

# CanaOnline<sup>®</sup>

Março • 2018 • Nº 52



## Inovação é com as mulheres

A adoção de práticas e tecnologias inovadoras, como o plantio de muda pré-brotada, recebe total apoio da ala feminina do setor

# Sicoob Seguros AGRO. A tranquilidade que você e sua lavoura merecem.



Para proteger seu agronegócio, conte com o Sicoob Seguros.  
Planos flexíveis e personalizados, na medida das suas necessidades,  
com serviços que garantem a sua tranquilidade no presente e também no futuro.

Conheça todos os benefícios em contratar um Seguro Sicoob.

#### Encontre uma cooperativa Sicoob perto de você

Sicoob Cecres: (11) 2192-911 | Sicoob Cocre: (19) 3401-2207 | Sicoob Cocrealpa: (18) 3502-2050  
Sicoob Cocred: (16) 3946-3355 | Sicoob Cocrelivre: (16) 3820-6500 | Sicoob Coopcred: (18) 3401-1909  
Sicoob Coopcredi: (16) 3251-9700 | Sicoob Cooplivre: (19) 3491-3339 | Sicoob Crediceripa: (14) 3761-3255  
Sicoob Credicitrus: (17) 3345-9000 | Sicoob Credicocapec: (16) 3712-6600 | Sicoob Credicoonai:  
(16) 3636-3240 | Sicoob Crediguaçu: (19) 3593-9898 | Sicoob Credimota: (18) 3341-9190  
Sicoob Credivalde: (18) 3902-3800 | Sicoob Credlíder: (17) 3426-5510

**Seguros Agro:** garantido pela Mapfre Seguradora S.A. **Máquinas e Equipamentos:** Processo Susep Nº 15414.004224/2004-38;  
Nº 15414.004385/2004-21; Nº 15414.004309/2004-16; Nº 15414.004891/2007-63; Nº 15414.004307/2006-99;  
**Multirrisco Rural:** Processo Susep Nº 15414.902065/2013-20; Coberturas de lucros cessantes - Processo secundário Susep Nº 15414.901103/2013-27;  
Coberturas de Responsabilidade Civil - Processo secundário Susep Nº 15414.901104/2013-71;  
**Penhor Rural:** Processo Susep Nº 15414.902066/2013-74; Coberturas de lucros cessantes - Processo secundário Susep Nº 15414.901235/2013-59;  
Coberturas de Responsabilidade Civil - Processo Secundário Susep Nº 15414.901235/2013-59; O registro desses planos na Susep não implica, por  
parte desta Autarquia, incentivo ou recomendação à sua comercialização.

**SICOOB**  
Faça parte.

## O campo está mais feminino

**D**urante muito tempo, o principal requisito para trabalhar nas atividades rurais era a força bruta. Dirigir caminhões, operar máquinas agrícolas, exigiam músculos e também destreza para a realização das manobras. Eram tarefas brutas e penosas, só realizadas pelos mais fortes e hábeis. Era “trabalho de homem”, não servia para a mulher, considerada fraca para o trabalho e sem habilidade para conduzir máquinas e veículos, pondo em risco a preservação desses equipamentos de alto investimento.

As tarefas manuais do campo não eram menos pesadas e penosas, mas como não envolviam a condução de equipamentos caros, no máximo um facão, no caso do corte da cana ou uma peneira na colheita do café, a presença feminina passou a ser tolerada, até porque, a mão de obra masculina para estas tarefas foi ficando escassa, os homens passaram a buscar serviços mais remuneradores.

O passar do tempo propiciou a evolução das máquinas agrícolas. E as inovações tecnológicas resultam em equipamentos mais leves, ergonômicos e potentes, exigindo menos esforço físico na operação.

Eliminada a barreira da força, mas e a “falta de habilidade feminina para conduzir veículos e máquinas”? Pois é, as mulheres mostraram que era mito, a partir do momento que se abriu a oportunidade de frequentarem cursos de qualificação, treinamento e foram admitidas para concorrerem as vagas de trabalho, elas têm provado na prática que são excelentes motoristas de caminhão e operadoras de máquinas agrícolas. Também se destacam na área de manutenção desses equipamentos.

Mas não é apenas na parte operacional que a presença feminina cresce no campo, as mulheres conquistam espaço em todas as posições, e isso se deve muito ao fato de estarem es-



**Inovações tecnológicas e maior qualificação ampliam a participação das mulheres no agronegócio**

tudando mais que os homens, já são maioria nas escolas, faculdades e cursos de qualificação. Até mesmo em graduações onde tradicionalmente os homens levavam vantagens, como Agronomia, as mulheres já ocupam 50% das vagas.

Com o mercado cada vez mais competitivo, as empresas para sobreviverem necessitam de profissionais mais preparados, isso leva a crer que a presença feminina crescerá cada vez mais. Mas ainda resta às mulheres vencerem outras batalhas como: igualdade na remuneração e respeito para que não sejam vítimas de assédio moral e sexual.

Esperamos que, assim como as máquinas evoluíram, a gestão empresarial e os homens acelerem o processo evolutivo e acabem com o preconceito contra a mão de obra feminina, criando condições para atrair e reter as profissionais. Com isso, não só as mulheres ganham, mas a sociedade, a economia e o caixa das empresas.

Esta edição da **CanaOnline – Especial Cana Substantivo Feminino** – destaca a perfeita dobradinha: mulheres e as inovações. Boa leitura!



**Luciana Paiva**  
luciana@canaonline.com.br



CAPA

# Inovação é com as mulheres



## Tendências

- Como os consumidores estão ditando as regras no mercado de alimentos e como isso impacta nas empresas do setor

## Produtores de Cana

- Guariba: exemplo em representatividade feminina no agronegócio



## Diversidade

- Força de trabalho feminina na Biosev vira estudo de caso da IFC

- Women's Initiative Network compartilha práticas e experiências

## Economia

- Monitoramento de resultados operacionais, econômicos e financeiros – problema ou solução?



## Sucessão

- As mulheres assumem o negócio

## Gestão Agro

- Manejo varietal: peça chave para a produtividade do canavial!

## Capa

- COFCO International recupera a produtividade de seus canaviais
- Inovação desde a raiz
- Inovações tecnológicas turbinam o “arroz com feijão”

## Elas fazem a diferença

- A favor do produtor de cana e de projetos de ação social

## Gestão de Negócios



- Gestão com foco em produtividade impulsiona Grupo Junqueira Rodas

## Sustentabilidade

- A cana transforma vidas em Nova Alvorada do Sul

## VII Encontro Cana Substantivo Feminino

- Programação

**CanaOnline**

### Editora

Luciana Paiva  
luciana@canaonline.com.br

### Redação

Adair Sobczack  
Jornalista  
adair@canaonline.com.br

Andréia Vital  
Jornalista  
andreaia@canaonline.com.br

Leonardo Ruiz  
Jornalista  
leonardo@canaonline.com.br

Renato Anselmi  
Jornalista  
renato@canaonline.com.br

### Marketing

Regina Baldin  
regina@canaonline.com.br

### Comercial

comercial@canaonline.com.br

**Editor gráfico**  
Thiago Gallo

Aproveite melhor sua navegação clicando em:



Vídeo



Fotos



Áudio



Link

**Consultora Técnica em Processos Sucroalcooleiros**  
Mary Paiva

### Entre em contato:

Opiniões, dúvidas e sugestões sobre a revista CanaOnline serão muito bem-vindas:  
Redação: Rua João Pasqualin, 248, cj 22  
Cep 14090-420 – Ribeirão Preto, SP  
Telefones: (16) 3627-4502 / 3421-9074  
Email: luciana@canaonline.com.br

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

CanaOnline é uma publicação digital da Paiva& Baldin Editora



**Paiva & Baldin**  
EDITORA



*Segundo dados da Organização das Nações Unidas (ONU), a população mundial deve atingir 9,7 bilhões, em 2050*

## Como os consumidores estão ditando as regras no mercado de alimentos e como isso impacta nas empresas do setor

*Ana Malvestio<sup>1</sup> e Daniela Coco<sup>2</sup>*

---

**V**ivemos uma era marcada pelas escolhas, pela flexibilidade, pela conveniência e pelas alternativas. É um mundo dinâmico e em constante

mudança, e na ponta da cadeia está o ator principal: o consumidor. Cada vez mais sofisticado e conectado, ele passou a valorizar empresas que demonstrem preocu-

pação com a integridade e qualidade dos seus produtos ao longo de todas as etapas de uma complexa cadeia de valor. Ele deseja alimentos saudáveis e funcionais, produtos e empresas certificadas, conveniência e experiência de compra.

As preferências dos consumidores e a forma de produzir, processar e comercializar os alimentos vêm sofrendo influência de cinco megatendências mundiais: as mudanças demográficas, urbanização acelerada, deslocamento do poder econômico global, avanços tecnológicos e mudanças climáticas e escassez de recursos. Entender essas megatendências é imperativo para compreender o consumidor e

adaptar os negócios, visando a satisfação do cliente.

Segundo dados da Organização das Nações Unidas (ONU), a população mundial deve atingir 9,7 bilhões, em 2050, e a parcela da população acima de 60 anos deve aumentar, dos 10% registrados em 2000 para cerca de 21% em 2050. Além do envelhecimento e do aumento da população, as projeções indicam uma expansão sem precedentes da classe média. De acordo com a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OECD), a classe média deve chegar a 4,9 bilhões de pessoas até 2030, aumento de 172,2% em relação a 2009.



***As fazendas urbanas, hortas coletivas e o conceito de produção vertical vêm avançando como alternativas à produção tradicional***



***O futuro dos alimentos passa por grandes desafios e oferece grandes oportunidades a todos os atores ao longo da cadeia de produção***

Essas mudanças demográficas e sociais causarão enorme pressão por maior oferta de alimentos. Somando a isso, com o incremento da população idosa, será também maior a demanda por alimentos mais saudáveis, funcionais e em porções menores. Assim como o consumo de proteínas de origem animal, uma vez que o crescimento da classe média aumenta a renda disponível das famílias nas economias emergentes, elevando a demanda por produtos de maior valor agregado.

Esse forte crescimento populacional exercerá grande pressão na infraestrutura e no tecido social das cidades. A ONU

estima que, até 2050, a população urbana mundial aumentará em 2,5 bilhões de pessoas em relação a 2014, totalizando 6,3 bilhões de pessoas e passando de 54% do total da população em 2014, para cerca de 70% em 2050. A urbanização acelerada traz maiores complexidades para a logística dos alimentos e gerenciamento de resíduos e desperdícios. Torna-se cada vez mais difícil transportar os alimentos do campo para a cidade, de modo que cheguem frescos e no padrão que o consumidor deseja. As fazendas urbanas, hortas coletivas e o conceito de produção vertical vêm avançando como alternativas à

produção tradicional, proporcionando alimentos frescos e cultivados localmente. Além disso, o ritmo acelerado da vida urbana faz os consumidores buscarem conveniência e agilidade na alimentação.

Neste cenário de rápido crescimento da classe média e urbanização acelerada, as economias emergentes deve-

dos Unidos, Japão, Alemanha, Reino Unido, França, Itália e Canadá. Além disso, espera-se que até 2050, todos os integrantes do E7 figurem entre as 12 maiores economias do mundo.

Este deslocamento do poder econômico global traz oportunidades e desafios para toda a cadeia de valor do agronegó-



***Proteínas de laboratório, como peixe e carne bovina, e “queijos” à base de vegetais são alternativas para os consumidores que optam por não consumir proteína animal***

ção ganhar mais força, alterando o centro de gravidade da economia mundial. Segundo as estimativas da PwC, em 2030, o grupo de economias emergentes denominado E7, composto por Índia, China, Indonésia, Brasil, México, Rússia e Turquia será economicamente mais poderoso que o G7, grupo de países formado por Esta-

do. Mais alimento será deslocado para essas regiões, mas, ao mesmo tempo, vários países investirão na própria produção de alimentos, buscando a autossuficiência. Além disso, é esperado um aumento das regulamentações e legislações permeando o comércio internacional de alimentos, com os consumidores fazendo exigências

cada vez maiores quanto aos padrões de segurança e qualidade.

Os consumidores também estão cada vez mais conscientes sobre os impactos que mudanças climáticas e a escassez de recursos podem gerar no nosso planeta. Uma pesquisa desenvolvida pela BBMG, GlobeScan e SustainAbility aponta que 65% dos consumidores do Brasil, China, Alemanha, Índia, Reino Unido e Estados Unidos aceitariam pagar mais por itens produzidos de forma ambientalmente e socialmente responsável. Consumidores têm preferido empresas que assumam papel de liderança na mitigação dos danos ambientais. Há muito tempo, Responsabilidade Social Corporativa deixou de ser um tema “acessório” nos relatórios das empresas. Hoje, ela é a lente por meio da qual uma organização é avaliada por seus consumidores, pela sua força de trabalho, pela sociedade e até mesmo pelos investidores.

Além dos aspectos ambientais e sociais, os consumidores também se preocupam com a segurança dos alimentos. Os avanços tecnológicos vividos nesta era das Agtechs e da agricultura da informação podem trazer maior transparência e confiança ao consumidor. A rastreabilidade vem se tornando uma exigência após escândalos envolvendo a segurança dos alimentos, como o caso da carne de cavalo na Europa ou da melanina nas fórmulas infantis na China. O blockchain, por exem-

plo, é uma tecnologia que facilita o processo de rastreabilidade. Na China, ele foi utilizado para monitorar a cadeia de carne de porco, reduzindo substancialmente o tempo que demoraria para rastrear toda a cadeia de abastecimento. Ainda em termos de tecnologia, proteínas de laboratório, como peixe e carne bovina, e “queijos” à base de vegetais são alternativas para os consumidores que optam por não consumir proteína animal.

O futuro dos alimentos passa por grandes desafios e oferece grandes oportunidades a todos os atores ao longo da cadeia de produção. A definição de estratégias que contemplem esse novo ambiente dinâmico de mudanças rápidas, o alinhamento com o novo consumidor “urbano”, mais sofisticado e conectado, a clara definição de um posicionamento de mercado, seja ele de nicho, commodity, global ou local, são algumas das dimensões essenciais para que as empresas que atuam na cadeia de alimentos tenham os resultados positivos tão desejados.



**<sup>1</sup>Sócia da PwC Brasil e líder de Agribusiness**



**<sup>2</sup>Gerente sênior da PwC Brasil, especialista em Agribusiness**

# Tecnologia para a melhoria contínua da produtividade da cana

A **DMB** utiliza sua experiência adquirida em mais de cinco décadas de trabalho para desenvolver **novas tecnologias** e produzir equipamentos com o objetivo de obter e proporcionar aos seus clientes **maior produtividade e lucratividade** nos canaviais.

Para isso, aprendeu a ouvir as **necessidades dos produtores** e sempre trabalhou em parceria com entidades que pesquisam **novas tecnologias** para a cana, novas formas de plantio e cultivo, propondo **soluções confiáveis** para a sua cultura.

Exemplo disso são os **Ajubadores** para cana soca, que proporcionam o fornecimento dos nutrientes, da forma mais adequada ao desenvolvimento e produtividade da cana.

Assim como os **Aplicadores de Inseticidas**, que permitem controlar as pragas com **total eficácia**.

E, a plantadora de cana **PCP 6000 Automatizada** que, apesar de líder no mercado, vem **continuamente incorporando melhorias**, como os novos sulcadores equipados com **dispositivos destorroadores**, que preparam o solo da forma ideal para a brotação dos toletes plantados.

Fale conosco e obtenha **maior lucratividade** com a sua cultura.

sp studio



**Maior Controle no Plantio**

**Maior Produtividade por Hectare**



**Maior Uniformidade no canavial**

Av. Marginal Francisco Vieira Caleiro, 700  
Bairro Industrial - Hertãozinho/SP  
Fone: +55 16 3946-1800  
e-mail: [dmb@dmb.com.br](mailto:dmb@dmb.com.br)



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



**A marca da cana**

# Guariba: exemplo em representatividade feminina no agronegócio

COPLANA E SOCICANA, AMBAS COM SEDE NO MUNICÍPIO PAULISTA, ATUAM FORTEMENTE NO FORTALECIMENTO DO PAPEL FEMININO NO AGRONEGÓCIO



**A Coplana é a única cooperativa em SP a ter uma superintendente mulher, uma das raras cooperativas com presença feminina no Conselho de Administração e a única cooperativa com um núcleo da mulher**

Leonardo Ruiz

“**U**ma terra querida, cheia de encantos, sempre florida e abençoada por Deus”, esse é um trecho do hino oficial da cidade de Guariba, no interior paulista. Um município que tem no campo seu maior orgulho. “É ali que estão nossos encantos”, diz

seu povo, “dentro de nossas lavouras sempre vivas”.

Guariba, com 35 mil habitantes, está distante 338 km da capital paulista. Sua fundação, em 21 de setembro de 1895, foi em razão da crescente cultura do café no Brasil, maior riqueza econômica do país na



**Com a crise do café em 1929, a cana-de-açúcar passou a ser a principal cultura agrícola de Guariba**

época. Entretanto, com a crise de 1929, a cidade sofreu forte retração econômica, somente superada por volta da década de 1950, quando a firma Prado e Chaves instalou uma usina de açúcar no local. A partir daí, os canaviais alastraram-se por toda a região e não mais desapareceram.

Mas em Guariba, a cana não se limitou a ficar na zona rural, faz parte do dia a dia da cidade, que abriga duas das principais entidades canavieiras do estado: a Associação dos Fornecedores de Cana de Guariba (Socicana), fundada em 15 de fevereiro de 1951; e a Coplana – Cooperativa Agroindustrial, criada em 28 de março de 1963. Juntas, e por meio de uma representatividade fortalecida, promoveram grandes avanços ao município.

### **Exemplo também em representatividade feminina no agronegócio**

Um grande diferencial das duas en-

tidades é não se restringirem apenas à produção canavieira, mas atuarem para o desenvolvimento pessoal de seus cooperados e associados, tanto do sexo masculino, como feminino - a Coplana e a Socicana são pioneiras no Brasil quando o assunto é o papel da mulher no campo.

A Coplana, por exemplo, possui 128 colaboradoras, sendo a única cooperativa em São Paulo a ter uma superintendente mulher; uma das raras cooperativas com presença feminina no Conselho de Administração e a única com um núcleo da mulher.

A superintendente em questão é Mi-rela Gradim. Ela afirma que o momento atual é o de repensar o papel feminino, não só na sociedade, mas também nas cooperativas e associações representativas do agronegócio. "Eu acredito na força dos núcleos da Coplana e torço muito para o crescimento cada vez maior do Núcleo da Mulher. Hoje, temos 1.165 cooperados, e a

maioria tem esposa e filhas, ou seja, temos um espaço enorme para crescimento.”

A coordenadora do Núcleo da Mulher, Priscila Fumes Bellodi, declara que as mulheres do setor precisam de união, não só pelo agronegócio, mas pelos próprios interesses familiares. “O Núcleo veio para fortalecer as mulheres. Com salto ou bota precisamos assumir nosso papel e deixar de ser apenas uma companhia ou uma paisagem na lavoura.”

Ela afirma que muitas mulheres ainda têm medo de adentrar nesse mundo supostamente machista. “O Núcleo serve para mostrar a elas que isso é coisa do passado. Não existe mais. A mulher conquista cada vez mais seu espaço dentro desse segmento. Não há mais questão de gênero, o que importa agora é o valor profissional de cada um.”

