatomia das máquinas que operavam na lavoura. Três anos de testes e alguns protótipos depois, eles haviam criado sua própria tecnologia de direção semiautônoma.

Em 2013, o veículo já estava operando na colheita mecanizada de cana crua na propriedade. Os resultados foram tão satisfatórios que a mesma engenharia começou a ser aplicada para fora de transbordo de cana da empresa, pois além de aumentar a produtividade dos canaviais pelo controle de tráfego, a tecnologia também entregou redução no consumo de combustível, com consequente diminuição das emissões de CO², menor custo com reparo e manutenção e eliminação de erros por falha humana.

Tecnologia Grunner ganha o mundo - A tecnologia chamou a atenção da Mercedes-Benz, já que a inovação havia sido instalada em seus caminhões Axor 3131 e Atego 2730. A empresa nunca havia visto um projeto como aquele, nem mesmo em feiras da Europa. E foi aí que surgiu a proposta de uma parceria. Nascia, naquele momento, a Grunner, uma empresa de tecnologia do campo para o campo criada pelos sócios-proprietários da AgroCana Caiana exclusivamente para embarcar a tecnologia Grunner nos caminhões fora de estrada da Mercedes-Benz.

Conselheira da Grunner e sócia-proprietária da AgroCana Caiana, Lívia Belei explica que a Grunner é hoje uma empresa fornecedora de Smart Machines, entregando aos clientes uma máquina com direção semiautônoma, com alta tecnologia embarcada e totalmente pronta para o trabalho no campo, seja na colheita da cana-de-açúcar, aplicação de vinhaça ou fertilizantes sólidos, entre outras operações agrícolas.

Segundo ela, a automação ofertada pela Grunner auxilia o dia a dia dos operadores ao mesmo tempo em que impulsiona a introdução de mais mulheres na atividade, uma vez que a cabine das máquinas passou a funcionar como um escritório remoto. À operadora, cabe controlar os indicadores e fazer as manobras de cabeceira. De resto, é por conta do equipamento. Isso traz não somente mais facilidade, mas também maior conforto e segurança aos colaboradores. “As mulheres estão conquistando seu espaço nesse meio, e acredito que a Grunner tem contribuído fortemente nessa missão.”

Lívia conta que sua paixão pelo campo começou desde cedo. Aos 12 anos já ajudava o pai nas contas da AgroCana Caiana. Na fase adulta, após sua graduação em administração, tornou-se uma peça ainda mais intrínseca à companhia. Com a fundação da Grunner, passou a dividir seu tempo entre as duas empresas, sendo um de seus focos de trabalho a equidade de gênero, não apenas internamente, mas no setor sucroenergético como um todo.

Uma entre as diversas presenças femininas da Grunner, responsável pelo marketing da empresa, Roberta Oliva Frolini Galassi salienta que constantemente



“As mulheres estão conquistando seu espaço nesse meio, e acredito que a Grunner tem contribuído fortemente nessa missão”, diz Lívia



recebe mensagens de mulheres que atuam no campo exaltando o trabalho das Smart Machines. “Nossas máquinas são as parceiras de trabalho dessas mulheres. O zelo e o carinho delas é de encher os olhos.”

Ela frisa ainda que as pessoas de fora não têm

dimensão do nível de tecnologia existente no agro nacional. “A Grunner é prova disso. É uma empresa que nasceu no campo e que cria tecnologias para facilitar a vida na lavoura, não só das mulheres, mas de todos os trabalhadores rurais brasileiros.”

Alice no país da cana-de-açúcar

DIVULGAÇÃO SOLINFTEC



Leslie Gonzalez é uma das mentes por trás da “Alice”, inteligência artificial que fala com operadores e gestores, tornando as operações agrícolas mais eficientes do início ao fim

Produtora rural, analista de dados e gestora. Com um conhecimento ímpar das mais diversas operações agrícolas, do pré-plantio ao pós-colheita, ela gerencia mais de 12 milhões de hectares pelo mundo, tomando 35 mil decisões por dia e fazendo mais de seis mil transações por segundo. Seu nome? Alice, a Inteligência Artificial (IA) da Solinftec que está levando as lavouras mundiais para uma nova era.

Sem pausa para descanso ou para tomar aquele cafezinho, a Alice trabalha 24 horas por dia, sete dias na semana e 365 dias por ano. Sua voz – seja em português, inglês ou espanhol - atravessa continentes, chegando ao interior de tratores, colhedoras e colheitadeiras onde guia com precisão os operadores, coordenando e corrigindo em tempo real cada operação. “Tem uma mulher falando que estou colhendo muito lento e que a produção vai cair. Quem é?”, perguntou uma vez um colaborador ao seu líder pelo rádio. “É a Alice”, respondeu.

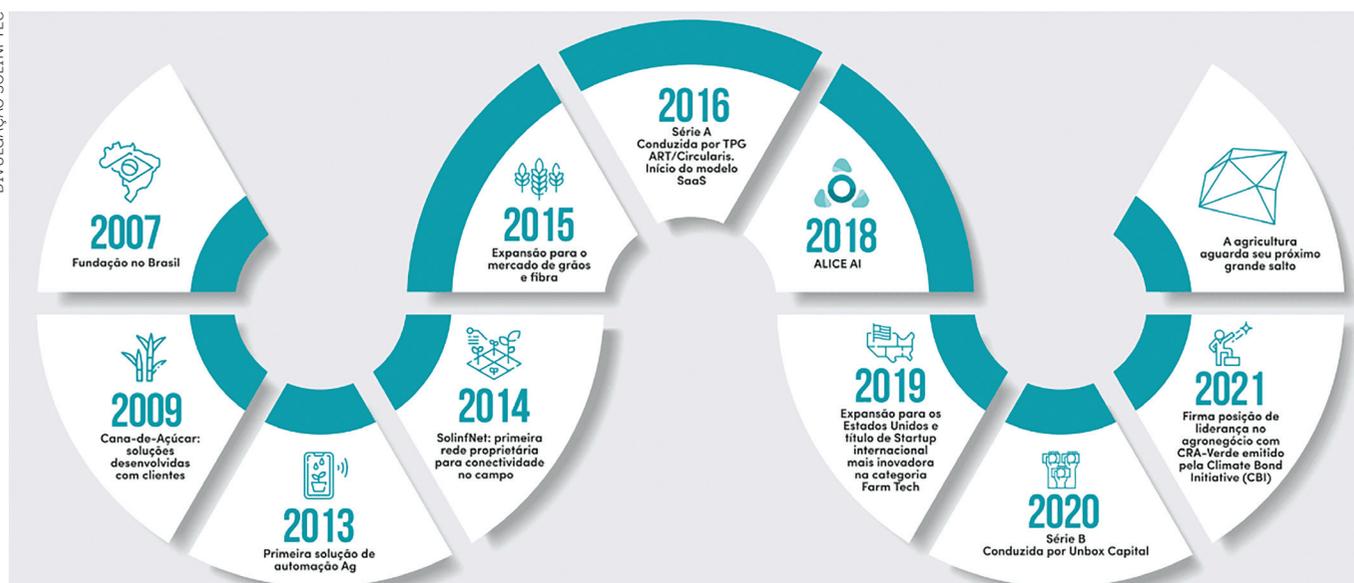
Com a Alice, não tem desculpa. Integrada a todos os processos da fazenda, do campo ao escritório, ela vai além do sim ou não, ela mostra quando e como. Ela também não exibe dados soltos para que o operador arrisque sozinho, ela aponta a melhor decisão a ser tomada

em cada etapa da operação, com correção em tempo real, caso as condições mudem de uma hora para outra. Seu objetivo é trazer maior produtividade e menores riscos e custos. Resumidamente, ela não apenas entende do seu negócio como você. Ela também preza por ele como você.

De mulher para mulher - Uma mulher multifuncional como a Alice só poderia ter sido criada por uma igual. Cubana e apaixonada pela cultura canavieira, Leslie Gonzalez é uma das mentes por trás da inteligência artificial da Solinftec. Engenheira em telecomunicações e eletrônica, chegou a ministrar aulas de eletrônica digital em uma universidade, mas após realizar alguns projetos junto a um grupo local de engenheiros de automação, optou por abandonar a docência e se aliar a eles na criação de uma empresa de IA e SaaS (software como serviço) para o agronegócio.

Fundada em 2007 com foco em cana-de-açúcar, a Solinftec começou sua atuação em território nacional como uma empresa de automação, instalando computadores de bordo em transbordos, colhedoras e caminhões. Com o tempo, suas soluções foram ganhando escopo ao passo em que era adicionada inteligência a elas. O grande divisor de água foi a criação, em 2014, da SolinfNet, a primeira rede proprietária para conectividade no campo, que passou a permitir uma comunicação em tempo real entre as máquinas e os escritórios mesmo sem a presença de redes móveis de internet.

Com essa expansão, Leslie percebeu que a criação de uma inteligência artificial para o campo tinha se tornado possível, uma vez que as máquinas haviam ganhado alto poder de processamento e a quantidade de dados gerados era exponencial. “Os primeiros passos da Alice foram mais contidos. No início, ela era apenas uma interface que entregava dados para os produtores e operadores de forma simples. Era como uma assistente virtual que poderia responder questionamentos rápidos, sem que fosse necessário abrir extensos relatórios para procurar determinada informação.”



Com uma boa aceitação inicial, Leslie, juntamente com sua equipe, começou a ampliar o escopo da IA. “Demos início ali ao desenvolvimento de sistemas mais complexos, como na capacidade da Alice de recomendar, em tempo real, a melhor estratégia baseada nos dados coletados.”

Lançada oficialmente em 2018, a Alice é uma inteligência artificial que está presente em milhares de fazendas no Brasil e no mundo, garantindo que todo o processo funcione como uma engrenagem, independentemente do tamanho da propriedade, complexidade da cadeia ou marca dos equipamentos. Em média, é possível elevar em 30% a produtividade e eficiência das fazendas apenas com a adoção da tecnologia.

Agora, parte do desafio é conseguir que os clientes acreditem no algoritmo e aceitem as recomendações, observa Leslie. Segundo a executiva, é comum que a Alice tome alguma decisão que, à primeira vista, pareça estranha ou sem sentido, como liberar um transbordo que ainda não atingiu 100% de sua capacidade para melhorar a eficiência do processo. No entanto, ela frisa que, se a Alice recomendou, é porque é a melhor opção. “Escolhemos uma voz feminina exatamente por acreditar que os operadores do sexo masculino se sentiriam mais confortáveis em acatar as decisões vindas de uma mulher”.

Felizmente, a profissional salienta que certas barreiras já foram superadas, muito em função do alto valor agregado da tecnologia, que possibilita decisões instantâneas e assertivas, baseadas em um volume de dados tão massivo que seria impossível de ser analisado pela mente humana. “Dezenas de usinas possuem centros de operações agrícolas. Mas são apenas alguns

especialistas analisando dados em uma tela e tentando encontrar a melhor solução para cada caso. A Alice, por outro lado, tem a capacidade de fazer seis mil transações por segundo, guiando cada operador no campo de forma personalizada, em tempo real, mesmo sem internet, ao passo em que fornece insights importantes para os gestores.”

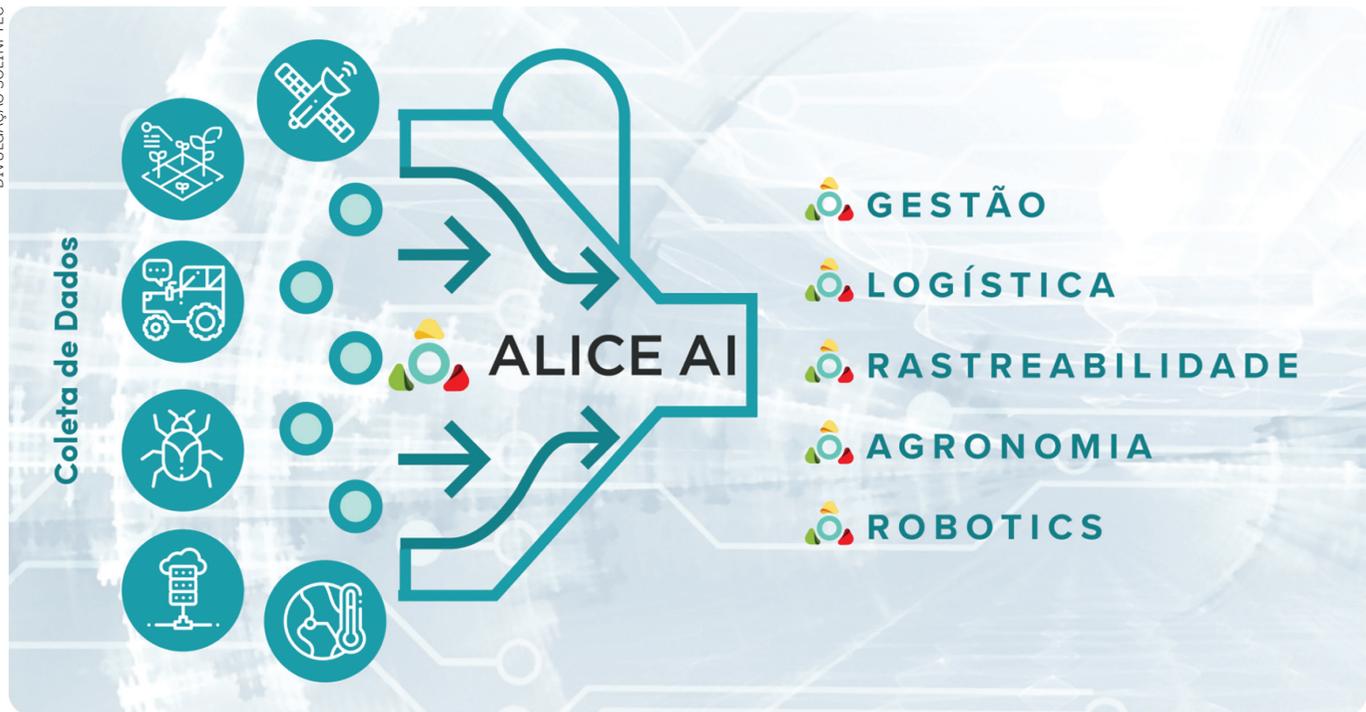
A cana-de-açúcar demorou para iniciar o processo de automação e informatização, mas agora...

Atual R&D Director da Solinftec, Leslie afirma que é um orgulho ver a evolução da Alice no mundo, uma inteligência artificial que demandou grande esforço físico e mental para seu desenvolvimento. “No começo da Solinftec, eu estava grávida e, mesmo assim, ia diariamente para o canal. Subia nas máquinas, colhia dados, fazia os testes, voltava para casa e programava madrugada adentro. No dia seguinte, a rotina seguia a mesma.”

Na visão de Leslie, a cana-de-açúcar foi um dos setores que mais demorou para iniciar o processo de automação e informatização. “Contudo, parece que já acertamos nossa rota e entramos de cabeça nesse universo.” Para a profissional, tecnologias como a Alice serão vitais para solucionar um dos grandes desafios da humanidade: produzir alimentos para uma população mundial que cresce a cada dia sem que seja necessária a abertura de novas terras agricultáveis. “As inovações são parte da evolução, pois nos permitem fazer mais do que conseguiríamos apenas com as ferramentas que a natureza nos ofereceu”, reforça.

Atualmente, a Solinftec administra em tempo





Com a Alice, em média, é possível elevar em 30% a produtividade e eficiência das fazendas

real mais de 12 milhões de hectares no Brasil, Estados Unidos, Canadá e em países da América Latina. Além de cana-de-açúcar, possui forte operação no mercado de grãos, fibra e culturas perenes, como citros, café e

florestal. A empresa está sediada em Araçatuba, SP, e conta com mais sete escritórios regionais nas cidades de Sinop, Nova Mutum e Querência, no Mato Grosso, Luiz Eduardo Magalhães, na Bahia, e Balsas, no Maranhão.

Tecnologia inovadora, funcional, com designer e personalizada segundo as necessidades de cada cliente, “é coisa de mulher”

Berço da civilização ocidental e transbordando cultura em cada construção de seu território, a Itália vive um choque de eras. Passear por suas regiões é contemplar um passado histórico em meio a um presente inovador. Obras de Michelangelo, Rafael, Caravaggio e Sandro Botticelli hoje dividem espaço com tecnologias de ponta, que alçam o país europeu ao posto de um dos principais líderes em inovação do mundo.

Nascida em meio as máquinas e implementos agrícolas – um dos segmentos mais fortes da indústria italiana –, Antonia Vittoria Abalsamo é uma mulher alegre e bastante comunicativa. Ela conta que esse seu bom humor surgiu após se curar de dois cânceres. “Tive câncer de mama com 37 anos e aos 42 anos de pele (por tanta exposição a campo). A doença foi que me ensinou a tomar tudo com humor. Fico brava como boa italiana, mas depois de dois minutos, estou dando risadas.”

Antonia tem o meio rural e a inovação tecnológica como duas de suas paixões, fomentadas ao longo de

sua infância por seu pai, envolvido no ramo durante toda sua vida profissional. “Apesar de eu nascer e crescer em meio do negócio de meu pai, que vendia máquinas agrícolas. Ainda na Itália, quem acreditou no meu projeto, alentou e financiou o início de meu negócio, foi minha mãe, Vittória. Para o meu pai, o que eu queria fazer não era trabalho de mulher”, conta Antonia.

Formada em economia e ciência política, com especialização em custos industriais e importação e exportação, Antonia deixou o país europeu rumo à Argentina, onde fundou, em 1997, a Abalsamo Import-Export Maquinarias Agrícolas, pioneira na importação e vendas de máquinas para produções intensivas. Um dos destaques foi a fabricação das primeiras semeadoras de bandejas semiautomáticas e manuais da América Latina.

Cinco anos mais tarde, Antonia enxergou um mercado promissor no Brasil, onde fundou a Sathya Maquinarias, em Holambra, SP. Ali, iniciou um processo de difusão de tecnologia para cultivos intensivos (flores,

hortaliças e florestais), introduzindo no mercado as primeiras transplantadoras de mudas dos segmentos.

Antonia entra para o mundo da Cana-de-Açúcar - A boa engenharia e eficiência dessas máquinas chamou a atenção de empresas canavieiras, que no final dos anos 2000 iniciavam suas pesquisas com sementes de cana-de-açúcar, buscando transformar o plantio da cultura, datado há mais 500 anos. “O problema era o tamanho das sementes, muito pequenas para o plantio no campo. Peguei as amostras, as pré-germinei a 28° por 24 horas, para dar o tamanho necessário para realizar o semeio em bandejas usadas para hortaliças, e conformada a muda fizemos transplântio no campo com uma máquina própria.”

O resultado foi satisfatório, conta ela. No entanto, não havia como garantir a brotação, esse ponto já era uma questão genética, dada a qualidade das sementes entregues. “Posteriormente, quando retrabalharam a tecnologia e lançaram as Mudas Pré-Brotadas (MPBs) de cana-de-açúcar, fui novamente procurada por multinacionais e instituições públicas, que gostariam de contar com minhas máquinas para fazer os primeiros transplantes de mudas a campo, eu recebia mudas feitas em inúmeras formas e tamanhos, o desafio era transplantar todas elas, na homogeneidade certa, e na profundidade certa, para que a brotação do cúmulo, seja a mais ade-

quada, em pouco tempo, o resultado foi 30% a mais de brotação, e um acúmulo de cana bem maior.”

Antonia revela que, na época, acreditava-se que as MPBs seriam utilizadas em plantios comerciais. Porém, em reuniões junto às empresas e futuros viveiristas, em 2012, Antonia já alertava que para isso, seriam necessárias mudanças. “Comercialmente não daria certo se não resolvessem o problema de logística, já que o processo demandaria a produção e transporte de milhões de mudas por unidade. Muitos torceram o nariz, mas com o tempo perceberam que eu estava certa, já que até hoje o plantio em áreas comerciais segue praticamente inviável, na sua opinião a única maneira de ir para o comercial era comprar mudas aperfeiçoadas geneticamente, e realizar unidade produtivas em escala em cada usina, para que o manejo da produção seja independente de uma logística externa, e o controle do processo seja interno.”

NO RITMO DA MPB - Nesse meio tempo, Antonia seguia fazendo história. Na Argentina, havia recebido o “Premium Magnum” de inovação tecnológica e uma condecoração no senado como mulher empreendedora na área metalúrgica. Ainda assim, em meados de 2010, optou por transferir todo o processo produtivo para o Brasil, deixando somente um galpão e salas comerciais no país vizinho. “A tecnologia de MPBs estava evoluindo,

DIVULGAÇÃO SATHYA



Antonia Vittoria Abalsamo é precursora da automação e mecanização do sistema de Mudas Pré-Brotadas de cana-de-açúcar



e o setor canavieiro se transformava em um dos meus principais mercado”, relata.

Ela explica que sua ampla experiência nos segmentos de transplantação, semeadura e preparo do solo no setor de flores, hortaliças e florestais, lhe proporcionou um profundo conhecimento sobre o tema, que então começou a ser replicado no setor sucroenergético. “Me tornei a primeira fabricante de transplantadoras de MPBs do mundo, oferecendo máquinas que plantavam de 2500 a 7000 mudas por/hora por linha, isso em 2009-2010-2011. Em paralelo, comecei a produzir linhas de produção completa para usinas e viveiristas que desejavam fabricar suas próprias mudas, mostrando que podia se tecnificar desde a extração de gemas de cana até o plantio a campo em escala industrial desde 500 a 1500 mudas por hora, com custo que permite a difusão do sistema comercial a grande escala.”

Aahhh, o preconceito contra as mulheres... Contudo, mesmo toda essa expertise não lhe impediu de vencer o preconceito de gênero. “Como atuo da mistura do substrato até o transplante das mudas no campo, conheço cada detalhe da operação. Mas isso não impediu que viveiristas repudiassem minhas orientações, mesmo quando era visível a má qualidade das mudas produzidas.” Ela conta também que muitos profissionais do setor lhe pediam o conceito dos equipamentos para que

eles pudessem mandar produzi-los em “empresas de homens”. “Até hoje, diversas fabricantes desenvolvem seus projetos de automação e mecanização de MPBs com base nas minhas máquinas. Mas, não se enganem, a origem de todas elas sempre foi feminina.”

EQUIPAMENTOS PERSONALIZADOS - Apesar dos obstáculos, Antonia se consolidou como uma das principais fornecedoras de máquinas para produção e transplante de MPBs do mundo, com clientes que vão desde viveiristas a grandes grupos canavieiros, tanto no Brasil, como em outros países do Exterior. “Uma das minhas características é a personalização dos equipamentos segundo as necessidades de cada cliente, já que não tem como existir um único modelo que consegue atender a todos com a mesma qualidade.”

A executiva afirma prezar pela inovação. “A máquina que sai da fábrica hoje não é a mesma de dez anos atrás, como acontece na maioria do mercado nacional. Todos os anos, os equipamentos recebem melhorias desenvolvidas pelo time de engenharia. Meu objetivo não é escalar a produção e ter um galpão bonito para mostrar para as visitas, mas sim investir constantemente em novos projetos.”

Entre as atualizações recentes, destacam-se um sistema de desinfecção das facas do extrator de gemas, visando impedir que uma única gema ‘doente’ infecte outras centenas; e a instalação de suportes para itens pessoais nas transplantadoras. “Temos profissionais no Nordeste que trabalham o dia todo fazendo o transplante na lavoura. Onde eles iriam colocar seus galões de água? E se querem trabalhar de noite, para evitar o calor, aproveitar a umidade do solo por que não colocar iluminação nas máquinas?”, questiona a empreendedora, que na hora das melhorias procura levar em conta não apenas o aumento de eficiência e produtividade da operação, mas também o conforto e necessidade dos operadores. “Tenho uma empresa de pequeno porte, mas que faz a diferença”, salienta.

Para Antonia, o fato de ser mulher nunca a impediu de ser combativa e obstinada. Pelo contrário. Suas principais características, como inovação, detalhismo, curiosidade e persistência, teriam seu gênero como origem. “Meu objetivo de vida sempre foi difundir um sistema de trabalho agrícola com respeito ao meio ambiente sem comprometer o nível do produto. E ser mulher nunca foi um obstáculo para isso”. E sua frase preferida é: “Os neurônios não têm sexo, e justifica as tuas limitações e com certeza você as terá!!!”



DIVULGAÇÃO SATHYA

“Todos os anos, os equipamentos recebem melhorias contínuas, acompanhando a evolução do processo, e as ideias que coloco em um papel quando analiso e imagino uma nova solução, viram soluções técnicas, pelo time de engenharia”, diz Antonia





Mulheres com a energia da cana-de-açúcar

*Como a cana, essas mulheres são polivalentes, resistentes,
cheias de energia, atuam em várias pontas e fazem a diferença*

Luciana Paiva, Diana Nascimento e Renato Anselmi



A Rainha do setor bioenergético



LUCIANA PAIVA

Por 81 anos, Edilah de Lacerda Biagi brilhou e viveu intensamente o mundo da cana-de-açúcar

Se o setor bioenergético fosse uma monarquia, sua rainha seria Edilah de Lacerda Biagi, a matriarca de uma das famílias mais icônicas do setor. Nascida na cidade paulista de Franca, filha de fazendeiros, sempre teve contato direto com a agricultura, mas tornou-se professora, fez o chamado normal e ingressou na Escola Superior de Educação Física de São Paulo. Não terminou o curso, pois aos 20 anos, em 1941, casou-se com Maurílio Biagi, que viria a ser um dos maiores empreendedores do setor.

Casou e nem teve lua-de-mel, foi direto para a usina Santa Elisa em Sertãozinho. “O Maurílio só pelo barulho sabia como estava o funcionamento da usina, entendia muito da parte industrial, mas era um apaixonado pela área agrícola, dizia que era no campo que se produzia o açúcar”, conta. Após dez anos de casados, quatro filhos e sem nunca terem realizado uma viagem, Maurílio falou para a esposa que eles mereciam umas férias “premium”, e tiveram, passaram seis meses na Europa, os filhos ficaram, afinal, era a lua-de-mel atrasada.

Os negócios foram aumentando, veio a criação da Zanini, a parceria com a Coca-Cola, mas a usina era quem mais demandava trabalho. “O Maurílio dizia que a fábrica de

refrigerantes era refresco na vida dele, duro mesmo era lidar com os negócios da cana”, diz dona Edilah, reconhecendo que, apesar do trabalho árduo, a Santa Elisa foi a célula mater, e a partir dela tudo o mais se tornou possível.

A família morou por 15 anos na Santa Elisa. “Meus quatro filhos mais velhos foram alfabetizados na escola da usina”, observa. No total tiveram oito filhos. Maurílio morreu em 1978. Para dona Edilah, um dos principais méritos de seu marido, está sintetizado em uma de suas frases: “A tarefa mais importante de uma empresa é formar pessoas.”

Ela adotou a filosofia de Maurílio, investiu na educação de filhos de funcionários. Além disso, nas dependências de uma das fazendas da Família, a Vassoural, em Pontal, SP, a Escola de Equitação Vassoural, em 2003, com o intuito de utilizar cavalo como agente terapêutico e abraçando assim, uma causa social, promover atendimentos a crianças, adolescentes, adultos e idosos com deficiências. “Esse contato com os cavalos faz muito bem às crianças”, observou (na época) dona Edilah.

Dois anos após a morte do marido, dona Edilah dividiu as terras entre os seus filhos. Mas só no início dos anos 2000 é que dividiu as ações. “Estava na hora de cada um investir em seus negócios”, comentou. Mas continuou participando das reuniões do conselho. Investiu em pecuária bovina e caprina. Acompanhava os temas políticos do setor, visitava as feiras para se atualizar sobre as inovações tecnológicas. “Hoje, quem corre está parado, quem está parado é atropelado”, brincava a empresária que acompanhava de perto o dia a dia do setor. “É um absurdo o que estão falando sobre o etanol concorrer com os alimentos. O etanol é algo fantástico. Não podemos perder essa tecnologia. Acredito que parte do lucro das empresas deve ir para o desenvolvimento de pesquisa e tecnologia”.

Em 19 de fevereiro de 2022, próxima de completar 101 (seria em 10 de março), dona Edilah faleceu. Mas deixou o importante registro da participação feminina do setor, pois definitivamente, dona Edilah foi muito mais do que a esposa de Maurílio Biagi e a mãe do Maurilinho.

A senhora de uma ótima usina

Vista Alegre do Alto, no interior paulista, também conta com uma rainha, é Guiomar Della Togna Nardini, a matriarca da família Nardini. Ela nasceu

em Novo Horizonte, SP, em julho de 1929. Foi professora secundária com formação superior em Geografia, História e Sociologia. Casou-se em 1958, em São Paulo com





Guiomar Della Togna Nardini, a matriarca da família Nardini

Dr. Aurélio Nardini fundador do Grupo Aurélio Nardini e da Nardini Agroindustrial Ltda. Tiveram quatro filhos: Valéria, Flávia, Riccardo e Paola.

Aurélio Nardini faleceu em 2003, ao falar sobre o marido, dona Guiomar expressa grande admiração e companheirismo. “Era um homem muito inteligente, muito culto e preocupado com o bem-estar das pessoas”, observa dona Guiomar, confessando que é grande a saudade que sente do marido. Mesmo triste com a perda do companheiro, “não deixou a peteca cair”, assumiu a presidência do grupo e deu continuidade ao trabalho. “A Nardini não faz parte do grupo das grandes usinas, mas das ótimas”, salienta.

E tem razão. A Nardini vem chamando a atenção pelos investimentos voltados ao desenvolvimento dos funcionários, relacionamento com os fornecedores de cana e a comunidade. Também está investindo na implantação de uma nova unidade bioenergética, na cidade de Apore, em Goiás.

Dona Neide e suas filhas

Em 1973, o empreendedor José Fernandes adquiriu uma fábrica de açúcar e álcool localizada em Catanduva, SP, e a denominou como Usina Cerradinho Açúcar e Álcool S.A. Desde então, a atividade inicial se originou na Cerradinho Participações S.A. que controla a atuação de empresas nos seguintes segmentos: sucroenergético, propriedades agrícolas, logística, postos de combustíveis e empreendimentos imobiliários.

A morte precoce de José Fernandes antecipou a sucessão na Cerradinho, a situação ficou ainda mais dramática quando logo depois, o filho mais velho, que havia sucedido Fernandes, também faleceu.

Se alguém pensa que após esses tristes fatos a família e os negócios perderam o rumo, enganasse. Dona Neide Sanches Fernandes reuniu os filhos – Silmara, Andréa e Luciano – e coordenou, orientou, aconselhou levando a Cerradinho se tornar um dos mais importantes grupos econômicos do Brasil, com empreendimentos nas áreas de energia, logística, alimentos e imobiliários, representados pela Cerradinho Bio, Cerradinho Par, Viiv Empreendimentos Imobiliários e W7 Energia.

ANDRÉA SANCHES FERNANDES – Formada em Engenharia Química, Andréa assumiu a parte industrial da Cerradinho, comandou como diretora industrial três unidades sucroenergéticas. Na Cerradinho Bio assumiu a dire-



Andréa, Dona Neide e Silmara: mulheres fortes da Cerradinho

toria de Operações (2010-2013). Foi diretora industrial da Casa Doce, empresa fabricante de refresco em pó e derivados de açúcar durante 12 anos.

Atualmente, Andréa é presidente do Conselho de Família, atua como membro do Conselho de Administração, Conselho de Acionistas e Comitês de apoio.

SILMARA SANCHES FERNANDES – Se dedicou à área de responsabilidade social do Grupo, implantou, por exemplo, o Projeto Criança Doce Energia, desenvolvendo ações voltadas para educação, cultura, esporte, saúde e qualidade de vida nas cidades de Chapadão do Céu, GO e Catanduva, SP, cidades onde a empresa atua, além de



Uberlândia, MG. Em dezembro de 2021 foi inaugurado o Instituto Sanches Fernandes, área de responsabilidade social da CerradinhoBio, com a finalidade atuar na promoção

da saúde, da educação e da assistência social, buscando o desenvolvimento das comunidades onde a CerradinhoBio atua.

Com 56 anos de atuação, Ofélia Santos viu de perto crescimento da AFCP, além de diversos movimentos trabalhistas

Fundada em 18 de abril de 1944, a Associação dos Fornecedores de Cana de Pernambuco (AFCP) nasceu com o objetivo de defender os interesses dos canavieiros do Estado. Com o passar do tempo, se firmou como uma das principais entidades representativas do Nordeste, especialmente durante a década de 1970, período de grandes revoluções no campo. Mais recentemente, passou também a fomentar o cooperativismo entre seus associados, instituindo em 2010 a Cooperativa do Agronegócio dos Fornecedores de Cana (Coaf).

Ao longo de sua história, dezenas de profissionais passaram pelos salões da AFCP. No entanto, um dos nomes mais lembrados é o de Ofélia Santos da Rocha Carva-

lho, uma mulher que nunca plantou um pé de cana em sua vida, mas que trabalha na entidade há quase seis décadas.