Segundo Priscila, o Núcleo trabalha para dar respaldo às mulheres. “Elas preci-



**Núcleo da Mulher, da Coplana, realiza palestras e cursos técnicos e motivacionais, além de viagens a congressos e eventos que ressaltam o papel da mulher no agronegócio**

sam saber que podem contar com a cooperativa. Que existem outras iguais a elas que passaram por situações semelhantes e conseguiram ser bem-sucedidas.”

Atualmente, o Núcleo da Mulher da Coplana trabalha exclusivamente com cooperadas, filhas e esposas de cooperados. São realizadas palestras e cursos técnicos e motivacionais, além de viagens a congressos e eventos que ressaltam o papel da mulher no agronegócio. “É uma semente que estamos plantando. Tenho certeza que os frutos serão colhidos de forma positiva”, destaca Priscila.

**Segundo ano do TOP Cana, programa criado pela Socicana e a Solidaridad Network, mapeia presença feminina na região de Guariba**

Em meados de 2016, a Socicana e a



**Priscila Fumes Bellodi: “Com salto ou bota precisamos assumir nosso papel e deixar de ser apenas uma companhia ou uma paisagem na lavoura”**

Solidaridad Network criaram o Programa TOP Cana, cuja proposta era conduzir um mapeamento completo das propriedades rurais da região de Guariba, identificando atividades que o associado já realiza dentro de critérios sustentáveis e orientá-lo para que as demais também estejam alinhadas a essa visão, a fim de que ele possa melhorar seus resultados e, no futuro, estar preparado para um processo de certificação.

No dia 29 de março de 2017, foi realizada uma reunião no auditório da Socicana a fim de apresentar os resultados do primeiro ano do projeto. Ao todo, seis produtores receberam reconhecimento devido ao desempenho obtido no programa. Eles foram premiados com uma viagem, patrocinada pela Solidaridad, e receberam um troféu.

O que chamou a atenção da associação foi que, dentre os seis produtores vencedores, dois são mulheres: Marisa Terezinha Borsetti e Paula Santana. “Quando vimos esses resultados, constatamos que a presença das mulheres em propriedades rurais se tornou expressiva. Percebemos que era hora de ter um olhar diferenciado para com elas”, conta a gerente de projetos & sustentabilidade da Socicana, Cristiane Simone.

O primeiro passo já foi dado. Durante o segundo ano do TOP Cana - iniciado em agosto de 2017 -, a associação realizou um levantamento das mulheres

participantes do Programa. “Constatamos que já existem muitas mulheres proprietárias de fazendas e diversas outras que se encontram em processo de sucessão.”



DIVULGAÇÃO SOCICANA

***Cristiane entrega prêmio para uma das produtoras vencedoras do TOP Cana***

Com base nas informações levantadas, a Socicana e a Solidaridad Network estão atualmente discutindo os próximos passos de sua atuação no que tange as mulheres no setor sucroenergético a fim de definir ações a serem implementadas no terceiro ano do projeto. “A partir de agora, iremos identificar as necessidades das mulheres para conseguir atuar de uma forma que agregue a elas”, destaca a Program Manager de cana-de-açúcar da Solidaridad Network, Aline Silva.

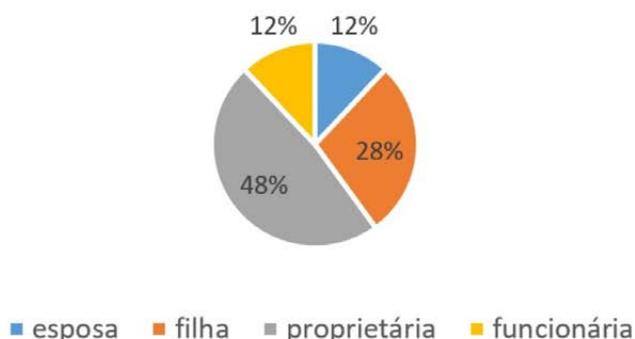
Aline ressalta que o papel feminino no agronegócio é uma questão transversal dentro dos projetos da Solidaridad Network, seja no Brasil ou no mundo.

PARTICIPAÇÃO FEMININA NO PROJETO TOP CANA

Participação Feminina na Propriedade Rural



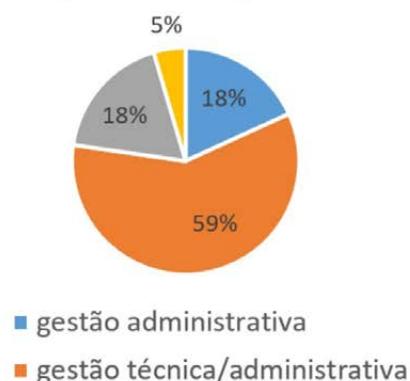
Vínculo na Propriedade



Mulheres em Processo de Sucessão



Função desempenhada



Fonte: Socicana e Solidaridad Network

“Aqui, trabalhamos em 10 cadeias produtivas diferentes e a questão da mulher é inserida nos projetos dessas cadeias. Em

algumas delas, o trabalho está mais avançado, como no caso do café, da soja e do algodão.”



De acordo com Aline Silva, a ideia é levar a questão das mulheres para dentro de outros projetos apoiados pela Solidaridad Network no Brasil

Segundo Aline, no setor sucroenergético, o primeiro projeto relacionado às mulheres foi conduzido dentro do Programa TOP Cana. Porém, ela afirma que a entidade deve ampliar esse leque nos próximos anos. “A ideia é levar a questão das mulheres para dentro de outros projetos apoiados por nós, como o Programa ELO, da Raízen, e o MUDA Cana, da Organização de Plantadores de Cana da Região Centro-Sul do Brasil (ORPLANA).”



# EMPOWERMENT

A importância das mulheres no mercado de energia tem crescido a cada ano. Uma grande conquista para a sociedade brasileira e para o país. Na Comerc, no setor de gestão de energia, nós já somos a maioria. Motivo de orgulho para a empresa líder e pioneira de energia livre do Brasil.

Juntas, ajudamos a gerir **103 unidades** de geração, divididas entre hidráulica, termelétrica, eólica e fotovoltaica, totalizando **4.178.400,800 kW** de potência gerada.

Essa é uma homenagem das **105 mulheres** da Comerc Energia, para todas as mulheres que participarão do VII Encontro **Cana Substantivo Feminino**.

## COMERC ENERGIA,

Alessandra Usirono, Amanda Cristina, Amanda Holanda, Ana Clara Petti, Ana Paula Bertoncello, Andreza Fávero, Ariane Lime, Áurea de Farias, Bárbara Silva, Beatriz Delmontes, Beatriz Silva, Camila Rosa, Camilla Silva, Carolina Koether, Carolina Silva, Caroline Menani, Claudia, Daniela Nardi, Daniela Silva, Dayane Azevedo, Deise Lira, Desiree Parodi, Eliane Dias, Elizabete, Émile Dall, Fabiana Jordão, Fabiana Motta, Fernanda Caputo, Flávia, Gabriela Bailune, Gabriela Hernandez, Gessika Camelo, Gilda Ávila, Giorgia Chaves, Heloísa Pavanelli, Ive Souza, Ivie Porto, Janaína Martins, Jéssica Holanda, Jessica Moreira, Joseane, Julia Berlinger, Julia Carvalho, Julia Grasiela de Oliveira Sato, Julia Yamaguchi, Juliana Alencar, Juliana Chade, Juliana Nakamura de Freitas, Juliana Vilela, Laís Guimarães, Larissa Araiun, Larissa Ranu, Leticia Tassa, Lilian Silva, Lorena Siqueira, Luana Coutinho, Lúcia Aparecida Santos, Ludmila Melo, Luísa Ferraz, Luiza Rusu, Luma, Maisa Lopes, Marcela Passos, Marcella Mondragon, Maria Eduarda, Maria Eugênia, Mayara Santos, Mayhara, Mayra Santama, Melissa Padora, Michele, Miriam Zagatto, Mônica Pereira, Monique Azevedo, Natalia Ferracioli, Natasha Makiyama, Natasha Morelli, Nathalia Borges, Pâmela Nogueira, Pamela Pimenta, Paola Lee, Amanda Almeida, Patrícia Oliveira, Patrícia Silva, Paula Franzon, Priscila Diniz, Rafaela Senna, Raíssa Moura, Regiane, Renata Zambelli, Roberta Garatoni, Rosa, Rosana Menon, Talita Campos, Tamiris Maria, Tamis Simonetti, Thais Issa, Thalita Alfonso, Thatiana Abreu, Vanda Silva, Vanessa Bento, Vitoria Pontoglio, Vivian Santos, Viviane Cristina e Walquiria Silva.



*Na safra 2016/17, a força de trabalho da Biosev contou com 1.060 mulheres, o equivalente a 7% do total de colaboradores*

## Força de trabalho feminina na Biosev vira estudo de caso da IFC

*COMPANHIA FOI UMA DAS CINCO ESCOLHIDAS PELA INSTITUIÇÃO NO MUNDO PARA PARTICIPAR DE UM ESTUDO SOBRE A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NO AGRONEGÓCIO*

*Texto: Leonardo Ruiz*

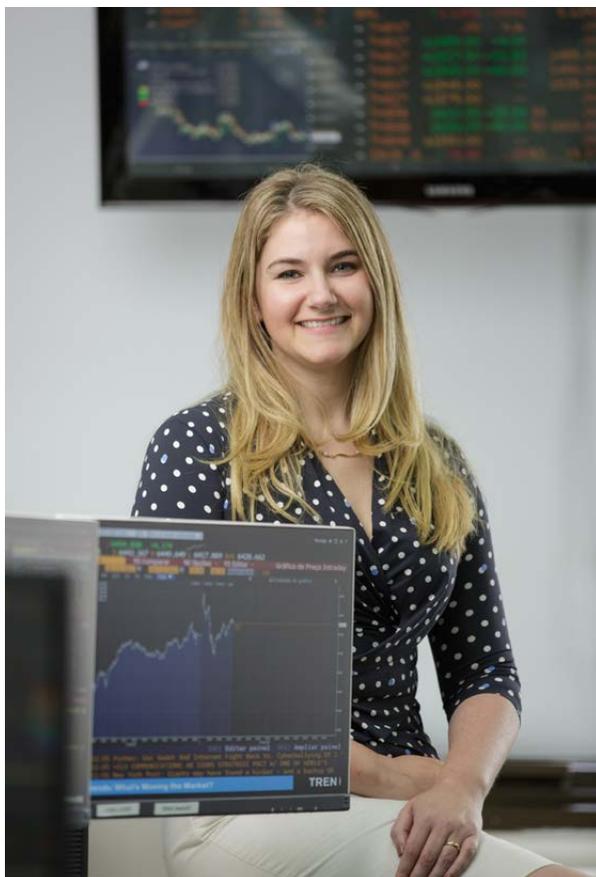
*Fotos: Divulgação Biosev*

**A** Biosev, segunda maior processadora de cana-de-açúcar do mundo, com 11 unidades agroindustriais localizadas no Brasil, vem registrando avanços consideráveis, e não é só em produtividade, mas também em diversidade.

A valorização das mulheres pela empresa é um destaque. Profissionais do sexo feminino estão presente em todas as áreas da companhia. São diretoras, superintendentes, gerentes, operadoras de máquinas e motoristas de rodotrem.

Na safra 2016/17, a força de trabalho da Biosev contou com 1.060 mulheres, o equivalente a 7% do total de colaboradores. Mas elas já respondem por 12% dos cargos de supervisão do grupo e 22% dos cargos de liderança na administração, como gerência e diretoria.

De acordo com a diretora comercial da Biosev, Dorothea Soule, a empresa tem como objetivo permanente a promoção da igualdade de gênero, estimulada por meio de critérios transparentes para seleção e avaliação de profissionais, em contratações externas e promoções internas, baseados no mérito. “Aqui, trabalhamos para garantir maior equidade no setor.” Ela conta que a companhia possui um sistema



**Dorothea Soule: “Na Biosev, trabalhamos para garantir maior equidade no setor”**



**Cerca de 35% da força de trabalho feminina da Biosev trabalha no campo**

de gestão de pessoas baseado em indicadores-chave de desempenho, um conjunto de valores institucionais que inclui gênero e diversidade, e que norteia todas as atividades.

Embora acredite que houve avanços em termos de conscientização e comportamento para se estabelecer a valorização das mulheres no mercado de trabalho, Dorothea ressalta que ainda existe um longo caminho a ser percorrido para garantir tratamento justo e igualitário.

Segundo ela, o setor sucroenergético nacional deve proporcionar condições objetivas para contratação e avaliação de desempenho, que não sejam contaminadas por critérios preconceituosos. “Não é preciso criar uma rede de proteção, mas sim garantir que as mulheres sejam con-



**Estudo da IFC tornou públicas as práticas adotadas pela Biosev e reconheceu formalmente a sua atuação no que diz respeito ao cuidado com a sua força de trabalho feminina**

tratadas e, posteriormente, avaliadas com base em critérios justos e objetivos.”

### **Biosev participa de estudo de caso da IFC**

Em 2016, o International Finance Corporation (IFC) - membro do Grupo Banco Mundial e a maior instituição de desenvolvimento global voltada para o setor privado nos países em desenvolvimento - publicou um estudo sobre a participação das mulheres no agronegócio: *The business case for women’s employment in agribusiness*.

O relatório foi encomendado pelo Departamento da Indústria, Agronegócios e Serviços da IFC em parceria com a Secre-

taria de Gênero da IFC, que trabalha com clientes da IFC para reduzir as lacunas em termos de oferta de oportunidades econômicas entre homens e mulheres no setor privado e, ao mesmo tempo, permitir que empresas e economias melhorem seu desempenho.

A Biosev esteve entre as cinco empresas analisadas pela publicação, ao lado de duas da África do Sul (setor de frutas e aves), uma do segmento de peixes (Ilhas Salomão, na Oceania) e uma de sementes (Vietnã). O estudo de caso se concentrou em duas unidades: Leme, no estado de São Paulo; e Rio Brillhante, no Mato Grosso do Sul.

O relatório mostrou que, embora o quadro da companhia seja composto de apenas 7% de mulheres, elas têm o dobro de possibilidades para ocupar cargos de supervisão e o triplo para chegar à gerência. Foi observado, ainda, que cerca de 35% da força de trabalho feminina trabalha na agricultura, com condução de tratores, colheitadeiras e caminhões, além da plantação e do controle de pragas. Aproximadamente 45% das mulheres na Biosev atuam em cargos administrativos e pouco mais de 19% nas áreas industriais.

A política de meritocracia foi apontada como o principal veículo para esse crescimento profissional. Conforme a publicação, o compromisso da empresa ao oferecer igualdade de oportunidades para

mulheres e programas de formação profissional para as novas gerações permite a integração contínua da sua força de trabalho.

Para Dorothea Soule, a participação no estudo foi muito importante, pois tornou públicas as práticas adotadas pela companhia e reconheceu formalmente a sua atuação no que diz respeito ao cuidado com a sua força de trabalho. “O reconhecimento de que a Biosev possui um ambiente favorável a participação das mulheres só reforçou os objetivos e estratégias da empresa nos quesitos relacionados ao trabalho feminino. São ações que buscam a integração e valorização das mulheres, prevalecendo os princípios da equidade de gênero.”



***Pouco mais de 19% das mulheres da Biosev atua nas áreas industriais***

# Women's Initiative Network compartilha práticas e experiências

LANÇADA NO BRASIL EM 2016, INICIATIVA DA FMC POSSIBILITA DEBATE DE DIVERSOS TEMAS E INTERCÂMBIO ENTRE MULHERES DA EMPRESA



**Reunião do Women's Initiative Network no Brasil acontece no escritório da empresa em Campinas, onde trabalham 102 mulheres**

*Renato Anselmi*

**A**utoestima, meditação na prevenção do estresse, postura e papéis da mulher no negócio estão entre os assuntos abordados nos encontros da Women's Initiative Network (WIN), que ocorrem no escritório da FMC em Campinas, SP. Essa iniciativa da empresa, executada em diversas regiões do globo, tem o objetivo de compartilhar informações, melhores práticas e experiências e ajudar

as mulheres a desenvolverem habilidades de liderança, que são necessárias para a atividade.

Outro tema de destaque, que fez parte recentemente de um encontro da WIN, foi a apresentação de um case sobre empoderamento feminino. "Duas diretoras da FMC, com mais de 30 anos na empresa, falaram sobre como administrar a carreira, a criação dos filhos e a vida pessoal. Elas

#ISODATAGRONY



**ISO DATAGRO  
NEW YORK  
SUGAR & ETHANOL  
CONFERENCE 2018**

**9 DE MAIO  
2018**

**AÇÚCAR & ETANOL:  
FUTUROS DESAFIOS  
E OPORTUNIDADES**

**SAVE  
THE  
DATE**

**NOVA YORK,  
NY HILTON MIDTOWN  
1335, 6TH AVE,  
NOVA YORK, NY, EUA**

Com o objetivo de reunir os principais representantes do mercado financeiro norte-americano, a Organização Internacional do Açúcar (ISO), em parceria com a DATAGRO, realizam o ISO DATAGRO NEW YORK SUGAR & ETHANOL CONFERENCE. Consagrado como o evento técnico oficial do Sugar Dinner de Nova Iorque, desde sua primeira edição, tornou-se tradicional no calendário mundial de açúcar e etanol.

**INSCRIÇÕES  
ABERTAS**

\*SUPER EARLY BIRD  
10% OFF ATÉ 26 DE MARÇO  
DE 2018

PLANTE A MARCA DA SUA EMPRESA  
NOS PRINCIPAIS EVENTOS  
DE CONTEÚDO E RELACIONAMENTO  
DO AGRONEGÓCIO MUNDIAL.

[WWW.ISODATAGROCONFERENCES.COM](http://WWW.ISODATAGROCONFERENCES.COM)

[CONFERENCIA@DATAGRO.COM](mailto:CONFERENCIA@DATAGRO.COM)

+55 11 4133 3944

 /datagro

PATROCINADOR MASTER:



PATROCINADORES:



REALIZAÇÃO/  
CURADORIA:



PARCEIROS  
DE MÍDIA OFICIAL:



MÍDIA PARCEIRA:

[CanaOnline](http://CanaOnline.com)



deram dicas sobre como a mulher pode conciliar esses papéis”, conta Fernanda Teixeira, que é líder da Women’s Initiative Network no Brasil e gerente de comunicação da FMC Agricultural Solutions.

A WIN começou as suas atividades no Brasil em 2016, apenas no escritório de Campinas inicialmente (onde trabalham 102 mulheres), quando os objetivos e a visão global da FMC sobre o assunto foram apresentados para as participantes – informa. “Procuramos entender por meio de uma pesquisa interna quais eram as principais preocupações e pontos de desmotivação do grupo feminino para trabalharmos com essas temáticas”, observa.

A partir desse levantamento, passaram a ser realizados encontros regulares,



**“Procuramos entender por meio de uma pesquisa interna quais eram as principais preocupações e pontos de desmotivação do grupo feminino para trabalharmos com essas temáticas”, observa Fernanda**

geralmente bimestrais. “Temos sempre a participação de alguns ‘experts’ do mercado ou a apresentação de cases e vivências de colegas da FMC que enriquecem a discussão”, detalha.

Segundo Fernanda Teixeira, esses encontros reservam um tempo para que as mulheres se aproximem, se conheçam e conversem com as colegas sobre diversos assuntos, o que normalmente não seria possível no corrido dia a dia. “A partir disso, entendemos que o grupo se ajuda com dicas, compartilhamento de aprendizados, abertura de caminhos e criação de pontes afetivas”, enfatiza.

De acordo com a líder da Women’s Initiative Network, a principal fonte de compartilhamento tem sido esses encontros bimestrais. Mas, há também uma página da intranet da FMC com artigos, infográficos, informações bem interessantes para quem quiser aprofundar sobre o assunto. “No primeiro semestre de 2018, haverá ainda um encontro nacional das mulheres FMC e depois seguiremos com essa iniciativa também nas nossas fábricas”, destaca.

Todas as ações da FMC, nesses últimos anos, referentes à diversidade e inclusão, têm sido continuar a atrair, reter e desenvolver talentos diversos e aumentar a conscientização sobre esses temas no trabalho diário – afirma. “Temos métricas que são acompanhadas e divulgadas à liderança semestralmente”, revela.



***O lado emocional também tem espaço nas reuniões do Women's Initiative Network (WIN)***

Iniciativa global - A Women's Initiative Network faz parte de uma ação global da empresa nessa área. Com presença em aproximadamente 80 países, a empresa conta com mais de 7500 colaboradores. "Acreditamos que diversidade e inclusão estão em nosso DNA e que precisamos sempre evoluir para buscarmos uma única voz tanto na perspectiva quanto na personalidade. Juntos nós vamos continuar inovando, envolvendo e crescendo", ressalta Fernanda Teixeira.

A atitude da FMC em relação a esses temas é bem ampla e acontece há muitos anos principalmente no âmbito da gestão dos recursos humanos – observa a gerente de comunicação da FMC Agricultural Solutions. Em 2016, a empresa montou um co-

mitê global e de multiáreas, pois entendeu que poderia ter uma atuação mais rica e ampla – diz.

As iniciativas, que estão sendo implementadas na ótica de Diversidade & Inclusão (D&I) pela FMC, têm proporcionado alguns resultados, como implementação de uma estrutura de governança liderada por um subcomitê executivo e pela equipe de consultoria de D&I. "Houve também uma maior conscientização global do programa de D&I por meio de comunicações com os funcionários e eventos especiais. Além disso, ampliamos os esforços de recrutamento de talentos diversificados e oferecemos oportunidades adicionais de desenvolvimento", enfatiza.

# Monitoramento de resultados operacionais, econômicos e financeiros – problema ou solução?



\* *Marcos Françaia*

**N**a tentativa de equacionar o endividamento ou conceder crédito para o setor sucroenergético em toda a sua cadeia produtiva e estarem mais próximas dos tomadores de recursos, as instituições financeiras têm usado da figura do “observador de resultados”. A ideia é ter um profissional, que não seja da empresa, acompanhando os resultados operacionais, econômicos e financeiros, para que as instituições financeiras não sejam pegadas de surpresa com a inadimplência ou fuga de garantias.

Essa ferramenta de acompanhamento de resultados deveria ser uma solução importante na avaliação e liberação de crédito para as duas partes, credor e de-

vedor, porém tem se tornado um problema quando o trabalho é feito por empresas de consultoria que não conhecem o processo produtivo em todas as suas etapas, fazendo com que o acompanhamento não atenda às necessidades e não minimizem riscos. A ferramenta somente é uma solução quando atende ao objetivo das instituições financeiras de ter o retorno do investimento e ainda melhora a performance das empresas.

O monitoramento de resultados operacionais, econômicos e financeiros, como prefiro chamar, tomou forma no setor a partir de 2005, como exigência dos fundos de investimento que focaram na atividade sucroenergética e tinham difi-



## Vender estes carrões é fácil, ainda mais com um site deste.



RGB Comunicação conquista **prata** no **Fest Digital 2017** na **categoria site institucional**. O concurso é organizado pela **APP** e tem em seu júri técnico as referências nacionais da publicidade. Este ano foi 100%. 1 inscrição e 1 prêmio. Prometemos voltar com muito mais em 2018.



culdades para analisar o setor. A MBF Agribusiness foi a pioneira na elaboração desse trabalho, com destacados resultados ao longo do tempo, vetando projetos inviáveis economicamente, apoiando na liberação de recursos financeiros e nas negociações e renegociações, indicando o melhor uso dos recursos e ainda, em alguns casos, atuando com sucesso na recuperação do crédito antes de um colapso financeiro da empresa devedora. Um trabalho que se iniciou com o setor de açúcar e etanol e depois estendeu-se a outras atividades.

Inicialmente a exigência foi dos fundos de investimento que tinham como premissa minimizar os riscos da não aplicação correta dos investimentos disponibilizados para financiar o capital de giro das empresas, isso devido ao histórico duvidoso de algumas. Também pelo fato de que muitos dos investidores estavam embarcando nos sinais positivos de expansão e boas margens de resultados estimados para o setor e não conheciam as nuances dessa atividade agroindustrial. Em seguida o interesse foi dos bancos, que passaram a usar desse recurso do monitoramento

**Os bancos passaram a usar desse recurso do monitoramento de resultados nas renegociações de dívidas**



**O relatório de monitoramento de resultados passou a ser um instrumento indispensável para a administração**

de resultados nas renegociações de dívidas, como forma de estarem mais presentes no dia a dia das empresas antecipando riscos. Foi quando esse instrumento do monitoramento passou a ser mais demandada pelo mercado e a qualidade dos relatórios tornou-se questionável.

Os primeiros monitoramentos de resultados eram vistos pelas empresas com desconfiança, pois os gestores tinham em mente que a consultoria contratada para a atividade atuaria mais como uma auditoria, fiscalizando as atividades diárias. Porém esse conceito foi se desfazendo ao longo do tempo pela qualidade diferenciada do trabalho prestado pelas consultorias, que fizeram com que esse instrumento de crédito se tornasse um instrumento de gestão para as empresas.

O monitoramento de resultados é uma ferramenta de gestão quando é feito por uma empresa de consultoria com capacidade técnica para atuar nas atividades operacionais "do campo ao banco", ou seja, que seus técnicos tenham a experiência de gerir a lavoura, a indústria e as etapas administrativas, passando pelo departamento comercial e financeiro.

De suposto problema para as empresas, que julgavam-se estar sendo vigiadas, o relatório de monitoramento de resultados passou a ser um instrumento indispensável para a administração.

Um relatório que não só analisava os demonstrativos econômicos (balanço/balancete/DRE e fluxo de caixa) e como eram impactados pela performance operacional, mas avaliava o impacto da performance no planejamento agrícola e industrial, indicando correções e ajustes para o futuro. Um trabalho feito com conhecimento técnico, habilidade negocial e comportamental necessária para obter as informa-

ções nas empresas e produzir um relatório confiável para credores e devedores.

No entanto, a partir do momento que a demanda por esse trabalho aumentou a qualidade da ferramenta diminuiu. O que era para ser uma solução virou mais uma despesa para as empresas, que recebem uma série de gráficos com informações que já conhecem sobre as suas atividades operacionais e que nada agrega na busca por resultados. Para as instituições financeiras virou mais um relatório de auditoria, que pouco ajuda na antecipação de riscos operacionais que impactem no retorno de seus investimentos.

### **QUANDO O MONITORAMENTO DE RESULTADOS É SOLUÇÃO:**

1. Quando avalia a performance operacional agroindustrial, comercial, econômica e financeira e partir dela estima-se de forma fundamentada os resultados futuros, sempre ouvindo as ponderações dos administradores, porém com uma avaliação técnica isenta e crítica, repassada em relatórios concisos;
2. Quando a avaliação é feita por técnicos que tem conhecimento prático das atividades e não somente acadêmico e aponta falhas na gestão e sugere soluções;
3. Quando atua com isenção nas análises, mas foca em conciliar resultados melhores para as empresas e retorno dos investimentos para os financiadores;
4. Quando o modelo de relatório atende como instrumento de decisão para diretores, acionistas e investidores, sendo uma ferramenta de análise em conselhos de administração, formais ou não formais;
5. Quando o relatório pode ser usado como instrumento de cobrança de resultados, feita pelos acionistas ou diretores aos responsáveis pela operação. Até mesmo como instrumento de mensuração para participação nos resultados;
6. Quando mostra antecipadamente que a empresa terá problemas em cumprir seus compromissos com os investidores, com tempo suficiente para que sejam tomadas as ações que protejam o crédito;

7. Quando identifica movimentação indevida de estoques, ou ainda que os tratos culturais da lavoura ou a manutenção industrial não estão sendo feitos adequadamente e pode afetar os resultados econômicos;
8. Quando detecta falhas no processo produtivo e desvios de produtos nas atividades operacionais; e
9. Quando analisa os custos de produção e sugere ajustes para a melhor performance, com menor custo.

### QUANDO O MONITORAMENTO É UM PROBLEMA

1. Quando é mais um relatório de análise pontual (“fotográfica”) da situação operacional, comercial, econômica e financeira, produzindo uma série de informações gráficas que geralmente são reproduções melhoradas de relatórios que a área de controladoria da empresa já produz;
2. Geram despesas com o pagamento da consultoria e de horas empenhadas pelos funcionários das empresas em passar informações;
3. As instituições financeiras estão interessadas na “grife” da consultoria, mais para se protegerem de resultados negativos do que em realmente trabalharem em conjunto com a empresa na busca de melhor performance e retorno do investimento; e

4. Quando as análises são feitas por acadêmicos que não tem a experiência prática na gestão das atividades operacionais.

Diante do exposto, fica a sugestão de que essa ferramenta do monitoramento seja sempre exigida e aperfeiçoada, pois muitas empresas do agronegócio necessitam de um acompanhamento profissional para planejarem a sua estabilidade durante ciclos econômicos de baixa. Porém as instituições precisam filtrar a qualidade das empresas que realizam esse tipo de trabalho.



**\*Marcos França**  
**MBF Agribusiness**



25ª FEIRA INTERNACIONAL DE TECNOLOGIA AGRÍCOLA EM AÇÃO

# AGRISHOW



A mais  
**COMPLETA**  
feira do agronegócio

COMPRE COM  
**DESCONTO**  
SEU INGRESSO NO SITE

[AGRISHOW.COM.BR](http://AGRISHOW.COM.BR)

 /AGRISHOW

**30 ABRIL | 2018**  
**a 4 MAIO** | **DAS 8H ÀS 18H**  
RIBEIRÃO PRETO - SP - BRASIL

Patrocinadores



Realizadores



Promoção & Organização

**informa**  
exhibitions

# As mulheres assumem o negócio

É CRESCENTE O NÚMERO DE MULHERES QUE DÃO CONTINUIDADE AOS NEGÓCIOS DA FAMÍLIA, AGREGANDO UM INGREDIENTE A MAIS AO TEMA SUCESSÃO FAMILIAR



ARQUIVO PESSOAL

**Irmãs Gonçalves (Lívia, Milena e Cristina) assumiram 4200 hectares de canaviais após o falecimento do pai**

Leonardo Ruiz

“**Q**uem dará continuidade ao meu legado?” Fundada geralmente pelo patriarca, com objetivo maior de suprir a necessidade financeira, a empresa de perfil familiar

representa mais de 90% dos negócios no Brasil, segundo dados divulgados pelo Sebrae. Pensar na sucessão é pensar na sobrevivência desse negócio.

O assunto é complexo e, às vezes,



**É cada vez mais comum encontrar patriarcas passando a gestão de suas propriedades para as filhas**

dos sucessores em tocar o negócio - o Sebrae aponta que a insistência com familiares que não se identificam tende a le-

até traumático. Mas, por mais delicado que seja, deve ser tratado com maturidade. Planejar a sucessão familiar ainda em vida garantirá o perpetuamento do patrimônio e impedirá que outros tomem decisões por você.

A consultora da Markestrat e especialista das áreas de governança e sucessão familiar, Júlia Cavalheri Tittoto, explica que, por ser um tema delicado, a maioria dos produtores rurais prefere deixá-lo em segundo plano a fim de, primeiramente, dar atenção à problemas "mais urgentes". "Entretanto, chega uma hora que não dá mais para postergar e uma questão que lá atrás era pequena - e que poderia facilmente ser contornada - acaba tomando enormes proporções."

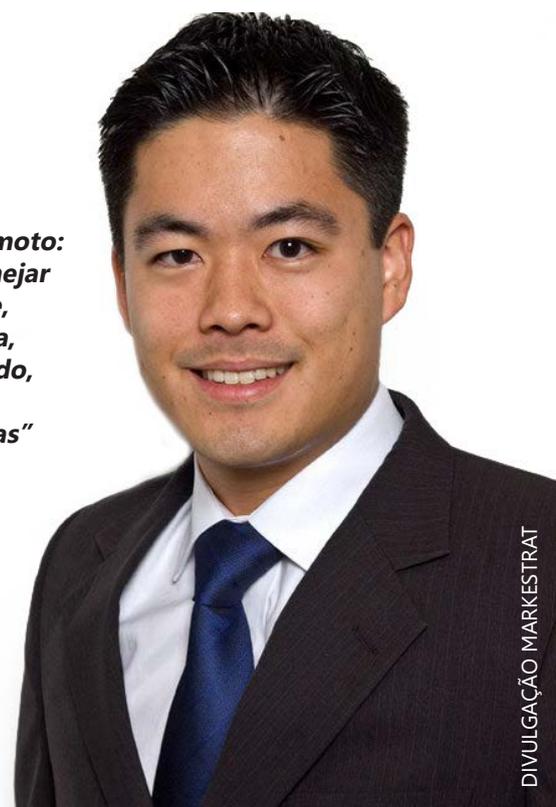
O sócio da Markestrat e especialista no desenvolvimento de empresas familiares, Fábio Matuoka Mizumoto, dá dicas sobre como se planejar para que a sucessão seja feita da forma menos traumática possível. O primeiro passo é entender a dinâmica da família e identificar o real interesse

var o negócio ao fracasso no curto prazo. Atualmente, mais de 70% das empresas não resistem à segunda geração.

Em caso de interessados dentro da família – geralmente os filhos – a estratégia de continuidade deve ser definida. "Sugere-se a elaboração de um plano de sucessão, com preparo prévio dos interessados nos aspectos técnicos e gerenciais."

Procurar um advogado para entender os direitos da família também é preponderante para o sucesso da transição. "É preciso, por exemplo, saber como o regime de casamento impactará na sucessão

**Fábio Matuoka Mizumoto:**  
**"O importante é planejar [a sucessão] para que, quando chegar a hora, tudo já esteja estudado, conversado e com as expectativas alinhadas"**



patrimonial, além de obter conhecimento sobre o inventário e o papel do testamento”, explica Mizumoto.

Ele conta que a maioria das pessoas tem medo de dar início a esse planejamento, pois acreditam que, caso o façam, irão morrer em seguida. “A ideia de conversar sobre o assunto não significa que ele irá acontecer logo. O importante é planejar para que, quando chegar a hora, tudo já esteja estudado, conversado e com as expectativas alinhadas.”

### **Núcleo da Mulher da Coplana auxilia mulheres em processo de sucessão**

Em tempos passados, o habitual entre as famílias, era que a herança fosse direcionada aos filhos, as filhas não herda-

**Priscila Fumes Bellodi passa, atualmente, por um processo de sucessão dos negócios da família**



DIVULGAÇÃO COPLANA

vam nada, no máximo, uma mesada, mas quase nunca, um cargo de comando na empresa ou propriedade. Mas esse cenário vem mudando, agregando mais tempero à sucessão familiar.

“Na minha casa, somos em três irmãs e um irmão. Não é necessariamente meu irmão, por ser homem, que assumirá o legado da família. Estou preparada tão bem quanto ele para dar continuidade ao que



DIVULGAÇÃO COPLANA

**Núcleo da Mulher, da Coplana, realiza reuniões para dar respaldo as mulheres em processo de sucessão**

meu pai e avô fizeram.” A afirmação é de Priscila Fumes Bellodi, filha de produtor rural e coordenadora do Núcleo da Mulher da Coplana – Cooperativa Agroindustrial.

Atualmente, Priscila se encontra em processo de sucessão. Seu pai já prepara os filhos para assumirem o negócio. A situação vivida por ela é cada vez mais comum no setor canavieiro: mulheres tendo que suceder seus pais como gestoras das propriedades. “Centenas hoje passam por isso. Mulheres que são as únicas sucessoras e devem dar prosseguimento ao trabalho dos pais.” Segundo Priscila, a maioria acaba assumindo o negócio no susto, sem estar devidamente preparada, o que torna

a situação ainda mais complicada.

Como coordenadora do Núcleo da Mulher, Priscila busca trabalhar junto as cooperadas, filhas, netas e esposas de cooperados a questão da sucessão, dando respaldo para que elas saibam que tem com quem contar nessas horas de dificuldade. “A Coplana disponibiliza empresas especializadas para ajuda-las a entender e superar esse processo.”

Ela ressalta que a sucessão deve ser vista como algo natural. “Muito a associam com a morte, mas não deve ser assim. É como se fosse uma cadeira. A pessoa que está trabalhando vai se levantar para que outra, mais jovem, se sente.”

ARQUIVO PESSOAL



**Lauro Gonçalves cultivou em suas três filhas a paixão pelo campo**

**Lívia Gonçalves:**  
*"Meu pai me preparou muito para a sucessão"*

### **Meu pai nos preparou desde crianças para assumir o negócio da família**

Quando Lauro Gonçalves assumiu o negócio de seu pai, optou por começar a plantar cana-de-açúcar nas terras da família. Seu patrimônio multiplicou. Hoje, os canaviais já somam 4200 hectares nas regiões paulistas de Jaboticabal, Borborema, Bento de Abreu e Santo Antônio do Aracanguá. Teve três filhas – Lívia, Cristina e Milena – que herdaram sua paixão pelo campo. Desde pequenas, tinha o costume de levá-las para a roça e ensinar o dia a dia de um produtor rural.

Mais tarde, quando se formaram em agronomia (Lívia e Milena) e em engenharia civil (Cristina), começaram a trabalhar ao lado do pai, que dava ampla liberdade para que novas ideias e decisões fossem colocadas em prática. "Aprendi muito na faculdade, mas o maior aprendizado obtive com ele, vendo-o trabalhar todos os dias", conta Lívia, a filha mais velha.

Em 2016, Lauro veio a falecer, deixando seu patrimônio para a administração das filhas. "A transição foi mais difícil pelo lado emocional, em função da perda do meu pai, do que pela gestão da fa-



ARQUIVO PESSOAL

zenda em si, já que ele nos preparou muito para esse dia", afirma Lívia.

Ela ressalta que o pai sempre desejou que as filhas continuassem com o negócio da família. "Na época, já estávamos bem cientes de tudo que se passava na fazenda e como ela funcionava."

### **De Psicoterapeuta à produtora rural**

Embora tenha raízes rurais, Paula Bellodi Santana nunca fez agronomia. Sua família não entendeu quando disse que iria cursar desenho industrial. "Sempre gostei do campo, mas meu lado artístico falou mais alto na hora de escolher a carreira." Uma vez formada, trabalhou em diversas frentes: desenhista, pintora e restauradora.

Um tempo depois, optou por deixar o desenho industrial de lado e seguir para a área de psicoterapia. Montou uma clíni-

ca onde atendeu por sete anos. Entretanto, naquela época, seu pai – Aleudo Coelho Santana, produtor de cana-de-açúcar, gado e macadâmia – abriu uma empresa de processamento da noz. Paula fechou a clínica para trabalhar na nova companhia, já que também possuía no currículo um curso de administração. “Neste momento, passei pela primeira vez a me envolver profissionalmente com o agronegócio, porém, nada na parte agrícola, pois minha função majoritária era a comercialização do produto.”