Com apenas 20 anos de idade, Ofélia se tornou uma das primeiras presenças femininas da AFCP. Seu pai, na época contador do Instituto do Açúcar e do Alcool (IAA), havia pedido uma oportunidade para sua filha, que nunca tinha trabalhado até então. Hoje, 56 anos depois, a profissional segue na ativa, sendo atualmente a assessora administrativa da Associação.

Durante sua vida profissional, Ofélia acompanhou de perto as lutas da AFCP em prol dos fornecedores de cana. Viu a posse de 10 presidentes, três mudanças de sede e diversos movimentos trabalhistas, entre eles a paralisação conjunta realizada com as associações de fornecedores de Alagoas, Sergipe e Paraíba, em meados da década de 1970, e o “tratoração” de 1999.

Ofélia conta que, desde sua chegada na associação, sempre foi uma mulher em meio a muitos homens. “Com o passar dos anos, outras mulheres foram sendo contratadas, mas apenas para cargos sociais e de assistência aos fornecedores, como dentistas e médicas. Já no campo, a presença feminina sempre foi mais tímida, inclusive entre os associados.”

Moradora de Recife/PE, Ofélia ainda não pensa em parar, pois a paixão pelo trabalho que exerce há quase 60 anos segue produzindo bons frutos. Mas, sem dúvidas, ela já deixou sua marca na história da Associação, além de um legado que jamais será esquecido.

DIVULGAÇÃO AFCP



Durante sua vida profissional, Ofélia acompanhou de perto as lutas da AFCP em prol dos fornecedores de cana

A doutora que de fora estuda os canaviais por dentro

Nesta cadeia bioenergética, nem todas as mulheres atuam da porteira para dentro, existem àquelas que trabalham duro da porta para fora, interferindo positivamente na lavoura canavieira. É o caso Marli Dias Mascarenhas Oliveira. Graduada em Engenharia Agrônoma pela Escola Superior de Agronomia de Paraguaçu Paulista e mestrado em Máquinas Agrícolas pela ESALQ/USP, Marli trabalhou no IEA (Instituto de Economia Agrícola) como engenheira agrônoma entre 1985 e 1992, e como pesquisadora científica de 1992 a 2022, sendo que de 2002 a 2022 ocupou vários cargos de diretoria no Instituto.

Como pesquisadora, desenvolveu estudos e análises

nas linhas de sistemas de produção, gerenciamento do negócio agrícola, custo de produção, gerenciamento de sistemas mecanizados e estudos de viabilidade econômica de alternativas tecnológicas. Realizou ainda parcerias com diversas empresas privadas e instituições governamentais, tendo como objetivo sempre estudar a rentabilidade das atividades agrícolas, fornecendo dados, informações e análises para tomadas de decisão e orientação governamental para políticas públicas.

O encontro com o setor bioenergético se deu no IEA, quando trabalhou com a cultura da cana ao realizar projetos em nível estadual que propiciaram o despertar de





ARQUIVO PESSOAL

Marli Dias Mascarenhas Oliveira, engenheira-agrônoma

uma paixão pelo setor. “Realizamos um trabalho pioneiro na identificação de mudança nos sistemas de produção da cana-de-açúcar em oito diferentes regiões do estado de São Paulo, identificando qual o caminho que a cultura estava tomando em uma fase de transição de seu modelo de produção face a mudança tecnológica provocada pelo Protocolo Agroambiental da Cana-de-Açúcar, firmado entre o governo do estado de São Paulo (secretarias da Agricultura e Meio Ambiente), a Unica (União da Indústria de Cana-de-Açúcar) e Orplana (Organização de Associações de Produtores de Cana do Brasil)”, lembra.

Marli também trabalhou com a Udop o mesmo formato de cooperação técnica. Dedicou-se ainda à elaboração das pesquisas de custo de produção e custo de mecanização com a finalidade de construir indicadores para subsidiar as usinas associadas em suas decisões e gerenciamento de custos, bem como a criação de um banco de dados para benchmark.

A engenheira-agrônoma, que escreveu vários artigos e capítulos de livros com enfoque em cana-de-açúcar e atualmente participa de vários grupos de trabalho do agronegócio nacional com finalidade executiva e consultiva, conta que sua trajetória não foi fácil. “Durante minha carreira tive que me impor como profissional, pois o mundo agrônomo não tinha costume nem convivência com mulheres e, desde o início, lutei com as tentativas de desqualificação do meu trabalho e exclusão nas discussões, mas o trabalho e a dedicação me ajudaram, ao longo do tempo, a superar essas barreiras e atuar de forma mais plena no setor, embora ainda encontre dificuldades em alguns momentos devido aos resquícios de machismo”, avalia.

Já no setor bioenergético como um todo, Marli vê crescimento da presença feminina nos últimos anos. “Hoje as mulheres ocupam cargos dos mais diferentes níveis e formação, e desenvolvem trabalhos excepcionais. A cana ganhou também mais doçura com a presença feminina, equalizando o debate e caminhando para um crescimento exponencial”, frisa.

Polivalente como a cana

Ficou difícil saber se colocávamos a pesquisadora Márcia Justino Rossini Mutton, professora titular do Departamento de Tecnologia da FCAV-Unesp de Jaboticabal, SP, no capítulo das mulheres da área agrícola ou da indústria, afinal ela é especialista de ponta a ponta. Além de vários estudos e pesquisas para a produção de cachaça, entre seus relatos está o livro: “Aguardente de Cana: Produção e Qualidade” -, que é referência no setor.

Não há dúvida que é polivalente, então definido: é uma mulher com a energia da cana-de-açúcar.

Mineira de Sacramento, Márcia Justino Rossini Mutton é de família de produtores rurais. Os avós produziam cachaça e os pais se dedicavam a grãos, café e leite. O encanto que sentia pelo mundo rural a influenciou na hora de decidir pela carreira a seguir: Ciências Agrárias. Passou no vestibular da Unesp (Universidade Estadual Paulista) de Jabotica-



Márcia Mutton é pioneira em estudar o reflexo do ataque da cigarrinha-das-raízes à cana-de-açúcar sobre o processo de fabricação do açúcar e do álcool

bal, onde concluiu a graduação em 1979.

Sua ligação com a cana-de-açúcar iniciou-se quando estagiou durante a graduação em várias usinas da região de Ribeirão Preto, como Martinópolis, Santa Lídia e São Carlos.



Após formada, em Ribeirão Preto, contribuiu na fundação do curso técnico de açúcar e álcool de uma universidade privada.

Sempre atenta à realidade do produtor, no mestrado Márcia se debruçou sobre o efeito da queima no manejo e no armazenamento da cana-de-açúcar, levando em consideração as características tecnológicas da matéria-prima que chega à indústria. Mais tarde, mudou-se para Piracicaba para fazer o doutorado, tendo a sorte de ter José Paulo Stupiello como orientador. Com sua ajuda, ela foi uma das primeiras pesquisadoras do país a estudar a influência das impurezas vegetal e mineral dentro da indústria sucroenergética. “Principalmente com o avanço da colheita mecanizada, o fato de termos levantado esse tema foi muito impor-

tante e continuamos envolvidos com esse assunto.”

Nos anos de 1980, Márcia quantificou e avaliou o impacto das impurezas sobre a matéria-prima. Estudo que trouxe grande contribuição ao setor, inclusive ao indicar a necessidade de aperfeiçoamento do sistema de pagamento de sacarose que era feito na época. Ela cita outros trabalhos aos quais se dedicou, como o pioneirismo em estudar o reflexo do ataque da cigarrinha-das-raízes à cana-de-açúcar sobre o processo de fabricação do açúcar e do álcool.

Trabalhos como esses atestam porque Márcia Muton é das pesquisadoras que mais se dedicam a conhecer e aperfeiçoar o casamento, nem sempre perfeito, entre agrícola e indústria na agroindústria canavieira.

A campeã que corria descalça nos canaviais

No final da tarde de 31 de dezembro de 2001, a atleta Maria Zeferina Baldaia, moradora na cidade de Sertãozinho, corria nas ruas da capital paulista rumo a ser a terceira brasileira a conquistar a tradicional corrida de São Silvestre. Ao correr, Zeferina era movida pela satisfação de fazer o que gosta, pela vontade de ser campeã e pela cana-de-açúcar.

Zeferina tinha como patrocinadora a Cia. Energética Santa Elisa. É o apoio do patrocinador que proporciona ao atleta segurança, estímulo, tranquilidade para se dedicar ao esporte. Maria Zeferina fez bonito, desfilou a marca Santa Elisa por ruas, pistas e pódios. Era a agroindústria canavieira ajudando a realizar o sonho de uma cortadora de cana que tinha como pista de treino os carregadores dos canaviais. Zeferina era raça, era Sertãozinho e a cana-de-açúcar na mídia.

“Em 2001, quando venci a São Silvestre, minha vida se transformou. A partir daí, veio reconhecimento, patrocinadores e o mundo inteiro pôde conhecer minha história, a história da cortadora de cana que virou corredora”, relembra Zeferina.

Mas o tempo passou, as lesões se acumularam, o patrocínio se foi e Zeferina deixou não só de figurar no pódio, mas

Maria Zeferina Baldaia coroa a modalidade “mulheres com a energia da cana”

também nas provas. “A gente treina forte e as lesões fazem parte da vida do atleta”, explica. No entanto, a ex-cortadora de cana não desistiu de correr nem de voltar a subir ao pódio. Continuou treinando forte.

E em 2007 conquistou o apoio da Fermentec, tradicional empresa fornecedora do setor sucroenergético. Seu ânimo redobrou, as conquistas recomeçaram. E a marca da Fermentec estampada na camiseta da atleta tornou-se presença na mídia.

Em 2022, Maria Zeferina completou 50 anos e decidiu se aposentar das competições, sua despedida foi na corrida de São Silvestre, no dia 31 de dezembro, em São Paulo. Além das conquistas de São Silvestre e da Volta da Pampulha, a histórica corredora também foi ouro na Corrida de Reis, em que é recordista, a Meia Maratona do Rio de Janeiro e a Maratona Internacional de São Paulo.

Outra grande vitória de Zeferina é ser um exemplo de superação. Nasceu em Nova Módica, interior de Minas Gerais, aos 29 de agosto de 1972, mas mudou-se, em 1973, para Sertãozinho-SP, para onde o pai sempre vinha trabalhar na lavoura de cana-de-açúcar, até que resolveu mudar-se. Aos 12 anos, no dia 06 de agosto de 1984, participou pela primeira vez de uma corrida de rua, por ocasião, da Festa de Bom Jesus da Lapa, e venceu, correndo descalça. Conta o jornalista Ferraz Júnior em Corre Maria! A Vontade de Vencer - Biografia da Atleta Maria Zeferina Rodrigues Baldaia, publicado em 2005.

Após quase 40 anos de sua primeira corrida, Zeferina diz: “Eu continuo sendo eu mesma, fazendo tudo que eu sempre fiz e tentando incentivar e motivar outras pessoas a correrem atrás de seus sonhos e objetivos.” E sua história vai ganhar as telonas: Intitulado “Zeferina”, o filme tem previsão de ser lançado em 2024 e está, atualmente, na fase de produção.





Caminho livre para mais mulheres na cadeia bioenergética

Ações para valorização e para mais mulheres da cana-de-açúcar

Luciana Paiva, Diana Nascimento, Leonardo Ruiz e Renato Anselmi

Iniciativas de capacitação e desenvolvimento de carreira impulsionam participação feminina na Atvos

Uma das maiores produtoras de etanol do país possui 16,5% de seu quadro de funcionários composto por mulheres. Percentual deve crescer nos próximos anos



DIVULGAÇÃO ATVOS

As colaboradoras Ana Paula da Conceição Ribeiro e Mariana Nunes da Paula Garcia em seus postos de trabalho na área agrícola

Com capacidade para produzir três bilhões de litros de etanol por safra, a Atvos se consolida como uma das maiores produtoras do biocombustível do país. Suas unidades agroindustriais estão espalhadas por quatro estados brasileiros e também se destacam pelas capacidades de produzir 700 mil toneladas anuais de açúcar VHP e cogerar 3,1 mil GWh de energia elétrica limpa e renovável a partir da biomassa da cana-de-açúcar.

Na esfera social, a Atvos se posiciona como uma companhia que preza pela diversidade e inclusão. Na safra 2022/23, por exemplo, foi estruturada uma política específica sobre o tema, que incluiu a criação de um comitê com o propósito de construir uma cultura inclusiva e promover um ambiente de respeito, acolhimento, acessibilidade e igualdade por meio de conscientização e educação.

Um dos pilares dessa política é a equidade de gêneros. “A produção de cana-de-açúcar é uma atividade centenária e, assim como o agronegócio como um todo,

é um setor com histórico predominantemente masculino. Nós, da Atvos, queremos mudar esse cenário”, frisa a Diretora de Pessoas, Comunicação e Serviços Administrativos da Atvos, Silvana Sacramento.

Atualmente, dos mais de nove mil colaboradores da Atvos, 16,5% são mulheres. Mesmo estando acima da média do setor, a companhia prevê uma melhoria desse percentual num futuro próximo, graças às iniciativas adotadas ao longo dos últimos anos.

Recentemente, a Atvos montou um grupo composto por integrantes de todas suas unidades agroindustriais e escritórios administrativos cuja função é promover ações de comunicação e discussão para incentivar o protagonismo feminino. Em paralelo, a companhia se tornou signatária dos Princípios de Empoderamento das Mulheres, uma iniciativa conjunta do Pacto Global da ONU e da ONU Mulheres para fortalecer o empoderamento feminino no local de trabalho, no mercado e na sociedade.

“A desigualdade de gênero ainda impõe desafios às trabalhadoras rurais, como a escassez de oportuni-



DIVULGAÇÃO ATVOS

Silvana Sacramento: “[O sucroenergético] é um setor com histórico predominantemente masculino. Nós, da Atvos, queremos mudar esse cenário”

*Claudete Duda da Silva,
colaboradora da área industrial*

des, mas é um público resiliente, que luta para ingressar neste setor. E, por isso, seguiremos firmes no propósito de dar cada vez mais visibilidade à atuação feminina no campo, promovendo ações voltadas à equidade de gênero”, salienta Silvana.

Projetos e ações buscam ampliar participação feminina em áreas operacionais

Semelhantemente ao que ocorre em praticamente todas as unidades bioenergéticas, a maior parcela das colaboradoras femininas da Atvos atua em áreas administrativas. Esse fato se deve à percepção – errônea – de que o trabalho no campo e na indústria são de natureza masculina.



Fabiana de Assunção Borges, mecânica automotiva da Unidade Alto Taquari (MT)

Ciente desses desafios, o departamento de Recrutamento e Seleção da Atvos tem promovido ações com o objetivo de aumentar a contratação feminina para áreas operacionais, como a publicação de vagas especí-



ficas para esse público. Outra iniciativa foi a criação – em parceria com o SENAI e o SENAR – de cursos gratuitos e exclusivos para formação de operadoras de máquinas agrícolas.

São cerca de 120 horas de aulas teóricas e práticas para que as mulheres aprendam desde os conceitos tecnológicos dos equipamentos até manobras de operação. Todo esse aprendizado é complementado com palestras sobre temas diversos, como autoestima, cidadania, diversidade, ética e relações interpessoais, além de workshops de construção de currículos.

Internamente, a Atvos atua no mapeamento e mentoria das integrantes para prepará-las para a liderança. Além de encontros e rodas de conversa, a companhia conta com cerca de 40 colaboradoras em cargos de liderança (supervisoras e superiores) que atuam como embaixadoras, investigando, diagnosticando, discutindo e propondo ações em prol da inserção e do desenvolvimento feminino. Na safra 2021/22, foram identificadas 60 mulheres com potencial de se tornarem líderes e, desde então, todas vêm passando por treinamentos para que, em breve, possam ocupar posições estratégicas dentro da companhia.

“Valorizamos a contribuição das mulheres em toda a cadeia sucroenergética e, no que depender da Atvos, continuaremos colocando em prática nossas iniciativas de capacitação e desenvolvimento de carreira para que elas possam crescer profissionalmente, colaborando com a renda familiar e, conseqüentemente, com o desenvolvimento das comunidades onde estão inseridas e no fortalecimento do agronegócio com um todo”, finaliza Silvana Sacramento.





Mulheres cientistas

No Centro de Tecnologia Canavieira, as mulheres são metade dos colaboradores em áreas como gestão e P&D. Conheça algumas dessas profissionais que têm ajudado o CTC a conquistar o mundo!

A participação feminina faz parte do DNA do Centro de Tecnologia Canavieira (CTC), que é a maior instituição mundial de tecnologia e inovação em cana-de-açúcar. Isso fica claro ao consultar o Código de Ética e Conduta do Centro, em que está expresso o seu compromisso inegociável em promover a igualdade de oportunidades e a diversidade na composição da equipe.

O CTC foi inaugurado em 1969. Desde sua criação, inúmeras mulheres já passaram pela instituição e deixaram sua contribuição para o desenvolvimento tecnológico em cana-de-açúcar. E ao longo do tempo o protagonismo feminino tem ficado ainda mais evidente.

Atualmente, 175 profissionais do sexo feminino trabalham no CTC, de um total de 466 funcionários (37,5%). Além disso, 28 mulheres ocupam cargos de liderança (34%). Falando especificamente das áreas core da empresa, como gestão e P&D, mais de 100 mulheres atuam na pesquisa, o que representa mais de 50% do time.

Diversidade no CTC

A instituição possui um Comitê de ESG (sigla para Meio Ambiente, Social e Governança), que trabalha a diversidade como um todo: gênero, raça/ cor, PCDs, geração,

formação educacional, entre outros aspectos. Para o Centro de Tecnologia Canavieira, focar nas diferentes vertentes da diversidade promove inovação e isso é um de seus valores corporativos.

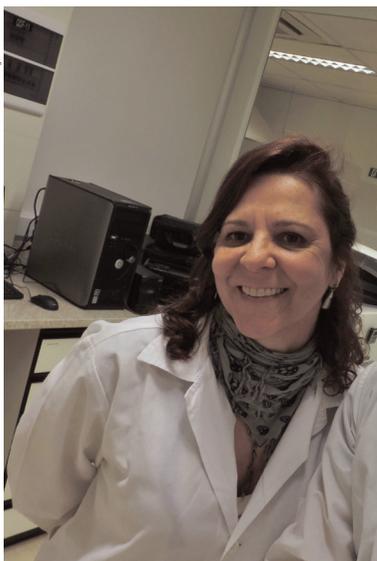
A área de RH do Centro estabeleceu metas de diversidade para a organização. Não por acaso hoje possui porcentagem considerável de mulheres em postos de liderança e na área de ciência. No Comitê de ESG essa é uma pauta constante. No entanto, mais do que ter metas para diversidade, a organização adota ações efetivas que visam valorizar e reter essas pessoas na empresa.

Não há diferença salarial com viés de gênero entre homens e mulheres que estão nos mesmos níveis e grades no CTC. O que baliza essa política da instituição é a cultura da meritocracia. Por isso, o que diferencia o salário é o desempenho, independente do gênero.

Construindo o futuro da cana-de-açúcar

No CTC, as mulheres têm todas as oportunidades que precisam para gerar conhecimento. E belos exemplos não faltam! Noemia Aparecida de Souza trabalha no Centro há 40 anos. “Tive a sorte de muito cedo saber onde queria





Noemia: “trabalho numa empresa que considera as mulheres como parte integrante e igualmente capaz de desenvolver, junto com os homens, o futuro da cana”

atuar. Quando entrei no colégio e vi um laboratório da escola, meus olhos brilharam e eu pensei: ‘é aí que eu quero estar’”.

Começou a trabalhar no CTC na área do Melhoramento, como assistente de pesquisa II, especificamente na Nematologia. “E tive o prazer de ser liderada por uma das mais competentes mulheres no mundo da cana: a Leila L. Dinardo-Miranda, minha primeira chefe e quem me introduziu no setor canavieiro.”

Ela passou pela área de etanol 2G, participando do screening e da montagem de um banco com mais de 2.000 microrganismos. Hoje atua na área de Ciências Regulatórias, respondendo pelas análises de Expressão de Proteínas BT nos eventos transformados pela companhia. “Estar nessa área é um enorme orgulho, pois a ciência envolvida para obter a liberação de canas transformadas coloca o CTC como referência e na vanguarda da Cana BT.”

Noemia participou do desenvolvimento da primeira cana OGM do mundo, liberada pela CTNBIO. “Hoje já temos sete variedades, além da liberação do açúcar [produzido a partir destes materiais] em três países e, recentemente, na China.”

Quando olha para trás, Noemia lembra que, quando começou a trabalhar no CTC, o setor era praticamente masculino – apenas uns 10% eram mulheres e ocupavam cargos de secretária e auxiliares de laboratório. Hoje é diferente: “trabalho numa empresa que preza pela ciência da cana-de-açúcar e considera as mulheres como parte integrante e igualmente capaz de desenvolver, junto com os homens, o futuro da cana”, comemora Noemia.

Variedades de cana Bt aprovadas na China

A diretoria de Assuntos Regulatórios e Governamentais do CTC tem uma mulher no comando. É a enge-

nheira de alimentos e mestre em agronegócios Silvia M. Yokoyama. Ela atua na área de biotecnologia há 20 anos, tendo acompanhado de perto a introdução de soja, milho e algodão transgênicos no país ao trabalhar em empresas como Monsanto e Dow AgroSciences.

No Centro de Tecnologia Canavieira, Silvia está há cinco anos, trabalha na linha de frente da aprovação de variedades de cana transgênica no Brasil e em vários outros países. “Conseguimos recentemente a aprovação pela China de duas variedades de cana desenvolvidas no Brasil pelo CTC. Vale lembrar que a China é o maior importador global de açúcar. A aprovação da cana Bt pela China vai acelerar a adoção dessas variedades por termos o reconhecimento de sua segurança por um mercado importante”, explica Silvia, que acrescenta: “o CTC é a primeira empresa brasileira a desenvolver um produto de biotecnologia agrícola que obtém a aprovação chinesa”.

No setor sucroenergético, ela conta que sempre foi bem recebida. Para a diretora do CTC, o setor só tem a lucrar com qualquer tipo de diversidade. Abordar questões a partir de diferentes experiências e pontos de vista estimula discussões criativas e soluções mais abrangentes.

“A cana-de-açúcar tem ganhado muito destaque por ser eficiente, promover o uso de energia limpa e de forma sustentável. Junto com os novos conhecimentos e tecnologias, a diversidade dos profissionais enriquece esse cenário”, conclui.



Silvia está no Centro de Tecnologia Canavieira há cinco anos, atuando na linha de frente da aprovação de variedades de cana transgênica no Brasil e em vários outros países

Protagonismo e diversidade no agronegócio

Desde 2022, as mulheres ocupam mais de 50% dos cargos de alta liderança na Bayer Brasil; conheça a política da empresa focada na diversidade e na maior participação feminina



DIVULGAÇÃO BAYER

Conexão Mulheres no Agro: um programa voltado a incentivar, colaborar, reconhecer e conectar a atuação feminina no segmento

O mundo corporativo brasileiro está em transformação. Um dos grandes avanços das empresas, nos mais diferentes setores, têm sido o crescimento da participação feminina em todas as funções. Esse processo ganhou força nos anos de 1970 e hoje é visto, em algumas companhias, como crucial para a saúde do negócio.

Afinal, um modelo de gestão que estimule a diversidade e a maior participação feminina torna o ambiente mais criativo e aberto à inovação, garantindo maior competitividade no mercado.

Esse processo de mudanças tem ocorrido em empresas de diferentes segmentos econômicos, inclusive naqueles historicamente mais ocupados por homens, como o agronegócio e a agroindústria da cana-de-açúcar.

E a preocupação com a diversidade tem sido um norte para a gestão de pessoas de uma das grandes companhias que atuam na agricultura brasileira: a Bayer Crop Science. Em 2021, a empresa assumiu o compro-

misso de, até 2030, ter 50% de mulheres ocupando seus cargos de liderança ao redor do mundo. “Aumentar a participação feminina é uma prioridade da companhia”, afirma Jessika Terra, Diretora Comercial na área de Negócios de Proteção de Cultivos na Bayer.

Conexão Mulheres

Jessika conta que empresa tem feito um trabalho especial no Brasil focado em incentivar a participação de mulheres no setor agrícola. Um exemplo é a iniciativa “Conexão Mulheres no Agro”: um programa voltado a incentivar, colaborar, reconhecer e conectar a atuação feminina no segmento.

Em 2022, cerca de 8 mil mulheres foram impactadas pelas 85 iniciativas realizadas pelo Conexão Mulheres ao longo do ano. “Essas ações vão desde palestras sobre empreendedorismo, liderança e gestão, a dias de campo, capacitações técnicas e rodas de conversas em eventos espalhados pelo país”, explica.

Além disso, a Bayer lidera projetos de capacitação de proprietárias e gestoras de fazendas e cooperativas.



DIVULGAÇÃO BAYER

“Aumentar a participação feminina é uma prioridade da Bayer”, afirma Jessika Terra, Diretora Comercial na área de Negócios de Proteção de Cultivos da companhia



Também investe em iniciativas inclusivas e práticas com foco no público interno, como ações de capacitação e workshops voltados para as colaboradoras da empresa.

Valorizar o protagonismo feminino

Dentro do “Conexão Mulheres no Agro”, a Bayer conta com ações que englobam as mulheres tanto dentro, quanto fora da porteira. O Prêmio “Mulheres do Agro”, por exemplo, iniciativa em parceria com a Associação Brasileira do Agronegócio (Abag), foi criado em 2018 com o intuito de valorizar o protagonismo das mulheres no campo e reconhecer a contribuição delas para a agropecuária brasileira.

Em 2023, a iniciativa chega à 6ª edição, com mais de 900 mulheres inscritas desde o primeiro ano e com o trabalho de 45 agropecuaristas de várias regiões do país reconhecido por meio da premiação.

Mulheres na liderança

A política de diversidade do Grupo Bayer no Brasil vem colhendo grandes resultados. Desde 2022, a empresa tem mais da metade de seus cargos de alta liderança ocupados por mulheres, em linha com o objetivo global da companhia para ter, até 2030, metade das posições de líderes ocupadas por elas. “Inclusão e Diversidade são pilares estratégicos que impulsionam o jeito da Bayer de estar no mundo e fazer negócios”, comenta Jessika, que hoje é uma das inúmeras mulheres que, com dedicação e competência, conquistaram espaço de destaque na empresa.

Isso significa que, para as mulheres que estão ingressando na empresa, histórias inspiradoras de que elas podem crescer na companhia não faltam. Quer um exemplo? É o caso de Malu Nachreiner, que entrou como estagiária há 18 anos na organização e hoje é CEO da Bayer Brasil e presidente do negócio Agrícola da companhia no país.

“Ela é a primeira executiva mulher a assumir essa função na Bayer do Brasil, um exemplo de liderança inspiradora para outras mulheres, incentivando outras profissionais a desenvolverem sua carreira no agronegócio”, ressalta Jessika.

Malu assumiu o cargo em novembro de 2021 e,

meses depois, Malu Weber, diretora-executiva de comunicação corporativa da Bayer Brasil, assumiu uma cadeira no conselho global de comunicação da empresa, sendo a primeira vez que uma executiva brasileira ocupa tal posição.

Atualmente, o Grupo Bayer tem mais de 5.200 colaboradores, sendo que aproximadamente 3.600 trabalham na divisão agrícola, a Bayer Crop Science. “Especificamente nesta divisão, atuam 1.139 colaboradoras, que representam 32% do total de funcionários”, diz a diretora comercial na Área de Negócios de Proteção de Cultivos.

Elas em destaque

Conheça melhor algumas mulheres em função de liderança na Bayer Brasil

- **Malu Nachreiner** é CEO da Bayer Brasil e presidente do negócio Agrícola da companhia no País. Depois de iniciar a carreira na empresa há mais de 18 anos como estagiária, a executiva já ocupou posições de liderança nas áreas de Vendas, Marketing e Gerenciamento de Produtos. Malu é agrônoma formada pela Esalq/USP (Escola Superior de Agricultura Luiz de Queiroz), com MBA Executivo pela Universidade de Pittsburgh.
- **Beatriz Torres** cursou Engenharia Agrônoma na Universidade Federal de São Carlos. Ela trabalhou na Raízen como Gestora de Operações Agrícolas e, em 2021, ingressou na Bayer, onde é atualmente RTV Sênior. Ela trabalha com a cultura da cana-de-açúcar, em que é responsável pela gestão de dois grupos de usinas. Idealizou a Websérie “Conexão Mulheres - Especial cana-de-açúcar”.
- **Jessika Terra** é Diretora Comercial na área de Negócios de Proteção de Cultivos. É Engenheira Agrônoma formada pela UNESP, com MBA em Marketing pela FEA/USP. Possui mais de 15 anos de experiência no Agro, já tendo atuado em diversos estados pelo Brasil. Atualmente, está à frente de um time composto por 6 Gerentes Regionais, 45 Representantes de Vendas e 2 Assistentes Comerciais.





Vencedoras
do Prêmio
“Mulheres do
Agro em 2022”

DIVULGAÇÃO BAYER

Iniciativas de inclusão e diversidade

A política de diversidade da Bayer parte do princípio de que a diversidade de pessoas e a equidade de gênero permitem fomentar debates e a pluralidade de ideias no mundo corporativo. “Por isso, promovemos, tanto interna quanto externamente, um ambiente mais diverso e inclusivo no agronegócio, estimulando as mulheres a ocuparem espaços neste mercado”, diz Jessika, que cita algumas iniciativas da companhia voltadas para inclusão e diversidade.

- **Conexão Mulheres no Agro:** programa focado em colaboradoras da divisão agrícola e produtoras rurais de todo o país. Conta com diferentes iniciativas realizadas pela empresa, a fim de contribuir para uma agropecuária mais inclusiva tanto dentro quanto fora da porteira.
- **Conexão Mulheres Desenvolve:** programa de capacitação que possibilita o desenvolvimento completo das Representantes Técnicas de Vendas (RTVs) e promotoras. Visa o reconhecimento do protagonismo feminino no setor.
- **Trainee Liderança Negra:** programa interno focado em dar continuidade ao projeto de diversidade racial em seus cargos de liderança, contribuindo na luta contra a desigualdade racial em cargos executivos no Brasil. Em 2023 a companhia deu início à 2ª turma.
- **B.asta:** movimento interno que nasceu com o objetivo de conscientizar os colaboradores a se manifestarem caso passem ou presenciarem si-

tuções de assédio dentro da companhia.

- **Curso de Língua Brasileira de Sinais (Libras):** é oferecido aos colaboradores desde dezembro de 2022. O curso, que é online e gratuito, desenvolve o conhecimento sobre a língua e melhora a comunicação entre colaboradores e o público com deficiência auditiva, tornando-a mais eficiente e inclusiva.

Investir em diversidade vale a pena?

A Bayer acredita que, para inovar e encontrar soluções para os desafios coletivos, é imprescindível ter um time diverso, com experiências e visões distintas. Por este motivo, aposta em políticas internas para capacitar e diversificar cada vez mais o time de colaboradores.

“Como uma das marcas mais conhecidas do mundo, a Bayer acredita que tem o dever de usar sua força para promover debates e reflexões sobre os avanços sociais necessários em nosso tempo”, pontua Jessika.

Dados de consultorias reforçam essa perspectiva: segundo pesquisa da Deloitte, a inclusão de grupos minoritários é vista como benéfica por 94% das companhias entrevistadas. Para 91% dos respondentes, a iniciativa aumenta a retenção de profissionais e 90% dizem que melhora a força de trabalho em equipe.

Além disso, segundo levantamento da McKinsey & Company, empresas com diversidade de gênero têm 15% mais chances de ter rendimentos acima da média.

“Temos a consciência de que estamos em uma jornada de evolução e, apesar de muito felizes com o que já construímos até aqui, ainda há um longo caminho pela frente”, conclui Jessika.



Na Diana Bioenergia, equidade de gênero tem apoio da alta gestão

De 2016 a 2022, a presença feminina na Diana Bioenergia cresceu de 6,99% para 15,48% e em cargos de liderança, de 3,91%, para 13,53%. A tendência é que em 2023 estes índices aumentem



DIVULGAÇÃO DIANA BIOENERGIA

A Diana Bioenergia conta com 891 colaboradores, dos quais 133 são mulheres, representando 15,48%

Luciana Paiva

Uma vez, entrevistando uma presidente de uma unidade bioenergética, ela me disse que seu objetivo não era que sua empresa fizesse parte do grupo de grandes usinas, mas do grupo das Ótimas usinas.

Desse grupo das ótimas usinas, faz parte a Diana Bioenergia. Localizada no interior paulista, na pequena Avanhandava, sua primeira safra foi em 1987/88, começou como destilaria, hoje, além do etanol produz açúcar, energia e comercializa créditos de carbono (CBios).

A empresa tem investido de forma consistente na obtenção de canaviais com alto desempenho, na melhoria dos processos, nas questões ambientais, na governança e nas pessoas. Esse último item envolve a equidade de gênero – a busca pela igualdade de oportunidades para todas as pessoas: independente de sexo, cor, etnia, idade, orientação sexual, origem social, capacidade física ou mental.