Nessa mesma época, Paula passou a acompanhar o pai em reuniões e se envolver mais no dia a dia de um produtor rural. “Nós conversávamos sobre decisões e trocávamos ideias. Eu sabia o que aconte-



LEONARDO RUIZ

**Paula Bellodi Santana: “Assumir as rédeas do negócio foi uma tarefa difícilíssima”**

cia na fazenda, mas não estava a frente de nenhuma função.”

Em março de 2013, Aleudo veio a fa-



**Paula com seu pai Aleudo na área de plantação de macadâmia**



**O patriarca da família Baratela - José Francisco - junto de suas filhas: Danielle, Juliana e Adriana**

lecer e deixou Paula à frente dos negócios. “Assumi toda a produção de cana-de-açúcar e noz macadâmia, enquanto que minha irmã – Simone Bellodi Santana, formada em direito – passou a administrar a empresa de processamento.”

Ela conta que, no início, a tarefa foi difícil, uma vez que não possuía real experiência em cuidar de uma propriedade rural. “Uma coisa era acompanhar meu pai de forma passiva e outra, completamente diferente, é assumir as rédeas de verdade.”

Como não havia tempo para entrar em uma faculdade de agronomia – pois tinha uma empresa para administrar -, Paula buscou outras formas de aprimorar seu

conhecimento. “Comecei a participar de todas as palestras, cursos e eventos dos quais era convidada. Fiz alguns cursos específicos de gestão e participei de um programa de melhoria contínua da Associação dos Fornecedores de Cana de Guariba (Socicana).”

Paula contou também com a colaboração de terceiros para dar conta do recado. “Procurei seguir a ética e os valores da minha família e me apoiei muito na ajuda de amigos, familiares e dos agrônomos da Coplana – Cooperativa Agroindustrial. Ainda tenho muito o que aprender”, diz Paula, o que não deverá ser um problema para ela, uma vez que disposição para novas aprendizagens nunca lhe faltou.

## Produtor se prepara para passar o bastão para as filhas. “Estamos assumindo aos poucos”

Danielle Bellodi Baratela nunca morou nas fazendas do pai. Sempre contemplou um cenário urbano do lado de fora de sua janela. Mas isso não aplacou seu amor pelo campo. As idas até a roça eram esporádicas – na maioria das ve-



DIVULGAÇÃO NEOMARC

**Juliana Bellodi Baratela, formada em agronomia, já auxilia o pai nas decisões em campo**

zes, apenas nas férias escolares de julho – mas memoráveis. “Trago comigo histórias marcantes dessa época até os dias de hoje”, conta.

Ao completar 18 anos, rumou a São Paulo para cursar Administração pela Faculdades Metropolitanas Unidas (FMU). Ao se formar, conseguiu alguns estágios na área, mas que não deram muito certo. “Após um ano procurando emprego, decidi voltar para casa. Fiquei 17 anos trabalhando com meu pai.”

Após esse período, Danielle seguiu novamente para a capital paulista, onde permaneceu por nove anos. Mas seu amor estava mesmo na lavoura. Há três anos voltou para o lado do pai. “Agora não saio nunca mais”, afirma.

Na administração da Fazenda, Danielle conta ainda com a ajuda de sua irmã Juliana, que se formou em agronomia e cuida da gestão do campo. Danielle atua na parte administrativa. A terceira irmã - Adriana - se formou em arquitetura e reside em Campinas, SP.

O patriarca – José Francisco Baratela – ainda não “passou o bastão” definitivamente para as filhas. Está preparando-as para que, no futuro, possam tocar a propriedade de forma independente. “Estamos assumindo aos poucos”, conta Danielle. “Tem certas ações que meu pai já nos delegou. Mas não quero que ele se aposente logo, pretendo aprender muito com ele ainda.”

# Manejo varietal: peça chave para a produtividade do canavial!

*APOSTAR EM UM PLANTEL VARIETAL DIVERSIFICADO É A CHAVE PARA SE MITIGAR OS RISCOS DE GRANDES QUEBRAS DE PRODUTIVIDADE EM DECORRÊNCIA DE PATÓGENOS*



*<sup>1</sup>Ana Palazzo e <sup>2</sup>Matheus Palazzo Barbosa*

**A** produtividade e a longevidade da lavoura de cana estão atreladas a muitos fatores. Algumas dessas variáveis são controláveis, como época de plantio, preparo de solo, manejo nutricional

e de defensivos, regulagem de máquinas e implementos, entre outros. Existem também as não controláveis, como o clima e os preços. Entre todos os temas citados, a alocação de variedades é um pa-

râmetro chave, que é planejável e crucial para o sucesso do canavial. A decisão depende de três fatores principais: ambiente de produção, época de colheita e susceptibilidade a pragas e doenças.

Conhecer o ambiente de produção é essencial e o primeiro passo para a tomada de decisão de qual variedade plantar. Existem plantas mais responsivas, que apresentam altas produtividades em condições de produção favoráveis e boas respostas ao incremento de tecnologia no sistema produtivo, porém tendem a apresentar quedas de produtividade mais acentuadas em condições adversas. Por outro lado, variedades mais rústicas, podem ser alocadas em ambientes mais restritivos e/ou com baixa utilização de tecnologia.

A época de colheita é o próximo ponto chave. Definir a época da operação, seja por estrutura própria ou terceirizada, é condição chave para alocar as variedades com ponto de maturação ótimo para determinado período. A possibilidade de manejo com maturadores e inibidores de florescimento são alternativas importantes. Essas ferra-

***A alocação de variedades é um parâmetro chave, que é planejável e crucial para o sucesso do canavial***

mentas podem ajudar, tanto a uniformizar de forma mais precisa a condição da plantação, quanto a corrigir potenciais alterações na época de corte. No entanto, não substituem o estudo da maturação normal das variedades, em relação ao planejamento de retirada.

O último fator que deve ser levado em conta é a resistência de cada variedade a pragas e doenças, com relação a região de plantio. Doenças como a ferrugem alaranjada ou pragas como a Mahanarva fimbriolata (cigarrinha da cana), já causaram enormes prejuízos em diversas localidades, reduzindo drasticamente a produtividade de algumas variedades susceptíveis a elas e tantas outras. É necessário avaliar a resistência de cada variedade, assim como os métodos de controle existentes. Após essa ponderação, será possível decidir qual material plantar.

Apostar em um plantel varietal diversificado é a chave para se mitigar os riscos de grandes quebras de produtividade em





***Conhecer o ambiente de produção é essencial e o primeiro passo para a tomada de decisão de qual variedade plantar***

decorrência de patógenos. A procura por variedades mais modernas e mais produtivas também é essencial.

Levantamentos do Censo Varietal da cana feitos pelo Instituto Agrônomo de Campinas (IAC), mostram que 27% dos mais de 6 milhões de hectares plantados na região Centro-Sul, estão ocupados com a variedade RB867515, desenvolvida há mais de 30 anos. Ou seja, no período pré-mecanização da cultura, em um cenário produtivo muito diferente do atual. Apesar do índice de utilização da variedade estar em declínio ao longo dos anos, a concentração ainda é grande, podendo chegar a 50% da área plantada, no caso do Mato Grosso. Esse fato causa riscos, especialmente biológicos, como citado anteriormente.

Sendo assim, é essencial ter em men-

te que o manejo varietal minucioso é indispensável para extrair o máximo da lavoura. Os fatores chave para alcançar a melhor alocação precisam ser analisados a fundo e pesados, com relação aos recursos existentes e potencial de investimentos. Canavial longo, produtivo e sadio depende de estudo e planejamento!



**Ana Palazzo - Eng. Agrônoma formada pela Universidade Federal de Viçosa (UFV)**  
[ana\\_c\\_palazzo@hotmail.com](mailto:ana_c_palazzo@hotmail.com)



**Matheus Palazzo Barbosa - Eng. Agrônomo formado pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (Unesp)**  
[mpbagro07@yahoo.com.br](mailto:mpbagro07@yahoo.com.br)

# Inovação é com as mulheres

A ADOÇÃO DE NOVAS PRÁTICAS E TECNOLOGIAS,  
COMO A MUDA PRÉ-BROTADA DE CANA, RECEBE  
TOTAL APOIO DA ALA FEMININA DO SETOR



*Paula, Carina, Josiane e a muda  
de cana pré-brotada (MPB)  
inovação tecnológica que  
está revolucionando o setor*

Luciana Paiva

**S**ol pleno, céu azul, boas soluções para produzir melhor e gente disposta a aprender, ingredientes perfeitos para a realização de um promissor Dia de Campo. E foi o que ocorreu em 23 de fevereiro na fazenda Belo Horizonte, em Jaboticabal, SP, quando a BASF realizou o Dia de Campo AgMusa™ – sua tecnologia de muda de cana sadia.

Um público superior a 150 pessoas, divididas entre profissionais de unidades sucroenergéticas, de cooperativas e produtores de cana, se dirigiu à Fazenda Belo Horizonte para ouvir de seu proprietário, o produtor Ismael Perina Júnior, para conferir as vantagens da Muda Pré-Brota-



**Ismael incentiva a adoção do sistema MPB-Meiosi para aumentar a produtividade dos canaviais por muito mais cortes**

da e saber como obter sucesso no sistema MPB-Meiosi (Método inter-rotacional ocorrendo simultaneamente).

Ismael é pioneiro na adoção desse sistema, que consiste em plantar, de preferência entre junho a agosto, uma li-



**Meiosi na fazenda Belo Horizonte, a linha de cana e as linhas de amendoim**

nha de cana com mudas pré-brotadas de alta sanidade, depois, por volta do início de outubro, intercalando com as linhas de cana entra-se com o cultivo de culturas que proporcionam ganhos agronômicos como, soja, amendoim, feijão, crota-lária. Entre fevereiro e março, colhe-se a cultura intercalar, a cana é cortada e será utilizada como cana-muda, que será tomada na área onde estava a outra cultura.

sentando um aumento no número de colmos de até 12%. O espaçamento entre as mudas passou a ser entre 60 a 70 cm, dependendo da variedade. A taxa de multiplicação conquistada na fazenda Belo Horizonte cresce cada vez mais: 1x20, 1x24, 1x32 e tem variedade que já chega a ser 1x44.

Os resultados apresentados por Ismael encheram os olhos dos participantes



***Dia de Campo reflete a realidade da presença feminina no setor: ainda é baixo, em torno de 15%, mas elas estão muito abertas às inovações***

Quando Ismael iniciou esse processo (há cinco anos), plantou duas linhas de cana com espaço de 50 cm entre as mudas, calculou que o plantio dessas duas linhas de cana com MPB iria gerar cana-muda para cobrir 14 linhas. Ele conta, que sobrou muita cana, que foi direcionada para a indústria. O processo foi sendo aperfeiçoando, passou a plantar 1 linha, com isso, não houve competição por área, a cana recebeu muito mais luz, apre-

do Dia de Campo. “Cada mudinha dessa vai gerar uma touceira com aproximadamente 25 canas com mais de 1 quilo cada, mais de 12 gemas/colmos. Um canavial com produtividade entre 130 a 170 toneladas de cana por hectare, com alto desempenho por muito mais cortes. Com esse sistema, planta-se cana-muda de altíssima qualidade e sobra cana para entregar na indústria, ainda tem a renda da cultura intercalar e os ganhos agronômicos.



**“Produzimos a muda com tanto carinho, que só falta colocar um lacinho cor-de-rosa”, diz Carina**

Esse método propicia uma redução do custo na formação de viveiros e implantação do canavial comercial entre R\$ 2000 a R\$ 2500 por hectare”, salienta Ismael.

### **Mudinhas com laço cor-de-rosa**

Mas Ismael reforça que para alcançar esses resultados é preciso que haja condições ideais, tratos culturais bem-feitos e, principalmente, a MPB precisa ter garantia de sanidade, como é o caso da AgMusa™ da BASF. “Essa mudinha aqui apresenta alto vigor, alto índice de pegamento, não tem praga e nem doença, é assim que deve ser. Vão falar que é mais caro, mas o retorno do sistema compensa.”

Quando Ismael exalta os diferenciais da AgMusa™ o coração de Carina Ayres, uma das poucas mulheres presentes ao Dia de Campo, dispara. É que ela

fica emocionada em contribuir para o sucesso dessa tecnologia. Carina é diretora-geral da Citrosol, viveiro de produção de mudas, localizada em Mendonça, SP, com mais de 30 anos de mercado e selecionado para produzir as mudas de cana pelo sistema AgMusa™.

Carina conta que seu irmão (sócio com ela no viveiro), Juliano Ayres, é pesquisador científico da Fundecitrus (Fundo de Defesa da Citricultura), e defensor ferrenho do emprego de inovações e de necessidade de sanidade nas culturas agrícolas, por isso, a filosofia da Citrosol é valorizar o melhoramento genético e os cuidados fitossanitários. “Fomos os primeiros no Brasil a produzir, em parceria com a Embrapa,



**Plantio mecanizado de MBP em uma linha**

mudas de laranja em estufas, em sistemas protegidos. Nosso carro-chefe sempre foi a citricultura, com a crise da laranja, diversificamos para a produção de mudas de seringueira, desenvolvemos todo o know-how nessa área e também inovamos ao introduzir o método de produção de mudas suspensas.”

Há quatro anos, relembra Carina, foram procurados pela BASF, a empresa queria um parceiro para produzir suas

Juliano me disse: ‘irmã, vamos partir para isso, é coisa do futuro’. Então, investimos para atender a BASF e o setor sucroenergético da melhor forma, ampliamos a estrutura, nos especializamos, qualificamos nossos profissionais, oferecemos garantia de qualidade e rastreabilidade. O carinho é tanto, que só falta entregar as mudinhas com laço cor-de-rosa”, diz Carina. A Citrosol não vende diretamente as mudas, é tudo via BASF.



**Na fazenda Belo Horizonte, taxa de desdobra da MPB já chega a 1x44**

mudas de cana e encontrou na Citrosol os critérios exigidos para o cumprimento de seu protocolo para o desenvolvimento de mudas pelo sistema AgMusa™ de mudas saudáveis. “Nos reunimos várias vezes, visitamos os laboratórios da BASF, a bio-fábrica, viemos outras tantas vezes aqui na fazenda Belo Horizonte para acompanhar o desempenho das mudas no campo. Percebemos a grandeza do negócio, nos apaixonamos pela tecnologia envolvida. O

### **O sistema atende pequeno, médio e grande produtor**

Durante sua explanação, Ismael salientou que o sistema de MPB-Meiosi pode ser adotado perfeitamente por pequenos e médios produtores, pois, em áreas menores o plantio da muda pode ser realizado manualmente, com o uso de uma machete. A informação chamou a atenção da produtora Paula Bellodi Santana, de Jaboticabal, SP. “Tenho ouvido falar muito bem



**Plantio manual de MPB com matraca, opção para pequenos e médios produtores**

sobre esse sistema e vim conferir. Quero aplica-lo, ainda mais depois que o Ismael mostrou que não é só para usinas e grandes produtores. O uso de inovações tecnológicas é fundamental para que nossa atividade prospere”, diz Paula que dispensou atenção redobrada a cada operação apresentada no Dia de Campo. “Não posso perder nenhum detalhe.”

Mas para o sucesso do sistema Meiosi-MPB é necessário utilizar as ferramentas de agricultura de precisão, como o GPS para o alinhamento perfeito das linhas. Tecnologia considerada cara, mas nem isso impede que os produtores menores tenham acesso a ela. “É preciso pedir para a cooperativa de vocês adquirir esses equipamentos e realizar o trabalho. Algumas delas já fazem isso”, salienta Ismael.

É o caso da Cooperativa dos Produtores Rurais (Coopercitrus), que montou uma equipe de profissionais especializados para orientação e assistência em pro-

duetos para agricultura de precisão. O dia de Campo da AgMusa™ contou com vários profissionais da Coopercitrus, que foram se atualizar sobre os novos avanços do sistema MPB-Meiosi. Entre eles estava a engenheira agrônoma Josiane Cristina Fontanelli, que atua na Coopercitrus unidade de Monte Alto, SP, fornecendo assistência do plantio à colheita aos cooperados, indicando produtos, tecnologias e práticas que atendem a realidade de cada um.

“A Coopercitrus incentiva a adoção de inovações tecnológicas e cria condições para que seus cooperados tenham acesso a elas, pois sabe que para o produtor prosperar, precisa ter maior produtividade. No caso da cana, tudo começa pela sanidade da muda e esse sistema MPB-Meiosi permite a implantação de um canal de alto desempenho e, em decorrência de seus vários benefícios, ainda reduz o custo do plantio”, diz Josiane.

Para a adoção do sistema MPB-Meiosi-



**“O uso de inovações tecnológicas é fundamental para que nossa atividade prospere”, diz Paula**

si, a Coopercitrus tem firmado parcerias para que pequenos e médios produtores tenham acesso à tecnologia. Por exemplo, os cooperados que adquirem da AgMusa™ da Coopercitrus, receberão um amplo pacote de serviços: desde o voo do VANT, que irá mapear as linhas de plantio, empréstimo de um trator com Piloto Automático e de uma plantadora, além da supervisão de um técnico que irá acompanhar o plantio do início ao fim.



**A agrônoma Nathalie Yamashita, da área de Desenvolvimento de Mercado da BASF, durante Dia de Campo: mulheres levam informações técnicas aos produtores**

Outro equipamento disponibilizado pela BASF para auxiliar na hora de implantar o sistema de Meiosi é um simulador simples e prático. Nele, são colocadas as informações específicas de cada área, como tamanho, espaçamento, possível renda com a cultura intercalar, variedade e qual a taxa de multiplicação esperada. A Coopercitrus possui uma linha de financiamento voltada para a aquisição de mudas AgMusa™ através da SicoobCredi-

citrus. Com ela, o produtor paga esse pacote apenas dois anos após a aquisição e em parcela única.

Agrônoma formada há 10 anos, Josiane diz estar feliz com as inovações tecnológicas desenvolvidas nesta última década, pois, além de melhorar o desempenho do campo, contribui para ampliar a participação feminina no agronegócio. Conta que quando cursava Agronomia, na Unesp, na sala dela eram apenas cinco mulheres, hoje, as mulheres já ocupam 50% das vagas. Uma realidade nas faculdades de Agronomia. E o avanço tecnológico ao reduzir a exigência de força bruta deixa o campo mais acessível às mulheres.