“Nossa política de diversidade já inicia com as divulgações das vagas que englobam pessoas com deficiência, pessoas de ambos os sexos, e gêneros. Além disso, realizamos campanhas sazonais para reforçar o respeito as diferenças dentro da empresa. Acreditamos que dentro da Diana Bioenergia não cabe preconceito, todos são tratados de forma igualitária e se for identi-

ficado alguns desvios de conduta, são tomadas as medidas necessárias”, informa Jéssica Cagliari, gestora de Comunicação e Marketing.

A Diana Bioenergia conta com 891 colaboradores, dos quais 133 são mulheres, representando 15,48%. Dos cargos de liderança, 18 deles são ocupados por mulheres, o que significa 13,53%. Esses índices são maiores que a média do setor sucroenergético, mas os gestores da Diana ainda não estão satisfeitos, querem aumentar a presença feminina na empresa.

Simone Soares Dorte, gestora de Recrutamento e Seleção, explica que a importância de mulheres no setor vai além de promover a igualdade entre os gêneros, deve-se ao fato de a mulher agregar qualidade à atividade, resultando em ganhos. Ou seja, é um bom negócio. “Percebo que nos setores que não tínhamos mulheres e, hoje temos, houve uma mudança para melhor. Aumentou a produtividade e há mais organização. As mulheres são mais detalhistas, e tendem a ter mais empatia com as pessoas, o que facilita o convívio entre os membros da equipe.”

Para que haja maior contratação de mulheres, a empresa intensificou as divulgações de novas vagas voltadas ao sexo feminino, e realiza recrutamentos internos. “Nossa meta de contratação é ter 30% de mulheres no quadro de funcionários e aumentar mais 5% em car-



gos de liderança.”

Na Diana, todas as vagas são voltadas para homens e mulheres, exceto aplicação de agroquímicos, devido aos riscos que podem causar as mulheres, exem-

plo: infertilidade. Mas todas as mulheres que atendam os requisitos para as vagas recebem os mesmos salários que os homens, sem distinção. E são oferecidos cursos de capacitação direcionados para ambos os sexos.

Com Renata Junqueira como presidente do conselho da empresa a equidade de gênero na Diana é reforçada

DIVULGAÇÃO DIANA BIOENERGIA



Esse olhar direcionado às mulheres na Diana Bioenergia começa por Renata Sodrê Viana Egreja Junqueira, filha do fundador da empresa, Armando Viana Egreja, e que assumiu o negócio em 2011. Formada em Medicina pela Universidade de São Paulo (USP) e com especialização em Dermatologia pela mesma universidade, Renata, em 2016 finalizou sua carreira como médica dermatologista para dedicar aos estudos da cultura da cana-de-açúcar e assim poder colaborar com departamento agrícola da empresa.

Renata, que é a atual presidente do Conselho, conta que ao realizar essa mudança, sentiu dificuldade, principalmente no início, pois a presença feminina era muito baixa no setor agrícola da Diana. “Por outro lado, tal fato me estimulou a criar um programa para aumentar a participação feminina e desenvolver um plano de carreira para lideranças femininas em todos os setores da empresa.”

Nesse programa foi incluído a questão da diversidade de gênero. O programa foi implantado pelo gerente de RH, Wesley Monteiro, que recebeu todo apoio necessário do conselho da Diana. “Em 2016 tínhamos

cerca de 6,99% de participação feminina na Usina, com a implantação do programa esse número veio crescendo e em 2022 atingimos a marca de 15,48% de presença feminina na empresa. A porcentagem de mulheres em cargos de liderança também era baixa, sendo apenas 3,91%, demos um salto grande em relação a isso, alcançamos 13,53%. E a tendência é que para 2023 esses números sejam ainda maiores”, salienta Renata.

Segundo ela, o fato de ser acionista da empresa facilitou muito a implantação do programa e a maior participação de mulheres na empresa, pois as decisões foram mais rápidas. Outro ponto relevante foi o apoio da alta gestão. “Isso faz muita diferença no caso de quebra de paradigmas dentro da empresa”, observa Renata, que apesar de ser herdeira, não foi preparada para assumir uma função na empresa. “Optei pela Medicina. Meu pai sempre incentivou a seguir minha carreira e ser uma mulher independente profissionalmente.”

Hoje ela é a única mulher da família a atuar na empresa. Sua filha acompanha algumas reuniões de conselho, mas trabalha em outro ramo. Para Renata, a participação feminina está bem abaixo do desejável, mas com ações positivas como as implantadas pela Diana a resposta é rápida. “É fundamental o apoio da alta gestão e comprometimento dos gestores com o programa. O exemplo de outras mulheres no setor é fonte de inspiração importante para mulheres. Ainda há muitos paradigmas a serem quebrados. Mas vejo um cenário futuro muito promissor para as mulheres”, finaliza Renata.

Algumas mulheres já fazem parte desse cenário, é que pode ser constatado nos depoimentos de profissionais da Diana Bioenergia, colocados a seguir.

Bruna Ferracioli foi a primeira Engenheira Agrônoma a ingressar na Diana Bioenergia e a ter um cargo de Supervisão

Quando Bruna Thais Ferracioli Vedoato Ribas se formou em Agronomia pela Universidade Estadual Paulista (UNESP/FCA) de Botucatu, SP, en-

controu um pouco de dificuldade em arrumar emprego na área. “Na época também não possuía experiência, pois havia acabado de me formar, mas não posso afir-



mar que tenha encontrado essa dificuldade pelo fato de ser mulher”, diz.

Quando estava na graduação fazia estágio em fruticultura. Após se formar, interessou-se em realizar o mestrado e ingressou no curso de pós-graduação de Agronomia (Horticultura), na Universidade Estadual Paulista (UNESP/FCA) Botucatu. Quando terminou o mestrado estava grávida de sua filha Clara e, então, esperou que completasse 1 ano para começar a procurar emprego em sua formação. Foi quando entrou na Diana e está até hoje.

Entrou na Diana em junho de 2018, como Engenheira Agrônoma Trainee. “Quando comecei a trabalhar na empresa, só possuía estágio no setor de cana de açúcar, pois meu maior desenvolvimento foi em outra área. Eles me deram a chance para que eu pudesse ingressar na Diana e acreditaram no meu potencial. Tanto que, depois de dois anos passei a ser Supervisora de Planejamento e Desenvolvimento Agrônômico. Fui a primeira Engenheira Agrônoma a ingressar na empresa e a ter um cargo de Supervisão. Em junho deste ano completo cinco anos na Diana. Trabalhar na Diana significa realização



DIVULGAÇÃO DIANA BIOENERGIA

profissional. Tenho muita gratidão a todos os meus gestores, pois sempre me ensinam e ajudam no meu desenvolvimento e crescimento”, conta Bruna.

Para as mulheres que pretendem trabalhar no setor bioenergético, ou em setores com maior presença de homens, Bruna salienta para não terem medo. “Devemos sempre acreditar no nosso potencial e colocar nossas opiniões de maneira respeitosa. Assim, seremos respeitadas.”

De roceira a líder de cozinha, Ana Claudia de Oliveira é exemplo de superação



DIVULGAÇÃO DIANA BIOENERGIA

Mais de 500 refeições são servidas diariamente durante a entressafra canavieira pela equipe da líder de cozinha da Usina Diana, Ana Claudia de Oliveira. O cardápio é vasto, diversificado e, segundo ela, bastante gostoso. “Pessoal de barriga cheia, trabalha melhor”, brinca a profissional.

Durante a safra, as refeições são servidas em três turnos (10h30 às 14h, 18h30 às 21h30 e 02h às 04h30). No entanto, independentemente do horário, os colaboradores podem se deliciar com uma ampla variedade de proteínas, legumes, saladas e sobremesas. No dia da nossa entrevista, o cardápio incluía escondidinho e tulipinhas. “Mas o que eles gostam mesmo é o dia do macarrão ao alho e óleo”, segreda Ana Claudia.

Inaugurado em maio de 2022, o refeitório da Usina Diana traz um ambiente funcional e amplo. A infraestrutura do local conta com três aparelhos de ar-condicionado, que mantêm o local sempre refrigerado. A cozinha também recebeu sua devida atenção, com a chegada de novos equipamentos que estão facilitando o trabalho diário, como fornos modernos e máquinas lava-louças.

No dia a dia, Ana Claudia se divide entre esses dois espaços, pois além de comandar uma equipe de oito pessoas na cozinha, também “passeia” pelo refeitório, recepcionando os colaboradores e verificando o andamento dos trabalhos de reposição e limpeza. Quem observa o trabalho da profissional hoje nem imagina sua



jornada de superação, que teve início há mais de uma década sob o forte sol dos canaviais paulistas.

“Fui dona de casa durante grande parte da minha vida, chegando a ser manicure nas horas vagas. Mas, há 11 anos, ganhei a oportunidade de trabalhar na roça da Usina Diana. Lá, eu fazia de tudo, como levantamento de pragas de solo, liberação de insetos (controle biológico) e recolhimento daquelas canas que caíam dos cami-

nhões de transporte (bitucas).”

Seis meses depois, Ana Cláudia se candidatou a uma vaga para trabalhar como auxiliar de cozinha da unidade. Posteriormente, seu carisma, educação e bom serviço lhe renderam um convite para atuar como líder de cozinha. “Tenho muita gratidão por todos que me ajudaram nesse caminho. Hoje, não me vejo fazendo outra coisa senão cozinhar para os colaboradores da Diana.”

Para Jéssica Cagliari, trabalhar na Diana Bioenergia significa a realização de um sonho que foi almejado por uma criança aos 13 anos de idade

Um dos diferenciais da Diana Bioenergia é possuir um departamento de comunicação. Sua coordenação fica aos cuidados de Jéssica Cagliari Soléra, formada em comunicação social com habilitação em Jornalismo e Pós-Graduada em Assessoria e Gestão da Comunicação pela FMU e Gestão da Inovação, Marketing e Inteligência Competitiva pela Universidade Castelo Branco.

Antes de se formar, Jéssica trabalhou por muito tempo em uma drogaria e chegou a cogitar a possibilidade de se formar em farmácia e seguir carreira. “No entanto tinha comigo uma paixão pela comunicação desde os 13 anos. Foi então, que resolvi abandonar minha atual profissão, que na época era estável e bem remunerada para estagiar e adquirir conhecimento na área de comunicação, na qual iria me formar. No início não foi fácil, o

que ganhava fazendo estágio não supria meus gastos, porém, hoje eu sei, que fiz a melhor escolha.”

Jéssica aproveitou esse momento para estagiar em vários locais, queria passar por todas as áreas para então escolher qual queria seguir. Teve um período em que fazia estágio em duas empresas, sendo uma remunerada e a outra não, somente para adquirir experiência. Foi então, que se apaixonou pela assessoria de imprensa, e antes de terminar a faculdade já sabia que queria seguir esse caminho.

A oportunidade de atuar na Diana veio logo após a sua formação acadêmica, por intermédio de uma agência de publicidade. “Iniciei a carreira como prestadora de serviço e logo surgiu a oportunidade de fazer parte do quadro de funcionários da empresa. Como sempre fui apaixonada pelo setor, aceitei o convite na hora e desde então venho atuando na comunicação da Diana Bioenergia. Ao longo dos anos fui crescendo profissionalmente e amadurecendo como pessoa.”

Jéssica conta que, quando entrou na Diana Bioenergia, já possuía experiência no setor bioenergético e que passou dificuldades por ser mulher. “Quando iniciei na Diana em 2016, a empresa ainda era predominantemente masculina, eram poucas as mulheres, mesmo nos setores administrativos, e algumas pessoas não colocam muita fé em você por ser mulher, mas aos poucos a gente vai provando que é capaz e ganhado espaço e confiança.”

Para ela, trabalhar na Diana Bioenergia significa a realização de um sonho, um sonho que foi almejado por uma criança aos 13 anos de idade. E que, com muito empenho e esforço conseguiu realizar. “Sou uma mulher completamente realizada profissionalmente, amo o que eu

DIVULGAÇÃO DIANA BIOENERGIA

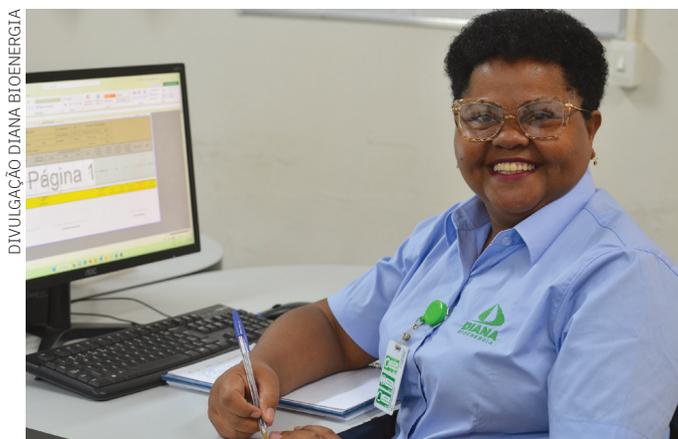


faço. Só quem trabalha aqui sabe como é satisfatório fazer parte dessa empresa, por ser uma usina familiar, somos tratados como integrantes de uma grande família, na qual denominamos de família Diana. Agradeço a oportunidade e confiança dada a mim pelo CEO Ricardo Junqueira e pela Conselheira Renata Junqueira, no qual tenho um enorme carinho e pelo meu gestor, gerente de RH, Wesley Monteiro que enxergou em mim potencial para fazer a gestão da comunicação dessa grande empresa.”

E para as mulheres que ficam com receio de trabalhar em setor com predominância masculina, Jéssica

salienta que a mulher pode estar onde ela quiser, basta se empenhar e correr atrás. “Podemos desempenhar qualquer função, não se trata de gênero se trata de força de vontade, de fazer acontecer. Além disso, nunca devemos nos sentir intimidadas por trabalhar em locais onde a presença masculina é maior do que a feminina. Seja firme nas suas convicções, se for preciso faça ser ouvida, enfrente o preconceito e siga sempre de cabeça erguida. Só uma mulher entende a força que carregamos dentro da gente. Não desista, mesmo que as atribuições sejam grandes”, orienta.

Mara de Freitas aprendeu que não existe pessoa incapaz, existe pessoa não instruída e mal-informada



A primeira vez que Mara Silvia Francisco de Freitas fez parte do quadro de funcionários da Diana Bioenergia foi em 2009, na área rural. Trabalhou por cerca de três anos, foi quando engravidou. Naquele época, era difícil encontrar creche para deixar o filho e ela não tinha condições financeiras para pagar uma pessoa confiável para cuidar do bebê. Então, optou por parar de trabalhar. “Não me arrependo, foi maravilhoso”, afirma. Enquanto isso, buscou se aperfeiçoar para voltar ao mercado de trabalho em uma outra posição. Ela é Tecnóloga em Administração e em Química Industrial com ênfase em Açúcar e Álcool.

Em 2016 retornou à Diana Bioenergia como analista de laboratório. “Em 2018, em uma entressafra vi a oportunidade de mudar de setor, corri atrás e consegui. Passei para Analista de PCMI onde atuo desde então. Tem os seus contratemplos assim como em todo setor, mas amo o que faço”, diz.

Perguntada se sofreu ou sofre preconceito por atuar em um ambiente com maior presença masculina,

Mara observa que o que ocorre é receio por parte de alguns parceiros de trabalhos, pelo fato de uma mulher trabalhar no setor de manutenção. “A minha linha de frente é a de equipamentos e ferramentas, e quando eu questiono o uso indevido ou inadequado de alguma ferramenta, eles ficam meio apreensivos e não gostam muito, porém sempre me respeitam e acabam acatando.”

Conta que para ela, trabalhar na Diana Bioenergia significa satisfação, dever cumprido e sonhos realizados. “Não somente o lado profissional, mas também pessoal, minhas maiores conquistas foram trabalhando na Diana e hoje eu falo com gosto que conquistei e venci. E não é somente pelo fato de ser mulher, mas principalmente pela minha idade, hoje eu estou com 47 anos, e o mercado de trabalho para nós mulheres, pretas e com a faixa etária acima dos 30 não é fácil, mas a Diana me acolheu sem ver esses fatores, como uma verdadeira família.”

Mara envia uma mensagem para as mulheres que desejam atuar no setor bioenergético: “Vá e faça, dê o seu melhor, aproveite as oportunidades com garra”.

Ela aproveita e conta uma passagem de sua vida. Certa vez um gestor lhe disse “Mara, não existe pessoa incapaz, existe pessoa não instruída e mal-informada”. Essas palavras foram inspiradoras para ela. “Tomei como exemplo e apliquei em minha vida. Porque não me achava capaz, achava que nunca ia dar conta de desempenhar as funções que desempenho hoje, não vou dizer que sou a melhor, mas procuro dar o meu melhor. Nós mulheres podemos ser o que quisermos desde que não nos prejudique ou prejudique alguém. Jesus nos ensina: ‘EU não te dei espírito de temor, mas de ousadia’. Então, eu vou ficar com medo por quê?”, pergunta.



Na São Manoel a Diversidade Une

Usina São Manoel cria programa de diversidade e inclusão visando um ambiente de trabalho livre de discriminação e com oportunidades e direitos iguais



DIVULGAÇÃO SÃO MANOEL

A São Manoel desenvolve o programa de diversidade e inclusão da empresa, lançado em 2021, intitulado “SOMA – A Diversidade Une”

Inaugurada em 1949, a Usina Açucareira São Manoel construiu ao longo de sete décadas uma trajetória marcada por conquistas e crescimento. Localizada em São Manuel, região central do estado de São Paulo, a unidade está sediada numa área que abrange 18 municípios. Com uma capacidade de moagem de 4,1 milhões de toneladas de cana-de-açúcar por safra, a empresa se destaca por sua excelência na produção de açúcar, etanol e levedura seca, figurando como uma das mais sustentáveis do setor.

No campo social, a São Manoel também se apresenta como uma empresa que valoriza a diversidade e inclusão como peças fundamentais para um mundo

mais igualitário e um ambiente de negócios mais produtivo e inovador. Orientada por essa premissa, a empresa tem investido em iniciativas internas e externas (comunidades do entorno) com o objetivo de auxiliar no cumprimento de metas específicas com foco na equidade de gênero, igualdade racial e inclusão de pessoas com deficiência (PCD), LGBTQIAP+, jovens e idosos.

Em sua maioria, essas iniciativas têm como origem o programa de diversidade e inclusão da empresa, lançado em 2021. Intitulado “SOMA – A Diversidade Une”, o programa tem como objetivo principal garantir um ambiente de trabalho livre de discriminação e com oportunidades e direitos iguais para todos.



Uma das vertentes do Programa “SOMA” diz respeito ao aumento da participação feminina na unidade. Atualmente, a São Manoel possui 1874 colaboradores, dos quais 194 são mulheres, totalizando 10,4% de participação. Em cargos de liderança, o percentual é de 3,3%, perfazendo seis líderes do sexo feminino.

Entre as ações realizadas no sentido de disseminar o compromisso da organização com o tema equidade de gênero e aumentar a presença feminina nos postos de trabalho, destacam-se: participação obrigatória de 50% de candidatas mulheres em todos os processos seletivos; adesão a movimentos signatários; treinamentos e workshops para o time de gestão; inclusão do tema nas reuniões mensais de Gerência com Base; parcerias com conselhos municipais; pesquisas internas; criação

de um canal de comunicação para divulgação de notícias relacionadas; e criação de vagas afirmativas para mulheres no Programa Jovem Aprendiz.

Para a São Manoel, o desequilíbrio na participação de homens e mulheres é, infelizmente, uma característica do setor agrícola. Dessa forma, ela assume um compromisso de contribuir para a transformação desse cenário, considerando a equidade de gênero um fator essencial para uma sociedade mais justa, inclusiva e próspera, especialmente em comunidades pequenas, onde oferecer oportunidades de independência financeira para mulheres, significa atuar diretamente no empoderamento desse grupo.

Pelos relatos de suas colaboradoras (a seguir), é possível ver que a São Manoel está no caminho certo.

Operadora de colhedora na Usina São Manoel, Luciana Ferreira dos Santos Gonçalves afirma ter descoberto que pode muito mais do que imaginava

O preconceito de gênero enfrentado ao longo de sua vida profissional acabou por impulsionar Luciana Ferreira dos Santos Gonçalves a superar cada dificuldade e ajudou-a na compreensão de seu real potencial. “Sei que não sou melhor nem pior do que ninguém, mas descobri ser bem mais do que imaginava, superando minhas próprias expectativas.”

Antes de ingressar no universo canavieiro, Luciana era cobradora de transporte coletivo. Em 2008, aproveitou uma oportunidade oferecida pela Usina São Manoel para se tornar tratorista. Dois anos depois, fez sua primeira safra como operadora de colhedora, função que exerce até os dias de hoje. “A São Manoel foi um divisor de águas na minha vida. É uma empresa que meu deus grandes oportunidades e, conseqüentemente, contribuiu para que eu me tornasse a pessoa que sou atualmente.”

Luciana afirma que sua história é um motivo de orgulho para si, pois apenas ela sabe de todos os percalços que teve que superar ao longo de sua trajetória, muitos deles apenas por ser do sexo feminino. “Nós, mulhe-



DIVULGAÇÃO SÃO MANOEL

res, estamos quebrando tabus e abrindo portas para as futuras gerações que, por conta desse trabalho, não terão que enfrentar os mesmos obstáculos futuramente.”

Jornada de Rosa Maria J Garcia Vaz para se tornar operadora de trator rolo compactador foi de muita luta e desafios

“Ainda há muito preconceito de gênero dentro de usinas de cana-de-açúcar, mas nós, mulheres, devemos sempre lembrar de que po-

demos tudo.” Foi com esse pensamento que Rosa Maria J Garcia Vaz deixou seu emprego em uma fábrica de chicotes elétricos, cabos de bateria e painéis elétricos em



Botucatu, no interior de São Paulo, para operar tratores de manutenção de gramas no setor de jardinagem da Usina São Manoel, em 2014.

Formada no curso de técnico agrícola pelo Colégio Agrícola de São Manuel, Rosa foi rapidamente promovida, e hoje atua como operadora de trator rolo compactador na unidade. “Sempre foi meu sonho atuar nessa função e, graças ao apoio da São Manoel, esse sonho se tornou realidade.”

No entanto, ela afirma que sua jornada não foi nada fácil. “Foi preciso superar muitos desafios para chegar até onde estou hoje. Por conta disso, meu conselho para as mulheres que desejam ingressar nesse setor é que elas lutem para alcançar seus objetivos e que não deixem ninguém as menosprezar apenas por serem do sexo feminino.”



DIVULGAÇÃO SÃO MANOEL

Natália Gonçalves Padovan integra a terceira geração de sua família a trabalhar na área de manutenção da Usina São Manoel

“Lugar de mulher não é em ambientes masculinos e com presença de óleo e graxa.” Comentários assim fizeram parte da vida profissional de Natália Gonçalves Padovan, hoje líder de lavador e lubrificador na Usina São Manoel. Ela conta que esse preconceito teve início ainda durante o período de graduação em engenharia mecânica, onde apenas oito dos

80 alunos da sala eram mulheres.

Em 2015, quando ingressou como auxiliar de laboratório de óleo lubrificante na São Manoel, encontrou novamente um cenário hostil, repleto de comentários maldosos e sexistas. “Serei sempre grata aos meus líderes que, independentemente de eu ser mulher, enxergaram o meu potencial e vontade de crescer profissionalmente, me orientaram para o meu amadurecimento dentro da empresa e me viram como uma profissional qualificada quando surgiu a oportunidade de um cargo de liderança.”

Além de bacharela em engenharia mecânica, Natália possui licenciatura em química e atualmente cursa pós-graduação em gestão estratégica de pessoas. Hoje, ela afirma se sentir realizada em poder trabalhar em um setor que segue uma tendência de crescimento no mercado mundial e orgulhosa por ser a terceira geração de sua família a trabalhar na área de manutenção da São Manoel.

“Sabemos que para nós, mulheres, há muito a ser conquistado, pois mesmo estando em crescimento no setor sucroenergético nacional, nossa presença ainda é bastante tímida. Contudo, recomendo que todas que sejam protagonistas de suas próprias histórias, não deixando que a sociedade dite quais são os seus lugares no mercado de trabalho e os objetivos a serem alcançados. Nós temos o direito de ser e estar onde desejamos.”

DIVULGAÇÃO SÃO MANOEL



Corteva amplia ações em prol da diversidade e acredita em um agronegócio mais inclusivo e respeitoso

Atualmente, 750 colaboradores do sexo feminino trabalham na divisão brasileira da Corteva, representando 35% do quadro total de funcionários



DIVULGAÇÃO CORTEVA

Fundada a partir das ricas heranças da Dow, DuPont e Pioneer, a Corteva Agriscience vem escrevendo uma trajetória de inovação no agronegócio com foco no fortalecimento da produção alimentar ao redor do globo. Por meio desse ideal, a companhia busca o desenvolvimento de soluções integradas que possam suprir as necessidades dos agricultores de hoje e antecipar os desafios do amanhã.

No entanto, a Corteva não deseja apenas fornecer soluções que incrementem a produtividade dos cultivos agrícola. A companhia se posiciona como defensora da agricultura responsável, ou seja, em que os recursos naturais possam ser preservados e os profissionais tenham a liberdade de exercer suas funções livres de preconceitos ou de amarras impostas pela sociedade.

A Diretora de Recursos Humanos da Corteva Agriscience na América Latina, Claudia Pohlmann, salienta que, desde sua formação, a Corteva está com-

prometida com a realização de ações em prol de um ambiente de trabalho respeitoso e inclusivo. Por conta disso, vem ampliando a contratação de mulheres e pessoas com deficiência (PCD), LGBTQIAP+ e pretos.

“Diversidade, Inclusão e Equidade são temas levados a sério na companhia, e, por isso, temos atuado intencionalmente na implementação de ações efetivas, com o objetivo de legitimar nossa estratégia e propósito de enriquecer vidas e assegurar o progresso das gerações futuras.”

Segundo ela, a diversidade em um ambiente de negócios também pode acarretar grandes benefícios às companhias. “Sabemos que organizações com mais diversidade são mais felizes, saudáveis e rentáveis. Temos tido o privilégio de provar esse conceito na prática. O sentimento de pertencimento permite que cada pessoa se sinta capaz de trazer todo o seu eu para o trabalho, contribuindo com todo o seu potencial para juntos prosperarmos cada vez mais.”





DIVULGAÇÃO CORTEVA

“Sabemos que organizações com mais diversidade são mais felizes, saudáveis e rentáveis”, ressalta Claudia Pohlmann

Com relação ao aumento da participação feminina na companhia, a diretora de RH ressalta que todos os processos de recrutamento são estruturados de forma igualitária, buscando profissionais que estejam no mercado e que se conectem com os valores internos, independente do seu gênero. Atualmente, 750 colaboradores do sexo feminino trabalham na divisão brasileira da Corteva, representando 35% do quadro total de funcionários.

Em cargos de liderança, o percentual é levemente inferior: 31%, algo em torno de 100 profissionais. “Um

dos nossos pilares de atuação no momento é acelerar o desenvolvimento das mulheres de forma que elas possam assumir as futuras posições de liderança. Nosso intuito é ampliar – em nível global – o número de líderes femininas em 10% até 2026.”

Academia de Liderança para as Mulheres do Agronegócio

Da “porteira para fora”, Claudia Pohlmann reforça o compromisso da Corteva com o fortalecimento das mulheres rurais. Um dos exemplos é a “Academia de Liderança para as Mulheres do Agronegócio”, lançada pela companhia em 2019, em parceria com a Associação Brasileira do Agronegócio (ABAG) e a escola de negócios Fundação Dom Cabral, que já formou mais de 180 produtoras rurais de todo o país.

O objetivo da Academia é impulsionar a presença feminina no setor e estimular cada vez mais o protagonismo das mulheres dentro das propriedades agrícolas. Ao longo do curso, as produtoras rurais aprendem habilidades de liderança, economia e mercado agrícola, cenário político e os seus impactos no agronegócio, inovação e sustentabilidade.

“Obstáculos para uma maior representatividade feminina existem sim. Ainda há um longo e importante caminho a ser trilhado, mas nós acreditamos que é possível existir um agronegócio inclusivo e respeitoso, em que as ideias, perspectivas e contribuições de todos sejam reconhecidas, garantindo que as pessoas tenham oportunidades iguais para atingir seus objetivos e realizar seus sonhos de vida”, frisa Claudia.

Elas na Corteva

Ana Carolina Marquez Mollon – Agrônoma de Campo da Corteva Agriscience

Iniciou sua trajetória no setor como estagiária da Syngenta Seeds, no laboratório de análise de qualidade de sementes. No final do estágio, candidatou-se em um processo seletivo da Raízen (Unidade Bonfim em Guariba, SP) e passou. Foi lá que teve seu primeiro

contato com a cana-de-açúcar. “Fui estagiária em Job Rotation até o fim da graduação. Após formada, fui efetivada na Raízen”, conta

Após a experiência na Raízen, foi trabalhar na área comercial da Timac Agro, multinacional francesa da área



de nutrição no desenvolvimento de mercado de cana em Goiás. Outra experiência foi via Unicampo (Cooperativa de Trabalho dos Profissionais de Agronomia) pela UPL, atendendo grandes clientes e usinas na região de Jataí, GO. Após dois anos em Jataí, iniciei um novo desafio na Agrivalle, onde pude trabalhar como Desenvolvedor de Mercado de Cana Brasil, na área de nutrição e biológicos até iniciar como Agrônoma de Campo da Corteva Agriscience, em 2022”.



ARQUIVO PESSOAL

Bianca Romualdo - Gerente de Vendas para Cana-de-Açúcar

ARQUIVO PESSOAL



Formada em Engenharia Agrônômica, Bianca começou sua vida profissional como Assistente Técnica no negócio agrícola DuPont, desenvolvendo campos com produtos estratégicos para soja e milho, em Minas Gerais. Em 2010, foi para a área de desenvolvimento de mercado de especialidades (Hortifruti e Café).

Fabiana Gimenes - Gerente de Contas de cana-de-açúcar para a Raízen e Atvos

Engenheira agrônoma de formação, Fabiana iniciou sua experiência profissional na Bayer CropScience, em 2013, na área de Marketing, liderando o projeto de “Inteligência Competitiva”. Posteriormente, atuou na área comercial com defensivos agrícolas, na região

de Formosa, GO. Em seguida, foi responsável pelas estratégias e negociações de contratações de growers, tollers e suprimentos (defensivos agrícolas) do portfólio de sementes Brasil na Syngenta, na área estratégica de supply, assim como a implementação do SEM (Supplier

Em 2013, teve uma oportunidade em outra multinacional como Representante Técnica de Ventas (RTV) de HF para grandes clientes. Retornou em 2014 para a DuPont, empresa legada da Corteva, como Gerente de Grandes Contas no Mato Grosso. Na criação da Corteva, teve a oportunidade de gerenciar o portfólio de Tratamento de Sementes com foco na estratégia on farm. Em 2021, assumiu a Gerência de Vendas para cana-de-açúcar.

Nessa sua trajetória pelo mundo agro, Bianca diz que saber se preconceito é a palavra certa para o que viveu. “Mas sempre tive que mostrar o conhecimento e realmente “provar” que era capaz, principalmente, quando fui para a região do Cerrado trabalhar com grandes contas. É um mercado dinâmico, concorrido e tinha poucas mulheres na época. Acredito que que foi o período de maior dificuldade, mas de muito aprendizado.”

Segundo ela, mesmo menor, o machismo no segmento ainda existente. Para as mulheres, a saída é seguir mostrando a competência e levando resultados positivos e efetivos para ajudar a valorizar e quebrar os vários desafios que encontrarão. O lado bom, é que a participação feminina é crescente. E Bianca vê o cenário para as mulheres promissor e com muitas oportunidades.



Relationship Management) e de segmentação, também em sementes. Ainda na Syngenta, foi líder de projetos junto ao time de Marketing, gerenciando novos modelos de acesso ao mercado, a fim de mitigar atritos entre as áreas de produção e comercial. Em 2020, entrou na Corteva, primeiramente como Gerente de Marketing de Campo, suportando negociações, gestão e estratégia de marketing e projetos no Mato Grosso. Atualmente, atua como Gerente de Contas de cana-de-açúcar para a Raízen e Atvos.

Fabiana acredita que as mulheres precisam se mostrar mais fortes e competentes de maneira geral. “Para termos equidade, muitas vezes, precisamos fazer um esforço maior do que os homens. E isso, na grande maioria dos casos, custa nossas famílias, vida pessoal e nossa feminilidade. Algo tão lindo que ‘perdemos’ ao longo do caminho por tentarmos demonstrar força. Esquecemos que força não é em função de gênero, mas prova de uma vontade indomável”, observa.

Ela conta que em sua trajetória existiram vários momentos que teve que ser forte para conseguir chegar no mesmo patamar de um homem. “O mais desafiador foi no início da minha carreira. Por isso, encorajo todas as mulheres a serem fortes e sensatas para sempre defenderem algo que acreditem e tenham como bom para cada uma de nós, para o próximo e para a sociedade.”