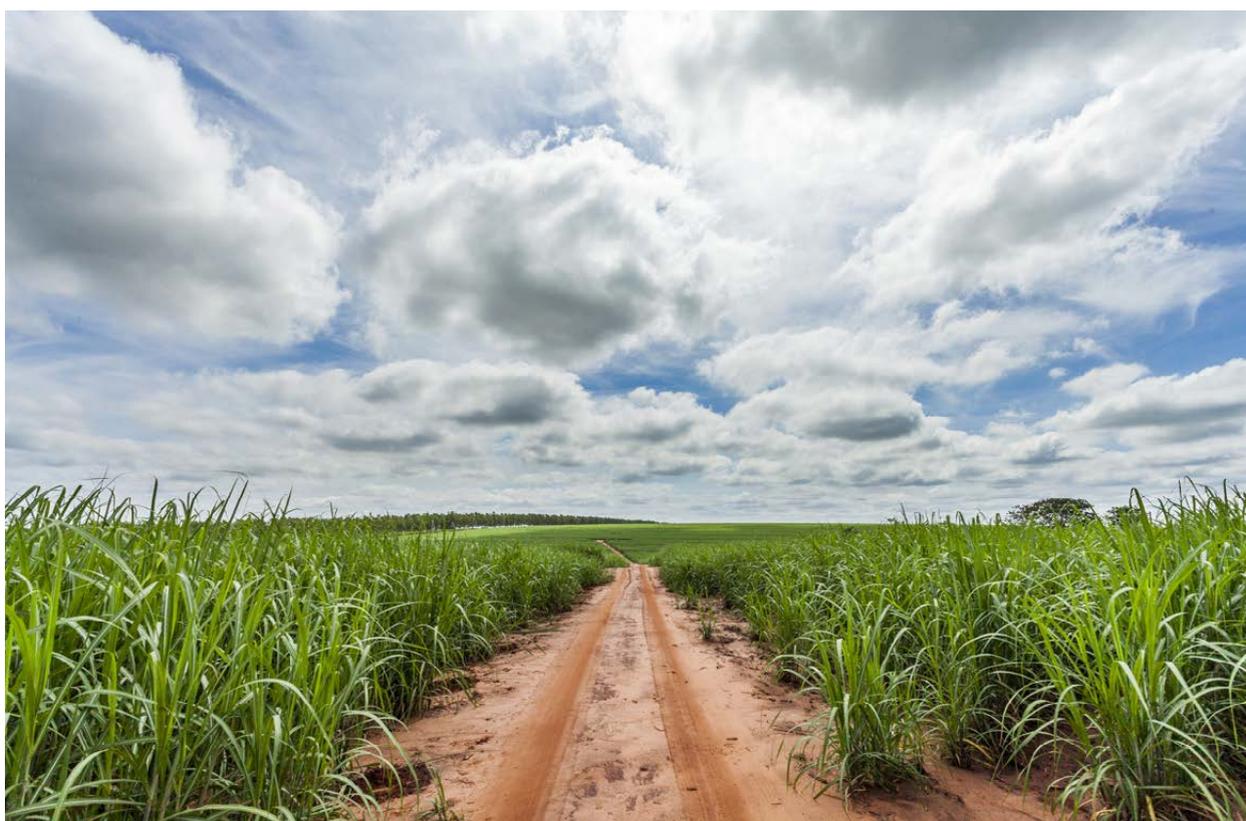


**“As inovações tecnológicas contribuem para o aumento das mulheres no campo”, diz Josiane**

Esta edição da CanaOnline é dedicada às mulheres que atuam no agronegócio e a matéria de capa traz exemplos de mulheres e o apoio que dão para a adoção de inovações tecnológicas. Confirmam:

# COFCO International recupera a produtividade de seus canaviais

*ATRAVÉS DA CRIAÇÃO DE UM NOVO MODELO DE PRODUÇÃO DE CANA, QUE INCLUI TÉCNICAS COMO MATRIZ DO TERCEIRO EIXO, USO INTENSO DE NOVAS VARIEDADES, A EMPRESA CONSEGUIU DEVOLVER A SUSTENTABILIDADE PRODUTIVA A SEUS CANAVIAIS*



VITOR RAMOS

**As quatro unidades da COFCO International devem fechar a safra com 15 milhões de toneladas de cana moídas e com uma produtividade média de 85 TCH**

*Leonardo Ruiz*

Com quatro unidades localizadas no Estado de São Paulo, a COFCO International deve fechar a safra 2017/18 com uma marca de 85 toneladas de cana por hectare (TCH). Essa alta produtividade é fruto de um árduo trabalho que vem sendo conduzido na empresa

desde 2016, cujo principal intuito é elevar a produção dos canaviais – outrora maltratados e improdutivos - através da adoção de práticas inovadoras de manejo.

Os números atuais se mostram ainda mais impressionantes quando constatado o fato de que duas das unidades da CO-



# 17º HERBISHOW

Seminário sobre Controle de Plantas Daninhas na Cana

**16 e 17 de maio de 2018**

Centro de Eventos Ribeirão Shopping

## TEMÁRIO

- ◆ Uso de drones no combate em pós-emergência de plantas daninhas de folhas largas.
  - ◆ Novos herbicidas seletivos de amplo espectro.
  - ◆ Herbicidas que estão controlando as cordas de viola, mamona e mucuna.
  - ◆ Pulverização econômica e eficiente reduzindo custos e melhorando o controle.
  - ◆ Produtos com excelentes desempenhos para seca e transição seca-umidade.
  - ◆ Combate às plantas daninhas *Latifoliáceas* em pré-emergência.
  - ◆ Catação com "Weed Seeker": rendimentos e resultados.
  - ◆ As melhores "armas" contra o capim colômbio.
  - ◆ Novas estratégias para controle de grama-seda e tiririca em canaviais em produção.
  - ◆ Últimos resultados das pesquisas de controle de plantas daninhas na cana-de-açúcar.
  - ◆ Como gerir o controle de plantas daninhas em grandes lavouras.
  - ◆ Melhores produtos para limpeza de canais, curvas de nível e carregadores.
- ◆ Debates: "O que fazer com a palha? Incorporar ao solo ou manter em superfície".

Inscrições pelo site:  
[www.ideaonline.com.br](http://www.ideaonline.com.br)

Mais informações  
(16) 3211 4770 / [eventos@ideaonline.com.br](mailto:eventos@ideaonline.com.br)

PATROCÍNIO (até 14/03)



APOIO



**Uns dos principais fatores redutores de produtividade na COFCO International é o pisoteio das linhas. Para resolver o problema, foi criado o Programa VIVA Cana**

FCO International (Sebastianópolis e Meridiano) estão localizadas em ambientes caracterizados como cerrado, com

solos fracos e de difícil manejo. As outras duas unidades (Catanduva e Potirendaba) possuem ambientes superiores, em função de estarem localizadas numa região de mata atlântica.

“Estamos muito orgulhosos desses números”, destaca a gerente de Planejamento e Desenvolvimento Agrícola da COFCO International, Patrícia Rezende Fontoura. Ela afirma que, através de um plano agrícola bem estruturado, foi possível mudar o panorama de toda a empresa, com resultados que tem se mostrado surpreendentes. “Claro que isso só foi possível devido ao engajamento de toda a equipe. Construímos um modelo de produção que contou com a participação de todos, com ideias de diretores, gerentes e coordenadores.”

### **COFCO International aposta em projetos inovadores para elevar TCH**

Uma das primeiras ações adotadas



na COFCO International visando mudar o cenário de baixa produtividade foi a criação de grupo interno apelidado de MAPA – Manejo Avançado de Produção Agrícola. O intuito era discutir técnicas que possibilitariam a empresa sair dos patamares de produtividade em que estava localizada. “Desenvolvemos ali técnicas e práticas de produção de cana que nos permitiram superar nosso potencial produtivo com sustentabilidade econômica, ambiental e social”, explica Patrícia.

Dentre elas, a Gerente de Planejamento e Desenvolvimento Agrícola destaca:

**USO INTENSO DE NOVAS VARIEDADES** – A empresa busca materiais facilitadores para plantio e colheita mecânica; que tenham excelente brotação, perfilhamento e fechamento rápido; que sejam produtivos e com bons níveis de ATR (Açúcar Total Recuperável); e que mantenham a população de colmos ao longo dos ciclos (longevidade).

**ADOÇÃO DA MATRIZ DO TERCEIRO EIXO** - Esse sistema - que abandona o conceito de canas precoces, médias e tardias - consiste em colher os canaviais seguindo uma lógica de idade, iniciando a safra com as canas mais novas e finalizando com as mais antigas. A implantação desse modelo resultou em grandes aumentos de produtividade para a empresa. Em apenas um ano, uma cana planta de 18 meses saiu de 106 TCH para 120 TCH. Um canavial de segundo corte deixou a casa das 92 TCH e bateu os três dígitos: 101 TCH. Em uma soca de terceiro corte, o aumento foi ainda maior: 75 TCH para 91 TCH.

**CONTROLE DE TRAFEGO** - Foi criado o Programa VIVA Cana, voltado ao desenvolvimento de práticas agrícolas que visam preservar a linha da cana, através

de ajustes em equipamentos, novas tecnologias e muita disciplina operacional (comprometimento e conscientização das equipes), evitando o pisoteio dos pneus ou qualquer sistema rodante nas atividades operacionais como: colheita comercial, colheita de muda, plantio mecanizado, aplicação de corretivos/herbicidas, fertirrigação, quebra lombo, dentre outras, afim de não impactar a produtividade (TCH).

**ROTAÇÃO DE CULTURAS E APLICAÇÃO DE TORTA DE FILTRO** - Seja com crotalária, soja ou amendoim, a rotação de culturas é uma prática adotada em 100% do plantio da COFCO International. A torta de filtro também é aplicada em área total, independente da modalidade. O importante é usar o composto no fundo do sulco.

**Na COFCO International,  
100% do plantio é feito  
com rotação de culturas**

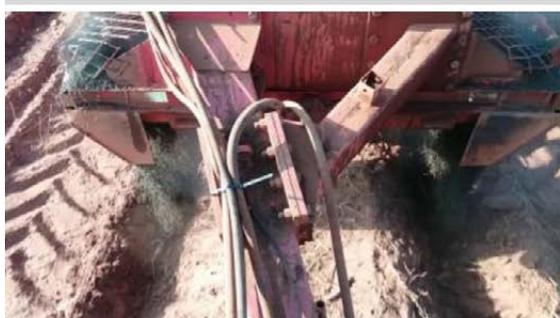


## Plantio com Torta/Composto



DIVULGAÇÃO COFCO INTERNATIONAL

## Cobrição com Torta/Composto



## Composto Pós Plantio



***Independente da modalidade, torta de filtro deve ser usada em 100% do plantio***

Patrícia cita outros projetos que também contribuíram para os ganhos de produtividade observados nos últimos anos: matriz de plantio e reforma; criação de um plano nutricional, que engloba a amostragem de solo, prática corretivas, adubação organomineral e verde e otimização no uso da vinhaça; manejo biológico no controle de pragas, como a aplicação de *Cotesia flavipes* com o uso de drones; plantio

de cana transgênica (iniciado em 2017); e o uso do piloto automático em praticamente todas as operações.

“A empresa nos estimula muito a implementar esses projetos inovadores. Temos uma presidência extremamente exigente no uso de novas tecnologias e que tem investido em novas ferramentas. Por conta disso, temos ousado bastante nos últimos anos.”

## Mulheres ganham força na área agrícola da COFCO International

**A**pós trabalhar por 11 anos na Jalles Machado e um ano e meio na SJC Bioenergia – am-

bas localizada no Estado de Goiás -, Patrícia Rezende Fontoura assumiu um novo desafio: ser de gerente de planejamento e desenvolvimento agrícola na COFCO International, onde atua nas recomendações técnicas da empresa e no planejam-

to de toda a operação das unidades do polo.

Quando começou, não havia nenhuma mulher em sua equipe, que soma, aproximadamente, 120 pessoas. Ao longo do tempo, o departamento foi se estruturando e hoje já conta com uma coordenadora de desenvolvimento, uma analista de planejamento, duas líderes e sete auxiliares. “Estou, diariamente, a procura de novos talentos femininos para integrar minha equipe.”

Porém, ela ressalta que, inde-

pendente do gênero, sempre leva em consideração a experiência e qualificação das pessoas que serão contrata-



**Patrícia Rezende Fontoura não revolucionou apenas o manejo agrícola na COFCO International, mas também o quadro de funcionários, que passou a contar com mais mulheres**

LEONARDO RUIZ

das. “Entretanto, tenho observado um aumento na qualificação das mulheres, o que tem facilitado a contratação feminina.”

Segundo Patrícia, a COFCO International é uma excelente empresa para as mulheres, pois valoriza o trabalho delas. “Em 2016 e 2017, tivemos programas de qualificação destinados exclusivamente a elas, como o “Insolda para Mulheres”, que qualificou mais de 20 mulheres para trabalhar como soldadoras na indústria e oficina mecânica.”

*Uma das inovações da Raízen: Planta de etanol 2G na Unidade Costa Pinto, em Piracicaba, SP. A empresa tem planos de construir mais oito plantas nos próximos anos*

# Inovação desde a raiz

*EM RITMO VELOZ, A MAIOR PRODUTORA INDIVIDUAL DE AÇÚCAR E ETANOL DO BRASIL INVESTE NA TECNOLOGIA PARA MANTER BONS RESULTADOS MESMO EM CENÁRIO ADVERSO*

*Andréia Vital*

---

**M**anter a competitividade em um mundo em constante mudança é essencial para o sucesso da organização, e a receita para que isso aconteça é apostar nas inovações que chegam cada vez mais rapidamente ao mercado, oferecendo diversas oportunidades e gerando valores econômicos para as empresas que fizerem uso delas. Esse é o caso da Raízen, joint venture criada em 2011 pela Cosan, e a Shell, companhia que atua no segmento de energia e destaca-se por ser

a maior produtora individual de açúcar e etanol, com 26 usinas, 67 terminais de distribuição, 69 bases de abastecimento em aeroportos, seis mil postos de combustível, entre outros, contando com mais de 30 mil funcionários.

Desde a sua fundação, a companhia apostou em projetos inovadores para melhorar a produtividade em várias áreas, buscando sempre alinhar a excelência operacional com a gestão sustentável. Embora seja referência no quesito inova-

ção, uma visão mais integrada de todas as iniciativas voltadas à ação se fazia necessário, assim foi criado, em dezembro passado, um departamento específico para a área. “A inovação sempre fez parte do DNA da empresa; agora estamos dando foco a essas iniciativas de maneira estruturada”, explicou Raphaella Gomes, diretora de Inovação e encarregada de fazer a gestão desta nova área.

De acordo com a Diretora, a inovação tem vários objetivos dentro de uma empresa: melhorar os resultados financeiros; ter mais competitividade; garantir a sustentabilidade do negócio em longo prazo e atrair e reter talentos. “Aqui estamos em

todas estas áreas porque nossas iniciativas partem de um desejo de sustentabilidade em longo prazo e da construção de uma cultura”, afirmou a profissional, que tem como missão possibilitar que a empresa chegue ao longo prazo de forma adequada, sustentável e, mais do que isso, rentável, “pois a Raízen tem a ambição de ficar aqui por muitos e muitos anos, e não só sobreviver, mas continuar na liderança por muito tempo”.

Em um ritmo acelerado de investimento, a Raízen se tornou pioneira em vários projetos, como o da produção de etanol de segunda geração a partir do bagaço da cana-de-açúcar. Com planos de ter oito unidades nos próximos anos, a companhia inaugurou sua primeira planta de 2G em 2014, ao lado da usina Costa Pinto, em Piracicaba, SP. Com capacidade para produzir 40 milhões de toneladas de litros de etanol por ano, a unidade é referência em inovação e vem, desde então, recebendo melhorias para se tornar mais eficiente. Atualmente, existem no mundo só duas plantas funcionando, sendo a da Raízen uma delas.

“O projeto de segunda geração é uma das inovações relevantes que temos e apostamos muito nela pelo caráter de



---

***Bagaço segue para a produção de etanol 2 G na Raízen. Atualmente, existem no mundo só duas plantas de etanol 2G funcionando, uma delas é a da Raízen***



***O Pulse foi inaugurado no ano passado, em Piracicaba***

ruptura que tem, entre o que existia antes e as possibilidades que o 2G traz, não só de mesmo uso da matéria-prima, mas também o que a gente pode fazer com essas correntes de carbono que saem desse processo, que são o C5 e o C6. Isso possibilita um olhar diferente para a nossa indústria e para as nossas atividades”, elucidou a profissional, comentando que as correntes C5 e C6 abrem mais possibilidades e que, em breve, a empresa apresentará novidades nesta área.

O projeto de produção de biogás da Raízen também foi destaque ao vencer o 23º Leilão de Energia Nova, promovido pela Agência Nacional de Energia Elétrica (Aneel), em abril de 2016, e garantiu mais um pioneirismo para a companhia, já que foi a primeira vez na história que um pro-

jeto de biogás a partir da vinhaça venceu um leilão de geração de energia. A nova planta está sendo construída ao lado da unidade Bonfim, localizada em Guariba, SP, e terá capacidade instalada de 21 MW (megawatts), devendo iniciar a comercialização da energia gerada a partir de 2021. “Isto faz parte da nossa pegada de circular, de transformar todos os resíduos que saem da usina em produtos com valor agregado e que não prejudiquem o meio ambiente”, ressaltou Raphaella.

### **Raízen cria o Pulse, um hub de inovação para hospedar startups**

A sinergia com a ala acadêmica e os institutos também sempre esteve no escopo da empresa, visando ao desenvol-

vimento de pesquisas e tecnologias que contribuam para a eficiência das ações na companhia. Neste contexto, o Pulse, um hub de inovação para hospedar startups, foi inaugurado no ano passado, em Piracicaba, para estimular a circulação de informações, soluções, projetos, eventos, experts do mercado e acadêmicos para fomentar o crescimento do ecossistema de inovação.

Com um milhão de hectares para gerenciar, a empresa tem um campo imenso para desenvolver diversos projetos. “O Pulse terá um link direto com as universidades. Estamos agora montando uma estratégia para conduzir essa aproximação dentro do nosso novo plano de inovação”, afirmou Raphaella, comentando que, com um pouco mais de seis meses de vida, o Pulse já tem projetos em andamento com pilotos bem adiantados e obtendo gran-

de sucesso. “Uma das startups que já vem atuando nos nossos campos agrícolas é a Agribela, que desenvolveu uma cápsula biodegradável para controle biológico com a liberação de inimigos naturais de pragas, como a Cotesia flavipes para a broca da cana. Essas cápsulas são distribuídas por drones”, explicou a diretora.

Apesar do alto investimento da Raízen, que destinará à inovação uma parcela dos cerca de R\$ 2,5 bilhões do orçamento para melhorias neste ano, a executiva acredita que, em relação ao setor, falta muita inovação, já que diversos investimentos foram postergados devido à crise enfrentada pelo segmento.

### **Ações de inovação compartilhada**

As iniciativas da Raízen, como as práticas e as inovações tecnológicas que contribuem para a sustentabilidade do setor sucroenergético, como também a mudança cultural demandada por toda inovação implantada, serão debatidas pela executiva no painel “Inovação é com as mulheres”, durante



***O Pulse foi criado para estimular a circulação de informações, soluções, projetos, eventos, experts do mercado e acadêmicos para fomentar o crescimento do ecossistema de inovação***

o VII Encontro Cana Substantivo Feminino, que acontece em 22 de março no Centro de Cana do IAC, em Ribeirão Preto-SP. “O meu background é no jurídico e eu fui uma das pessoas responsáveis por desenhar e implementar o programa de compliance na Raízen nos últimos anos; então, trazendo um pouco da minha experiência nesta área, eu acho que a mudança de cultura é um processo e tem várias frentes de atuação, como o engajamento da liderança, treinamentos, comunicação, enfim, é preciso ter um programa que abranja todos esses elementos e é um negócio que leva tempo”, explica.