Por imposição da sociedade ou não, Fabiana diz que essa situação (preconceito) está bem mais controlada, existe um determinado respeito com as mulheres, quando se fala de um setor com presença predominante masculina. “Mas algo que temos que pensar é que muitas vezes o preconceito está na nossa própria cabeça. Na posição de mulher, acredito que devemos nos qualificar e nos capacitar cada vez mais para trabalhar nossos gaps e qualidades, sem precisar nos preocupar com preconceitos. Vamos olhar para frente, onde conseguimos enxergar um futuro cada vez melhor. E isso, nós mulheres sabemos fazer muito bem. O cenário é de inúmeras oportunidades. Basta sabermos enxergar e ocuparmos nosso espaço, que afinal, é onde quisermos estar.”

Tudo igual para mulheres e homens na Raízen

Nos parques de bioenergia da Raízen, mulheres são remuneradas sob mesmas condições que os homens e possuem direitos garantidos e acima dos instituídos pela lei

Referência mundial em produção de energia limpa, a Raízen não possui mais usinas de cana-de-açúcar, mas parques de bioenergia. Isso porque suas 35 unidades localizadas nos Estados de São Paulo, Minas Gerais e Mato Grosso do Sul produzem muito mais do que apenas açúcar e etanol. Seu portfólio de soluções

renováveis inclui também Etanol de Segunda Geração (E2G), biogás, biometano e bioeletricidade, produtos que contribuem de maneira efetiva com o processo de descarbonização e reforça o compromisso da empresa em redefinir o futuro da energia no país.

Com um time de mais de 39 mil colaboradores, a





Nesse mar de cana da Raízen as pessoas fazem a diferença

Raízen se destaca pela geração de emprego e renda em centenas de cidades interioranas, dinamizando a economia e promovendo impacto social positivo por meio de iniciativas, que compreendem desde a educação de crianças e jovens em situação de vulnerabilidade social (Fundação Raízen), cursos profissionalizantes até a promoção de diversidade em seus escritórios e parques industriais.

Desde 2017, a Raízen atua orientada por um comitê de diversidade e inclusão, que reúne líderes e funcionários de diferentes áreas e níveis hierárquicos, na elaboração de ações, políticas e procedimentos que ampliem a diversidade em seu quadro funcional. Tal plano diretor inclui diagnósticos para melhor entendimento das principais barreiras, treinamentos de conscientização e formação de grupos de afinidade para disseminação do tema internamente e, com isso, colocar fim ao preconceito ao mesmo tempo em que é criada uma espécie de consciência coletiva.

“Com planejamento e diálogo, conseguimos estabelecer um ambiente no qual conversar abertamente sobre essas questões é algo cada vez mais corriqueiro na rotina de nossos times. Para continuar avançando, entre abril e maio de 2022, realizamos um censo de diversi-

dade e inclusão. O resultado nos ajudou a estabelecer uma governança para esse tema, que orientará a elaboração de planos estratégicos e táticos visando reforçar o engajamento dos nossos colaboradores e colaboradoras em questões relacionadas e em todos os níveis hierárquicos. Esse movimento vem produzindo resultados destacáveis”, afirmou a Diretora de RH de EAB - Etanol, Açúcar e Bioenergia da Raízen, Adriana Oliveira.

Além da criação de metas de aumento da participação de pessoas com deficiência (PcD), pretas e/ou LGBTQIAP+, o comitê de diversidade e inclusão da Raízen também prevê discussões sobre equidade de gênero. Atualmente, 18,6% do quadro de funcionários do Grupo é feminino, um universo de cerca de 7500 mu-

Atualmente, 18,6% do quadro de funcionários do Grupo é feminino, um universo de cerca de 7500 mulheres





“O respeito à diversidade é uma premissa da empresa”, salienta Adriana

lheres. Desse número, 327 ocupam cargos de liderança, representando 24% do total. No entanto, até 2030, a Raízen espera aumentar esse percentual para 30%, desafio que considera tanto a captação de novos talentos quanto o desenvolvimento de carreiras.

Já o aumento da representatividade feminina de maneira geral é um trabalho contínuo promovido pelas iniciativas internas. O programa “Talentos Raízen” acrescentou recentemente mais de 250 estagiários à empresa, sendo 52% das vagas preenchidas por mulheres. Além disso, no processo seletivo de 2021 para trainee, 90% das contratações foram de pessoas do sexo feminino.

Outro importante canal de acesso às oportunidades são os cursos de qualificação profissional ofertados em parceria com o Sistema S. Na safra 22’23, com apoio do SENAI, foram disponibilizadas 691 vagas em cursos profissionalizantes para mulheres e pessoas com deficiência, em 21 municípios do Estado de São Paulo, um município de Goiás e dois municípios de Mato Grosso do Sul. O SENAI também foi parceiro no curso profissionalizante de auxiliar de mecânica de manutenção, em Igarapava, SP, em andamento desde janeiro de 2023,

com 20 vagas reservadas para mulheres. Em Caarapó e Juti, no Mato Grosso do Sul, as mulheres foram maioria no processo seletivo para aprendizes, promovido em outubro de 2022 e que gerou oportunidades nas áreas de manutenção industrial, elétrica e de veículos pesados.

“Esses cursos funcionam como porta de entrada para a Raízen, mas o horizonte de oportunidades que essas ações proporcionam é mais amplo. Cada mulher que

conclui a formação de aprendiz ou profissionalizante incentiva outras a participar, mostrando que não há limites para atuação feminina. É dessa forma que percebemos que o impacto do nosso investimento na promoção da diversidade vai muito além das nossas operações”, salientou Adriana.

Cabe destacar ainda que a Raízen faz parte do “Movimento Mulher 360”, grupo com mais de 50 grandes empresas comprometidas com a diversidade e a ampliação da participação feminina no ambiente corporativo. É também signatária dos Princípios do Empoderamento das Mulheres, promovidos pela ONU Mulheres, e conta com a certificação do selo “Women on Board”, iniciativa apoiada pelas Nações Unidas que reconhece empresas que incentivam a equidade de gênero em posições de liderança.

Com relação ao universo de mulheres já atuantes na Raízen, a Diretora de RH e EAB reforça que não há distinção nas práticas de remuneração entre os gêneros. Além disso, as colaboradoras da empresa possuem uma série de benefícios, como 180 dias de licença-maternidade, período dois meses maior do que os 120 dias preconizados pela legislação brasileira (Art. 392 da Lei n.º 5.452), e salas de amamentação para que elas retornem desse período e continuem amamentando seus filhos e/ou filhas com conforto e acolhimento.

327 mulheres ocupam cargos de liderança, representando 24% do total. Até 2030, a Raízen espera aumentar esse percentual para 30%

“O respeito à diversidade é uma premissa da empresa. A criação de compromissos públicos e a adesão da Raízen ao Pacto Global e aos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio são avanços que consolidam a nossa crença de que diversidade e inclusão são valores inegociáveis e pilares para um ecossistema de negócios saudável. Esse é o esteio no qual criamos e mantemos um ambiente no qual cada ponto de vista conta, precisa ser ouvido e, acima de tudo, considerado”, observa Adriana Oliveira.

Usina Lins incentiva suas colaboradoras a se capacitarem e acreditarem que podem sempre chegar mais longe

Empresa investe em incentivos e campanhas para aumentar o número de mulheres em seu quadro de colaboradores

DTVULGAÇÃO USINA LINS



A Usina Lins conta com 2329 colaboradores, 126 são mulheres, representado 5% do total

Quando a Usina Lins chegou ao Oesta Paulista, se instalando no município de Lins, levou para a região não só maior geração de empregos e renda, mas a oportunidade para muitas mulheres transformarem suas vidas. É que a Usina Lins é uma empresa que acredita na diversidade de pensamentos e incentiva, cada vez mais, pessoas com vontade e potencial para atuarem no setor e aproveitarem as oportunidades oferecidas.

Para isso, empreende ações para desmistificar o setor e mostrar, principalmente para as mulheres, que é possível ocupar qualquer cargo da empresa, desde que cumpridos os requisitos obrigatórios das vagas.

Fundada em 2007, a Usina Lins conta com 2329 colaboradores, 126 são mulheres, representado 5% do total. Sete mulheres ocupam cargos de liderança, o que significa 0,3%. A empresa tem como meta aumentar

a participação feminina em seu quadro colaborativo e as razões para isso são várias como: as competências e habilidades das mulheres para atuarem em diversos cargos da empresa, inclusive naqueles predominantemente ocupados por homens.

Funções como a área de operação de máquinas. Mulheres operando caminhões e máquinas agrícolas ainda despertam curiosidade e até preconceito por parte daqueles e daquelas que acham ser “trabalho de homem”. No entanto, ao conquistar essas posições, as mulheres, além de quebrar paradigmas, transformam suas vidas para melhor.

É o que pode ser confirmado por meio de depoimentos das colaboradoras da Usina Lins, que ilustram muito bem o impacto positivo de ações empreendidas pela empresa, em parceria com o SENAI, para valorização, qualificação e capacitação profissional inclusi-



ve para as mulheres que pretendem atuar na área de Manutenção Automotiva, e as escolas de formação de motoristas e operadores para as interessadas em operar máquinas agrícolas. Confirmam:

“Venham com confiança e sem medo”

Cursando Técnico em Enfermagem, Mirian Silva começou a trabalhar no setor em 2020, como faxineira na Usina Lins. Mas uma oportunidade tem mudado a sua vida: desde maio de 2021, ela é a primeira bombeira civil a atuar na usina. “É uma conquista, pois comecei na área de limpeza e tive a grande oportunidade de me tornar bombeira civil. Sinto satisfação em fazer parte de uma empresa que enxerga o nosso potencial. A usina me fez perceber que temos oportunidade de vencer e acreditar que somos capazes, independentemente de gênero, classe ou cor. A oportunidade que eles me deram é gratificante e sei que hoje inspiro outras mulheres, o que é maravilhoso”, frisa.

Mirian ressalta ainda o clima de cordialidade no ambiente de trabalho. “Por atuar em um setor antes predominantemente masculino, sou respeitada em todas as áreas. Muitos colegas de trabalho homens se colocam à disposição para me ajudar em tarefas na qual acreditam ser mais difíceis de serem realizadas por uma mulher”, diz.

Diante de sua experiência, ela encoraja outras mulheres a seguirem seus sonhos e objetivos profissio-



Mirian Santos Silva - bombeira

nais em uma usina. “Digo para irem com toda a confiança e determinação, sem medo. Todos os colegas têm respeito e, caso ocorra algum desconforto, há pessoas preparadas em dar todo o apoio necessário. Somos capazes e lugar de mulher é onde ela quiser. Acredite em você!”, orienta.

“Aventurem-se!”

Desde a graduação em Engenharia Agrônômica, trabalhar no setor sucroenergético sempre foi um desejo para Mirella Siqueira. Tanto que o primeiro processo seletivo na área de que participou foi o da Usina Lins para uma vaga de trainee. Ela se inscreveu, passou por várias etapas e foi aprovada em abril de 2013 como engenheira trainee, efetivada em 2016 como Engenheira Jr, promovida para Engenheira Pl em 2020 e, desde agosto de 2022 é Coordenadora de Desenvolvimento Agrícola.



Mirella Nogueira Siqueira, coordenadora de Desenvolvimento Agrícola

Ciente de que adentrou numa área majoritariamente masculina, até mesmo por ter as atividades concentradas no campo, Mirella lembra que na faculdade, dos 50 alunos de sua turma, apenas oito eram mulheres. Desde este momento ela percebeu que a presença feminina era minoria, mas certa da sua decisão, seguiu determinada a enfrentar qualquer barreira que poderia lhe ser imposta. “Aventurem-se. Podemos estar em qualquer lugar. Se desenvolvam, se capacitem e nunca deixem que imponham barreiras aos seus sonhos. A



mulher inserida no ambiente predominantemente masculino sempre faz a diferença”, aconselha.

Há mais de 10 anos exercendo atividades no setor agrícola, Mirella nunca enfrentou preconceito por ser mulher, pelo contrário, sempre foi motivada a fazer a diferença e enxergar detalhes que, aos olhos masculinos, passam despercebidos. Para ela, o clima organizacional também é primordial para o aumento da presença feminina no setor, e na Usina Lins isso é levado a sério, pois

trata-se de uma empresa ética que respeita seus colaboradores, disponibiliza recursos para resultados de excelência, se preocupa com o desenvolvimento de seus colaboradores, apresenta um excelente ambiente de trabalho e proporciona integração entre as pessoas de diferentes processos, o que complementa a busca por resultados. “Ao trabalhar na Usina Lins me desenvolvo como pessoa e profissionalmente, além de ter qualidade de vida para mim e minha família”, comenta.

Protagonismo feminino

No Grupo Tracan, a aposta na diversidade é um dos segredos do sucesso; afinal, as mulheres são cada vez mais preparadas, se comprometem com o negócio e estão abertas para a inovação



DIVULGAÇÃO TRACAN

As mulheres são cerca de 20% do total de funcionários do Grupo Tracan, sendo que 15 colaboradoras ocupam cargos de liderança

Uma referência para o agronegócio brasileiro. Esse é o reconhecimento que o Grupo Tracan colheu ao longo de pouco mais de vinte anos, desde que foi inaugurado em 1999. Porém, mais do que o cresci-

mento exponencial da companhia neste período, o que mais enche os olhos de seu fundador, o empresário Artur Monassi, é constatar os frutos que a empresa deixou nesta sua trajetória.



“Para nós, a certeza de contribuir com o desenvolvimento das regiões onde atuamos é imensamente prazerosa, pois temos acompanhado a transformação para melhor em todas elas”, afirma Monassi.

O sucesso do Grupo Tracan foi construído por inúmeros profissionais, que foram fundamentais para a consolidação e expansão do negócio. Não por acaso que um dos valores cultivados pela empresa é o “orgulho em pertencer”. Hoje, são 661 funcionários que continuam escrevendo essa história.

Embora o agronegócio seja tradicionalmente um setor masculino, no Grupo Tracan as mulheres sempre foram protagonistas e têm papel importante para as conquistas da companhia.

Atualmente, a empresa possui 134 colaboradoras, o que corresponde a cerca de 20% do total. Além disso, 15 mulheres ocupam cargos de liderança no organograma da organização.

Para o Grupo Tracan, a diversidade é um componente crucial para o êxito da organização. A maior presença feminina é importante porque as mulheres são mais motivadoras e abertas à inovação. Além disso, investem mais no próprio aprendizado, o que não é apenas decisivo para a melhoria da carreira, como também contribui para o crescimento do negócio.

As mulheres atuam em todas as áreas no Grupo Tracan, como financeiro, contabilidade, venda e pós-venda, segurança do trabalho, e controle de qualidade, sendo que não há diferença salarial entre elas e os homens na companhia.

Arrojo e inovação estão no DNA do Grupo Tracan

A gestão do Grupo Tracan sempre foi visionária. Em uma história marcada pela coragem de empreender, um importante capítulo da empresa foi escrito em 2007, quando inaugurou a sua unidade industrial: nascia a TMA Máquinas. Ela produz equipamentos para plantio e transporte da cana-de-açúcar, para as cadeias produtivas de grãos, florestas plantadas, café e laranja, além de geradores de energia.

Posteriormente, incorporou a marca

Dria, que passou a ser Dria by TMA, enriquecendo seu portfólio de implementos. Seus produtos são reconhecidos pela tecnologia, robustez e alto desempenho.

Desde sua criação, a empresa vem inovando na produção de transbordos, plantadoras, carretas distribuidoras de vinhaça, carretas para adubação com torta de filtro, prancha de carga, entre outros equipamentos.

Confira alguns destaques da TMA Máquinas:

- A TMA é dona do maior transbordo do mundo, o VTX 9040;
- Seus produtos atendem várias necessidades de cultivo, como:
 - ✓ Transbordos de cana picada, grãos e laranja;
 - ✓ Carreta de aplicação de vinhaça e torta de filtro;
 - ✓ Plantadora;
 - ✓ Geradores de energia.

Mulheres no Grupo Tracan

Muitas são as mulheres que fazem a diferença no dia a dia da companhia, atuando nas mais diferentes áreas. É o caso da assistente comercial Jaqueline Nascimento Portugal, que assumiu de forma desafiadora a função administrativa e de suporte no Grupo Tracan, onde trabalhou por sete anos.

Formada em Gestão do Agronegócio, Jaqueline enxergou na companhia a possibilidade de contribuir com o desenvolvimento do setor agroindustrial do país. E mulheres como ela têm muito a colaborar! “Pensamos de forma minuciosa e dinâmica, ou seja, tratamos de assuntos antes colocados de lado, procuramos ter excelência nos trabalhos entregues e somos objetivas nas soluções de problemas”, relata.

Além disso, ela salienta que hoje a evolução tecnológica exige maior agilidade no mundo corporativo. “E nós, mulheres, sabemos bem lidar com diversas ‘caixas abertas’. Gestão de tempo e organização fazem parte do nosso dia a dia em casa e no trabalho”, acrescenta Jaqueline, que está na TMA Máquinas há cinco anos.

Ela reconhece que já enfrentou alguns obstáculos nesse setor. De forma indireta, já sofreu preconceito em





Jaqueline Nascimento Portugal: “somos uma minoria que vem conquistando espaço”

comentários feitos em pequenos grupos. “Pouquíssimas vezes iremos nos deparar com uma situação direta, mas vejo que o assunto está cada vez mais em evidência e sendo discutido o tempo todo em diversas mídias”, ressalta.

Na sua visão, é promissora a participação feminina no setor de cana-de-açúcar. “Somos uma minoria que vem conquistando espaço. Provamos que somos competentes e comprometidas com a responsabilidade que assumimos, mesmo com obrigações particulares, como a maternidade e organização do lar”, pontua.

No entanto, para ela, uma mulher somente consegue aproveitar as oportunidades e trilhar uma carreira no setor se estudar e sempre se manter atualizada. “Buscar conhecimento o tempo todo, ter excelência no que pretende se especializar e estar por dentro dos assuntos relacionados ao trabalho e ao nicho que trabalha são algumas dicas importantes”, aconselha.

O setor só tem a ganhar

A assistente de Qualidade do Grupo Tracan, Rosa Malena Alves Santos, concorda com Jaqueline quanto à

importância do investimento em qualificação para que as mulheres conquistem espaços de destaque no setor. A capacitação é um componente preponderante para que elas ocupem, cada vez mais, postos historicamente ocupados por homens, inclusive no agronegócio.

E elas estão no caminho certo! De acordo com dados da ONU Mulheres, 74% das mulheres se interessam por temas como ciência, tecnologia, engenharia e matemática. Especificamente no Brasil, pesquisas mostram que elas têm maior escolaridade do que os homens.

Rosa é um exemplo de que a qualificação abre portas. Graduou-se em Análise de Sistemas e fez pós-graduação em Gestão Integrada - Qualidade, Meio Ambiente e Segurança do Trabalho. Já trabalhou na área de Qualidade em obras, em uma empresa de metal com certificação ISO 9001 e 14001 e, em 2021, aceitou o desafio de trabalhar, pela primeira vez, com equipamentos agrícolas.

Independente da função que desempenhe, a mulher tem muito a contribuir com a organização. “Ela tem um olhar mais detalhado, consegue realizar uma série de atividades ao mesmo tempo e acho que isso mantém um equilíbrio no trabalho entre homens e mulheres. O setor só tem a ganhar”, sublinha.



Rosa Malena Alves Santos - Assistente de Qualidade



Mulheres se capacitando sempre

No Grupo Tracan, muitas outras colaboradoras investem na própria capacitação. É o caso de Marcela de Paula Ramos, que fez o curso técnico em Segurança do Trabalho, é graduada em Engenharia Mecânica, pós-



Marcela de Paula Ramos - Segurança do Trabalho

-graduada em Engenharia de Segurança do Trabalho e atualmente é pós-graduanda em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Está na companhia há um ano, na função de Técnica em Segurança do Trabalho, mas também contribui em outras áreas da empresa.

Quando chegou ao Grupo Tracan já conhecia o setor sucroenergético. Marcela conta que foi Técnica em Segurança do Trabalho em uma companhia que realiza montagem de estruturas metálicas e reformas em usinas de açúcar e etanol, viajando por diferentes lugares do Brasil.

No início de sua carreira chegou a enfrentar preconceito. “Fui desacreditada, porque achavam que era muito jovem e não saberia conduzir o meu trabalho. Também já passei por situação em que uma empresa não me contratou por eu ser mulher”, relembra. Mas o mercado de trabalho tem passado por transformações. “Hoje eu vejo que as companhias preferem mulheres para a função de Técnica de Segurança”, comemora Marcela.

“As mulheres trazem a leveza e o respeito para o ambiente; trazem o carinho e a braveza que só a mulher consegue transmitir. Eu não preciso levantar a voz para orientar um colaborador, há formas sutis de informar e corrigir sobre as normas”, afirma.

Mas é desafiador para uma mulher trabalhar em setores predominantemente masculinos? Marcela tira de letra e ainda deixa um recado: “não tenha receio e faça seu trabalho, os homens são mais fáceis de lidar do que imaginamos”.

A Zilor é a pioneira do setor agroindustrial na contratação de mulheres, ainda em 1959

E as mulheres continuam fazendo história na Zilor, a empresa iniciou Programa Aprendiz com 80% das vagas preenchidas por mulheres

O ano era 1959, e a Zillo Lorezetti contava com duas unidades produtivas, a Usina São José, em Macatuba e Barra Grande, em Lençóis Paulista, e a empresa entrava para a história ao realizou a primeira contratação de mulheres do setor, era para a área de empacotamento de açúcar.

O tempo passou, a Usina Santa Lina, no município de Quatá é adquirida pelas Empresas Zillo Lorenzetti e passa a se chamar Açucareira Quatá. O grupo cria a unidade de negócios, Biorigin Ingredientes Naturais. Em

2007, a Zillo Lorenzetti muda a marca para Zilor Energia e Alimentos. Em 2008, a Zilor torna-se uma multinacional brasileira com a aquisição da PTX Food (EUA) e da Immunocorp Animal Health (Noruega), pela Biorigin.

Em 2022, com o propósito de oferecer capacitação qualificada para jovens e oportunidade ao primeiro emprego, através do conceito “Impacte a sociedade através da Educação”, a unidade da Zilor Energia e Alimentos, localizada na cidade de Quatá, lançou o Programa Jovem Aprendiz Quatá Zilor e Biorigin.



A empresa oferece oportunidade de trabalho somada a formação profissional e benefícios para jovens de 18 a 24 anos

O Programa teve início no dia 15 de agosto, com 34 jovens de idade entre 18 e 24 anos. No total, 169 jovens se candidataram e passaram por um processo seletivo aberto à diversidade e ao interesse pelo aprendizado, onde dentre os jovens selecionados, 80% das vagas foram preenchidas por mulheres. O indicador representa um avanço social da mulher ampliando sua participação e contribuição no ambiente industrial. O processo seletivo teve duas fases, avaliadas pela equipe de Desenvolvimento Humano Organizacional da Zilor e pelo SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial).

A capacitação de jovens no curso de Auxiliar de Linha de Produção é voltada para adolescentes que estão cursando ou já concluíram o Ensino Médio. O objetivo do programa é oferecer a oportunidade de aprendizado, enfatizando a formação do jovem de forma a possibilitar a inicialização de uma carreira profissional na indústria, com a programação de 20 horas semanais.

Com foco na qualificação profissional e aprendizagem técnica, o curso gratuito é realizado em parceria com o SENAI de Marília e com a Prefeitura de Quatá. O Programa também busca promover o protagonismo do jovem, além de aprendizados do setor agroindustrial e de biotecnologia. Os benefícios incluem bolsa auxílio mensal, seguro de vida, vale transporte, além da oportunidade de uma experiência transformadora no ambiente de trabalho e de ensino.

Para a Zilor, contratar um jovem e proporcionar oportunidade para que ele receba uma base sólida de conhecimentos teóricos e práticos é o melhor caminho

para um futuro mais sustentável, promovendo possibilidade de transformação da realidade dos jovens de Quatá e região, com uma preparação adequada para a conquista do primeiro emprego, além de promover o desenvolvimento de carreira desses futuros profissionais.

“Na Zilor, somos comprometidos com o desenvolvimento das comunidades em que atuamos e acreditamos na transformação social. Nosso objetivo é atrair jovens que estejam dispostos a crescer profissionalmente, investir na qualificação desses jovens e abrir as portas da indústria; um ambiente propício à novas ideias e experiências para os estudantes das nossas comunidades. Dessa forma, mudar o futuro através do presente é uma realidade diária”, destaca o gerente de Pessoas & Organização da Zilor, Nabor Nogueira.

A iniciativa demonstra, também, o compromisso e Responsabilidade Social da Zilor, contribuindo para o desenvolvimento dos jovens e a formação de mão de obra qualificada nas comunidades onde está inserida, através da diretriz pautada na visão da Companhia, a partir do valor Aprender Sempre.

“O propósito do Programa Jovem Aprendiz é encontrar talentos na nossa região e desenvolvê-los conosco, para juntos, alcançarmos resultados ainda mais consistentes de transformação social e econômica da região”, ressalta Nogueira.

Mulheres na indústria

A Zilor é a pioneira do setor agroindustrial na contratação de mulheres, ainda em 1959. Essa realidade feminina no mercado de trabalho tomou força uma dé-



cada depois, em 1970, com os movimentos feministas em todo o mundo. Desde então, a empresa investe na integração da mulher no mercado de trabalho, seja na agrícola ou na indústria, capacitando e atraindo mulheres para trabalhar nesse setor.

As mulheres ainda são minoria na agroindústria, mas esse cenário vem mudando. A Zilor acredita e investe recursos para acelerar o processo de equidade de gênero, aumentando o número de mulheres em suas unidades industriais. “O indicador de 80% das vagas sendo preenchidas por mulheres demonstra que

estamos avançando e criando oportunidades para que as mulheres possam atuar em profissões, que historicamente eram ocupadas por homens”.

Diante da máxima “Lugar de mulher é onde ela quiser”, o tempo em que as profissões eram exercidas de acordo com o gênero passou, e algumas delas, que antes eram apenas ocupadas por homens, começam a ganhar a presença feminina, com todo talento e sensibilidade própria das mulheres”, complementa Nabor.

A presença feminina nas indústrias cresceu 14,3% em 20 anos (1995-2015), de acordo com dados mais recentes do Ministério do Trabalho e Previdência. Segundo dados do SENAI, entre 2017 e 2021, houve um aumento de 36% no número de matrículas de mulheres na área da indústria 4.0.

Dessa forma, o programa contribui ainda para o aumento da representatividade e da diversidade de gênero na Zilor, tendo dentro do universo de Aprendizizes e Estagiários 47% das vagas preenchidas por mulheres.

Programa + Diversidade & Inclusão

Na Zilor, nossa energia é plural. Esse é o lema que, desde 2020, orienta as ações para a construção de um ambiente com mais diversidade e inclusão. A Zilor e a Biorigin valorizam a diversidade e estabelecem um ambiente em que os Colaboradores possam expressar suas ideias em um clima de respeito, confiança e integridade. O marco de 80% de mulheres na primeira turma de Jovens Aprendiz Quatá é um passo importante para a Zilor e a sociedade.

Os temas Direitos Humanos e Diversidade e Inclusão são destacados pela Zilor em seu Código de Éti-



Mulher na área de empacotamento da Zillo Lorezenti em 1959

ca, pois entende que a diversidade atua como impulso da capacidade de inovação e da retenção de talentos da Companhia.

Nessa direção, a Zilor construiu um programa transversal e propositivo para discutir o assunto e traçar uma rota de desenvolvimento organizacional, alinhada à Cultura Empresarial. Foi assim que nasceu o Programa + Diversidade & Inclusão, que abrange ações para promover a equidade de gênero, a inclusão de pessoas com deficiência e a valorização da diversidade étnico-racial, de orientação sexual e intergeracional. O objetivo da Zilor é construir um ambiente corporativo cada dia mais equânime, saudável e melhor para todas e todos.

Pilares ESG

A principal proposta da Zilor no desenvolvimento do Programa Jovem Aprendiz é o investimento Social e Educacional nas comunidades e faz parte dos valores da Companhia desde o início das atividades da empresa, seguindo as premissas ESG – sigla em inglês que significa ‘environmental, social and governance’, e corresponde às práticas ambientais, sociais e de governança relacionadas às suas atividades e negócios.

O Programa Jovem Aprendiz também está ligado às premissas dos ODS (Objetivos do Desenvolvimento Sustentável), da ONU (Organização das Nações Unidas), e atende a cinco dos 17 ODS, sendo eles: Educação de Qualidade (ODS 4), Igualdade de Gênero (ODS 5), Trabalho Decente e Crescimento Econômico (ODS 8), Redução das Desigualdades (ODS 10) e Cidades e Comunidades Sustentáveis (ODS 11).

De diarista à motorista de rodotrem canavieiro: Sueli dos Santos Aureliano realiza, depois de muitos anos, seu sonho de infância

Com apenas cinco anos de idade, Sueli dos Santos Aureliano já sabia o que queria ser no futuro: caminhoneira. Natural de Quatá, SP, mas criada na vizinha Paraguaçu Paulista, ela conta que, desde sua infância, ficava encantada ao ver aquelas máquinas potentes transitando pelas rodovias de sua região. “Brinquedo para mim era caminhão. Boneca eu jogava longe”, conta.

Seus tios, na época caminhoneiros profissionais, ajudaram no fomento desse desejo, com histórias que chegavam até mesmo a embalar seus sonhos. Guiar um caminhão pelas estradas brasileiras se tornava, ali, um objetivo de vida.

Contudo, a trajetória de Sueli até a realização de seu sonho sofreu pequenos desvios pelo caminho. O início de sua vida profissional foi bastante árduo. Com filhos pequenos em casa, ela trabalhava longas horas como diarista e, posteriormente, como cozinheira, para prover sua família. “Após muita luta – e contando com a ajuda de Deus –, consegui juntar um dinheiro para tirar minha habilitação (CNH).”

Moradora de uma região com diversas usinas no entorno, Sueli acreditou que seria mais fácil começar ali sua jornada. A primeira oportunidade surgiu na Agroterenas, empresa que atua na produção de cana-de-açúcar no município de Paraguaçu Paulista. No entanto, as vagas disponíveis eram para engatadora de carreta, função responsável por cuidar dos pátios de carregamento. “Aceitei o serviço e dei o meu melhor. Mas, desde o primeiro momento, já falava para meus encarregados que meu objetivo era os caminhões.”

Pouco tempo depois, Sueli foi promovida ao cargo de operadora de tratores. Foi nessa época, inclusive, que teve a primeira oportunidade de assumir o volante de um caminhão canavieiro. No entanto, sua felicidade durou pouco, uma vez que a função foi exercida por apenas 30 dias, período no qual o motorista responsável ficou afastado.



DIVULGAÇÃO ZILOR

“Minha jornada até aqui foi repleta de lutas e desafios”, diz Sueli

A profissional passou ainda pela operação de colhedoras antes de receber, enfim, sua grande chance. Em 2023, completam-se oito anos que Sueli trabalha “puxando” cana pelas estradas paulistas, primeiramente na Agroterenas e, atualmente, em uma unidade do Grupo Zilor. “Minha jornada até aqui foi repleta de lutas e desafios. Mas, com muita fé, coragem e determinação, consegui alcançar meus objetivos.”

Sueli ingressou na Zilor no ano 2018, na função de Motorista Canavieira III. Realizada, Sueli parte agora em busca da realização de novos sonhos: construir sua casa e estacionar, em frente a ela, seu próprio “caminhãozinho”. “Sofri muito preconceito ao longo da minha vida profissional, tanto de homens quanto de mulheres. Mas, no final, consegui provar para todos do que sou capaz.”



No Grupo Viralcool, a força das mulheres vem de mãe para filha

Ao assumir o cargo de Diretora de RH, Claudia Toniello fortaleceu a gestão de pessoas no Grupo, além de estimular duas importantes metas da Viralcool: a promoção da sustentabilidade e a maior inclusão de mulheres em todas as áreas da empresa



Claudia e sua mãe Neli Toniello: liderança feminina

A Viralcool, um dos mais consolidados grupos bioenergéticos do Brasil, nasceu de um engenho de pinga. Tudo começou por volta de 1886, com a vinda de Eugênio Toniello, da Itália - Província Vicenza Comune di Schio, ao Brasil. Ele tinha apenas 12 anos de idade e era órfão de pai e mãe. Mas isso não foi obstáculo para que “conquistasse a América”.

Eugênio mudou-se para Sertãozinho e graças às economias fruto de muito trabalho e suor, comprou o sítio Córrego das Pedras e construiu no sítio um pequeno engenho de aguardente. Começava assim uma era de progresso e desenvolvimento que o filho Eduardo e os netos Waldemar, Renato, Antonio Eduardo e José Pedro iam dar continuidade formando uma sociedade.

Em 1968 o engenho de pinga se transformou na Destilaria Santa Inês. Em 1984, nascia a Destilaria Viralcool na vizinha cidade de Pitangueiras e em 2006, entrou em operação na cidade de Castilho, divisa entre São Paulo e Mato Grosso do Sul, a Usina Viralcool 2.

A Viralcool revelou a figura de Antonio Eduardo Toniello, carinhosamente chamado de Toninho, neto de Eugênio e um dos mais respeitáveis e hábeis empresários do setor. No entanto, neste livro, quem vai resgatar a história não é o Toninho, mas sua esposa Neli Mussa Toniello, que mesmo em uma família onde reinava o poder masculino, conseguiu brilhar, fazer seu nome e sua própria trajetória.

Descendente de sírios e italianos, Neli nasceu e cresceu em Sertãozinho. A casa dos seus pais era na cidade, porém, sempre que podia visitava uma tia que tinha um sítio e plantava algodão. E foi lá que teve sua primeira experiência com a agricultura, aos 14 anos passou a trabalhar na colheita do algodão, para ajudar no sustento dos pais e irmãos. “Eu colhia mais do que os homens”, revela Neli com um sorriso maroto.

Desde jovem gostava de estar com as pessoas e ajudá-las, o que a levou cursar enfermagem. “Exerci a profissão por dois anos. Depois acabei saindo porque eu trabalhava só a noite e meus pais ficaram com medo de eu ficar doente”, conta. Foi trabalhar como vendedora em uma loja de vestidos de noivas. Mas também fazia bicos por fora, como na época de Páscoa, que produzia coelhos ornamentais para vender. Essas experiências a ensinaram respeitar e valorizar as pessoas, principalmente as mais necessitadas.

Neli conhece Toninho

No final da década de 1950, Sertãozinho tinha 35 mil habitantes e uma das distrações da população era

se reunir aos sábados no Clube da Associação para dançar. Foi lá que Neli e Toninho se conheceram. “Um dia, ele me tirou para dançar. Na outra semana, de novo no Clube, ele ficou me olhando de longe, mas não se aproximou. Foi para o bar. Eu falei para uma amiga que estava comigo: ‘Se eu tivesse dinheiro para comprar uma bala eu iria até o bar’. Ela me disse: ‘Eu tenho’. E foi lá. Encontrou o Toninho e falou para ele: ‘A minha amiga quer falar com você’. Voltou do bar e me disse que ele queria falar comigo, para eu ir ao corredor. Eu fui, encontrei o Toninho e perguntei: ‘O que você quer?’. Ele respondeu: ‘Eu que te pergunto, sua amiga falou que você queria falar comigo’. Eu disse: ‘Ela falou que você queria falar comigo e me pedir em namoro. Eu disse para ela que aceitei’. O Toninho respondeu: “ Então está bom. A semana que vem vamos ao cinema’. Assim começamos a namorar.”

Foram cinco anos de namoro até o casamento. Nesse meio de tempo, Dona Amália, mãe de Toninho faleceu, ficando no sítio ele e o pai, Eduardo e José Pedro. Os outros irmãos já haviam casado. Cabia às irmãs irem ao sítio para dar uma assistência aos três. Até que elas deram um ultimato: “Toninho, casa com a Neli, porque está muito difícil continuar fazendo isso”.

“Uma vez, antes de me casar, eu havia ido ao sítio para ajuda-los a matar porco, cheguei em casa cheirando porco. Minha mãe sentiu o cheiro e me perguntou se eu iria me acostumar com aquilo. Eu respondi que amava o Toninho e que iria junto com ele enfrentar as dificuldades”, relembra.

Quando se casou com Toninho, em 1965, Neli foi morar na Fazenda Córrego das Pedras. Lá ela cuidava dos afazeres domésticos e ajudava o marido. “O Toninho se levantava às 4h00 da manhã para fazer pinga e eu me levantava para ajudar. Ele saía com caminhão de pinga para Uberlândia. Ia num dia e voltava no outro. Eu e meu sogro cuidávamos de tudo e ainda vendíamos pinga na porta de casa.” Boa comerciante, Neli percebeu que a cachaça amarela era a preferida, vendia mais que a branca. Mas para pegar o tom amarelado, a cachaça deve ficar anos em tonéis de carvalho. Não havia tempo para isso, então, ela adicionava caramelo à cachaça. “O pessoal adorava. Falava que estava tomando Whisky nos canaviais. Mas eu sempre cobrava a menos, porque eu tinha dó.”

Cozinheira de mão cheia, Neli era responsável pela alimentação do pessoal que ia montar os tonéis e dar manutenção no engenho. “Trabalhava muito. Eu

grávida, com aquele barrigão mexendo o tacho, no meio dos tonéis... não foi fácil, mas foi bom”, salienta. Viveram 10 anos na fazenda, depois se mudaram para a cidade porque os filhos precisavam estudar.

Neli e o Hóquei de Sertãozinho

Neli sempre teve coragem para enfrentar muitas situações, inclusive na educação dos seis filhos, cinco mulheres e um homem. E foi por meio de Antonio Eduardo Filho, que Neli conheceu o Hóquei sobre patins, modalidade esportiva que fez de Sertãozinho o maior campeão desse esporte no Brasil. Tudo começou na década de 1980. Tonho, como é conhecido pelos membros da família, jogava Hóquei e a prática era febre na cidade, muitos meninos tinham potencial, mas não tinham condições para adquirir os equipamentos e de treinar.

A situação comoveu Neli, que se propôs a ajudar. A saída era encontrar um patrocinador. Foi aí que ela pensou na Ford, pois a família Toniello tinha uma concessionária em Sertãozinho - Ortovel. Entrou em contato com a equipe, explicou a situação e enviou a documentação solicitada. E para surpresa de muitos, inclusive de seu marido Toninho, conseguiu o patrocínio, que possibilitou a compra dos equipamentos para montar o time.

Mas os desafios eram constantes, para participar de competições era preciso levantar fundos. Uma dessas ocasiões foi um torneio realizado em Recife. “Promovi festas para arrecadar dinheiro para a viagem. Conseguimos, fomos para Recife e ficamos em segundo lugar. Quando voltamos, os pais dos meninos me aconselharam a disputar as eleições para vereadora porque eu estava ajudando muito. Aquilo ficou na minha cabeça”, conta.

Seus feitos a favor do hóquei em Sertãozinho chamaram a atenção da Federação Paulista de Hóquei e Patinação, tanto que foi convidada para ser vice-presidente. Aceitou e sua luta pelo hóquei deixou de ser local. “Passei a ir muitas vezes a São Paulo para tentar resolver problemas”, relembra. Porém, adorava mesmo é estar em contato com o povo, e percebeu que se entrasse na política poderia contribuir mais. Se candidatou para vereadora. “Circulei muito na garupa de uma moto para fazer campanha política. Venci. Fui muito bem votada e fiz um ótimo mandato. Eu queria disputar novamente como vereadora, mas o meu partido quis que eu saísse como vice-prefeita. Perdemos. Mas depois eu saí como candidata à prefeita e fui eleita.”



A Prefeita Neli Tonielo

Seu mandato foi de 1996 a 2000. Assumiu a prefeitura com uma dívida vinda das administrações anteriores que chegava a R\$ 24 milhões e comprometia 70% do orçamento municipal. E para piorar, o setor sucroenergético, a principal atividade econômica de Sertãozinho, atravessava uma de suas piores crises.

“Fui prefeita numa época de crise da cana, no etanol. Não tinha dinheiro. A arrecadação do município era de R\$ 37 milhões e a dívida de cerca de R\$ 35 milhões. Então não tinha como pagar quase 1000 funcionários e ainda fazer algo de bom para a cidade. Havia o problema de que parte do ICMS das destilarias de etanol e postos de combustíveis da cidade era direcionada para Paulínia e Ribeirão Preto. Fui atrás dessas empresas para trazer esse imposto para Sertãozinho novamente. As firmas não pagavam, porque as alíquotas eram de 5%. Mandeí projeto para a câmara reduzindo para 2%. Aí elas começaram a pagar. Os que não tinham condições de quitar as dívidas, fizemos acordo para pagarem dali para frente”, conta Neli.

A partir daí a situação começou a destravar. Mas a luta continuou. Neli negociou as dívidas e até enfrentou empresas. “Teve uma vez que um funcionário da CPFL apareceu na Prefeitura para cortar a luz. Fui avisada que ele estava lá. Precisei agir rapidamente para que isso não ocorresse. Pedi ajuda para o Mário Covas, governador na época. Ganhamos um prazo e renegociamos a dívida com a CPFL. Mas havia dívidas com os bancos



Safrá, Fibra e Banespa. Quando começamos a receber o ICMS, o Banespa reteve para quitar o que o Município devia. Mais uma vez busquei o Mário Covas, que me ajudou. Ele foi muito bom para mim. Era do PSDB, partido dos que haviam deixado a dívida.”

Havia outra batalha dura a ser travada: a crise do etanol. Sobrava produto e praticamente não havia mais carros movidos a álcool. As usinas estavam quebrando,



Neli em passeata na Agrishow em 1999 a favor do etanol e da economia de Sertãozinho e do setor

não adquiriam mais produtos e serviços, não quitavam as dívidas, atrasavam o pagamento dos salários de seus trabalhadores. Impactando diretamente as empresas de Sertãozinho e sua economia. Era preciso chamar a atenção dos governos Federal e Estadual para sanar os problemas. Em abril de 1999, Neli Toniello assumiu a coordenação política do movimento “Grito pelo Emprego e pela Produção”, idealizado pelo empresário Maurílio Biagi Filho, organizado pelos trabalhadores ligados à Força Sindical e pelos produtores de cana-de-açúcar.

Muitas ações foram realizadas por esse movimento, como a distribuição de milhares de litros de álcool de graça, em várias cidades do Estado de São Paulo e bloqueios de estradas. A mais emblemática dessas ações foi a ato de protesto realizado na Agrishow – maior feira de agronegócio do país, realizada em Ribeirão Preto. Na abertura da feira, em 1999, com a presença de muitos políticos, entre eles o governador paulista Mário Covas, Neli a frente de centenas de trabalhadores de usinas e de empresas de Sertãozinho, chamou a atenção das autoridades para a crise que afetava os mais de 1500 municípios canavieiros.

Ao findar seu mandato, a aprovação de Neli era altíssima. Segundo publicação de março de 2022, do jornal Agora Sertãozinho, ela não só colocou as finanças da Prefeitura em ordem, como imprimiu um ritmo de obras nunca visto na cidade. Sendo considerada a melhor administradora da história de Sertãozinho.

Por motivo de saúde não disputou a reeleição à Prefeitura. Mas, em 2016, Neli voltou à Câmara como vereadora. “Encontrei um ambiente mais favorável às mulheres, pois no meu primeiro mandato – de 1988 a

1992 – sofri muito preconceito. Havia eu e outra vereadora, éramos ignoradas pelos demais vereadores, que se reuniam entre eles e nos deixavam de fora. Mesmo com o avanço, ainda precisa melhorar muito para que haja mais mulheres na política e para que haja mais respeito às mulheres. No meu primeiro mandato como vereadora fiz um requerimento solicitando a criação da Delegacia da Mulher em Sertãozinho. Quando fui prefeita, concretizei esse feito.”

Em decorrência da pandemia de Covid-19, Neli não disputou as eleições de 2020. “Minha família me aconselhou a me preservar, não ir às ruas fazer campanha. Eu gosto do contato com as pessoas e não ia conseguir não me aproximar”. Essa é a história da Mulher da Cana que quando menina colhia algodão, que quando mulher vendia pinga, quando mãe impulsionou o hóquei, e que figura como a primeira e até hoje a única mulher eleita prefeita de Sertãozinho.

Tal mãe, tal filha

Cláudia Maria Toniello nasceu e cresceu na Fazenda Córrego das Pedras. Vivida o dia a dia da destilaria. Criança sapeca, se escondia por de trás dos montes de bagaço, pulava as valetas com “garapão” – hoje vinhaça. Pode ser considerada um exemplar perfeito de uma “menina de engenho”.

Cláudia é a primogênita dos seis filhos de Neli e Toninho, e hoje, a única filha a atuar na empresa. Formada em Direito, Cláudia começou a vida profissional na Assistência Jurídica do Estado. Iniciou o trabalho no Grupo Toniello perto de completar 30 anos. Antes, o pai conversou com ela e disse que poderia entrar na empresa, mas que seria na humildade, ocupando pequenas funções. “Eu cuidava de alguns detalhes pontuais da parte administrativa. Depois comecei a atender as audiências trabalhistas do Grupo, onde atuei por um bom tempo. Mas passou a ficar desagradável. Tinha advogados sindicalistas que provocavam, me tratavam como se fosse a “dona”, não como uma profissional que estava realizando o seu trabalho.” Isso levou Cláudia a deixar a parte jurídica e se direcionar para a área social da Destilaria Santa Inês, substituindo uma das irmãs.

“Gosto de estar próxima das operações. Adoro visitar as áreas industrial e agrícola”, diz Cláudia



DIVULGAÇÃO VIRALCOOL



Em 2020, o Grupo concretizou seu processo de governança. Com a união da gestão das empresas, Cláudia assumiu a função de Diretora de Recursos Humanos das três unidades. É a única mulher na Diretoria, o que não lhe facilita em nada. “Preciso me impor para conseguir respeito. A cultura italiana é patriarcal, o machismo impera, mas o meu pai tem a cabeça muito aberta, ele pensa muito além do seu tempo. Às vezes há divergência de pensamento com outros membros da diretoria, mas isso está próximo do fim, essa era machista ‘está com dias contados’. Essa é a frase que eu mais vejo nos cursos que frequento”.

Acompanhar a trajetória política de sua mãe Neli, ver sua persistência e diplomacia, foi um aprendizado para Cláudia. “Herdei de minha mãe essa vontade de não desistir. E tento ser como ela, mesmo lutando pelo que eu acredito, procuro pensar bastante antes de agir e falar, para não gerar desarmonia, pois estamos em família.”

“Gosto de estar próxima das operações. Adoro visitar as áreas industrial e agrícola, é fundamental ter contato com os colaboradores, conversar com eles, co-

nhecer o ambiente de produção. Quando vejo algo errado, faço mudar. Por exemplo, realizo visitas com os técnicos de segurança do trabalho para avaliar o uso de EPIs, pois segurança é fundamental. É preciso conscientizar os colaboradores e acompanhar se fazem o uso correto dos equipamentos.”

Cláudia é adepta de uma gestão moderna, que vai ao encontro dos critérios de ESG – termo em inglês para governança ambiental, social e corporativa –, tanto que o Grupo Viralcool lançou mais um Relatório de Sustentabilidade - Safra 2021/2022, inspirado no GRI Standards, o qual Cláudia faz questão de coordenar. Ao assumir o cargo de Diretora de RH, fortaleceu a gestão de pessoas no Grupo, além de estimular duas importantes metas da Viralcool: a promoção da sustentabilidade e a maior inclusão de mulheres em todas as áreas da empresa.

Para contar com maior participação feminina, a executiva impulsionou a associação do Grupo Viralcool ao programa ONU Mulheres, visando contribuir com esta iniciativa no Brasil e no setor. E tem atuado ativamente e se engajado em diferentes projetos, como:

- Mulheres em Ação, que busca contratar mulheres que têm competência para áreas específicas, as capacitando para ocuparem tais funções;
- Comitê de Mulheres, que promove reuniões com o objetivo de discutir as demandas da mulher nos diferentes segmentos representados no Grupo.

“Temos uma frente de colheita de cana formada apenas por mulheres, operadora de colhedora, motorista de transbordo e de caminhão-pipa. Alguns testes realizados mostram que ter mulheres na operação tem vantagens, elas são mais cuidadosas com as máquinas, entregando uma matéria-prima com mais qualidade, com menos impurezas vegetais e minerais. Às vezes, no final do turno, apresentam menor volume de cana do que os homens. Mas como suas máquinas dão menor manutenção e pela qualidade do corte, compensa”, informa Cláudia.

Durante a safra, as três unidades do Grupo Toniello empregam cerca de 5 mil funcionários. “Desse total, temos poucas mulheres. Para ampliar a presença feminina, realizamos trabalhos de divulgação de vagas dirigidos às mulheres. São ações de conscientização para que percebam que são capazes, que podem ser, fazer e estar onde quiserem. Ninguém é incapaz. Outro ponto importante de nossas ações é oferecer treina-



Para contar com maior participação feminina, Cláudia impulsionou a associação do Grupo Viralcool ao programa ONU Mulheres



Claudia no campo vídeo em homenagem às mulheres da Viralcool

mentos para desempenharem um trabalho com qualidade e com segurança.”

Cláudia tem se dedicado a coletar informações sobre a participação das mulheres em diferentes pro-

jetos. O objetivo é reunir dados de modo sistematizado e organizado sobre o desempenho das profissionais ao ocuparem variadas funções no setor, demonstrando, com números, o progresso e o nível de eficiência que elas têm atingido.

O dia a dia de Cláudia é corrido, mas ela sempre soube administrar a vida pessoal e profissional. Mãe de um casal de filhos que seguiram suas profissionais independentes do grupo e avó de uma neta, a executiva abriu novas frentes de atuação. Passou a compor a Diretoria do Centro Nacional das Indústrias do Setor Sucreenergético e Biocombustíveis (CEISE Br). Já integrava o Lide Mulheres-Ribeirão Preto, e recentemente foi convidada a participar do Lide Ribeirão Preto - um grupo privado que reúne os mais importantes Presidentes, Vice-Presidentes, fundadores e CEO's, dos mais variados setores de atuação na região de Ribeirão Preto. Além de Cláudia, apenas mais duas mulheres fazem parte do Lide Ribeirão.

Ao participar desses grupos, um de seus objetivos é criar oportunidades para a maior presença feminina em ambientes dominados por homens, como as feiras de negócio Fenasucro & Agrocana e Agrishow. E, principalmente, dar visibilidade às causas de defesa e respeito às mulheres. “Vejo com bons olhos o futuro das mulheres. Hoje há mais apoio. Acho que as próximas gerações sofrerão bem menos do que as anteriores. Mas, o mundo é de quem se atreve. Então, devemos nos lançar.

Ubyfol tem olhar atento para ampliação da presença feminina no ambiente de trabalho

O tema diversidade faz parte das discussões da alta liderança, dos processos seletivos e das metas de aumento de contratação de mulheres e em posições de liderança

O aumento da participação das mulheres no ambiente organizacional favorece a equidade e estimula diferentes perspectivas e habilidades. É isto o que diz a Ubyfol, multinacional brasileira especialista em nutrição vegetal, sobre a importância da presença da mulher no agronegócio.

Com sede em Uberaba, MG, essa empresa conta com 28% de profissionais do sexo feminino, ou seja, 107

funcionárias do total de 372 colaboradores. Em cargos de liderança, há 21 mulheres, o que representa 25%. A Ubyfol iniciou uma comprometida jornada de Diversidade e Inclusão no ano de 2022, com o olhar atento para o aumento da participação feminina, inclusive em posições de liderança.

A empresa desenvolve as profissionais do seu time para evoluírem e se destacarem em diferentes





A Ubyfol conta com 28% de profissionais do sexo feminino

áreas. Realiza bimestralmente Fóruns de Diversidade e Inclusão voltados para todos os colaboradores com intuito de conscientizar e estimular o respeito, reforçando a importância e os benefícios proporcionados pela diversidade como um todo.

A preocupação com a diversidade – destaca a empresa – está presente nas discussões da alta liderança, nas ações de aculturação e nos processos seletivos.

VIA DE MÃO DUPLA - “A Ubyfol está de portas abertas para as mulheres que queiram iniciar as atividades nesse ramo. Mas, isso depende dos dois lados. As candidatas precisam demonstrar também entusiasmo e comprometimento. É uma via de mão dupla”, afirma a psicóloga Vanessa Moraes, que é analista de DHO (desenvolvimento humano e organizacional) da empresa.

Segundo ela, a presença feminina está cada vez mais forte no setor. “Tenho visto cada vez mais mulheres participando dos processos seletivos, inclusive para cargos estratégicos e de liderança. As mulheres têm demonstrado interesse em diversas funções, tanto administrativas como operacionais”, constata.

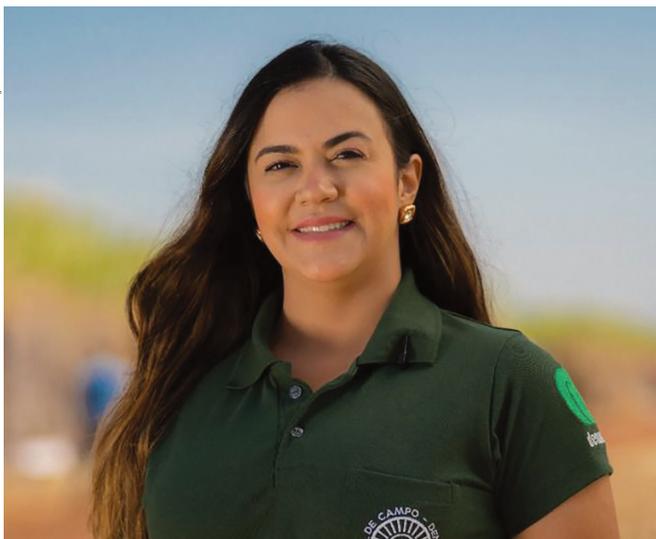
Mesmo com apenas 28 anos de idade, Vanessa Moraes tem acompanhado essa ampliação do espaço da mulher no agronegócio, e especificamente no setor su-

croenergético. Ela trabalhou na usina Delta Sucoenergia de 2017 a 2020, atuando como auxiliar, assistente e analista júnior de recrutamento e seleção. Teve também uma rápida passagem pela Louis Dreyfus Company, em Monte Alegre de Minas. Com o objetivo de retornar para Uberaba – onde nasceu e cresceu –, começou a sua trajetória na Ubyfol em 2021, já na função de analista de DHO PL.

QUEBRANDO PARADIGMA – A predominância de profissionais do sexo masculino é ainda maior na venda de insumos para cana, quando comparada à participação feminina em outros segmentos do setor. Exis-



“Tenho visto cada vez mais mulheres participando dos processos seletivos”, diz Vanessa



Raiza Machado comanda um time de vendas formado por 60% de profissionais do sexo feminino

tem profissionais que estão, no entanto, contribuindo para a quebra desse paradigma.

A carreira da engenheira-agrônoma Raiza Machado, gerente regional de vendas para cana-de-açúcar da Ubyfol, em Goiás, é um exemplo disso. Quando ela começou a trabalhar no segmento, as mulheres praticamente não atuavam nessa área. Com o tempo, a situação começou a mudar. Há três anos no cargo de gestora, Raiza Machado comanda um time de vendas formado por 60% de profissionais do sexo feminino.

Antes disso, ela trabalhou – na área de vendas para cana – na Timac Agro e na Arysta. Desde 2016 na Ubyfol, Raiza atuou inicialmente como representante técnica de vendas em Goiás e a partir de 2020, assumiu o cargo de gerente regional. No total, está há dez anos no setor sucroenergético. Nascida em Sirinhaém, PE, ela é formada em Agronomia pela UFRPE (Universidade Federal Rural de Pernambuco).

“É desafiador”, resume ela, ao abordar a participação feminina na área de vendas. “A construção da credibilidade, para uma mulher, é um pouco mais trabalhosa. É preciso ganhar confiança. Percebo, quando isso ocorre, que a relação fica mais estreita. O cliente se mostra mais aberto para discutir algumas temáticas” comenta.

Exemplo vem de casa – O que ajudou a engenheira-química Letícia Alberto, coordenadora de planejamento e qualidade da Ubyfol, em seu início de trabalho no laboratório da empresa, foi atuar em uma área que costuma ter maior presença de mulheres. Além disso, o fato de sua mãe ser uma empresária, uma mulher

atuante a ajudou a quebrar barreiras. “O exemplo já veio de casa. Ela estudou, lutou e hoje tem seu próprio negócio. A gente tem um espelho e isso dá um impulso para começar”, diz.

De acordo com ela, as dificuldades eram maiores. “Até anos atrás a formação das mulheres não era incentivada nas famílias. Atualmente, há uma busca cada vez maior por uma formação adequada”, compara Letícia Alberto, que possui mestrado em Inovação Tecnológica.

Com oito anos de trabalho na Ubyfol (o primeiro emprego dela), a coordenadora de qualidade diz que sempre precisou fazer interface com outras áreas majoritariamente masculinas, como produção e comercial. “Não enfrentei preconceito. Mas, passei por algumas dificuldades até conseguir provar o que eu sei, para realmente ser reconhecida”, relata. Segundo ela, a resistência em relação à presença da mulher hoje é bem menor. “Mudou muito”, enfatiza.

Letícia Alberto afirma que o conceito ESG – sigla em inglês para Environmental, Social and Governance (Ambiental, Social e Governança) – está abrindo muitas portas, porque as empresas têm definido metas de empregabilidade das mulheres, inclusive para a liderança. Este posicionamento tem sido incorporado na cultura das organizações – ressalta. Na Ubyfol, ela é a responsável pela implantação do ESG, que está em fase de definição de metas.



“Atualmente, há uma busca cada vez maior por uma formação adequada”, relata Letícia



Diversidade é combustível na Tereos

A Empresa acredita na valorização da diversidade de suas equipes, no potencial individual, com a força e a pluralidade do coletivo

DIEGO PADGURSCHI TEREOS



Para a empresa, a diversidade é um componente essencial para a gestão de pessoas

Em uma organização faz muita diferença ter mulheres no quadro de colaboradores, nas mais variadas funções. Essa visão norteia a atuação da Tereos Açúcar & Energia Brasil, uma das empresas líderes do setor bioenergético brasileiro e que conta com sete unidades industriais localizadas na região noroeste do Estado de São Paulo. São elas: Andrade, Cruz Alta, São José, Severínia, Mandu, Tanabi e Usina Vertente (controle de 50% em parceria com o Grupo Humus).

Para a empresa, a diversidade é um componente essencial para a gestão de pessoas. A Tereos valoriza a multiplicidade de pensamentos e o potencial de cada um, independente do gênero. A Tereos busca a diversidade, equidade e inclusão e está comprometida em construir um ambiente cada vez mais saudável, em que todas as pessoas se sintam valorizadas e respeitadas. Baseada nesses princípios, a empresa coloca em prática

ações sólidas para se tornar uma empresa referência em diversidade no setor bioenergético, com colaboradores e colaboradoras que promovam um ambiente acolhedor, livre de preconceitos e discriminações.

Equidade de gênero na Tereos

A presença feminina na Tereos é crescente. Dos cerca de 8 mil colaboradores da empresa, 12,30% são mulheres, sendo que, nos cargos de liderança, elas são 7% do total. Em 2021, a companhia adotou a meta de possuir 15% de mulheres na força de trabalho até 2030, e chegar a 17,5% de mulheres em cargos de liderança no mesmo período.

As ações de Diversidade e Inclusão da companhia fazem parte do Programa Diversifica Tereos, que conta com um pilar voltado à equidade de gênero. Uma das iniciativas dentro do programa é o GAMA (Grupo de Afinida-



de Mulheres no Agro), que promove encontros mensais para troca de experiências e conhecimentos para avançar a representatividade feminina. Além disso, a empresa conta com programas de capacitação e processos seletivos voltados exclusivamente para mulheres com o objetivo de aumentar as oportunidades para essas profissionais.

A Tereos busca adotar uma efetiva gestão da diversidade, equidade e inclusão. Por isso, a empresa trabalha para avançar na proporção de homens e mulheres em todas as áreas e cargos, assim como na equalização de salários. Dessa forma, durante todo o ano, a Tereos oferece oportunidades de mobilidade interna às colaboradoras para todas as áreas da companhia e, através de parcerias com instituições de ensino, realiza a capacitação de mulheres das regiões onde atua para o desempenho de diferentes funções, buscando aumentar a sua candidatura nos processos seletivos.

Para atingir as metas traçadas, a empresa busca construir um ambiente cada vez mais diverso e inclusivo, com a atração de mulheres em vagas afirmativas e conscientização dos colaboradores em campanhas de com-

bate à discriminação. Entre as ações, desde 2021 a Tereos promove a capacitação de mulheres nas cidades de Colina e Tanabi, que resulta na contratação das alunas egressas desses cursos em áreas tradicionalmente ocupadas por homens. Em 2022 a iniciativa foi reconhecida pelo Prêmio Mastercana Social. Outra ação afirmativa que se destaca é a formação de turmas exclusivamente femininas em diferentes áreas, como no Projeto de Reflorestamento, no último ano, e de jovens aprendizes, em diversas unidades da empresa.

A Tereos acredita na valorização da diversidade de suas equipes, no potencial individual, com a força e a pluralidade do coletivo. Por se tratar de um setor que contou, historicamente, com mais homens, a empresa reconhece a importância de criar cada vez mais oportunidades para mulheres que desejam fazer parte dos seus times e contribuir com o seu propósito.

Elas abriram portas

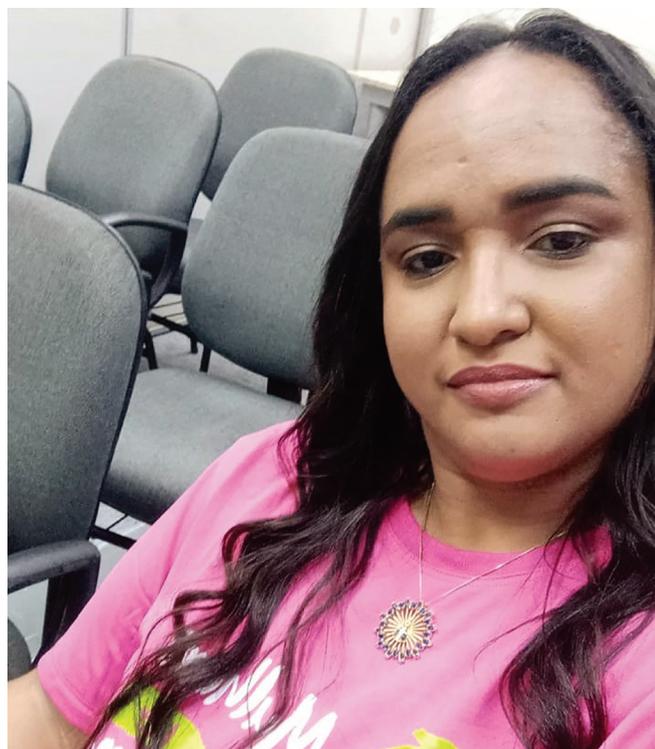
Muitos são os exemplos de mulheres que aproveitaram a oportunidade oferecida pela Tereos. Trouxemos aqui a história de quatro delas. Confira!

Cícera da Silva percebeu que o melhor caminho para realizar os seus sonhos era estudar

A história de Cícera Pereira da Silva, Mecânica Automotiva na Unidade Andrade, em Pitangueiras, SP, é daquelas que emocionam e serve como exemplo de resiliência. Ela entrou na Unidade Andrade da Tereos em 2010 como cortadora de cana (rurícola). “Foi o meu tão sonhado emprego fixo, pois antes só tinha contrato de safrista”, observa. O estudo, até então, era pouco. Com o emprego fixo se animou e em 2011, começou a fazer supletivo 8ª série. Conta que não sabia nem ligar um computador.

Em 2012, surgiram novos desafios, teve a oportunidade de sair do corte de cana, e foi promovida a auxiliar de serviços gerais, na administração mecânica, setor que, na época, era praticamente todo formado por homens. “No início, foi muito difícil a adaptação. Porém, quando temos foco e um objetivo, tudo é possível. Com jeitinho, fui pouco a pouco conquistando meu espaço e transformando a automotiva em minha segunda casa.”

Cícera relembra que, com seus líderes e supervisores, encontrou grandes inspirações que a fizeram



DIEGO PADGURSCHI TEREOS

Cícera Pereira da Silva



perceber que poderia ir mais além. “Tenho gratidão por todo o time!”, salienta. Confiante, passou a entender que tinha grandes sonhos para realizar e que na área de automotiva era o lugar certo para crescer. “Percebi que o melhor caminho era continuar estudando.”

Em 2013, a equipe de limpeza passou a ser terceirizada e, ao invés de ser demitida, Cícera foi promovida para Auxiliar Administrativo. “Essa promoção brilhou os meus olhos, então finalizei o supletivo e, ainda em 2013, prestei vestibular e fui aprovada no curso de Administração. Hoje sou graduada em Administração, tenho MBA-Coaching Liderança para Gestão de Pessoas, pós-graduada em Psicologia e Coaching, Psicologia Inclusão e Diversidade. Além disso, estou cursando Agronegócio, Gestão Empresarial e Inteligência Competitiva.” Cícera atualmente ocupa o cargo de Mecânica Automotiva II com atividades administrativas, como preparadora.

Ela salienta que é visível a mudança de cultura e aceitação da presença feminina no agro. “Me enche de orgulho saber que contribuí, nem que seja um pouquinho, com essa transformação. Saber que vou deixar um legado positivo é maravilhoso. Acredito que quem trabalhou comigo vai lembrar por muito tempo da ‘Cícera da Automotiva’. O apoio da Tereos, acolhimento e preocupação que a empresa tem com a inclusão e a diversidade nos faz enxergar que nunca estamos sozinhas.”