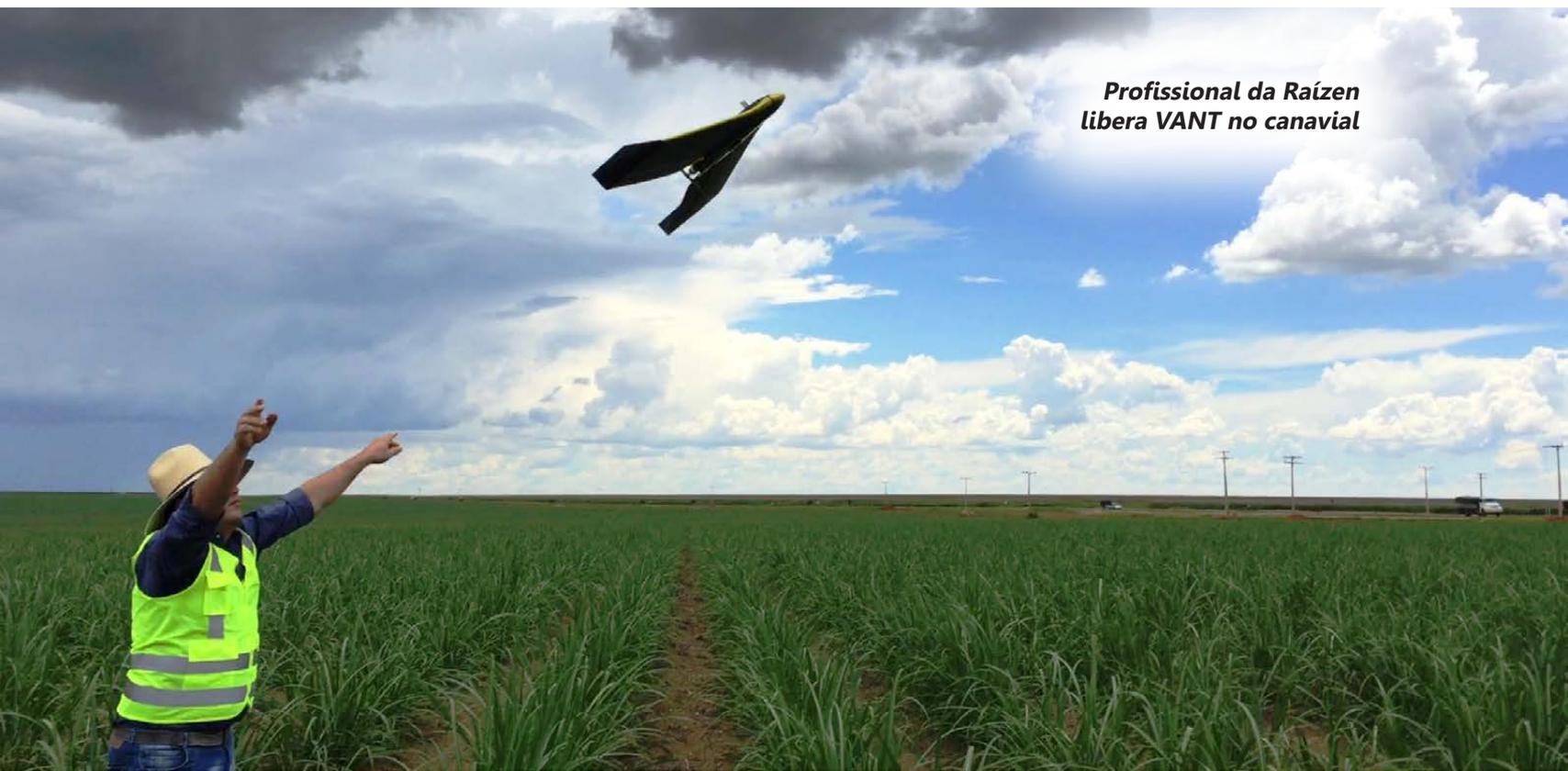
Carioca, Raphaella, que é advogada, graduada pela Universidade Federal Fluminense (UFF) e especializada em Direito Societário e Mercado de Capitais pela Fundação Getúlio Vargas (FGV), iniciou sua carreira na Shell, em 2003, na área jurídica e trabalhou em projetos globais na multinacional nos EUA como expatriada. Traba-



**“A inovação sempre fez parte do DNA da empresa; agora estamos dando foco a essas iniciativas de maneira estruturada”, diz Raphaella Gomes**

lhava em Houston-Texas quando a Raízen foi criada e veio para integrar a equipe na construção da gigante que hoje a empresa se tornou. “Sinto que a Raízen é como um filho. Aqui, todos que participaram de sua criação e construção têm esse senso de pertencimento, e isso é um diferencial da empresa”, afirma a executiva.

Diante de tantos desafios, perguntado a ela como concilia a vida profissional com a pessoal, a qual a entrevistada responde com brilho nos olhos: “Poder con-



**Profissional da Raízen libera VANT no canavial**

tar com um parceiro de verdade, que divide a vida 50% a 50% com você e que entenda o seu dia a dia no trabalho (seu marido é diretor financeiro da empresa) é essencial; alguém que te apoie, que some e eu tenho um marido incrível; isso ajuda muito”, assegura.

### Vanguarda no campo

O açúcar, o etanol, a energia, se fazem no campo, assim, grande parte das inovações aplicadas pela Raízen são na área agrícola, implantadas visando ao aumento da produtividade e às boas práticas de produção. “A sustentabilidade é algo que está na nossa agenda de forma bastante prioritária e, quando investimos em inovação, reduz custos, reduz a quantidade de ferramenta que usa, diminui a captação de água usada na aplicação de fertilizante, recebe assessoria no uso de defensivos, enfim, a quantidade de benefícios que a inovação e a tecnologia podem trazer para a sociedade é enorme e está completamente alinhada com os nossos valores”, assegura Paula Domingues, coordenadora de Gestão de Processos da empresa.

A paulistana, que veio da Cosan, onde começou a carreira na área de logística, passando pelo setor de orçamento e suprimento, está na Raízen desde 2010 e acha que a empresa tem uma jornada positiva e sempre em evolução. Dentre tantas revoluções ocorridas na empresa, uma

delas foi a implantação do Pentágono agrícola, localizado no Centro Administrativo da Raízen (CAR), em Piracicaba. “O Pentágono, uma central de monitoramento logístico, é uma aposta que tem trazido retornos acima do nosso esperado”, disse Paula, informando que o projeto-piloto do sistema foi implantado em 2016 e rodou o ano passado em todas as unidades da empresa. Inicialmente voltado para



**“O Pentágono, uma central de monitoramento logístico, é uma aposta que tem trazido retornos acima do nosso esperado”, disse Paula**

o acompanhamento do CCT (Corte, Carregamento e Transporte) em todas as frentes de colheita, o sistema poderá abranger outras operações futuramente.

“A central nos dá uma visão geral da operação logística, possibilitando uma ação rápida quando necessário, como também a utilização dos equipamentos na sua potência máxima”, afirmou a coordenadora, que é formada em Administração



**Área com plantio de mudas pré-brotadas na Raízen**

de Empresas pela FACAMP – Faculdades de Campinas, com MBA em Gerenciamento de Projetos pela Fundação Getúlio Vargas e cursando International Executive Master Business Administration na FIA – Fundação Instituto de Administração.

A administradora lembra que, para o Pentágono deslançar, outras iniciativas foram implantadas nos últimos dois anos, como o monitoramento via vants, que possibilitou a obtenção de uma máxima eficiência no campo, com o mapeamento dos canaviais antes do preparo do solo e a definição das linhas de plantio. “A Raízen também foi pioneira em usar essa tecnologia, garantindo, assim, que todas as operações – preparo de solo, plantio, CCT – que vão permear o nosso canavial consigam estar dentro dessa linha, evitando, assim, arranquio de soqueira”, justifica.

O sistema de MPB (Mudas Pré-Brotadas), tecnologia de multiplicação que vem

revolucionando os canaviais, é outra aposta da Raízen para aumentar o volume processado, como o da safra 2017/2018, que chega a 73 milhões de toneladas. “Já temos piloto em algumas unidades e acreditamos muito nessa inovação”, disse. A cana energia é outra tecnologia usada pela empresa em um projeto experimental implantado na unidade Bom Retiro, de Capivari-SP.

O Programa Cultivar, criado em 2013 com o objetivo de estreitar o relacionamento com os fornecedores de cana-de-açúcar, compartilhar conhecimento e contribuir para melhorar os resultados de seus parceiros, oferece outras inovações agrícolas que viabilizam melhores resultados, tanto na produtividade quanto na rentabilidade no campo dos parceiros. Com quatro frentes de inovações: Desenvolvimento Agrônomo, Desenvolvimento do Negócio, Sistema de Construção

Participativo e Reconhecimento e Recompensa, a iniciativa conta com 280 participantes, que representam 70% do volume de cana de toda matéria-prima vinda de fornecedores.

Um dos benefícios oferecidos é o Geocana, programa lançado em 2016 para uso em áreas próprias da empresa e estendido aos fornecedores integrantes do Programa Cultivar, no ano passado. A tecnologia oferece aos agricultores o mapeamento de suas terras com monitoramento feito com vant e via satélite, com uma alta taxa de sucesso. Outro exemplo são as operações de barter auxiliadas por uma startup. "O programa mostra que o relacionamento entre a companhia e seus for-

necedores é muito maior que um simples contrato de venda e compra de cana e vem contribuindo muito para a Raízen processar os recordes de volume que vem registrando nas últimas safras", afirmou Raphaela, comentando que novidades devem integrar o projeto este ano.

Com um programa de grandes investimentos, em 2017, a empresa fechou parceria também com a startup de inteligência artificial Space Time Analytics para a criação de uma plataforma com o objetivo de permitir o melhor planejamento da operação agrícola, possibilitando aperfeiçoar o gerenciamento de riscos em toda a cadeia, ou seja, desde o plantio até a operação comercial. Aliado às outras iniciati-



***O Programa Cultivar, criado em 2013, tem o objetivo de estreitar o relacionamento com os fornecedores de cana-de-açúcar***

**A presença da mulher pode ser vista em qualquer área da empresa**

vas de georreferenciamento, como os drones, sensores e satélites, o sistema de inteligência artificial dá um upgrade no planejamento, oferecendo uma visão mais ampla

da safra. “Os projetos iniciais com a startup tiveram foco no TCH e ATR. O sistema já está rodando e agora expandimos para outros projetos de previsão, como, por exemplo, falhas, ervas daninhas etc. Isso nos dará um grande diferencial competitivo no planejamento e rapidez na remediação, quando necessário”, elucidou a diretora.

### **Diversidade: uma nova face da inovação**

A empresa é pioneira também em questão de diversidade, ingrediente essencial para o sucesso da implantação de inovações. “A gente tem voz aqui dentro. Isso é um privilégio de todo trabalhador Raízen. Temos muita autonomia; a Raízen é nossa – eu sou dona da Raízen. Esse espírito, linkado com uma estratégia muito bem definida e clara do que fazer hoje



pensando no futuro, sempre com relações produtivas, é o que faz a nossa companhia ser líder do mercado”, diz Paula, comentando que a presença da mulher pode ser vista em qualquer área da empresa, sendo que a ala feminina ocupa desde cargos de operadoras de colhedora, gestoras, supervisoras até gerentes e alta liderança, mostrando um movimento que vem crescendo a cada ano desde a criação da empresa.

Opinião compartilhada com Raphaella. “O nosso setor é muito machista, no sentido de uma presença masculina intensa, e graças a Deus, na Raízen, a gente tem um time incrível. Ali não se olha para você como mulher ou homem, mas sim como profissional; apostamos em melhores pessoas”, diz, completando: “A diversidade fomenta a inovação, pois as grandes ideias no mundo são construção de vários pensamentos”, conclui.

# Inovações tecnológicas turbinam o “arroz com feijão”

*PARA OBTER CANAVIAIS DE ALTA EFICIÊNCIA, VIVIAN CUNHA, COORDENADORA DE PLANEJAMENTO E DESENVOLVIMENTO AGRÍCOLA DO POLO MG DA USINA CORURIFE, DEFENDE UNIR AS BOAS PRÁTICAS CONVENCIONAIS COM AS MELHORES INOVAÇÕES*



USINA CORURIFE

***O trabalho da área coordenada por Vivian Cunha é voltado ao planejamento de todo o processo de produção agrícola***

*Renato Anselmi*

---

**A**s mulheres da cana não estão sendo pioneiras somente na ampliação do espaço feminino em diversas áreas, inclusive nos cargos de liderança, em um setor com amplo predomínio masculino. Elas também desempenham papel importante para que unidades e grupos sucroenergéticos obtenham re-

sultados positivos no processo de produção canavieira.

Exemplo disso é o trabalho desenvolvido pela engenheira agrônoma Vivian Oliveira Cunha, coordenadora de Planejamento e Desenvolvimento Agrícola do Polo Minas Gerais da Usina Coruripe (unidades Carneirinho, Limeira D'Oeste, Itu-

PRÊMIO  
CAMPEÃS DE  
PRODUTIVIDADE  
AGRÍCOLA  
SAFRA 2016/17



**Equipe da Coruripe recebe prêmio Usina Campeã de Produtividade da Safra 2016/17 durante 19ª edição do Seminário de Mecanização e Produção de Cana-de-Açúcar – realizado em março de 2017**

rama e Campo Florido). Adeptas ao arroz com feijão bem-feito, Vivian e equipe não dispensam ingredientes tecnológicos mais sofisticados no manejo da cultura.

Essa mistura do básico com o avançado possibilitou, entre outros resultados, à Usina Coruripe Unidade Iturama a conquista por duas safras consecutivas (2015/16 e 2016/17) do prêmio “Usinas Campeãs de Produtividade Agrícola”, promovido pelo Grupo IDEA, juntamente com o Centro de Tecnologia Canavieira (CTC).

Na última premiação, durante a 19ª edição do Seminário de Mecanização e Produção de Cana-de-Açúcar – realizado em março de 2017 – concorrendo com aproximadamente 190 unidades produtoras que participaram do levantamento, a Iturama conquistou um índice IDEA de

231. Essa unidade do Grupo Tércio Wanderley registrou 104,1 toneladas de cana por hectare (TCH) e ATR de 133,5 kg/ton, com idade média do canavial de 3,7 cortes.

O trabalho da área coordenada por Vivian Cunha é voltado ao planejamento de todo o processo de produção agrícola, incluindo a reforma dos canaviais, alocação de variedades, época de plantio, recomendações de insumos, tratos culturais e outras atividades que envolvem a parte agrônômica.

A introdução de algumas práticas nas unidades mineiras da Coruripe está contribuindo para o aumento da produtividade nos canaviais, principalmente nos últimos três anos – destaca. Uma novidade é o uso de um sistema para o controle de pragas que auxilia na tomada de decisões.

“Essa tecnologia apresenta bastante eficiência no levantamento das áreas infestadas, criando condições para uma ação mais rápida”, afirma.

Antes da adoção dessa ferramenta, as unidades mineiras do grupo tinham um índice elevado de infestação por broca da cana em suas áreas, o que contribuía para a redução da produtividade agrícola. “O sistema direciona as aplicações com base nas probabilidades. Com isto, foi possível otimizar a mão de obra e ter um controle mais eficiente”, observa.

O monitoramento por imagens de satélite tem ajudado também no gerenciamento dos canaviais, possibilitando a detectar falhas, áreas com maior concentração de plantas daninhas e, principalmente, fornecer informações para que seja feita

uma estimativa mais assertiva possível sobre o volume da cana produzido na safra – detalha.

Outra medida que contribuiu para o aumento da produtividade está relacionada às mudanças de manejo de plantas daninhas. O controle passou a ser feito com aplicação de herbicidas seletivos em pré-emergência. “A fitotoxicidade da planta causada pela aplicação em pós-emergência reduz a produtividade”, comenta Vivian Cunha.

A usina construiu uma biofábrica de Mudas Pré-Brotadas (MPBs) com capacidade para produzir 22 milhões de unidades por ano “O objetivo é que 100% do plantio pelo sistema de Meiosi seja feito com MPB. A partir de junho estaremos iniciando a utilização desse material que já começou a ser produzido. Com isto, teremos a garantia que está sendo plantada uma muda realmente de qualidade, sem mistura varietal”, enfatiza. Essa medida também vai impactar, de maneira positiva, a performance do canavial.

**PAIXÃO POR VARIEDADES** - A aquisição de conhecimento, a dedicação ao trabalho no dia a dia e o apego ao planejamento agrícola são alguns fatores responsáveis pela trajetória de sucesso de Vivian Cunha. A sua “paixão” por variedades tem sido notadamente um diferencial que se tornou determinante para garantir um lugar de destaque no setor à coordenadora da Coruripe. “Sou bastante consultada



USINA CORURIFE

**Vivian em canavial com expectativa de produtividade de 140 toneladas por hectare**



**“O objetivo é que 100% do plantio pelo sistema de Meiosi seja feito com MP”, informa Vivian**

sobre o assunto”, diz.

Na Coruripe, quando o assunto é variedades, entre outras atribuições, ela tem a responsabilidade de adotar medidas para reduzir para 12% o índice de utilização de um mesmo material. Isto deverá abranger brevemente todas as variedades alocadas inclusive a RB 867515. “O canavial é o maior patrimônio da usina. Se uma variedade tiver algum problema, poderá comprometer os resultados da usina caso represente 30% ou 40% do censo varietal de uma determinada unidade produtora” – exemplifica.

Formada como engenheira agrônoma pela Faculdades Associadas de Uberaba (Fazu), Vivian Cunha sempre trabalhou no setor sucroenergético. Em 2007, quando concluiu a graduação, ela iniciou a sua carreira na Usina Santo Ângelo, onde

exerceu o cargo de supervisora de planejamento. Atualmente está terminando a MBA pela Fundação Getúlio Vargas em Gestão Estratégica de Agronegócio.

Vivian Cunha teve uma passagem no Centro de Tecnologia Canavieira (CTC), onde trabalhou na área comercial, atendendo usinas de Minas Gerais, uma unidade sucroenergética no Tocantins – a única no estado – e também a Coruripe, em Alagoas. Em junho de 2015, ela deixou o CTC, onde ficou quase um ano, e começou a trabalhar no Polo de Minas Gerais da Coruripe, onde está há aproximadamente três anos.

**NÃO DESISTA, INSISTA** - “Estou muito feliz na Coruripe. A empresa tem essa missão de valorizar o respeito às pessoas, a questão de igualdade de gêneros. Aqui eu me encontrei profissionalmente”,

afirma. Segundo ela, entre as 670 mulheres que trabalham na empresa, 29 estão na liderança. “É um número ainda pequeno. Mas, vem crescendo”, constata.

De maneira geral, a mulher tem conquistado cada vez mais espaço no setor sucroenergético – observa.

“Quando comecei a minha carreira em 2007, a participação das mulheres nos eventos era mínima. Atualmente, é possível constatar um número bem maior, principalmente de profissionais de usinas e de

multinacionais”, compara Vivian Cunha, que vai ser uma das debatedoras no painel “Inovação é com as mulheres”, que faz parte do VII Encontro Cana Substantivo Feminino, que acontecerá no dia 22 de março, em Ribeirão Preto, SP.

Neste painel, profissionais e pesquisadoras ligadas ao setor sucroenergético vão falar sobre práticas e inovações tecnológicas que contribuem para a sustentabilidade da atividade

“Esses eventos contribuem para a



USINA CORURIFE

**Experimento com variedades de cana na Coruripe. A empresa quer reduzir para 12% o índice de utilização de um mesmo material**



união das mulheres, a troca de ideias. É um bom momento para discutirmos e conversarmos sobre a nossa inserção no mercado de trabalho. É muito positivo. Cada uma de nós percebe que não está sozinha”, comenta.

A batalha no dia a dia no setor não é fácil. “Algumas mulheres até abandonam suas carreiras, porque não têm jogo de cintura para conciliar a vida pessoal e profissional. O meu recado é para que não desistam e tentem manter o equilíbrio entre família, filhos e carreira. Apesar das dificuldades, eu acho que cada vez mais a gente está ganhando espaço neste ambiente que é tão masculino”, diz.