Para Cícera, projetos desenvolvidos pela empresa, como o Programa Diversifica Tereos e o GAMA, dão uma sensação de liberdade. “Ser uma mulher no agro é um desafio que move a minha vida, essa minha trajetória mostra realmente quem sou. Valeu a pena cada tropeço e cada renúncia. Tudo isso fez com que eu chegasse até onde estou. Parabênizos e agradeço a Tereos pelo apoio e

oportunidade, é gratificante trabalhar em uma empresa onde podemos ser quem somos, isso nos traz uma motivação enorme, uma energia mágica que nos faz ter a certeza de que estamos no lugar certo”, salienta.

Outra satisfação de Cícera é ver sua filha Thays ser aprovada no processo e conseguir a oportunidade como aprendiz na Tereos, e concluir o contrato com sucesso. “Foi mágico ver o brilho nos olhos dela ao falar da experiência e do conhecimento adquirido. Estar aqui hoje contando minha trajetória é sinal de que fiz um bom trabalho, e que as portas estarão abertas para que ela possa vir e fazer história também”, diz Cícera, que aproveita e deixa um recado para as mulheres que querem trabalhar no setor:

***Não perca o foco!
Lembre-se: você é capaz
de mover o mundo!***

“A nossa vida é um plantio, a Tereos é terra fértil e, com certeza, a colheita vem em dobro. Por isso, é muito importante escolher as sementes com sabedoria, seja sempre uma boa ouvinte, nunca terceirize seus sonhos, respeite o processo e entenda que cada pessoa tem seu próprio tempo. Vibre e agradeça cada capítulo, busque estender a mão para que mais mulheres possam seguir em frente e realizar os seus sonhos, independentemente do setor. Não perca o foco! Lembre-se: você é capaz de mover o mundo!”

Se Bruna Pereira tivesse tido medo de começar, não teria conquistado tanto em tão pouco tempo

O trabalho sempre fez parte da vida de Bruna da Silva Pereira, Motorista na Unidade Tanabi da Tereos Açúcar & Energia Brasil. Ela iniciou sua trajetória profissional bem nova, trabalhando como manicure e pedicure, aos 14 anos de idade. Após esse período, atuou nove anos como costureira na mesma fábrica em que sua mãe trabalha há mais de 20 anos.

Mas Bruna tinha outros sonhos, por isso, assim que foi possível cursou uma faculdade, no caso de Edu-

cação Física. “Atuei por um período na minha área de formação, porém, não sentia que havia me encontrado profissionalmente, decidi migrar de área. Foi aí que meu caminho cruzou com o Agro. Eu tive uma oportunidade maravilhosa e abençoada de fazer um curso de Operadora de Máquinas Agrícolas específico para mulheres na Tereos Unidade Tanabi e, logo após o curso, recebi a oportunidade de trabalho. Isso em 2022. Desde então, venho me dedicando ao máximo nessa área incrível que





Bruna da Silva Pereira

é o Agro, mais especificamente na cultura da cana-de-açúcar, que acho bastante encantadora e que me ensina coisas novas diariamente”, conta.

Bruna começou na empresa como tratorista especializada no Setor de Tratos Culturais e, alguns meses depois, conquistou um novo cargo, de Motorista no setor de Motomecanização. “Para mim, foi e é uma conquista muito grande e agradeço a Tereos pelas oportunidades”, ressalta. Ficou tão encantada por essa área que iniciou o curso de Engenharia Agrônômica. “Para que eu e a Tereos possamos agregar grandes valores juntas.”

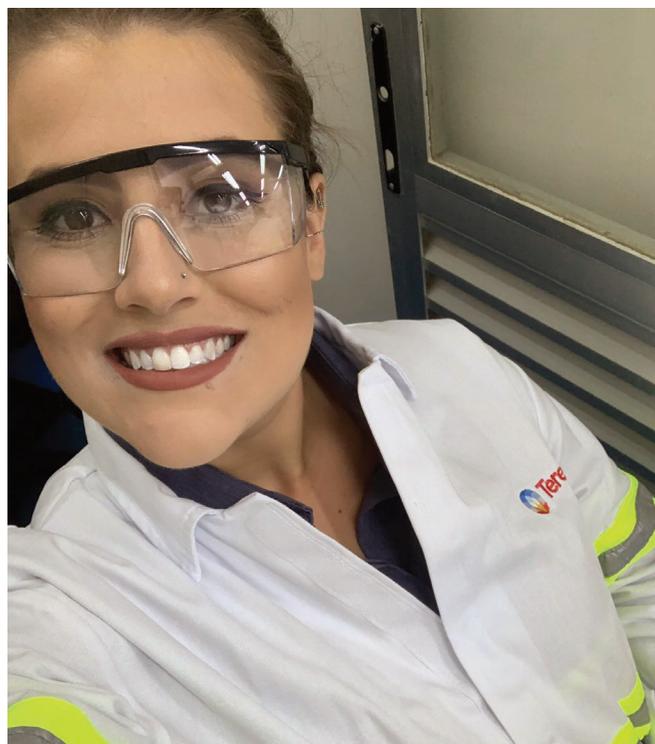
O conselho que dá para as mulheres que pensam em entrar para o setor é que não tenham medo de começar, pois podem tudo “Se eu tivesse tido medo de começar, eu não teria conquistado tanto em tão pouco tempo.” Em relação ao futuro das mulheres da cana-de-açúcar, Bruna vê um cenário muito promissor. “Temos cada vez mais oportunidades e iniciativas para nos incentivar a crescer nesse setor. Vejo um futuro com bastante potencial para termos cada vez mais mulheres no agro.”

Para Juliana Vernici, as mulheres não são predestinadas a seguir o óbvio

A trajetória de Juliana Candido Vernici, operadora de Destilaria na Unidade Cruz Alta na Tereos, em Olímpia, SP, iniciou em abril de 2019 na unidade Severínia, como Analista de Laboratório Industrial, na bancada de Destilaria, com contrato de safrista. Foi essa experiência que despertou ainda mais a sua vontade de atuar no processo produtivo. No final da safra, foi convidada a fazer parte do time efetivo do Laboratório Industrial.

No ano de 2020, com a chegada da pandemia do COVID-19, diante de todos os protocolos e dificuldades, surgiu uma nova oportunidade para ela, tornando-se re-levo-líder. “Saí completamente da minha zona de conforto, afinal, tinha muitas informações e processos para absorver”, conta Juliana, que tem 27 anos e é Técnica e Engenheira Química, pós-graduada em Gestão da Qualidade.

Em 2021, foi a virada de chave para Juliana, quando ela realmente viu que não se encaixava mais no laboratório. “O fato de analisar e passar resultados para que a equipe envolvida no processo pudesse melhorá-los me incomodava. Afinal, eu queria estar lá, resolvendo,



Juliana Candido Vernici



alternando e ajustando, fazendo tratativas para um bom desempenho”, explica. E tudo mudou em 2022: Juliana recebeu o convite e a promoção para integrar a equipe da planta de Biogás, na unidade Cruz Alta e, assim, realizou a sua vontade.

O momento em que Juliana mais ficou feliz profissionalmente foi o mesmo em que o questionamento e insegurança bateram forte. Afinal, ela estava vindo de um setor predominantemente feminino para uma área em que a única mulher seria ela. “Ouvi muito ‘Você tem certeza disso?’ ‘Lugar de mulher em usina é no laboratório!’ ‘Processo não é mole não!’ ‘Você vai dar conta de fazer o que um homem faz?’, e vários outros comentários”, conta.

Admite que, por mais que soubesse que esse era o seu desejo, que estava preparada e que foi escolhida pela sua gerência para essa área, entrou na autossabotagem emocional. Porém, em uma conversa com a sua mãe, ela lhe falou: “Não era esse seu sonho? Vai desistir antes de tentar? Você estudou e se esforçou muito para deixar isso te abalar. Lembre-se, não era você quem queria fazer a diferença? Seja em escritório ou no processo, lugar de mulher é onde quiser! Se no final não der certo, pelo menos você tentou.” E foi ouvindo a pessoa que mais ama nesse mundo que conseguiu sair do que chama de “neura”.

Observa que também o que lhe deu suporte foi conhecer e ser integrante do grupo GAMA, exclusivo para as mulheres no agro da Tereos. “E hoje estou aqui, em um setor predominante masculino, a cada dia buscando mais meu espaço. Aprendendo muito com eles, mas ensinando-os também. Algo que sempre gosto de enfatizar com os meninos é que não estou aqui para competir ou medir forças, que a minha única competição é comigo mesma, com meus objetivos. Que cada um possui uma força, uma qualidade em especial, por isso em uma equipe, cada pessoa importa, afinal somos complementares”, salienta Juliana.

Revela que a maior dificuldade em trabalhar em um setor onde só havia homens foi fazê-los entender

que banheiro feminino é para mulheres. Mesmo que não tenha mulher presente durante as 24h de operação, deve-se respeitar. No início, ao finalizar seu expediente, trancava o banheiro, para ter o mínimo de respeito e privacidade. Hoje em dia não há mais este problema.

Ela acredita que a presença feminina não apenas em seu setor, mas no agro de forma geral é de suma importância e é preciso mostrar na prática, no dia a dia, do que são capazes e que as mulheres não são predestinadas a seguir o óbvio. “Particularmente, nosso instinto, nosso olhar clínico é necessário. Afinal, enxergamos o que os homens não enxergam muitas vezes. Sempre pensei que não existe trabalho de homem ou de mulher, mas sim, trabalho para seres humanos capacitados e com vontade de exercer.”

Em sua visão, nos últimos anos, o cenário feminino no agronegócio vem mudando, cada vez mais as mulheres ganham espaço. “Aqui na Tereos conseguimos ver isso. Tivemos um grupo de aprendizes composto 100% por jovens meninas. Também vemos mulheres em transbordo, caminhões pipa, reflorestamento, entre outros setores. Logo, isto me deixa bem confiante para o futuro. Lá atrás, nossas antepassadas começaram essa revolução, hoje já colhemos alguns frutos. Mais confiante, e fazendo tudo aquilo que posso pela minha próxima, vamos colher ainda mais. Já mostramos que fazemos a diferença e vamos além”, afirma.

Para as amigas que buscam, tentam, ou pretendem ingressar em um setor predominante masculino, Juliana aconselha a seguirem seus sonhos. “Busquem capacitações, se atualizem. Foquem no objetivo, mostrem seus desejos e as profissionais que são. Mais do que isso, se imponham e jamais se calem ou deixem que as rotulem. Onde houver machismo, respondam com trabalho bem-executado e diferenciado.”

Juliana ressalta que deu apenas um passo na direção de seu objetivo, e que ainda há muito a ser conquistado. Desejamos-lhe sucesso.

Da cadeia têxtil para a cana-de-açúcar: Claudia Mano encarou a mudança e está feliz

Claudia Mano de Andrade é natural de São José de Rio Preto, SP, mas viveu por muitos anos na capital paulista, além de viajar muito pelo mundo a trabalho, pois atuava como supply chain e global

sourcing em grandes multinacionais, como Mitsubishi, Mundial SA, Etna Móveis e Decoração e Nike. Sua última experiência foi no Walmart, onde atuou por cerca de cinco anos com negociação de bens de consumo.



Em 2017, sua vida sofreu uma guinada inesperada. Seu marido recebeu uma proposta de emprego justamente em São José do Rio Preto, cidade natal de Claudia. O que a levaria ao retorno às origens, mas quem seguiu primeiro foi o seu marido. “Ele morou com minha mãe por seis meses, enquanto eu procurava alguma oportunidade na região. Foi quando surgiu uma vaga na Tereos para atuar no departamento de compras.”

Foi uma mudança bastante radical na vida de Claudia, que não só deixaria a cidade de São Paulo, como ingressaria no mundo da cana-de-açúcar. Claudia ressalta que embora fosse familiarizada com a área de suprimentos, o universo canavieiro era algo totalmente novo. “De uma hora para outra, abandonei os bens de consumo para negociar moendas, correntes e lubrificantes. Equipamentos que eu não tinha a menor noção do que era. E além de ser um universo muito mais masculino do que eu estava acostumada.”

Mas a saída era encarar. Claudia colocou as botinas, o capacete e foi conhecer de perto aquele novo mundo que passara a fazer parte. Ao desvendar os caminhos dos canaviais, o movimento das moendas, sentir o calor das caldeiras, o aroma do etanol e presenciar o cozer dos méis, foi cativada pela cana-de-açúcar. O “cair de amores” pelo setor facilitou muito sua adaptação e gerou felicidade.

**Sempre devemos lembrar
que o céu é o limite, e que
nós, mulheres, somos
capazes de tudo**

Ao longo de seus quase seis anos de atuação dentro da Tereos, Claudia passou por diversas funções até chegar ao cargo de gerente de suprimentos, sendo hoje a responsável por gerenciar todas as atividades de compras ligadas a produção, desde combustíveis até insumos agrícolas e industriais.

A profissional ressalta que nunca colocou a questão de gênero como barreira em sua vida profissional. “Durante meu período no Walmart, por exemplo, tive dificuldades com importação do Paquistão, devido a cul-



DIEGO PADGURSCHI/TEREOS

Claudia Mano de Andrade

tura. Porém, me impus e nunca deixei que aquilo se tornasse algo pessoal, pois não estava fazendo para mim, mas sim para o bem da companhia.”

Mas foi no setor bioenergético que ela viria a enfrentar um dos maiores desafios de sua vida: a gravidez. “Com pouco tempo de empresa, descobri a gestação. Meu primeiro pensamento foi que eles iriam me demitir. Para minha grata surpresa, tudo transcorreu do jeito correto. Não houve julgamentos ou ameaças. Pelo contrário, a aceitação foi muito boa. Trabalhei até o último momento e ainda fui promovida enquanto estava de licença maternidade.” Claudia defende a necessidade de evolução na sociedade, para que as mulheres não se sintam penalizadas apenas por serem mães, para que a notícia no ambiente de trabalho sobre uma gravidez seja algo normal, como ocorreu com ela na Tereos. Ela vê um futuro em que as mulheres, como a sua filhinha de quatro anos, vivam em um mundo igualitário.

Para Claudia, por muitas vezes, as próprias mulheres se “boicotam”, se achando incapazes de ocupar determinada posição no mercado de trabalho. “Quando assumi a vaga na Tereos, não entendia nada de cana-de-açúcar. Hoje, olhando para trás, vejo que tudo valeu a pena e sempre devemos lembrar que o céu é o limite. Nós, mulheres, somos capazes de tudo.”



Presença feminina na FMC é pilar estratégico na busca de inovação

Ocupando diversos cargos de liderança, profissionais da empresa estão diretamente envolvidas nas tomadas de decisões e na participação em iniciativas voltadas à equidade de gêneros



DIVULGAÇÃO FMC

Ação da FMC com produtoras rurais da Show Rural Coopavel em Cascavel, PR

Com trajetória diferenciada em relação à diversidade e inclusão, a FMC conta com 35% de mulheres em sua equipe somente na América Latina, e há mais de 30 anos tem mulheres em cargos de liderança no Brasil, destaca Maria Lúcia Murinelli, diretora de Recursos Humanos LATAM da empresa. “Elas são diretoras, gerentes e coordenadoras que estão envolvidas nas tomadas de decisões do negócio”, enfatiza.

A diversidade de gênero é considerada pela FMC como pilar estratégico na busca da inovação para melhor atender o cliente, afirma a diretora de RH. Contando com aproximadamente 6.400 funcionários em mais de 100 unidades ao redor do mundo, a FMC é uma empresa global de ciências para a agricultura, dedicada a ajudar os agricultores a produzir alimentos, fibras e biocombustíveis para uma população mundial em expansão.

A FMC tem a meta de aumentar globalmente, até 2027, em 50% ou mais a representação feminina na

força de trabalho – informa Maria Lúcia. A valorização da presença da mulher no ambiente corporativo já começa pelo processo de recrutamento que tem critérios específicos para alavancar a oportunidade para o gênero feminino, observa. “Um dos objetivos da FMC é promover um ambiente no qual todos, independentemente de suas características, possam atingir seu máximo potencial”, comenta

Na direção de RH LATAM desde 2011, Maria Lucia começou a construir a sua carreira de sucesso na empresa em 1985, quando atuava como Analista de Remuneração e Benefícios. Posteriormente, trabalhou em diversas funções, como Coordenadora de Serviços de RH/ Folha de Pagamento; Coordenadora de Treinamento e Comunicação; Gerente de Desenvolvimento; Gerente de RH, Agro e H&N – Brasil e Gerente de RH Agro e H&N – América do Sul.

Formada em Letras (PUC-São Paulo) e Admi-



nistração de Empresas (PUC Campinas), ela fez pós-graduação em Gestão de RH na FGV-EAESP e cursou Liderança Executiva na Fundação Dom Cabral/Kellogg College.

AMBIENTE INCLUSIVO - A diversidade, equidade e inclusão fazem parte dos pilares estratégicos de sustentabilidade da FMC – diz Maria Lúcia. A empresa mantém programas e processos para atrair, desenvolver e reter talentos diversificados, como o WIN (Women’s Initiative Network), projeto que tem por objetivo elevar o perfil das mulheres na empresa ao promover o bem-estar, educação, desenvolvimento e networking no local de trabalho. “Promovemos um ambiente onde cada um pode ser quem é”, ressalta.

A presença feminina, de maneira expressiva, em diversas funções e setores é resultado de conceitos adotados em relação à diversidade e um trabalho realizado ao longo dos anos pela empresa. “A FMC incentiva o desenvolvimento do conhecimento e das habilidades dos funcionários para criar um ambiente acolhedor, inclusivo e equalitário, e, também, implementa políticas e práticas destinadas a promover maior atratividade em seus processos de recrutamento, contratação, desenvolvimento e retenção”, observa Maria Lúcia.

Desde 2014, os ERGs (Grupos de Apoio para Funcionários) começaram a crescer e prosperar, globalmen-

te, dentro da organização. Atualmente, as equipes discutem temas, como: elevar o perfil das mulheres na FMC; presença feminina no campo e nas fábricas; conscientização cultural sobre a força de trabalho da FMC para as regiões de atuação e oferecer insight sobre boas práticas quando trabalha-se com várias culturas; LGBTQIA+ e diversidade racial – detalha.

Além disso, esses grupos têm o objetivo de apoiar funcionários e seus familiares que possuem alguma deficiência e alavancar as diferenças e os pontos em comum entre várias gerações etárias para motivar o crescimento pessoal e profissional.

LUGARES MELHORES - A equipe diversificada tem proporcionado um retorno positivo para a empresa sob vários aspectos. “Institucionalmente, as diferenças levam a lugares melhores do que se fosse tudo igual. O maior resultado é criar um local de trabalho inclusivo no qual todos consigam se desenvolver, ser valorizados e ter oportunidades iguais”, avalia Maria Lúcia. De acordo com ela, a empresa realiza pesquisa de engajamento com dimensões que permitem mensurar a evolução em decorrência das iniciativas voltadas à diversidade e inclusão.

A FMC realiza também ações que colaboram para a maior presença e qualificação de mulheres como produtoras rurais e profissionais de empresas agrícolas. “Desenvolver com as produtoras, ver o crescimento dessas profissionais e notar que elas estão motivadas a fazer o melhor trabalho possível é um dos combustíveis da FMC”, afirma a diretora de Recursos Humanos.

A empresa promove projetos, como “Força da Mulher no Campo”, webserie que apresentou, em 2021, histórias de líderes da FMC, que construíram o agronegócio na indústria. Em 2022, o projeto mostrou histórias de agrônomas, produtoras e todas as mulheres que vivem a realidade do campo e como elas exercem papel fundamental no mercado que alimenta o mundo – relata.

A FMC apoia, participa e patrocina vários eventos, iniciativas e programas voltados à equidade e diversidade, com o objetivo de promover um ambiente inclusivo, como Congresso das Mulheres, Agroligadas, ELA RS e Mulheres de Fibra. Em parceria com a Prefeitura de Uberaba, MG, e o SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial), a empresa realizou o programa “Elas na Indústria”, que ofereceu cursos gratuitos de capacitação e ajudou na formação das mulheres para o mercado de trabalho.

MULHERES DA FMC - O “time” feminino da FMC reúne talentos que têm contribuído, de maneira signifi-

DIVULGAÇÃO FMC



“Um dos objetivos da FMC é promover um ambiente no qual todos, independentemente de suas características, possam atingir seu máximo potencial”, comenta Maria Lúcia



cativa, para que a empresa obtenha resultados positivos. Profissionais de diversas áreas mostram, em sua trajetória bem-sucedida, como driblar e superar desafios e barreiras em um setor com predominância masculina.

Dados apresentados no 7º Congresso Nacional de Mulheres do Agronegócio (CNMA), realizado em outubro de 2022, indicam um crescimento de 13,3% no total de mulheres trabalhando em empresas do setor agro. Porém, elas ainda representam apenas 16,2% do contingente empregado pelo setor.

Se o cenário atual já é desafiador para mulheres que desejam atuar no agronegócio, a realidade era mais complicada há 23 anos, época em que Erica Rodrigues começou sua carreira na FMC. Indo muito além de sua formação em Comunicação Social, ela se especializou em Agronegócio e fez MBA em Inteligência Empresarial. Atualmente, é Gestora de Relações com Clientes Vendas Diretas da empresa, trabalhando há 20 anos na área de marketing com foco em serviços, soluções e experiências para os clientes e suas cadeias de influência.

Entre suas conquistas estão a gestão de Programas de Relacionamento de Vendas Diretas e o protagonismo no desenvolvimento de importantes fóruns para o agronegócio, como o Clube da Fibra e o Clube da Cana, um marco no mercado sucroenergético.



DIVULGAÇÃO FMC

Érica Rodrigues - Gestora de Relações com Clientes Vendas Direta

A trajetória de Erica ainda é destacada pela realização de projetos reconhecidos pelo setor, como o GEA (Gestão Empresarial do Agronegócio), que leva desenvolvimento e conexão para os principais produtores de cana; o Mulheres de Energia, organizado para as esposas dos clientes que participam do Clube da Cana. Ela está também envolvida com o Prima Classe, programa de relacionamento pioneiro do segmento, que entrega serviços e soluções com propósito para as usinas e, ainda, com o Programa Terra Brasil, que conta com ferramentas para potencializar o crescimento e o desenvolvimento das cooperativas.

Há 12 anos na FMC, a gerente de Recursos Humanos – Brasil, Cintia Valentim, também teve a oportunidade de participar de várias ações, inclusive atuando na liderança de diversos projetos. Formada em Administração de Empresas pela Universidade São Francisco, Cintia Valentim possui MBA em Gestão de Agronegócio pela Esalq, e Gestão de Pessoas pela FGV.

Possui sólida vivência em RH, onde atuou em diversas áreas, especialmente na gestão de talentos no agronegócio. Ela assumiu a gerência de Recursos Humanos em 2020. Cintia observa que a FMC é muito focada no atendimento ao cliente. Uma das preocupações da área de Recursos Humanos é o desenvolvimento dos colaboradores tendo como base o entendimento das necessidades do cliente – comenta.

Entre os momentos importantes de sua trajetória, ela destaca a participação em iniciativas voltadas à

DIVULGAÇÃO FMC



Cintia Valentim - Gerente de Recursos Humanos da FMC Brasil



transformação cultural em relação à diversidade e inclusão, liderando frentes de mobilização para o crescimento da representatividade feminina não só na FMC como no setor de agronegócio.

“Procuramos alavancar iniciativas com a comunidade para também formar, fortalecer e empoderar as mulheres em diferentes áreas. Em interações com o mercado, em nossas feiras, temos espaço para a mulher. Divulgamos as nossas mensagens e as nossas iniciativas para que a comunidade esteja mais aberta à inclusão. Participo, juntamente com o nosso time, diretamente dessas frentes”, relata.

Com formação em Propaganda e Marketing pela Esamc Campinas, a especialista de Comunicação Stephanie Aparecida dos Santos Fodor – que está na FMC desde 2015 – trabalha em seu atual cargo com o desenvolvimento da comunicação da empresa para as culturas da cana-de-açúcar, soja, milho, cereais e hortifruti.

Além de realizar um importante trabalho para difundir informações sobre as soluções da FMC para a produção de alimentos, ela tem contribuído com o Comitê de Gênero em diversas ações internas e com clientes em prol da equidade e diversidade de gêneros.



DIVULGAÇÃO FMC

Stephanie Fodor - especialista de Comunicação na FMC

Equidade de gêneros é fator intrínseco ao DNA da Usina Estiva

A Estiva conta com 1.523 colaboradores em seu quadro, dos quais 114 são do sexo feminino, uma representatividade de 7,5%

Ao longo de quase seis décadas, a Usina São José da Estiva construiu uma reputação sólida no setor sucroenergético nacional, não apenas pela excelência na produção de açúcar e etanol, mas também pela sua atuação em prol do desenvolvimento humano e socioeconômico de seus colaboradores e regiões de atuação, respectivamente.

Sediada em Novo Horizonte, região centro-oeste do Estado de São Paulo, a Estiva conta com 1.523 colaboradores em seu quadro, dos quais 114 são do sexo feminino, uma representatividade de 7,5%. Esse percentual deve aumentar nos próximos anos, uma vez que a companhia tem investido em iniciativas que visam à expansão da contratação de mulheres, do campo à indústria.

Entre as estratégias, destacam-se a formação de parcerias com instituições e órgãos da sociedade (público, privado e religiosos) para que as vagas disponíveis sejam divulgadas ao público feminino; e a criação, junto ao Sindicato Rural e SENAR de Novo Horizonte, de cursos de operação de máquinas agrícolas exclusivos para elas.

Diretor da Estiva desde 1996, Sandro Cabrera ressalta que ações desse tipo não apenas impulsionam a inserção de mais mulheres na companhia, como também valorizam a mão de obra local. “Temos no DNA Estiva a preocupação de suprir todas as vagas com pessoas da nossa comunidade, independentemente de raça, credo, cor, gênero ou religião. Aliás, acredito que a diversidade





Esse percentual deve aumentar nos próximos anos

e inclusão no ambiente de trabalho são ferramentas vitais para o sucesso de qualquer empresa.”

Sabedor dos desafios e obstáculos que as profissionais do sexo feminino enfrentam no mundo corporativo, Cabrera conta que, desde que assumiu a direção da companhia, se propôs a criar um ambiente de trabalho seguro e inclusivo, onde as mulheres possam se expressar e desenvolver suas carreiras. “Acredito ser muito importante valorizar a competência e a sensibilidade das mulheres, que com suas habilidades, contribuições e perspectivas únicas, tornam qualquer ambiente de negócios mais próspero.”

Rose Guerra libertou a guerreira dentro de si para conquistar seu lugar no setor canavieiro nacional

Dizem que mulher nasce guerreira. No caso de Rose Guerra, a expressão não poderia ser mais fidedigna, já que o espírito de batalhadora está marcado em seu sobrenome. Natural de Maracá, no interior paulista, ela começou sua carreira profissional no setor canavieiro em 1982, como recepcionista da Usina Estiva, de Novo Horizonte, SP.

Naquela época, a recepção e algumas áreas administrativas eram os únicos postos dedicados às profissionais do sexo feminino. Ela analisa, porém, que ao longo dos anos a situação foi sendo redesenhada, com cada vez mais mulheres assumindo cargos anteriormente ocupados apenas por homens. “Acredito que essa evolução deve continuar. As mulheres estão ocupando seu espaço no meio rural, amparadas por empresas que estão progressivamente mais abertas à sua presença.”

De recepcionista, Rose passou para escriturária, analista de Recursos Humanos e encarregada de eventos e informações até chegar ao cargo atual de supervisora de comunicação, projetos sociais e eventos. Lidando diretamente com a força de trabalho da Estiva, ela conta que já percebe um movimento maior das mulheres em busca de qualificação profissional a fim de ocuparem as mais diversas posições dentro da cadeia sucroenergética, do administrativo ao operacional. “A força e a sensibilidade das mulheres vão levá-las aonde quiserem”, reforça.



As mulheres estão ocupando seu espaço no meio rural, amparadas por empresas que estão progressivamente mais abertas à sua presença”, observa Rose

Daiane Zanini começou sua vida profissional como faxineira. Hoje, é analista sênior de RH

Daiane Zanini iniciou sua trajetória na Usina Estiva como faxineira, lavando banheiros em setores dominados pela presença masculina. “Não sinto vergonha nenhuma de falar disso. Pelo contrário, tenho orgulho da minha história”, afirma a profissional. Na época,

Daiane fazia faculdade de ciências contábeis e precisava de uma ocupação que a ajudasse a pagar as mensalidades. “Não era o emprego que eu desejava, mas foi o que surgiu. Agarrei a oportunidade e dei o meu melhor.”

Durante seu terceiro ano de graduação, Daiane foi

convidada pelos gestores da usina a dar apoio na área de RH durante o mês de dezembro. Elogiado, seu trabalho resultou em um convite para se tornar auxiliar permanente no departamento. “Após me tornar contadora, senti a necessidade uma formação específica na área de recursos humanos. Foi quando iniciei o curso de psicologia na Universidade Paulista (UNIP) e, em seguida, de avaliação psicológica no IPOG - Instituto de Pós-graduação e Graduação. Essa qualificação me permitiu subir degraus na hierarquia do departamento, me levando à posição de analista sênior, cargo que ocupo atualmente.”

Vivenciando de perto a contratação e o desenvolvimento das mulheres na Estiva, a profissional conta que é perceptível a mudança de mentalidade do segmento como um todo, que já não faz distinção entre homens e mulheres. “Aqui mesmo na unidade, temos mulheres operadoras de máquinas agrícolas, motoristas de caminhão, encarregadas de laboratório e em cargos de liderança.” No entanto, ela ressalta que a qualificação segue como um fator essencial na hora da disputa pelas vagas. “O mercado de trabalho está aberto. As oportunidades estão aí. As mulheres só precisam agora de dedicação e vontade para se capacitarem e



“O mercado de trabalho está aberto. As oportunidades estão aí”, alerta Daiane

investirem em suas carreiras.”

Em 2023, Daiane completa 20 anos de empresa, período que, segundo ela, transformou para sempre sua vida profissional. “Tudo o que consegui foi graças ao meu trabalho na Estiva. Hoje, me sinto uma profissional extremamente realizada e feliz com tudo o que já alcancei.”

Débora Cristina Prates do Nascimento provou seu valor para atuar como operadora de fabricação de açúcar na Usina Estiva



“Por onde passei, era taxada como uma mulher que não daria conta do recado. Mostrei que todos estavam errados”, salienta Débora

Débora Cristina Prates do Nascimento conhece a fundo todas as operações industriais da Usina Estiva, de Novo Horizonte, SP. Após passar um período no refeitório da unidade, foi transferida para a indústria, onde atuou na operação da decantação, cen-

trífuga, filtro e, mais recentemente, no Centro de Operações Industriais (COI). “Por onde passei, era taxada como uma mulher que não daria conta do recado. Mostrei que todos estavam errados”, salienta.

Formada em química e atualmente cursando gestão da qualidade, Débora afirma ser uma mulher guerreira. “Trabalho em uma área cuja proporção é de uma mulher para cada nove homens. Mas não me intimido. Procuo sempre fazer meu trabalho da melhor forma possível.”

A profissional conta que seu bom desempenho a levou a se tornar a primeira mulher a operar dentro do COI, uma área criada com o objetivo de melhorar o fluxo de informações e comunicação entre cada um dos pontos de automação do parque industrial, como moenda, caldeira, fábrica e destilaria. “Essa ampla experiência me proporcionou grande conhecimento. Hoje, sou operadora de fabricação de açúcar, mas meu objetivo é atuar na gestão da qualidade na indústria e auxiliar a companhia a entregar seus produtos finais (açúcar e etanol) com a mais alta qualidade.”



Orgulho das filhas, Vanuza de Lima Bruno atua como tratorista na Usina Estiva

Após viajar a passeio para Novo Horizonte, SP, Vanuza de Lima Bruno resolveu deixar a Chapada Diamantina, uma região de serras situada no centro da Bahia, para firmar raízes no interior paulista. “Meus pais já moravam ali. Quando os visitei, acabei gostando da cidade e resolvi me mudar também”, conta.

Em 2008, foi contratada como trabalhadora rural na Usina Estiva. Durante quatro anos, atuou no manejo de pragas da unidade e como auxiliar de carregamento. Até que um dia foi lhe oferecida uma oportunidade como tratorista. “Hoje, está muito mais fácil para as mulheres trabalharem na operação de máquinas agrícolas, dado o nível de automação e conforto dos equipamentos.”

Seu objetivo agora é assumir o volante de um caminhão. Enquanto essa hora não chega, ela seguirá operando seus tratores com empenho e dedicação, um motivo de orgulho para suas duas filhas. “Elas admiram



DIVULGAÇÃO ESTIVA

“Hoje, está muito mais fácil para as mulheres trabalharem na operação de máquinas agrícolas”, diz Vanuza

o fato de eu trabalhar em um meio machista e, ainda por cima, dirigindo máquinas pesadas e potentes. Uma delas acha a profissão tão bonita, que já disse que deseja se tornar tratorista no futuro.”