Para ajudar a dar um equilíbrio em sua vida, repleta de viagens por causa do trabalho no setor, Vivian Cunha participa de um grupo de ciclistas nos fins de semana. Mais do que isto, ela procura usufruir ao máximo os momentos com a família. “Quando há passeio em áreas mais próximas do grupo de pedal, procuro levar o meu filho comigo”, conta. Nas visitas que ela costuma fazer a uma casa de repouso para idosos, o filho também é companhia frequente. “É importante que ele comece a ver e entender essa realidade”, comenta Vivian, que tem também uma agenda bastante movimentada quando não está atuando no ambiente corporativo.



USINA CORURIBE

***Dia de Campo nos canaviais da Coruripe: o aprendizado é repassado***



# MBAUSP ESALQ

## INSCRIÇÕES ABERTAS

1º SEMESTRE 2018

Gestão de Negócios

Marketing

Gestão Escolar

Agronegócios

Gestão de Projetos

Varejo e Mercado de Consumo

Gestão em Cooperativas de Crédito

# MBAUSP ESALQ

(19) 3375-4250   mbauspesalq.com  
(19) 99948-4769   mbaesalqusp

\*A última prova do curso (de qualificação) deverá ser feita presencialmente no campus da USP/Esalq, em Piracicaba

# A favor do produtor de cana e de projetos de ação social

CRISTIANE DE SIMONE DEFENDE CAUSAS  
"NOBRES" NO TRABALHO E NO TERCEIRO SETOR

Renato Anselmi



**Cristiane, há 14 anos "batalha" em prol do produtor de cana**

**A** administradora de empresas Cristiane Regina de Simone "abraça" tudo o que faz com muita dedica-

ção e empenho tanto na área profissional como no terceiro setor. Ela tem se tornado uma defensora de causas "nobres". Há 14 anos "batalha" em prol do produtor de cana.

"É bastante gratificante participar da profissionalização e capacitação do produtor e constatar que ele consegue ter uma gestão muito assertiva quando aprende a gerenciar a sua propriedade, independentemente do tamanho (pequena, média ou grande)", afirma.

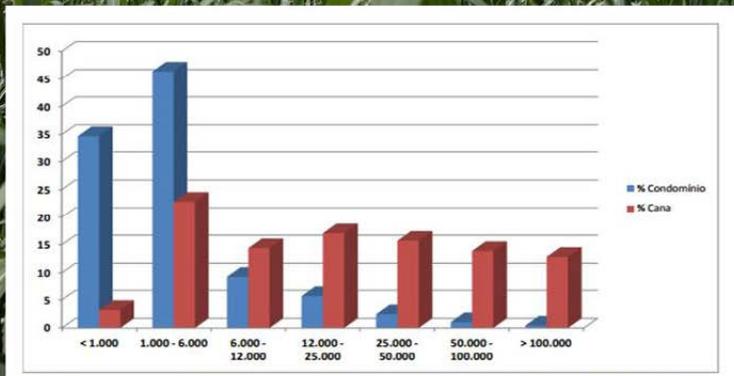
Na gerência de projetos e sustentabilidade da Associação dos Fornecedoros de Cana de Guariba (Socicana), Cristiane de coordena em torno de quinze projetos voltados aos produtores. Ela teve também participação bastante ativa, há quase quatro anos, na elaboração do planejamento estratégico da associação, principalmente na área de projetos.

Antes de enfrentar os desafios na Socicana, ela trabalhou na Usina Santa Adélia durante dez anos, onde atuou como gerente de planejamento estratégico e relacionamento, na área de fornecedores de

**Projeto 1 – Perfil do Produtor  
(Segmentação) Socicana**

ESTRATIFICAÇÃO DOS ASSOCIADOS DA SOCICANA – SAFRA 2016/2017

ESTRATO (t)	Nº CONDOMÍNIOS	% Condomínio	ACUMULADO %	PRODUÇÃO (t)	% Cana	ACUMULADO %
< 1.000	396	34,71	34,71	200.002,901	3,21	3,21
1.000 - 6.000	529	46,36	81,07	1.423.225,879	22,82	26,03
6.000 - 12.000	106	9,29	90,36	898.856,727	14,41	40,44
12.000 - 25.000	65	5,70	96,06	1.065.488,591	17,08	57,52
25.000 - 50.000	28	2,45	98,51	981.468,343	15,74	73,26
50.000 - 100.000	12	1,05	99,56	866.737,940	13,90	87,15
> 100.000	5	0,44	100,00	801.391,359	12,85	100,00
<b>TOTAL</b>	<b>1141</b>	<b>100,00</b>		<b>6.237.171,740</b>	<b>100,00</b>	



cana. “Estruturei esse setor na usina, incluindo atendimento, pagamentos. Fiz a implementação de todos os processos internos e comecei a desenvolver alguns projetos com produtor de cana”, resume.

Formada em Administração pela PUC Campinas, ela fez três especializações: agronegócios na Universidade Federal de Viçosa (UFV); gerenciamento de marketing pelo INPG e gerenciamento de projetos

**Ação social de Natal em Jaboticabal com “Resenha F.C”**



pela Fundação Getúlio Vargas (FGV).

Em paralelo a sua trajetória acadêmica e profissional, Cristiane sempre esteve envolvida em trabalhos ligados ao chamado terceiro setor. “A participação em projetos de ação social já está no meu DNA”, costuma dizer. O pai dela, que faleceu em março do ano passado, foi diretor de diversas Organizações não Governamentais (ONGs), com atuação na área social. Sem

mento do ecossistema. A ideia era que as crianças se envolvessem e não ficassem na rua abandonadas. Até março de 2017, eu ajudei nas atividades dessa ONG”, conta.

No final do ano, a gerente de projetos e sustentabilidade retomou o seu trabalho na área social, participando do Resenha F.C, também de Jaboticabal, que desenvolve uma ação para adotar cartinhas da campanha “Papai Noel dos Correios”, que fa-



ocupar cargos, ela participava das ações dessas entidades.

O último trabalho liderado por José Roberto de Simone, o pai de Cristiane, foi em uma ONG, de Jaboticabal, SP, voltada ao atendimento de crianças expostas a situações de vulnerabilidade social. “Havia a realização de várias atividades, como aulas de futebol, ensino de Inglês, de libras, revitalização de praças para melhor entendi-

zem diferentes pedidos durante os festejos natalinos. O Resenha F.C. é um grupo de amigos que se reúne para jogar futebol e também para realizar alguns trabalhos na área social.

“Retiramos 250 cartas e fomos atrás de doações para o atendimento dos pedidos, que incluíam cestas básicas, brinquedos. Teve uma carta de uma família de cinco pessoas que o pedido era pão, presunto

# SINAL VERDE PARA O FUTURO

**FENASUCRO  
& AGROCANA**

26ª FEIRA INTERNACIONAL DE TECNOLOGIA SUOROENERGÉTICA

**21 a 24  
agosto**

**Centro de  
Eventos Zanini  
Sertãozinho/SP**

Na **Fenasucro & Agrocana 2018** o sinal está verde para você seguir em frente. A cadeia produtiva sucroenergética está se renovando, com novas oportunidades de negócios, mais tecnologias e maiores investimentos:



**Principais representantes** agrícolas do setor, sendo mais de **5 mil congressistas**.



Representantes de **100% das usinas do Brasil** e + de 43 países.



Oportunidade para se relacionar com as principais **lideranças do mercado**.



Mais de **R\$ 3,1 bilhões em negócios** e **37.000 visitantes compradores**.



Atualização profissional e tecnologia com uma grade de **300 horas de conteúdo** que já se tornou referência ao setor.



Mais de 60% de **expositores satisfeitos**.

**FALE COM A GENTE E GARANTA  
SUA PARTICIPAÇÃO**

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

Entre em contato:  
(16) 2132-8936  
comercial@fenasucro.com.br

Acompanhe nossas mídias sociais:  
[in/company/fenasucro](https://www.linkedin.com/company/fenasucro) [f/Fenasucro](https://www.facebook.com/Fenasucro)

Realização:



Co-Realização:



Coord. Técnica Geral:



Evento Parceiro:



Organização e Promoção:



e queijo para passar o Natal, pois não tinham o que comer”, diz, emocionada.

A partir de doações, o grupo atendeu, no dia 23 de dezembro, as 250 cartas. “Fomos com uma banda tocando e chegávamos nas casas e entregávamos os pedidos. Aquilo foi muito marcante. A alegria das pessoas ‘paga’ tudo”, comenta.

**CUMPLICIDADE E EMOÇÃO** - O planejamento e o gerenciamento de diversas ações, incluindo a elaboração e a coordenação de projetos, não afastam o envolvimento de Cristiane com as diversas “causas” que costuma assumir em sua atividade profissional. Apesar de ser estudado e definido de maneira sistemática, o trabalho voltado à capacitação do produtor não deixa de ter também uma boa dose de cumplicidade e emoção.

É gratificante ver o aprendizado e a

evolução do produtor – afirma ela, que relata a trajetória do fornecedor de cana Eduardo Ramalho. “Acompanho esse produtor desde a Usina Santa Adélia há mais de treze anos. Ele não fazia gestão de custo, repetindo o que já acontecia com o avô e o pai (que foram seus antecessores na atividade), e corria risco de perder a propriedade”, relata. Hoje ele é proprietário de um negócio bem-sucedido.

Segundo Cristiane, o feed back de fornecedores tem grande valor. “Uma produtora de Taquaritinga disse que se não fossem os projetos da Socicana não saberia tomar conta do negócio e ela não teria nem o que comer em casa. Essa produtora, na verdade, herdou a propriedade da mãe. Mas, nunca tinha trabalhado com cana-de-açúcar. Não sabia mexer com isto. Atualmente ela é uma das certificadas da RSB

**Projeto 4 – Criação do Menu de Serviços Socicana**

• Menu Socicana - serviços e projetos oferecidos pela Socicana com objetivo de capacitar e assessorar os produtores quanto a Gestão Ambiental, Gerencial e Técnica de sua propriedade agrícola.

MENU	
Socicana	
ASSOCIAÇÃO FOMENTADORA DE PRODUTORES DE CANA-DE-AÇÚCAR DO SUDESTE	
<b>Programas e Serviços Socicana</b>	<b>Temas Horizonte Rural/Certificações</b>
Projeto 1 - Foco em	Canal de Resposta
Projeto 2 - Foco em	Atividades de Responsabilidade Social
Projeto 3 - Foco em	Atividades de Responsabilidade Social
Projeto 4 - Foco em	Atividades de Responsabilidade Social
Projeto 5 - Foco em	Atividades de Responsabilidade Social
Projeto 6 - Foco em	Atividades de Responsabilidade Social
Projeto 7 - Foco em	Atividades de Responsabilidade Social
Projeto 8 - Foco em	Atividades de Responsabilidade Social
Projeto 9 - Foco em	Atividades de Responsabilidade Social
Projeto 10 - Foco em	Atividades de Responsabilidade Social
Projeto 11 - Foco em	Atividades de Responsabilidade Social
Projeto 12 - Foco em	Atividades de Responsabilidade Social
Projeto 13 - Foco em	Atividades de Responsabilidade Social
Projeto 14 - Foco em	Atividades de Responsabilidade Social
Projeto 15 - Foco em	Atividades de Responsabilidade Social
Projeto 16 - Foco em	Atividades de Responsabilidade Social
Projeto 17 - Foco em	Atividades de Responsabilidade Social
Projeto 18 - Foco em	Atividades de Responsabilidade Social
Projeto 19 - Foco em	Atividades de Responsabilidade Social
Projeto 20 - Foco em	Atividades de Responsabilidade Social
Projeto 21 - Foco em	Atividades de Responsabilidade Social
Projeto 22 - Foco em	Atividades de Responsabilidade Social
Projeto 23 - Foco em	Atividades de Responsabilidade Social
Projeto 24 - Foco em	Atividades de Responsabilidade Social
Projeto 25 - Foco em	Atividades de Responsabilidade Social
Projeto 26 - Foco em	Atividades de Responsabilidade Social
Projeto 27 - Foco em	Atividades de Responsabilidade Social
Projeto 28 - Foco em	Atividades de Responsabilidade Social
Projeto 29 - Foco em	Atividades de Responsabilidade Social
Projeto 30 - Foco em	Atividades de Responsabilidade Social
Projeto 31 - Foco em	Atividades de Responsabilidade Social
Projeto 32 - Foco em	Atividades de Responsabilidade Social
Projeto 33 - Foco em	Atividades de Responsabilidade Social
Projeto 34 - Foco em	Atividades de Responsabilidade Social
Projeto 35 - Foco em	Atividades de Responsabilidade Social
Projeto 36 - Foco em	Atividades de Responsabilidade Social
Projeto 37 - Foco em	Atividades de Responsabilidade Social
Projeto 38 - Foco em	Atividades de Responsabilidade Social
Projeto 39 - Foco em	Atividades de Responsabilidade Social
Projeto 40 - Foco em	Atividades de Responsabilidade Social
Projeto 41 - Foco em	Atividades de Responsabilidade Social
Projeto 42 - Foco em	Atividades de Responsabilidade Social
Projeto 43 - Foco em	Atividades de Responsabilidade Social
Projeto 44 - Foco em	Atividades de Responsabilidade Social
Projeto 45 - Foco em	Atividades de Responsabilidade Social
Projeto 46 - Foco em	Atividades de Responsabilidade Social
Projeto 47 - Foco em	Atividades de Responsabilidade Social
Projeto 48 - Foco em	Atividades de Responsabilidade Social
Projeto 49 - Foco em	Atividades de Responsabilidade Social
Projeto 50 - Foco em	Atividades de Responsabilidade Social



(Roundtable on Sustainable Biomaterials), como pequena produtora”, observa.

A gerente de projetos e sustentabilidade da Socicana constata que o gerenciamento da propriedade do fornecedor de cana não é uma tarefa das mais simples. “O produtor tem uma empresa a céu aberto, que depende de três fatores: mercado, que é preço, e ele não pode ter acesso a isto; clima, no qual não é possível interferir. E a gestão, que o produtor consegue mudar no negócio dele. Esses aspectos influenciam diretamente nos resultados”, resume

A Socicana tem forte atuação na gestão. Cristiane trabalha mais especificamente na área de projetos, elaborando todo o planejamento, definindo a estratégia e gerenciando a parte operacional. Os projetos abordam os três pilares da sustentabilidade (ambiental, econômico e social).

Para colocar em prática as diversas iniciativas da associação de Guariba, ela coordena uma equipe bem diversificada, que conta com menor aprendiz, estagiário, consultor, especialista, profissional com pós-doutorado – detalha. Além disso, há a participação de integrantes de instituições, que são parceiras nos projetos da Socicana. “Trabalho com muitas pessoas”, enfatiza.

Quando é constatado que o produtor precisa de atendimento na área de custos, a Socicana recorre à parceria com a Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (Unesp) – exemplifica. Na área de custos, há parceria também com a Datagro e o Pecege.

Os atendimentos são encaminhados ou feitos diretamente pela Socicana conforme os projetos e demandas dos produ-

tores, que podem ocorrer na área jurídica, de custos, técnica, ambiental, como um treinamento para aplicação de agroquímicos – diz.

Segundo Cristiane, as ações e os projetos são desenvolvidos de acordo com a realidade do produtor. O pequeno e o médio não têm a mesma necessidade – compara. “Quando entrei na Socicana, houve uma segmentação dos produtores em tamanho (pequeno, médio e grande) e em nível de tecnologia. Desenvolvi esse projeto”, conta.

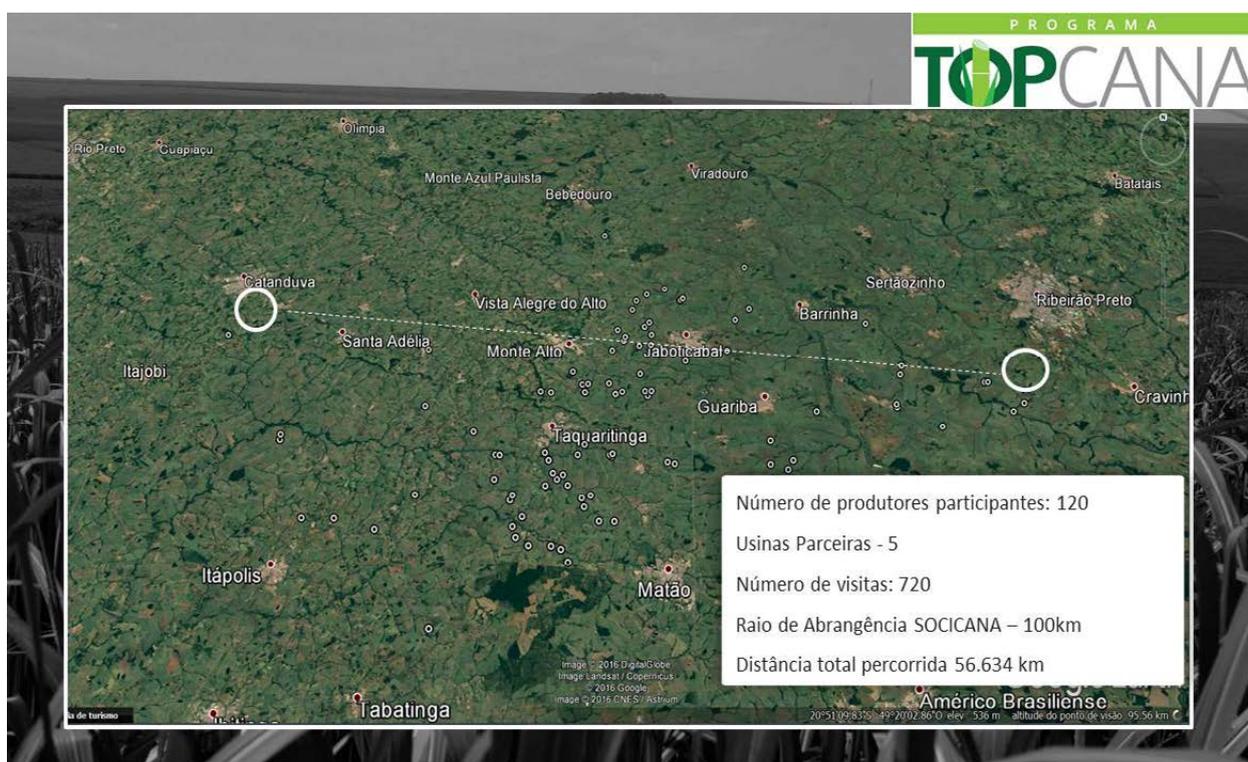
Grandes produtores de cana, certificados pela Bonsucro, apresentam um nível de gestão da propriedade muito acima de diversas usinas – compara. “É um sistema integrado. Há produtor, entre os maiores, com duzentos funcionários. Ele ensina como ter qualidade de vida no trabalho e

fora do trabalho. Quando vou fazer auditoria, ouço do funcionário do produtor que ele nunca sairia do trabalho por tudo o que conseguiu com o emprego”, comenta.

Estão vinculados à Socicana 1.141 condomínios. Um condomínio pode ter, por exemplo, quatro ou cinco irmãos – observa.

**MELHORIA CONTÍNUA** - Entre as iniciativas coordenadas pela gerência de projetos e sustentabilidade da Associação dos Fornecedores de Cana de Guariba, um dos destaques é o Top Cana, que é realizado junto com a Fundação Solidaridad e a Raízen. “O objetivo é a melhoria contínua. Há uma capacitação desses produtores, tanto gerencialmente como tecnicamente, para que eles possam tomar decisões com embasamento”, explica.