Incentivada pelo marido, Maria Aparecida Bonfim Silva hoje opera caminhões na Usina Estiva

Nascida em Livramento de Nossa Senhora, um município de pouco mais de 45 mil habitantes no Estado da Bahia, Maria Aparecida Bonfim Silva mudou-se ainda criança para Novo Horizonte, no interior paulista. No local, cresceu em meio a cana-de-açúcar. Com pouca idade, começou a trabalhar no corte manual da cultura, permanecendo até a época de seu casamento e nascimento dos primeiros filhos.

Maria só retornaria ao mercado de trabalho sete

anos depois, primeiramente numa empresa de exportação de amendoim para o Japão e, em seguida, como cozinheira em um restaurante local. Após essas experiências, resolveu voltar ao campo. “Consegui uma vaga na Usina Estiva e fui subindo de posições. Comecei no carregamento de carga e depois fui transferida para o controle de qualidade do plantio mecanizado.”

No entanto, o real desejo da profissional era assumir o volante de um trator ou caminhão. “Meu marido foi um dos principais incentivadores. Foi ele quem me recomendou procurar uma autoescola para adicionar a letra que faltava na minha habilitação (CNH).” Após a mudança de categoria, Maria conversou com seu encarregado e, pouco tempo depois, recebeu sua primeira oportunidade. “Estou há mais de dez anos como motorista de caminhão na unidade”, conta orgulhosa.

Agora, Maria busca voos mais altos. Recentemente, adicionou a letra “E” à sua CNH, que a permite dirigir veículos com unidades acopladas que excedam 6.000 kg, como carretas e caminhões com reboques e semirreboques articulados. “O rodotrem que me aguarde”, brinca a profissional.



DIVULGAÇÃO ESTIVA

“Consegui uma vaga na Usina Estiva e fui subindo de posições”, conta Maria

Ana Maria da Silva superou o preconceito para se firmar como mecânica de manutenção hidráulica na Usina Estiva

Ana Maria da Silva abandonou a carreira de enfermagem para cortar cana-de-açúcar. Um caminho inverso do que geralmente é visto na cadeia sucroenergética brasileira. No entanto, ela afirma que trabalhar no meio rural é muito mais prazeroso, mesmo sendo uma mulher em um “mar de homens”.

Durante os anos seguintes, Ana Maria atuou em diversas funções, da “bituca” ao pátio de carregamento. Sempre sendo umas das poucas – ou única – presença feminina da área. Mas foi no “lavador” que viu o preconceito em sua forma mais dura. “Meu fiscal tentou a transferência, mas ao chegar lá, os colaboradores riram da minha cara, dizendo que não iam aceitar uma mulher ali. Fui mandada de volta para a lavoura, e um homem acabou sendo contratado para aquela vaga.”

Sem desistir, a profissional partiu em busca de qualificação. Formou-se técnica em açúcar e álcool e hoje atua como mecânica de manutenção hidráulica I na Usina Estiva. “Foi um caminho muito difícil para chegar até aqui, estou na luta desde 2007”, conta.

Para as mulheres que estão sofrendo a mesma



DIVULGAÇÃO ESTIVA

“Foi um caminho muito difícil para chegar até aqui, estou na luta desde 2007”, conta

discriminação que uma vez ela sofreu, Ana Maria aconselha: “Os homens pensam que somos frágeis. Que não aguentamos o serviço pesado. Mas não se deixem abater. Tentem fazer tudo o que eles fazem, de um jeito ou de outro. Com um pouco de dedicação e esforço, vocês conseguirão seu espaço, assim como eu consegui o meu”.

Mulheres por um agro mais sustentável

Um dos principais pilares do estilo de gestão da UPL Brasil é reconhecer e incentivar a atuação feminina no agronegócio

Produzir alimento com responsabilidade. Esse compromisso norteia a atuação da UPL, uma das maiores fornecedoras globais de produtos e soluções agrícolas.

De origem indiana e com presença no Brasil desde 2011, a companhia não apenas se consolidou no país ao longo da última década, como tem construído uma rede de conexões que está reimaginando a sustentabilidade no setor. A UPL Brasil está redefinindo a maneira como a indústria pensa e trabalha. Isso acontece de forma inovadora, e aberta a novas ideias e soluções, enquanto atua fortemente em direção à sua missão central: tornar todo alimento mais sustentável.

Um dos pilares do estilo de governança da empresa é o respeito à diversidade e equidade de gênero.

Desde o início de sua atuação no país, tem se pautado no respeito e na valorização das mulheres, independente do cargo que elas ocupam. A empresa entende que reconhecer e fomentar o talento feminino nas diferentes áreas permite que a UPL Brasil contribua para um agro mais sustentável.

E algumas ações internas reforçam esse compromisso da UPL com a Diversidade, além da preocupação da empresa com a Inclusão. Por abraçar esses conceitos, a companhia atrai e apoia talentos, proporcionando um ambiente saudável para todos e todas, e buscando estruturar locais de trabalho “sempre humanos”.

Não apenas a diversidade de gênero é prioridade na empresa. Qualquer discriminação é vedada quanto a raça, idade, orientação sexual, classe econômica ou deficiência.





Em março de 2022, a companhia criou o “Movimento UPelas”

Mulheres no campo

A UPL Brasil tem 829 funcionários, sendo 166 do sexo feminino (20% do total), sendo que 32 mulheres ocupam cargos de liderança, o que representa 23% do quadro de líderes da companhia.

A organização tem como meta aumentar a participação feminina. Um dos planos é expandir a contratação para a área agrícola, com a iniciativa “Mais Mulheres no Campo”. Para isso, adotou a regra de sempre manter candidatas mulheres no processo final de seleção. Em 2023, a empresa registrou o aumento de 40% de

maior valorização e a presença crescente delas no setor já esteja ocorrendo a passos largos. Segundo a visão da empresa, investir em talentos femininos é essencial para alavancar o crescimento de negócio, uma vez que a UPL acredita que a diversidade promove inovação, criatividade e crescimento sustentável.

Diferentes iniciativas

Além de fomentar a presença feminina em funções no campo, a UPL desenvolve outras iniciativas fo-



Movimento UPelas: “reconhecer e incentivar a atuação de mulheres no agronegócio”

cadras neste público. Um dos projetos que potencializa a carreira das colaboradoras. É a ação global “UPL Women’s Network”, que consiste em, periodicamente, promover a excelência entre as funcionárias:

- Captando e desenvolvendo o talento feminino,
- Possibilitando a elas gerir a vida pessoal e profissional com sucesso,
- Gerando bem-estar e orgulho por fazer parte do time UPL.

Por meio do UPelas, a UPL utiliza todas as oportunidades possíveis para intensificar o relacionamento com o público feminino.

Outra ação da companhia é “Mulheres na Liderança”. Trata-se de um programa de mentoria das mulheres organizado em parceria com a Right Management, consultoria especialista em carreiras. Nessa iniciativa, organizamos workshops e reuniões, e traçamos projetos estratégicos que auxiliam nossa meta de capacitar e preparar mulheres para assumirem postos de liderança na organização.

A UPL tem como política a organização dos diferentes setores da empresa para que colaboradoras com

filhos de até 2 anos de idade não precisem viajar a trabalho, podendo sempre passar as noites com seus filhos. Além disso, a companhia oferece kits especiais e auxílio-creche até os 2 anos de idade. Esse programa faz parte do projeto “Mais Mulheres no Campo”, comprovando que a UPL não é apenas uma empresa diversa no discurso. Também implementa iniciativas efetivas para atrair e beneficiar suas colaboradoras, inclusive aquelas que lidam com o dia a dia da lavoura.

Movimento UPelas

As ações desenvolvidas pela UPL renderam à companhia o selo “Empresa Cidadã”, uma vez que a organização assegura a licença maternidade de 6 meses para as mães e de 20 dias para os pais que fizerem adesão, além de promover o curso “Pai Presente”. Também mantém uma sala de lactação, visando oferecer conforto às mães que estão amamentando.

E quando o assunto é diversidade de gênero, a UPL Brasil está inovando. Em março de 2022, a companhia criou o “Movimento UPelas”. É uma campanha em que a empresa utiliza diversas oportunidades (como feiras agropecuárias) para intensificar o relacionamento com o público feminino, realizando ações pensadas exclusivamente para elas.

Esse movimento, que começou internamente entre as colaboradoras da UPL, já está sendo compartilhado com produtoras rurais, pesquisadoras, influenciadoras, esposas e demais mulheres ligadas ao campo. Pelo movimento UPelas, a empresa divide com a sociedade os ideais de um dos principais pilares da empresa: “reconhecer e incentivar a atuação de mulheres no agro-negócio”.

Mulheres que fazem a força da cana no Brasil

Com foco específico no setor sucroenergético, a UPL criou o “Movimento Cana Brasil”. Para a companhia, não tem como falar de um setor que está mostrando ao mundo a força da sua inovação e da sua capacidade de gerar futuros, sem reconhecer a participação feminina nas mais diferentes atividades da cadeia.

A presença das mulheres em todos os elos

da agroindústria canavieira é uma energia que está transformando o mercado de um jeito humano, moderno e sustentável como só as mulheres sabem fazer. É por isso que a UPL está presente junto com elas, impulsionando seu crescimento e reimaginando a produção de alimentos e de energia sustentável por meio de iniciativas como o UPelas, além do “Movimento Cana Brasil”.



Na Santa Adélia, as mulheres ajudam a fazer a diferença

Conhecida por sua qualidade e eficiência, a Santa Adélia conta com 15,5% de mulheres em seu quadro de colaboradores, mas a tendência é aumentar

DIVULGAÇÃO SANTA ADÉLIA



O número de colaboradores da Santa Adélia, somando suas duas unidades, é de 3092, sendo que 478 são mulheres

A Usina Santa Adélia – com sede em Jaboticabal e unidade em Pereira Barreto, ambas no estado de São Paulo – é uma das maiores empresas do agronegócio brasileiro no ranking da revista Forbes. Porém, bem antes de existir esta lista, a Santa Adélia já figurava como um exemplo de produção com qualidade, fruto de sua gestão baseada em um modelo de mercado, que leva em consideração três processos: estratégia, operações e de pessoas.

Para a empresa, “o que faz a diferença é gente”. Seu modelo de gestão está fortemente baseado na participação intensa de pessoas. Por isso, incrementa ações para atrair, desenvolver e reter talentos.

A Santa Adélia acompanha a transformação por que passa o mundo corporativo, e um dos grandes avanços das empresas, nos mais diferentes setores, têm sido o crescimento da participação feminina em todas as funções. Um dos motivos para isso é que um modelo de gestão que estimule a diversidade e a maior presença de mulheres torna o ambiente mais criativo e aberto à inovação, garantindo maior competitividade no mercado.

O número de colaboradores da Santa Adélia, somando suas duas unidades, é de 3092, sendo que 478 são mulheres, o que representa 15,5%. Elas ocupam 15 cargos de liderança – coordenadoras, supervisoras,



gerentes, líderes e conselheiras – o que corresponde a 3,14%. A maioria das vagas são oferecidas para homens e mulheres. E a política de salários praticados é a mesma para ambos os sexos.

Seguindo sua tradição de valorização das pessoas,

a Santa Adélia se empenha para oferecer um ambiente acolhedor às mulheres, para que se sintam bem-vindas e possam se desenvolver. A meta da empresa é ampliar a participação feminina e ter mais mulheres para contar suas histórias, como as que destacamos a seguir:

Presença masculina não abalou Geisebel Martins, hoje coordenadora de Controle de Qualidade na Usina Santa Adélia

“**A** competitividade entre homens e mulheres no setor bioenergético está bastante acirrada. Hoje, a mulher vem cada vez mais conquistando seu espaço e lutando de igual para igual pelas oportunidades, tanto nas áreas de trabalho intelectual como naquelas que necessitam de maior esforço físico”, afirma Geisebel da Silva Martins, coordenadora de controle de qualidade da Usina Santa Adélia (matriz) em Jaboticabal, SP.

Geisebel foi contratada, em 2007, para atuar como auxiliar industrial na Usina Pioneiros, de Sud Menucci, SP – unidade adquirida pela Santa Adélia e que teve suas atividades encerradas. Após o fechamento da usina, ela foi transferida para a unidade de Jaboticabal. “A vaga que preenchi era anteriormente ocupada por homens. Mas, através do meu esforço, provei que lugar de mulher também pode ser dentro da indústria.”

A profissional conta que o parque industrial da unidade matriz da Santa Adélia está, atualmente, repleto de presenças femininas. “Na fábrica, temos três mulheres trabalhando na operação de equipamentos. Contamos também com colaboradoras de destaque no armazém, fazendo o ensaque do açúcar. Já nos laboratórios, há paridade entre os gêneros: 50% e 50%.”



ARQUIVO PESSOAL

“Estudem e se qualifiquem, porque o mercado de trabalho está aberto para nós”, aconselha Geisebel da Silva Martins

Na visão de Geisebel, esses números atestam a tese de que ‘lugar de mulher, é onde ela quiser’. “Hoje, as empresas já perceberam o quanto a mulher agrega para um ambiente de negócios, por ser detalhista, minuciosa e esforçada. Por isso, estudem e se qualifiquem, porque o mercado de trabalho está aberto para nós.”

Noelia Santiago se encontrou em meio a graxa, óleo e pneus pesados da borracharia da Usina Santa Adélia

Até mesmo as borracharias se renderam a presença feminina. Na Usina Santa Adélia, de Jaboticabal, SP, Noelia Adriana Felipe Santiago atua em meio de graxa, óleo e pneus pesados há mais de uma década. “No começo, estranhei bastante. Só conhecia pneu de vê-los rodando nas ruas. Mas hoje já estou super adaptada”, afirma a profissional, única mulher entre os 14 colaboradores da área. “Na Santa Adélia tem mecânicas, eletricitas, soldadoras e lavadoras. Mas borra-

cheira, só eu.”

Natural da região de Jacobina, norte da Bahia, Noelia se mudou para o Estado de São Paulo há 21 anos. Antes de trabalhar como borracheira, foi doméstica e cortadora de cana. “Com apenas três meses de lavoura, participei de um processo seletivo para entrar na automotiva. Sou extremamente grata a Deus e a Santa Adélia por isso, pois não são todas as empresas que contratariam uma mulher para essa área.”



Ela conta que muitos estranharam sua decisão, tanto seus colegas colaboradores como os conhecidos de Guariba, cidade localizada a cerca de 20 km da unidade industrial. “Você jura que é borracheira?”, perguntam constantemente. “Eu amo o que eu faço, e não tenho medo algum de pegar no pesado. Diariamente, chegam caminhões com pneus furados, e meu trabalho é desmontar, consertar, calibrar, fazer o rodízio e montar tudo novamente.”

Num futuro próximo, Noelia deve deixar a borracharia para assumir a função de assistente administrativa na unidade. “Uma das minhas atribuições será lançar os serviços da área no sistema. Então, mesmo afastada da prática, vou continuar cuidando de perto dos ‘meus pretinhos’”, forma carinhosa como chama os pneus.



“Na Santa Adélia tem mecânicas, eletricitas, soldadoras e lavadoras. Mas borracheira, só eu”, salienta Noelia

Supervisora de Engenharia Agrônômica, Vanessa Farias já sentiu na pele o preconceito de gênero

O time de Vanessa Lorencini Silva Farias é um dos mais femininos da Usina Santa Adélia, responsável pelos times das duas unidades produtivas nos municípios paulistas de Jaboticabal e Pereira Barreto. Ao todo são 55 colaboradores trabalhando sob a sua supervisão, em sua maioria, mulheres. “Parte das atribuições da minha equipe é fazer avaliações de campo e monitoramento de pragas. E, sem dúvida, o trabalho exercido por

elas é de qualidade, pois são mais comprometidas, atenciosas e fazem o serviço com capricho e atenção.”

Infelizmente, a ampla presença feminina nas equipes de campo ainda não se repete nos cargos de supervisão agrícola. “Somos em 11 supervisoras agrícolas, e eu sou a única mulher. Hoje, vejo como uma conquista, mas nem sempre foi fácil, porque tive que provar que realmente merecia essa posição.”



Ao todo, 55 colaboradores trabalham sob a sua supervisão Vanessa, em sua maioria, mulheres

Engenheira agrônoma com mestrado e doutorado em ciência do solo, Vanessa é supervisora de engenharia agrônômica na Santa Adélia desde 2013. Antes disso, foi estagiária, assistente, líder e coordenadora. Durante sua trajetória, ela afirma que sentiu na pele o preconceito de gênero. “Já passei por muitos momentos difíceis. Hoje, já alcancei o respeito dos demais colaboradores, mas tive que me adequar a esse meio, do comportamento ao vestuário. Tudo para conseguir o devido respeito e impedir que as pessoas transcendam qualquer limite.”

Para ela, o setor bioenergético segue bastante masculino, mas já demonstra sinais de mudanças. “Ainda existem barreiras para a contratação de mulheres, mas em sua maioria por conta de preconceito, não por falta de competência, uma vez que o público feminino está se qualificando até mais do que os homens. O que precisamos agora é gerar um movimento de oportunidade para todas, para que possamos conquistar de vez o nosso espaço.”



Homens que Apoiam as Mulheres

Na cadeia bioenergética os homens representam quase 90%. Isso é muito, considerando que as mulheres são 52% da população. Para mudar esse cenário, as mulheres precisam do apoio dos homens. Nesse capítulo trazemos exemplos de homens que de uma forma ou outra apoiam as mulheres

Luciana Paiva, Renato Anselmi, Leonardo Ruiz

Os homens que apoiam a presença das mulheres trazem para si benefícios que inovam a cultura organizacional

*Sandra Schiavetto

A presença cada vez mais relevante das mulheres no mercado corporativo é um processo que atravessa gerações com desafios ainda a serem vencidos,

mesmo após incontáveis milhares de décadas. Se pensarmos hoje nas mulheres que sustentaram seu poder pessoal e técnico, concordaremos que a notoriedade não divide opiniões: homens e mulheres, indistintamente, rompem gradualmente a naturalização do masculino ao reconhecer que o futuro não prosperaria sem o talento feminino por direito, competência e complementariedade.

Masculino e feminino são indissociáveis, seja nas relações familiares, sociais e de negócios. Possuem desde a genética, ambientes e valores que desenvolveram suas personalidades peculiares, regidos por leis hierárquicas, ordem e equilíbrio, em que a vida se remete à nossa ancestralidade. Somente com esse conceito de unicidade é possível pensar o coletivo, respeitando as histórias de cada pessoa e sua contribuição para o coletivo.

Os homens que apoiam a presença das mulheres trazem para si benefícios que inovam a cultura organizacional, por meio das habilidades peculiares do feminino.



ARQUIVO PESSOAL

Se pensarmos por essa lógica, a inteligência está na troca entre mentes pensantes que priorizam o pensamento sistêmico e a inclusão da diversidade.

Combatemos o preconceito dando voz a uma geração que não se cala, mas acolhe e desmistifica o inconsciente coletivo inquestionável. O homem declina em dominação de privilégios. A mulher mostra com persistência e aprimoramento sua capacidade de derubar argumentos infundados. Não é uma crítica severa aos homens, pois sabemos que tal conduta provém de uma questão transgeracional, padrão sendo repetido por comportamento aprendido. Do ciclo vicioso ao ciclo virtuoso, as mulheres se unem pela representatividade de tudo o que foi oculto, oprimido, calado.

Em contrapartida, os homens testemunham com evidências factuais os resultados da força feminina, reconhecem os vínculos que elas agregam e os relacionamentos que elas fortalecem; características subjetivas que tornam mais atrativas as negociações. A percepção da refinada essência feminina transforma pessoas e ambientes. O carisma, a sensibilidade e a empatia são traços de personalidade em que os homens prosperam ao lado de comprometidas aliadas, que dominam a arte de negociar com distinta clareza e criatividade.

***Sandra Schiavetto - Educadora Corporativa e Psicoterapeuta especializada em Lideranças Emocionalmente Inteligentes e Gestão de Pessoas Humanizada.**

As mulheres precisam de oportunidades

Luciana Paiva

As mulheres não querem privilégios, querem apenas respeito e oportunidade para mostrarem seu trabalho, exporem seu potencial, suas ideias e soluções para o bom desempenho da atividade. Querem atenção de forma igualitária e não serem preteridas simplesmente por serem mulher.

Como os homens representam cerca de 85% do universo canavieiro, inclusive nos cargos de liderança, está nas mãos deles oferecerem oportunidades para as mulhe-

res. É algo tão simples e que pode fazer muita diferença.

Uma das personagens deste livro, Tânia Maria Astun Cirino, no início da década de 1980, se tornou a primeira mulher a trabalhar na indústria da Usina Santa Elisa, em Sertãozinho, SP. Tânia foi convidada a estagiar na Santa Elisa pelo próprio Maurilio Biagi Filho. Deu tão certo, que ela foi responsável por implantar um dos primeiros laboratórios de análises para pagamento de cana-de-açúcar pelo teor de sacarose (PCTS) do Estado de São Paulo, sistema que começara a vigorar naquela época e que demandou imensas transformações dentro



LÍDIA MURADÁS

De forma direta, Maurílio deu oportunidade para duas das personagens deste livro

da agroindústria canavieira.

“Devo minha experiência profissional aos senhores Maurílio Biagi Filho; Waldemar Manfrin, diretor industrial naquele período; e Dr. Henrique Vianna de Amorim, consultor e fundador da Fermentec. Eles acreditaram em mim e me deram todo apoio necessário para a implantação desse sistema”, salienta Tânia. Ela apenas teve a oportunidade de apresentar o seu trabalho.

Também neste livro, uma outra personagem teve sua vida transformada por receber de Maurílio Biagi Filho uma oportunidade. Maria Zeferina Baldaia, uma menina que corria descalça nos canaviais, cortadora de cana, varredora de rua, ao ser patrocinada pela Santa Elisa, passou a ter renda, ter treinador, poder se dedicar ao esporte, tornou-se uma campeã e fez história.

Maurílio Biagi Filho iniciou sua carreira como estagiário na Usina Santa Elisa. Lá, passou por todos os cargos e setores, entre Indústria, Agrícola e Administrativo, até a posição de presidente. Durante sua gestão, a Santa Elisa cresceu significativamente, saltando de uma moagem de 118.149 ton de cana/safra para o recorde de 7.011.577 ton de cana/safra quando em 1998 atingiu a 1ª posição no ranking setorial. Esse é apenas um detalhe do extenso currículo de Maurílio, que faltava

ARQUIVO PESSOAL



de 7.011.577 ton de cana/safra quando em 1998 atingiu a 1ª posição no ranking setorial. Esse é apenas um detalhe do extenso currículo de Maurílio, que faltava

O empresário José Pessoa de Queiroz Bisneto é um homem que apoia as mulheres

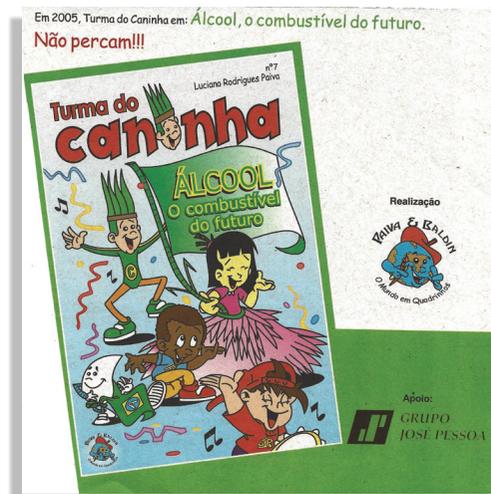
acrescentar que é um homem que apoia as mulheres.

O “TIO” DA TURMA DO CANINHA – Eu sei o que é receber uma oportunidade, o apoio de homens do setor bioenergético para transformar os meus projetos em realidade. Um deles foi a revista em quadrinhos Turma do Caninha, uma publicação infanto-juvenil que criei para apresentar de forma lúdica o mundo da cana-de-açúcar para as crianças e jovens, para, por meio da informação, melhorar a imagem do setor bioenergético.

Após várias tentativas com empresários do setor, apresentei meu projeto para José Pessoa de Queiroz Bisneto, presidente do Grupo José Pessoa, mas além disso, o Zé Pessoa é filho de Dona Maria Digna, uma das personagens deste livro. Sua mãe é descendente de dona Brites de Albuquerque, família que cultiva cana há 500 anos. E o pai do Zé, Ricardo Pessoa de Queiroz, era neto do empresário visionário José Pessoa de Queiroz, proprietário da Usina Santa Terezinha, aquela em Pernambuco, e que já chegou a ser a maior do mundo.

José Pessoa Bisneto tem a quem puxar. Ele abraçou o projeto, com seu apoio, cheguei à outras unidades e associações. Assim, no ano de 2000 publiquei a primeira edição da Turma do Caninha. O lançamento era anual e, em cada edição, temas do setor eram transformados em histórias em quadrinhos. Foram publicadas oito edições que somaram a tiragem de mais de 600 mil exemplares impressos, que foram distribuídos para populações de municípios canavieiros. Muito obrigada, Tio Zé!

Outro dos meus projetos que se tornou realidade é o Encontro Cana Substantivo Feminino, que já chega em sua 11ª Edição, debatendo a inclusão feminina no setor e abrindo espaço para as mulheres apresentarem a si e o seu trabalho. Nesse caso, recebi o apoio de Ismael Perina Júnior, amigo, produtor de cana e dirigente de classe, que nos deixou recentemente. Mas para falar sobre o Ismael, deixo para Mônica Bergamaschi, é só acompanhar seu depoimento que vem a seguir.



Divulgação da edição 7 da Turma do Caninha – Apoio Grupo José Pessoa



Ismael Perina, amigo das mulheres, amigo das pessoas, amigo do bem

Mônika Bergamaschi

Qualquer pessoa que tenha conhecido Ismael Perina Junior tem, ao menos, uma boa história dele para contar, e que poderia estar nas páginas desse livro.

O “Caipira do Interior e Jacu da Roça”, como se autointitulava, principalmente quando pretendia quebrar algum protocolo e “já quebrando”, transitou pelo mundo como se estivesse nos quintais de sua Jaboticabal. A terra que o viu nascer, também foi morada da poetisa goiana Cora Coralina, nos idos da década de 1910. Em um de seus poemas, Cora escreveu: “Feliz é aquele que transfere o que sabe e aprende o que ensina. O melhor professor nem sempre é o de mais saber, é sim aquele que, modesto, tem a faculdade de transferir...”. Assim foi Ismael.

Em mais de 30 anos de convivência aprendi muito com ele, e com o seu modo de fazer as coisas. E o que ganhou minha admiração foi o fato dele transformar inconformismo em ação. Assim foi com o trabalho de fortalecimento das entidades de classe e organizações pelas quais passou, como associações, cooperativas, sindicatos, e em comissões, câmaras técnicas e conselhos. Sempre ao lado de seus pares, trabalhou para profissionalizar as gestões, tanto oferecendo oportunidades para o aperfeiçoamento do pessoal interno, quanto com a contratação de profissionais gabaritados no mercado. De olho no futuro, incentivou o engajamento, a formação e a capacitação de jovens e, em especial, de mulheres. Ainda se dedicou pessoalmente à formação de sucessores que seguirão enfrentando os desafios de defender os produtores rurais, o setor sucroenergético, o cooperativismo e o agro em fóruns regionais, estaduais, nacionais e até mundiais.

Ismael também fez muito para que houvesse mais reconhecimento ao trabalho dos pesquisadores e professores, e investimentos nos institutos de pesquisa, ensino e desenvolvimento tecnológico.

Toda essa bagagem o encorajou a tangenciar a política partidária, e ele vinha conseguindo uma boa interlocução com candidatos à Câmara, ao Senado e às

Assembleias estaduais. Essa relação simbiótica contribuiu para importantes avanços em políticas públicas para o agro nacional e o cooperativismo. E graças a relacionamentos diretos e informais, Ismael ainda construiu canais de comunicação com representantes dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, em todas as esferas, e sempre na luta pelas grandes causas, pelo bem coletivo.

Amigo, na expressão maior da palavra, e com A maiúsculo, tinha o dom de cativar e cuidar das pessoas. Sempre presente, atento e pronto, prestigiou tudo o que foi possível, ou se fez presente com telefonemas e mensagens. Tanta intensidade é que torna mais difícil assimilar a ausência. Ele já está fazendo muita falta.

Mas a força e a coragem com as quais sempre enfrentou os problemas me servem de exemplo para seguir fazendo o que é importante e necessário. E apesar da tristeza, é tempo de agradecer a felicidade de ter convivido por tantos anos com ele, e por tantos outros Amigos queridos que ganhei por culpa dele também. Juntos poderemos lembrar com alegria tantos momentos e lições aprendidas, e isso o eternizará em nossas memórias e em nossos corações.

Muito obrigada, Amigo Ismael. Segue em Paz. Missão cumprida com louvor!

***Mônika Bergamaschi: engenheira agrônoma, ex-Secretária de Agricultura e Abastecimento do Estado de São Paulo e Presidente do conselho diretor da Abag/RP (Associação Brasileira do Agronegócio da Região de Ribeirão Preto)**



Amigo das “mulheres da cana”, Marcos Landell sempre apoiou presença feminina no setor

Muitos homens não só apoiam as mulheres, como se tornaram amigos da “causa” feminina por ampliação de espaço no segmento e se identificam com os valores e objetivos da equidade de gênero no trabalho.

Entre os amigos das mulheres da cana-de-açúcar, um dos expoentes é o engenheiro-agrônomo Marcos Guimarães de Andrade Landell, que é diretor-geral do Instituto Agronômico (IAC), da Secretaria de Agricultura e Abastecimento do Estado de São Paulo.

“Fico muito feliz por ter participado de alguma forma dessa evolução”, diz ele ao se referir às mudanças no setor em relação à presença feminina no ambiente de trabalho. Segundo o diretor do IAC, parte do setor bioenergético tem uma orientação para que parte da mão de obra contratada seja feminina. “Mudou bastante. Hoje tem muitas técnicas e agrônomas na área de planejamento, que são considerados cargos nobres de uma agroindústria”, exemplifica.

As empresas não aceitam mais homens fazendo brincadeiras grosseiras, com ranço machista, como ocorria há vinte anos – observa. “Há um cuidado ético enorme”, enfatiza. De acordo com ele, as empresas possuem selos de certificação, inclusive para exportação, que não aceitam atitudes inadequadas em relação à presença feminina no local de trabalho. A criação de um ambiente favorável e respeitoso para que a mulher desenvolva todo o seu potencial é considerada por ele uma

condição indispensável, essencial.

Talentos femininos - O envolvimento de Landell com a ampliação do espaço feminino no mercado de trabalho sempre ocorreu de maneira natural. “Na minha família, várias mulheres são profissionais de grande destaque. Eu sempre achei isso muito comum. Nunca tive nenhum tipo de discriminação em relação a profissionais do sexo masculino ou feminino”, ressalta ele, que é também líder do Programa Cana IAC e um dos responsáveis pela sua implantação na década de 1990.

Landell recorda que o ingresso de mulheres nesse programa de pesquisa ocorreu em 1994 após a realização de um concurso no IAC no ano anterior. A primeira pesquisadora da equipe foi a engenheira-agrônoma Raffaella Rossetto, que é referência nas áreas de fertilidade do solo, adubação e nutrição da cana-de-açúcar. Em seguida, começou a trabalhar no Programa Cana IAC, a pesquisadora Leila Dinardo-Miranda, que é destaque nas áreas de entomologia e nematologia.

No decorrer do tempo, a equipe desse programa passou a contar também com outros grandes talentos femininos em diversas áreas – afirma. Atualmente, o Instituto Agronômico tem muitas mulheres em vários setores, inclusive a vice-diretora geral do IAC é a engenheira-agrônoma Regina Célia Pires. “Da minha parte e do Instituto Agronômico sempre proporcionamos um ambiente propício para o trabalho da mulher”, reitera.

Outro momento marcante na trajetória de Marcos Landell, que ajudou a ampliar a presença feminina no setor, foi a estruturação do programa de treinamento voltado ao aprimoramento profissional. “Essa atividade foi contínua ao longo de três décadas e acabou dando uma contribuição importante. Surgiram grandes talentos”, constata.

O diretor-geral do IAC é também um dos apoiadores do Encontro Cana Substantivo Feminino, promovido pela CanaOnline. O evento tem sido realizado inclusive no Centro de Cana do IAC, em Ribeirão Preto, SP, e conta frequentemente com palestras de pesquisadoras do Instituto Agronômico em sua programação.

Por esses e outros motivos, Marcos Landell é reconhecido como um grande amigo das “Mulheres da Cana-de-Açúcar”.



Diretor-geral do IAC e pesquisador renomado, ele estruturou programa de treinamento que revelou muitos talentos para o segmento sucroenergético



Salibe é aliado das mulheres na mobilização pela equidade de gênero

Presidente executivo da Udop revela que participação feminina nos principais eventos de qualificação da entidade dobrou nos últimos 15 anos, saltando de 20% para 40%

Nos seus 50 anos de dedicação ao setor bioenergético – completados em 23 de janeiro de 2023 –, o engenheiro agrônomo Antonio Cesar Salibe, presidente-executivo da Udop (União Nacional da Bioenergia), tem contribuído de maneira significativa para o desenvolvimento do segmento. Transitando em diferentes áreas – pesquisa, gestão, ensino, entre outras –, Salibe tornou-se também um grande aliado das mulheres na mobilização em prol da ampliação do espaço feminino e da equidade de gênero.

“Quebrar paradigmas é a forma mais eficaz de inserirmos mais e mais mulheres em nosso segmento. Isto fará com que tenhamos uma visão mais humanizada, inclusiva, colaborativa e uma força de trabalho cada vez mais engajada em valores que a visão feminina consegue traduzir em ações e resultados muito mais eficientes”, afirma.

Uma das maneiras de romper barreiras tem sido a ampliação da participação feminina em atividades de aprimoramento profissional. Segundo o presidente executivo da Udop, a presença das mulheres nos dois principais eventos de qualificação profissional realizados pela entidade, o Congresso Nacional da Bioenergia e o Seminário Udop de Inovações, tem aumentado de maneira significativa.

“Há aproximadamente 15 anos, a participação feminina ficava restrita a 20% do total. O número hoje representa cerca de 40% dos profissionais que buscam nesses eventos uma qualificação profissional”, compara. A entidade realiza também modalidades de cursos rápidos e reuniões periódicas dos Comitês Técnicos da Udop. Nesses casos, a presença de mulheres chega a 50% do total – informa.

De acordo com Salibe, quando a Udop iniciou os cursos de aperfeiçoamento, em meados da década de 1980, o número de homens era muito maior do que o de mulheres em cargos voltados, principalmente, para as



“Nossa percepção é que o corpo gestor da área ambiental é formado por 90% de mulheres”, calcula Salibe

áreas agrônoma e industrial. Mas, ao longo dos anos, o percentual de mulheres tem se mantido em alta, mesmo em funções que eram, anteriormente, quase que exclusivamente masculinas.

O presidente executivo da Udop constata que a mudança cultural no setor está ampliando a diversificação de cargos, incluindo as funções operacionais, disponibilizados para as mulheres, entre as quais, operadora de colhedora, de trator e motorista de caminhão/bitrem.

Outra iniciativa da entidade, o Prêmio Udop/Embrapa de Boas Práticas Ambientais, desenvolvido em parceria com a Embrapa Meio Ambiente desde 2021, que premia ações de usinas nessa área, demonstra o su-

cesso da performance profissional das mulheres. “Nossa percepção é que o corpo gestor desta área é formado por 90% de mulheres”, calcula.

A Udop sempre incentivou uma maior participação feminina em sua equipe. “Em toda sua história de quase quatro décadas nunca o percentual de mulheres foi menor do que o de homens em nosso quadro”, enfatiza Antonio Salibe. A equipe da entidade conta atualmente com 12 mulheres e 7 homens, o que equivale a 65% de participação feminina. Do total de cargos de alta gestão (gerentes), 50% das vagas são preenchidas por mulheres.

CIRCUNSTÂNCIAS HOSTIS - Existem ainda obstáculos a serem superados para que a equidade de gênero predomine no setor. Apesar da ampliação, a pre-

sença de mulheres em cargos de liderança registra um percentual muito menor em relação à força de trabalho do universo feminino que representa mais de 50% da população ativa no Brasil – avalia Antonio Salibe. Isto acontece em todos os segmentos da sociedade e não apenas no setor bioenergético – observa.

Na opinião dele, o trabalho de propiciar um ambiente favorável e respeitoso para as mulheres é um desafio constante. “Eventuais circunstâncias alheias e hostis devem ser denunciadas e os gestores imediatamente devem agir para a resolução dessas diferenças”, comenta. Segundo ele, a mentalidade fortemente arraigada na cultura machista precisa ser totalmente eliminada da sociedade.

José Paulo Stupiello um mestre das mulheres da cana-de-açúcar

*Raffaella Rossetto

José Paulo Stupiello é com certeza um homem que apoia as mulheres. Aprendeu desde cedo sobre o universo feminino, já que teve duas irmãs e nenhum irmão. Adulto, foi pai de uma menina e de um menino, apoiando igualmente os dois filhos em suas carreiras profissionais.

Engenheiro Agrônomo formado pela Esalq, foi presidente da Associação Atlética – ADEALQ. Nessa oportunidade, José Paulo sempre apoiou e incentivou as colegas para que fossem atletas, viabilizando os times esportivos e sua participação nos mais diversos campeonatos. Ajudava a treinar as meninas, incentivava, apoiava e viabilizava a participação delas.

Em sua carreira como professor na área de Tecnologia do Açúcar e do Alcool na Esalq, sempre incentivou as alunas em seu início de carreira. José Paulo foi orientador no curso de Pós-graduação na Esalq, de diversas profissionais como Eveline Blumer, Zenira Viana, Ednice Furlan e, da hoje professora e expoente no setor, Dra. Márcia R. J. Mutton, a quem tem enorme carinho e trata como uma filha. Em sua atividade como assessor nas usinas, treinou diversas técnicas nos laboratórios de qualidade de cana. Até hoje José Paulo é reverenciado por diversas mulheres, profissionais que tiveram seu apoio junto às usinas.

Como diretor da Stab – Sociedade dos Técnicos Açucareiros e Alcooleiros do Brasil, José Paulo foi responsável por colocar as primeiras mulheres junto à dire-



José Paulo e as pupilas Marcia Mutton e Raffaella Rossetto, e uma de suas admiradoras, a jornalista Andréia Vital

toria. Márcia J. R. Mutton e Raffaella Rossetto agregaram à diretoria da Stab seu entusiasmo e profissionalismo.

Nas atividades da Stab, José Paulo sempre apoiou e incentivou as novas agrônomas que surgiam no mercado, convidando-as para apresentações e palestras nos eventos técnicos e científicos da Stab. A grande maioria dos eventos da Stab tem mulheres protagonistas. Nas feiras do setor, é muito comum encontrá-lo oferecendo rosas às visitantes do stand da Stab. Além das rosas,



oferece sempre um abraço carinhoso e amigo, deixando sua marca de incentivador e aliado, que ficará para sempre.

O motivo desta parceria tão bem-sucedida, entre o professor Stupiello e as mulheres, está fundamentada no fato dele confiar, acolher, orientar e principal-

mente acreditar no trabalho delas. Isto faz com que elas se sintam livres para trabalhar e seguras sob a sua orientação.

***Raffaella Rossetto – pesquisadora, pupila e admiradora de José Paulo Stupiello**

Para Otávio Lage Siqueira Filho, a mulher é exemplar em qualquer função

À frente do Grupo Jalles, de Goianésia, GO, Otávio Lage Siqueira Filho tem uma visão positiva da participação feminina no setor sucroenergético. “A mulher é exemplar em qualquer função, tendo o zelo como uma de suas principais características. Isso explica o nosso percentual de 30% de mulheres em cargos de liderança no Grupo, chegando ao total de 20,5%”, elenca Otavinho.

A presença feminina nas dependências das unidades do Grupo é abrangente. “Temos várias operadoras de máquinas automatizadas. Inclusive, elas se saem melhor do que os homens na operação”, frisa. Há profissionais em cargos de gerência, gestão e coordenação nas áreas jurídica, de exportação, logística, RH e qualidade. “Todas realizam um belíssimo trabalho”, completa o executivo.

Mas houve contratemplos e resistência. Otavinho lembra que alguns gestores não aceitavam muito bem a presença de profissionais mulheres, muitas vezes relutando em contratá-las. “Para mudar essa situação, fizemos um trabalho de conscientização, mostrando os resultados alcançados, bem como a capacidade e ha-

“Temos várias operadoras de máquinas automatizadas. Inclusive, elas se saem melhor do que os homens na operação”, frisa Otavinho



DIVULGAÇÃO JALLES

bilidade da mulher para ocupar funções de motorista, operadora e outras. Hoje, sempre que possível, optamos por contratar mulheres para o nosso quadro de colaboradores. A mulher, além da responsabilidade, tem mais consciência do dever, bom senso e entendimento das coisas, são mais firmes no que fazem, vestem a camisa e defendem a empresa”, afirma.

A intenção do Grupo Jalles Machado é aumentar a participação feminina em seu quadro funcional para 50%. Para isso, a empresa já oferece cursos de treinamento e qualificação, principalmente em tecnologia, algo que tem avançado bastante no setor.

A logística e distribuição dos produtos da Jalles estão na mão de uma mulher

Uma das mulheres da Jalles é Anny Esther Satil, que após uma década trabalhando no setor cervejeiro, assumiu a coordenação da área de logística outbound (transporte dos produtos até os centros de distribuição e clientes finais) da Jalles, grupo canavieiro detentor de três unidades agroindustriais: Usina Otávio Lage (UOL) e Usina Jalles Machado (UJM), em Goianésia, GO; e Usina Santa Vitória Açúcar e Álcool, em Minas Gerais.

Anny conta que, na época, a Jalles possuía uma

estrutura de logística agro bastante eficiente. No entanto, a distribuição dos produtos finais necessitava de ajustes, pois fica a cargo do setor comercial, fato que sobrecarregava a equipe e desviava o foco dos colaboradores do real propósito do departamento: vender. “Foi um desafio considerável. No setor cervejeiro, a logística é relativamente mais simples, uma vez que os produtos são padronizados. No sucroenergético, por outro lado, fazemos a expedição de líquidos, grãos e containers. É um processo bem mais complexo”, conta.



Formada em administração com pós em engenharia de produção e gestão de pessoas, Anny foi contratada como coordenadora de logística em outubro de 2017. Hoje, cinco anos depois, a profissional já ocupa o

DIVULGAÇÃO JALLES



cargo de gerente de logística e distribuição, tendo sobre sua responsabilidade o centro de distribuição, armazenamento e fábrica de saneantes das duas unidades goianas da Jalles, bem como toda a logística outbound.

Com 273 pessoas trabalhando sob sua tutela, Anny salienta que ela, assim como toda a Jalles, não faz distinção entre a contratação de homens e mulheres. “Comigo, por exemplo, trabalham grandes profissionais do sexo feminino, do operacional a gestão, e a grande maioria delas com resultados extremamente satisfatórios.”

Na visão de Anny, o setor sucroenergético - especialmente a área industrial - ainda é bastante masculino. Mas ela afirma notar uma evolução significativa da presença feminina nos últimos anos. “A mulher vem mostrando cada vez mais seus talentos e habilidades, trazendo confiança e respeito para o ambiente corporativo. Acredito que, em breve, veremos uma igualdade completa nos quadros de colaboradores do segmento.”

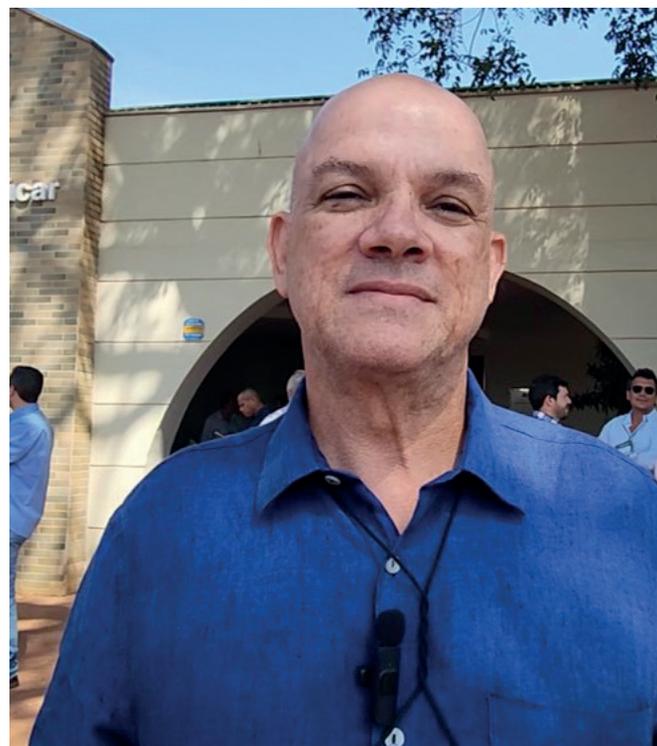
“Comigo, por exemplo, trabalham grandes profissionais do sexo feminino, do operacional a gestão”, diz Anny

“A mulher será a protagonista do setor bioenergético no Nordeste”, afirma Pedro Carnaúba

A gargalhada gostosa, marca registrada de Pedro José Pontes Carnaúba, gerente agrícola da Usina Coruripe (matriz), de Alagoas, acompanha a sua fala ao citar o sucesso das mulheres na empresa. Presente na Coruripe, desde 1988, Pedro não só acompanhou de perto a evolução da presença feminina nas usinas do Grupo, como foi um dos apoiadores desse movimento.

Inclusive, foi quem empregou a primeira mulher técnicas agrícola da companhia, em meados de 2001. “Fui contratado como coordenador de irrigação e topografia. Dada a nossa alta necessidade de irrigação e constantes ampliações, estávamos sempre em busca de novos talentos. No entanto, as vagas eram sempre preenchidas por homens. Foi quando surgiu uma jovem

“Há 20 anos, eu conhecia por nome cada mulher que trabalhava na unidade. Hoje, isso seria impossível, pois são centenas de colaboradoras



mulher para disputar a posição. Eu falei: ‘Vamos dar a oportunidade e ver o que dá’. E ela respondeu sendo o maior destaque da área”, conta Pedro.

Esse destaque é Sandra Silva, que galgou os degraus da Usina Coruripe até se tornar, em 2013, Coordenadora de Irrigação da unidade, substituindo o próprio Pedro, que estava deixando o cargo para assumir a Gerência Agrícola. “O Pedro me apoiou quando isso ainda era ‘coisa de homem’. Eu não tinha juízo para aceitar o cargo e ele por me colocar”, brinca Sandra.

Seu excelente desempenho foi o que abriu portas para que mais mulheres pudessem ingressar na companhia. “Há 20 anos, eu conhecia por nome cada mulher que trabalhava na unidade. Hoje, isso seria impossível,

pois são centenas de colaboradoras atuando em todos os setores da empresa, em cargos operacionais até posições de liderança”, observa Pedro.

Segundo ele, a introdução de mulheres, na companhia, no setor como um todo, está se tornando algo cada vez mais natural, fazendo com que, num futuro próximo, não sejam mais necessários catalisadores. “As mulheres têm um futuro brilhante pela frente, e as empresas bioenergéticas serão cada vez melhores com a adição delas. Acredito que, muito em breve, elas vão se tornar protagonistas desse setor. Principalmente no Nordeste, porque elas estudam, se qualificam mais que os homens. Então, precisamos delas, pois são quem dominam as tecnologias.”

As mulheres na Usina Coruripe

TPM NÃO É FRES CURA

O QUE É?
A Tensão Pré-Menstrual (TPM) é o período que vem antes da menstruação. Durante esses dias, sintomas físicos e emocionais aparecem devido à alteração hormonal feminina, que interfere no sistema nervoso central. A TPM desaparece, geralmente, no primeiro dia do fluxo menstrual. Entretanto, em algumas mulheres, ela dura até o fim do fluxo.

DIAGNÓSTICO
É difícil ter um diagnóstico rápido da TPM, pois não existem exames específicos. Geralmente, as mulheres sabem as datas de seus próprios ciclos menstruais, o que facilita na prevenção dos sintomas. Porém, consultar um ginecologista é o ideal para entender o quanto a tensão pré-menstrual pode interferir na vida pessoal e profissional de cada mulher todos os meses.

SINTOMAS

EMOCIONAIS

- Depressão;
- vontade de chorar;
- Irritabilidade;
- Ansiedade;
- Irradiação;
- Fome em excesso/falta de apetite;
- Sonolência;
- Dificuldade de concentração;
- Cansaço.

FÍSICOS

- Dor de cabeça;
- Acne;
- Aumento de peso;
- Inchado nas mãos;
- Dores osteomusculares;
- Distensão gástrica.

MEXEU COM ELA, MEXEU COM A LEI

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL SÃO CRIMES
(Lei nº 10.708/2003 - Lei Maria da Penha)
(Lei nº 7369/2014)

SEM ASSÉDIO, COM RESPEITO.

PIADA DE MAU GOSTO NÃO É ENGRAÇADA, É ASSÉDIO.

SEM ASSÉDIO, COM RESPEITO.

DENUNCIE: 0800 940 5040

DENUNCIE: 0800 940 5040

USINA CORUPIPE
PULVERIZADORAS PARA A VIDA

USINA CORUPIPE
PROCESSOS DE IRRIGAÇÃO PARA A VIDA

Com mais de 95 anos de história, a Usina Coruripe, controlada pelo grupo Tércio Wanderley, é uma das maiores empresas do setor sucroenergético no Brasil. Com matriz localizada no município alagoano de Coruripe e com outras quatro unidades no Triângulo Mineiro (Iturama, Campo Florido, Carneirinho e Limeira do Oeste), a companhia conta com uma cultura corporativa orientada para a entrega de resultados com foco na inovação e sustentabilidade.

A Usina Coruripe também se orgulha de atuar em linha com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), um plano de ação global da Organização das

Nações Unidas (ONU) que busca, entre outros objetivos, elevar a equidade de gênero e o empoderamento de mulheres no ambiente de trabalho.

Ao final da safra 2021/22, a Usina Coruripe, em suas cinco unidades, possuía 12% de presença feminina em seu quadro de colaboradores, totalizando 792 mulheres, um aumento de 10% em relação a 2020/21. Esse avanço tem como base várias iniciativas promovidas pela companhia nos últimos anos, como a assinatura dos Princípios de Empoderamento das Mulheres, da ONU Mulheres e do Pacto Global; a estruturação do “Comitê da Mulher”; e a criação de cursos técnicos exclusivos.



Pesquisa Mulheres da Cana-de-Açúcar

Tem início o maior estudo sobre a participação feminina no setor bioenergético



O Cana Substantivo Feminino, a CanaOnline e a Ação Consultoria e Educação Corporativa se uniram para desenvolver o maior estudo sobre a participação feminina no setor bioenergético. O objetivo é identificar a representação feminina no segmento, incluindo

1. Estimativa do percentual de mulheres no segmento
2. Principais áreas de atuação
3. Principais obstáculos à contratação feminina
4. Políticas voltadas para este público

O estudo começou com uma coleta dos dados realizada de forma online e espontânea entre os dias 06 de janeiro e 20 de fevereiro de 2023, por meio de um link disponibilizado exclusivamente para este objetivo. Além dos convites realizados, o acesso ao mesmo esteve disponível no site da CanaOnline.

A pesquisa contou com 34 empresas participantes, que correspondem a 109 unidades bioe-

nergéticas, representam cerca de 60% da cana produzida no Brasil e que juntas empregam mais de 120 mil profissionais, dos quais cerca de 20 mil são mulheres

A margem de erro para os dados obtidos foi de 5,0 % para mais ou para menos.

Respostas de outros segmentos não foram consideradas neste resultado.

Pré-pesquisa aponta engajamento, desconhecimento e até surpresa com o tema, por parte do público-alvo

A jornalista Luciana Paiva, editora da CanaOnline e realizadora do Encontro Cana Substantivo Feminino, fala sobre a fase pré-pesquisa. O público-alvo convidado para participar foi composto por integrantes da cadeia bioenergética: unidades produtoras, produtoras rurais e empresas fornecedoras de produtos e serviços.

A apresentação da pesquisa e convite para participação foram dirigidos às entidades de classe dos três elos da pesquisa, que repassaram aos seus associados, além de contato direto com um certo número de unidades bioenergéticas, produtoras rurais e empresas fornecedoras.

Segundo Luciana, percebeu-se engajamento imediato à pesquisa por parte de grandes grupos bioenergéticos, aqueles que realizam relatório de sustentabilidade, que estão envolvidas pelo conceito ESG do inglês Environmental, Social, and Corporate Governance - governança ambiental, social e corporativa. As regiões canavieiras que apresentam menos aderência à sustentabilidade, mesmo sendo convidadas para participarem, não se manifestaram.

O mesmo ocorre com as empresas fornecedoras, a adesão aconteceu principalmente com as multinacionais de máquinas e defensivos. A maior parte da indús-

tria de base contata mostrou-se indiferente ao tema e até surpresa com uma pesquisa dessas, como se a presença feminina, a equidade de gênero, a diversidade no ambiente de trabalho não fossem relevantes para o desenvolvimento da atividade. Houve até quem demonstrou receio de, ao responder a pesquisa, se comprometer em ter que contratar mulheres ou mais mulheres.

No caso das produtoras de cana, constatou-se que a maioria não figura nas associações da classe. O que aparece é o nome do titular da propriedade, o marido, o pai, irmãos. As mulheres são enquadradas, na maioria, como outros. Percebeu-se também, casos em que a própria mulher não se dá conta de seu papel, considerando não ser um elemento importante para a pesquisa.

Ao analisar esses fatos, Henrique Gomes, sócio da Ação Consultoria e Educação Corporativa, comenta ser reflexo do contexto histórico da repressão feminina em todo o mundo. “É injusto e vergonhoso. Vale lembrar que no Brasil, o direito de ser vista como igual ao homem aconteceu apenas em 1988, ou seja, há pouco mais de 30 anos”, diz. Ele ressalta que, embora seja evidente as conquistas femininas nos últimos anos, elas precisam avançar para transformar a cultura presente e construir uma sociedade mais humana e igualitária.



Perfil da amostra

As mais de 20.000 mulheres representadas nesta pesquisa, que correspondem a cerca de 16% da força de trabalho no segmento, atuam nos seguintes estados:

- Alagoas
- Goiás
- Maranhão
- Mato Grosso do Sul
- Minas Gerais
- São Paulo
- Sergipe



E estão distribuídas em empresas dos seguintes tamanhos:

Até 500 funcionários	500 - 2000	2000 - 5000	5000 - 8000	8000 - 11000	Acima de 11000
1,3%	10,7%	12,5%	5,7%	23,7%	46,1%

Distribuição do perfil profissional das entrevistas

Desempenham suas atividades nas seguintes áreas:

Agrícola	Indústria	Administrativo	Comercial	Logística	Outros
7762	3909	5822	537	522	1782

Algumas das áreas informadas em outros, foram RH, TI, Jurídico, SSO e Manutenção

- *5,4% das mulheres ocupam cargos de Liderança, ou seja, 1.101 mulheres*

Cenário Brasileiro:

É importante lembrar aqui, que em 2020 tivemos 30% a mais de mulheres se formando no ensino superior no Brasil, quando comparado aos homens.

Ainda assim, de maneira geral, apenas 1% dos CEOs das mais de 400 empresas brasileiras listadas na BM&Fbovespa, são mulheres*.

Esse reflexo da sociedade também acontece no sucroenergético e precisa ser alvo de ações práticas para que tenhamos um processo de inclusão justo e eficiente.

Fonte: <https://strix.one/presenca-feminina-no-agronegocio>



Principais obstáculos

Segundo as empresas participantes, que representam mais de 20.000 profissionais femininas os principais obstáculos são:

Conhecimento, Competências e Habilidades

- Qualificação para vagas mais técnicas
- Falta de cursos de capacitação na cidade com ênfase nas oportunidades que empresa oferece.
- As atividades do parque industrial e de campo como operações com máquinas agrícolas, caminhões e mecânica automotiva exigem qualificação de média complexidade, tornando difícil encontrar no mercado profissionais com CNH letra E, por exemplo, para atuarem motorista, ou letra D para operadora de colhedora ou transbordo

Crenças e Pressupostos

- Vieses inconscientes presentes na sociedade.
- A cultura da sociedade que as vezes ainda tem "preconceito" com relação a atividades que demandam um pouco mais de força física
- Aceitação por parte de alguns que ainda acreditam que as mulheres não aguentam a carga do trabalho.
- Necessidade de mudança na forma de pensar de alguns líderes

Questões Pessoais

- Equilíbrio vida pessoal x trabalho
- Grande parte das atividades exigem força física e muitas não se dispõem a trabalhar com essas atividades.
- Localização por ser zona rural

Outros

- Necessidade de mudanças na estrutura física para as mulheres recebidas de maneira mais receptiva
- Falta de convênios com instituições para as mulheres deixarem os filhos para trabalhar
- No geral, poucas mulheres se interessam em trabalhar em usina

Iniciativas da empresa

Para 90% das respondentes, a participação feminina está aumentando na empresa pois:

Atração, Recrutamento e Seleção:

- Estão realizando campanhas para atração de mão de obra feminina
- Criaram um programa afirmativo de contratação
- Criaram um banco de dados feminino para contratações posteriores
- Algumas empresas assumiram o compromisso público com os Princípios do Empoderamento das mulheres (WEPS) da ONU Mulheres

Ações Internas:

- Estamos vivenciando um momento de quebra de paradigmas no setor
- Criaram política de diversidade e inclusão
- Estão buscando a valorização das mulheres nas diversas áreas de atuação
- Criaram o Comitê da mulher para tratar da valorização feminina
- Cerca de 70% das empresas preparam o ambiente seja físico ou emocional das equipes para o acolhimento das mulheres. Outros 15% pretendem implementar a prática
- Quase 50% das empresas participantes realizam estudo de clima organizacional para distinguir a reação dos homens com a presença de mulheres e outros 30% pretendem realizar
- Cerca de 94% das empresas, possuem um canal de comunicação seguro para as denúncias de assédio moral e sexual.
- Aproximadamente 88% das empresas reforçam uma política de ações contra assédio moral e sexual

Benefícios para a empresa

Muitos são os benefícios percebidos na organização pela presença e aumento do feminino na empresa.

Relacionamento Interpessoal:

- Tendem a ter mais empatia com as pessoas
- São de fácil convívio entre os membros da equipe.
- Se comprometem com a luta pela igualdade de gênero

Processos e Procedimentos:

- Maior organização do setor, sendo mais detalhistas e caprichosas
- Tomam a iniciativa, analisam e resolvem problemas
- Devido ao interesse e grau de responsabilidade, comprometimento, qualidade e cuidado no trabalho
- Estão sempre em busca de Inovação e melhoria nos processos.
- Disposição em buscar oportunidades para aprender e melhorar ao longo da carreira.
- As mulheres são mais detalhista e a capacidade de lidar com qualquer situação.

Resultados alcançados:

- Maior qualidade na entrega.
- Melhor produtividade
- Mais eficiência

Resultado da Pesquisa Mulheres da Cana-de-Açúcar

Ranking das Unidades que mais contratam mulheres

*Entre as empresas que responderam a pesquisa Mulheres da Cana-de-Açúcar
Considerando a % de mulheres em relação ao número total de colaboradores*

NOME	UF	%
* Agroindustrial Capela	SE	29
** Agropecuária Bazan	SP	27
Jalles S/A	GO/MG	22
WD Agroindustrial	MG	21
Usina Granelli	SP	19
Usina São José da Estiva	SP	19
***Raízen	SP/MG/MS/GO	18
Atvos	SP/MS/MT/GO	17



Cocal	SP	16
Adecoagro	SP/MS/MG	15
Usina São Luiz S/A	SP	15
BP Bunge Bioenergia	SP/MG/GO/MS/TO	15
Usina CRV Industrial	MG/GO	15

** Agroindustrial Capela (Usina Taquari) é uma empresa que emprega até 500 colaboradores e as mulheres atuam majoritariamente nas atividades agrícolas manuais.*

*** Usina Bazan está na faixa das empresas entre 500 e 2000 colaboradores, e a maior parte das mulheres atua nas atividades agrícolas manuais, como plantio de cana.*

**** A Raízen é a empresa bioenergética que em termos de volume é a que mais emprega mulheres, são 7400.*

Conclusão da Pesquisa Mulheres da Cana-de-Açúcar

Henrique Gomes salienta que a pluralidade enriquece as organizações e as relações, cria conexões, fortalece as redes, gerando inovação e valor para a empresa. “Em um mundo muitas vezes pautado pelas diferenças, é fundamental implementar ações corporativas que conscientizem, incentivem o respeito e promovam a diversidade.”

Segundo ele, esse caminho da inclusão é o que foi demonstrado nessa pesquisa e pode-se perceber um esforço em garantir um ambiente corporativo que valoriza a diversidade.

Em outra pesquisa realizada pela Ação Consultoria e Educação Corporativa, entre os dias 06 e 30 de setembro de 2022, sob o nome de “Perfil do Profissional de Recursos Humanos no Setor Sucroenergético - <https://acaoconsultoria.com.br/pesquisa-o-perfil-do-profissional-de-recursos-humanos-no-setor-sucroenergetico/> - entre as informações levantadas estava as habilidades mais importantes para os profissionais do segmento próximos anos, que obteve os seguintes resultados:

- Pensamento Analítico e Inovação
- Inteligência Emocional
- Comunicação e Influência
- Liderança
- Influência social
- Solução de Problemas Complexos

“Esses resultados podem ser ainda mais percebidos com a ampliação da participação feminina no segmento, tendo em vista os benefícios obtidos pelas organizações. Além disso, os dados dessa pesquisa evidenciam uma preocupação real com o tema e carecem de foco e o compromisso de todos para que este tema seja tratado com a devida atenção”, observa Henrique.

A jornalista Luciana Paiva diz que, mesmo a mulher representando em torno de 15% do setor bioenergético, o cenário é favorável. “É um assunto que não morre mais dentro das unidades. Só vai crescer, levando à adesão de outras unidades, ultrapassando a porteira e chegando àquelas empresas fornecedoras que ainda se surpreendem com o tema. Elas precisarão quebrar a cultura machista, para atender as necessidades dos clientes, ou necessitarão da maior qualificação das mulheres para produzirem melhor”, salienta.

Luciana informa que esse foi só o primeiro passo do estudo, e que agora se inicia o trabalho de conscientização para maior engajamento à pesquisa que se estenderá ao longo do ano. O objetivo é que em março de 2024, no 12º Encontro Cana Substantivo Feminino, seja divulgada uma pesquisa com maior número de participantes, com dados mais aprofundados, apresentado um quadro ainda mais próximo da realidade das mulheres da cana-de-açúcar. E, com a expectativa de números ainda mais favoráveis.





AÇÃO
CONSULTORIA E
EDUCAÇÃO CORPORATIVA

A nossa caminhada já ultrapassou 25 anos e, nessa jornada, passamos por caminhos que nos levaram ao aperfeiçoamento: não só o nosso, mas também o de diversas empresas que transformaram suas realidades por meio das soluções da Ação.



O QUE FAZEMOS

Arquitetura 3D (Discovery, Design e Delivery) conhecemos, desenhamos e impactamos nossos clientes com entregas alinhadas a cultura e direcionadores estratégicos e trazendo soluções que provoquem o **Estado Futuro desejado**.

Consultoria



- Assessment
- Implantação de Academia e Universidades Corporativas
- Construção de trilhas de Desenvolvimento
- Coaching e mentoring
- Cultura organizacional
- Gestão de mudanças
- Gestão por competências

Desenvolvimento



- Programas de liderança
- Team Building
- Programas online, presencial e híbrido
- Formação de BP's
- Academia de Vendas
- Formação de Multiplicadores



ÁÇÃO GERA NÚMEROS



+ de 260 mil
horas de aula
(presencial e EAD)



+ de 123 mil
profissionais
treinados



+ de 150
organizações
impactadas



+ de 25 anos
de histórias
de sucesso



"A Ação Consultoria atendeu a TMG de forma muito profissional, cordial e ética durante a condução do projeto de Desenvolvimento de Executivos, trazendo contribuições estratégicas, estruturação dos processos de avaliação e feedbacks, com consistência e impactos muito positivos no desenvolvimento de nossa liderança."

Francisco Soares Neto
CEO na TMG

DEPOIMENTOS

"Iniciamos a parceria com a Ação Consultoria em 2021. Eles nos ajudaram com a construção e aplicação da nossa primeira Academia de Líderes e o sucesso foi total. A competência, responsabilidade e carinho que eles colocaram no projeto foi tão gratificante que em 2022 eles estão conosco novamente para continuidade deste programa tão importante para nós. O reconhecimento vem, não apenas da área de Gente, mas de todos os líderes que participaram. Os conteúdos são atuais e modernos. Os instrutores são extremamente didáticos e próximos. Realmente, uma parceria que vale a pena!"

Alexandra Carrão
Diretora de Gente e Gestão no grupo Ri-Happy



"Nossos projetos que desenvolvemos com Ação sempre tivemos uma grande dedicação, profissionalismo, flexibilidade e excelentes contribuições de todo o time. É uma empresa que tem um propósito claro no desenvolvimento das empresas e pessoas, com muito conhecimento acumulado que adaptam para a necessidade do cliente, sabendo ter uma escuta ativa ao que é desejado."

Cesar Bresciane
Human Resources Director at BP Bunge

CONTATOS

- +55 11 3596.2261
- +55 11 99913.6089
- contato@acaoconsultoria.com.br
- www.acaoconsultoria.com.br
- f in @ /acaoconsultoria

AÇÃO É O QUE DÁ RESULTADO!