O programa tem a finalidade de pro-



# FMC. INSPIRANDO A LIDERANÇA QUE EXISTE EM TODA MULHER.



Igualar oportunidades ajuda a criar uma sociedade economicamente próspera e competitiva. Por isso, a FMC promove um ambiente não discriminatório, com oportunidades iguais para todos desenvolverem seu potencial, talento e habilidades de liderança, fundamentais para conduzir toda empresa ao sucesso.

Fazer da diversidade uma pluralidade de perspectivas e experiências ajuda na tomada de decisões e na geração de negócios.

SEMEANDO E CULTIVANDO A VIDA, *Juntos*

**FMC**

mover a sustentabilidade da lavoura canieira por meio do aprimoramento da gestão técnica, dos processos, do negócio e das questões socioambientais.

O Top Cana conta com a participação de 120 produtores, que atuam como agentes multiplicadores. Em junho de 2017, produtores ligados ao Top Cana, representantes da Solidaridad e da Socicana passaram cinco dias no Valle del Cauca, na Colômbia, a fim de conhecerem de perto as boas práticas agrícolas adotadas naquele país. “Participaram dessa viagem diversos produtores que nunca tinham saído do Brasil. Essa troca de experiência da forma técnica foi muito importante para eles”, diz.

Outro programa bastante forte, vinculado à gerência de projetos e sustentabilidade, que tem foco também no jurídi-

co, é o “Nosso Futuro”. Desenvolvido em conjunto com a Markestrat, esse programa trabalha a questão da sucessão familiar. É extremamente importante, porque a média de idade dos produtores, vinculados à Socicana, é de 60 a 70 anos – ressalta. O “Nosso Futuro” formou seis famílias no ano passado.

“No aspecto ambiental, a Socicana sempre participa de vários grupos e projetos. Tudo o que muda nessa área e vai afetar o produtor, oferecemos assessoria”, informa. Uma das ações, voltada à educação ambiental, é o Dia do Campo Limpo, projeto realizado em parceria com a Coplana, que já fez o atendimento de 50 mil alunos do estado. Outro trabalho é o Córrego Vivo, que promoveu a plantação de 12 mil mudas de várias espécies na mata ciliar.

Com a participação de produtores

• **Elaboração de cartilha sobre sugestões de placas para a melhor organização da propriedade rural**

**PROGRAMA TOP CANA**

**Sugestões de Modelos de Placas**

A cartilha “Sugestões de Modelos de Placas” foi elaborada para auxiliar condutores no encaminhamento da sinalização da sua propriedade.

A sinalização rural atende às necessidades dos produtores para promover a segurança de todos os envolvidos nas práticas agrícolas, o controle, a abastecimento, a produção, a segurança, entre outros, manter a organização da propriedade e atender às normas regulamentadoras.

É importante lembrar que para cada realidade e estrutura física da propriedade rural são necessárias análises específicas, ficando a critério do produtor o uso das placas que melhor atendem às suas necessidades.

A Socicana está à disposição para esclarecimentos:  
 Área de Projetos & Sustentabilidade  
 Fone: (16) 3235-9008  
 Celular: (16) 917682734

**Área de Vivência**

**PERIGO**  
 PROIBIDO USO DE MÁQUINAS, TRATORES E CAMINHÕES  
 Placa 1 - 20 x 30

**AVISO**  
 ÁGUA POTÁVEL  
 PROIBIDO O USO DE COPA COLETIVO  
 Placa 3 - 20 x 30

**ATENÇÃO**  
 CUIDADO COM PRODUTOS QUÍMICOS  
 Placa 2 - 20 x 30

**HIGIENE**  
 LAVAR AS MÃOS  
 Placa 4 - 20 x 30

**MULHER**  
 Placa 6 - 20 x 15

**PROIBIDO FUMAR**  
 Placa 8 - 15 x 30

**HIGIENE**  
 LAVAR AS MÃOS  
 Placa 7 - 20 x 15

**HIGIENE**  
 LAVAR AS MÃOS  
 Placa 5 - 20 x 30

\*Incluas em Gerência

Socicana Solidaridad



certificados pela Bonsucro, há ainda o grupo no WhatsApp, que é bastante utilizado para troca de informações. Apesar de ter sido direcionado inicialmente para os 120 integrantes do Top Cana, o grupo já conta com a participação de 180 produtores. “Existe uma troca muito boa de experiências. Tem produtor que muda alguma coisa na propriedade e passa para o grupo. Há a preocupação com o coletivo”, diz.

“A Socicana é considerada modelo entre as associadas da Orplana (Organização de Plantadores de Cana da Região Centro-Sul do Brasil) em relação aos projetos de gestão estratégica. É a primeira a desenvolver os programas nessa área”, afirma. Diversas propriedades e condomínios de produtores, vinculados à Socicana, tem certificação pela Bonsucro e a RSB – informa.

“A visão da Socicana é capacitar os produtores. Na hora que aplica o programa Horizonte Rural, da Solidaridad, por exemplo, mostra ao produtor o que ele precisa melhorar na fazenda dele. Se ele precisar de um técnico, de um agrônomo para o campo, há o deslocamento do pessoal que atua no manejo de pragas, perdas na colheita”, detalha.

Cristiane diz que é recompensador constatar os resultados dos projetos não apenas no aspecto financeiro, mas também em relação à satisfação e crescimento pessoal dos produtores e seus funcionários.

“Todo esse trabalho tem possibilitado ainda o meu crescimento como pessoa. Em alguns momentos estou conversando com representantes de instituições da China, do Japão, da Holanda, dos Estados Unidos, da Colômbia, e, no mesmo dia, atendo



funcionário de produtor que não tem estudo. Gosto desta interatividade da área de projetos: tem que estar negociando com uma usina, com uma ONG, fora do país, e estar ajudando quem está totalmente fora deste contexto”, comenta.

A gestão, o network, o relacionamento ocorrem em vários níveis diferentes de aprendizado – enfatiza.

**MULHERES NO TOP CANA** - O trabalho de profissionalização e capacitação dos produtores de cana, realizado pela Socicana, tem constatado que o número de mulheres está aumentando nas pequenas, médias e grandes propriedades, apesar da atividade ser ainda predominantemente masculina.

Segundo ela, o Top Cana tem rastreado a presença feminina. “Há mulheres trabalhando na parte operacional e também

na gestão do negócio. É minoria, mas o número tem aumentado. Estão cada vez mais conquistando o seu espaço”, constata.

A experiência da presença feminina no Top Cana vai ser inclusive um dos assuntos do debate “As mulheres participam do negócio”, que faz parte da programação do VII Encontro Cana Substantivo Feminino, que acontece no dia 22 de março, em Ribeirão Preto, SP. O tema será abordado por Cristiane Regina de Simone e também por Aline Silva, gerente de projetos cana-de-açúcar da Solidaridad.

“É muito importante demonstrarmos o Top Cana para representantes de usinas, empresas e outras participantes do evento para que ocorra a expansão do projeto. Esperamos que outras unidades sucroenergéticas adotem o Top Cana que visa a qualificação do produtor”, enfatiza.

# Gestão com foco em produtividade impulsiona Grupo Junqueira Rodas

*SARITA NÃO FOI PREPARADA PARA SER UMA GESTORA DE EMPRESA, MAS EM QUATRO ANOS DUPLICOU O FATURAMENTO DO GRUPO*



JUNQUEIRA RODAS

**Apesar da dedicação e apego ao trabalho, Sarita não considera essa atividade a mais importante da sua vida. "O que me enche de orgulho e estímulo para ser melhor a cada dia, é ser mãe**

*Renato Anselmi*

"Ser Agro é Bom" é uma campanha realizada pela Bayer que tem como mote estimular a agricultura e a pecuária no país. Para compor o conteúdo do material, foram escolhidos 10 produtores rurais brasileiros, considerados como exemplos. Entre eles está Sarita Junqueira Rodas, presidente do Grupo Junqueira Rodas, que produz cana, laranja e é detentor do berço da raça de

gado Tabapuã.

Como critério para a seleção de Sarita, a Bayer analisou sua influência e a de suas empresas nas regiões escolhidas. Além da boa gestão e da qualidade da produção. Na presidência, a empresária duplicou o faturamento em quatro anos, chegando à casa dos R\$ 100 milhões. Investiu aproximadamente R\$ R\$ 20 milhões em tecnologias como estações meteoro-

lógicas, um sistema inovador de irrigação (nutrição), controle de pomares e canais por GPRS e ambiente de comunicação integrado e virtual em todas as fazendas do Grupo. As ações aumentaram e melhoraram a produtividade e eficiência no campo, gerando maior economia de recursos naturais e financeiros.

Sarita tornou-se a primeira e a única mulher a compor o Conselho do Fundecitrus (Fundo de Defesa da Citricultura Paulista) e o Conselho de Administração da Montecitrus Trading de Suco de Laranja, duas grandes organizações do ramo. O cargo de vice-presidente da ABCT (Associação Brasileira dos Criadores de Tápua) também já foi ocupado por ela.

Mas como será que tudo isso começou? Sarita conta que sua formação acadêmica é na área de Direito, mas que nunca atuou como advogada. Seu objetivo era seguir carreira no Ministério Público. No entanto, aos 25 anos, perdeu seu pai, que era fundador e único gestor da empresa. “Neste momento, a família definiu

compor um grupo de gestão para conduzir os negócios até que alguém da família se preparasse para assumir a presidência do Grupo. Aceitei o desafio e fiz vários treinamentos, internos e externos, durante seis anos. Em 2014, oficialmente, comecei a trabalhar na empresa”, relembra.

A empresária comenta que foi um longo período de superação, principalmente pela falta emocional que seu pai fazia, mas também pela falta de conhecimento administrativo que tinha para assumir uma empresa, que já “andava a 1.000 km/h”. Além disso, buscar uma posição de alta gestão, no Agro, há 10 anos sendo mulher, ainda era uma coisa que assustava muito as pessoas.

O Grupo Junqueira Rodas é uma empresa familiar que teve uma sucessão de gestão abrupta e despreparada. “Tínhamos naquele momento todos os predicados para sucumbir, estatisticamente apenas 1/3 das empresas familiares sobrevivem à 2ª geração sem planejamento sucessório. Nós éramos apenas herdeiras e

**Sarita tornou-se a primeira e a única mulher a compor o Conselho do Fundecitrus (Fundo de Defesa da Citricultura Paulista)**



# Dr. Cana

O plano de saúde  
do seu canavial

## SEGMENTOS DE SERVIÇOS À DISPOSIÇÃO



GESTÃO  
AGRÍCOLA



COLHEITA  
MECANIZADA



VARIEDADES  
DE CANA



QUALIDADE DA  
MATÉRIA-PRIMA



TRATOS  
CULTURAIS



PLANTIO



AGRICULTURA  
DE PRECISÃO



MANUTENÇÃO  
MECÂNICA



SOLOS



DEFESA  
FITOSSANITÁRIA



IRRIGAÇÃO



BIOMASSA



AMBIENTAIS,  
AGRÁRIOS E  
TRIBUTÁRIOS



ANÁLISES  
NEMATOLÓGICAS  
E DE SOLO



ATUALIZAÇÃO  
E FORMAÇÃO  
PROFISSIONAL

## SAIBA MAIS

Quer entender como  
funciona o Dr. Cana?

[CLIQUE AQUI E ASSISTA O VÍDEO](#)



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

## ENTRE EM CONTATO



+55 (16) 3211 4770



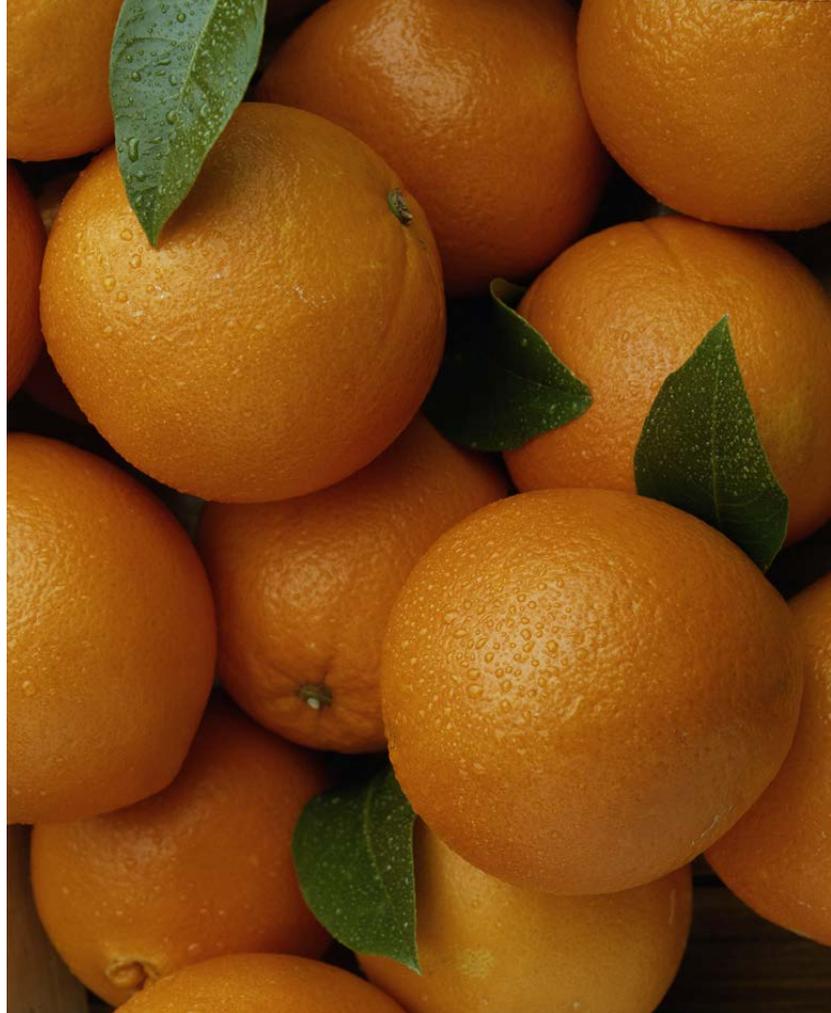
[contato@drcana.com.br](mailto:contato@drcana.com.br)

crianças, além de sócias de uma empresa grande, fruto do trabalho de um gestor centralizador e brilhante. Sobreviver a todos esses contratempos, fez de nós exemplo de que, com união, trabalho e comprometimento, tudo se torna possível”, conta.

Sua gestão escolheu como prioridade a produtividade. “Dobramos nosso parque citrícola sem aumentar área, intensificamos nossa busca por melhores tecnologias no setor sucroenergético para nos tornarmos mais eficientes. Foi trabalho totalmente dedicado em ser mais produtivo e os frutos disso geraram esse gratificante resultado”, comemora.

As operações totais do grupo são distribuídas em 13.271 hectares divididos em 12 propriedades no estado de São Paulo e uma no Mato Grosso do Sul. A sede administrativa da empresa fica na Fazenda Campo Alegre, em Monte Azul Paulista, SP

**PALESTRAS E LIVRO** - Dizem que o ato de agradecer abre caminhos para o bem e para novas realizações. No caso de Sarita, esse conceito não se restringiu ao campo teórico. “Devo, em gratidão a tudo que superamos, compartilhar o que aprendemos para ajudar o próximo”, afirma. Com esse pensamento, ela fundou a empresa Prossiga que tem justamente o intuito de minimizar as dificuldades no processo de transição, ajudando outras famílias a não passar pelas dificuldades que a dela enfrentou. A presidente do Grupo Junqueira Rodas faz inclusive palestras



**O Grupo Junqueira Rodas dobrou seu parque citrícola sem aumentar a área**

pele Brasil e realiza treinamentos sobre o assunto para famílias de empresários.

“Tenho certeza que se tivesse a oportunidade de receber essa experiência quando precisei, muita coisa poderia ter sido mais fácil”, enfatiza.

Para 2018, muitos projetos deverão ocorrer nessa área de sucessão familiar e em outras atividades. Ainda no primeiro semestre, serão realizados dois treinamentos. Está também no radar de Sarita o lançamento de um livro sobre a sua trajetória, com previsão de lançamento para o início de 2019.

Em relação à produção agropecuária, o maior desafio do Grupo Junqueira Rodas é motivar e desenvolver as pessoas a serem mais produtivas e inovadoras

constantemente – ressalta. A empresa está sempre aberta a novas iniciativas, que contribuam para o aprimoramento do seu processo produtivo ou a ampliação de suas atividades.

O cultivo de cana-de-açúcar, por exemplo, que é algo novo no grupo, já teve uma grande expansão nos últimos anos. Mesmo assim, Sarita planeja uma intensificação desse crescimento com o aumento da área cultivada.

Expandir, ampliar, crescer, produzir, aprimorar são alguns verbos que continuam impulsionando as ações do Grupo Junqueira Rodas e de boa parte do agrogêcio brasileiro, apesar de situações adversas geradas pela conjuntura política e econômica. Para Sarita, o grande su-

cesso do Agro é consequência de muito trabalho voltado à superação de desafios diários.

“Não olhamos para as catástrofes políticas do país para não nos contaminarmos. Seguimos firmes e fortes sendo a locomotiva que toca o Brasil e alimenta o mundo. Eu acredito no Agro assim como tenho a certeza de que o Brasil será o responsável pelo sustento do ser humano no planeta”, afirma.

**SENSIBILIDADE FEMININA** - A mulher tem muito a contribuir com o agrogêcio, pois a sensibilidade feminina é a garantia de maior produtividade e maior engajamento da equipe – opina Sarita. “Somos criadas para cuidar e o que o Agro faz nada mais é do que isso: cuidar



***O cultivo de cana-de-açúcar é algo novo no grupo e já teve grande expansão nos últimos anos. Mas Sarita planeja intensificar esse crescimento com o aumento da área cultivada***



JUNQUEIRA RODAS

**O cargo de vice-presidente da ABCT (Associação Brasileira dos Criadores de Tabapuã) também já foi ocupado por ela**

de plantas e animais”, observa.

Para a presidente do Grupo Junqueira Rodas, a mulher tem ampliado o seu espaço de maneira merecida. “Estamos longe da igualdade em oportunidades e números, mas acredito na meritocracia. Portanto, para os bons nunca faltarão boas oportunidades”, comenta.

A trajetória de superação e a experiência bem-sucedida de Sarita serão temas da palestra que ele fará durante o painel “As mulheres participam do negócio”, que integra a programação do VII Encontro Cana Substantivo Feminino. O evento será realizado no dia 22 de março, no

Centro de Cana do IAC, em Ribeirão Preto, SP. “Tenho certeza que serão muito enriquecedoras a troca de conhecimento e a oportunidade de networking. Espero colaborar com minha experiência também”, diz.

Apesar da dedicação e apego ao trabalho, Sarita não considera essa atividade a mais importante da sua vida. “O que me enche de orgulho e estímulo para ser melhor a cada dia, é ser mãe. Tenho o privilégio de ter três filhos e ainda de ter sido presenteadada com mais um do coração. Minhas quatro riquezas são meu maior orgulho”, enfatiza.

# A cana transforma vidas em Nova Alvorada do Sul

TERCEIRO MAIOR PRODUTOR DE CANA-DE-AÇÚCAR DO PAÍS, O MUNICÍPIO SUL-MATO-GROSSENSE TEVE SUA ECONOMIA ALAVANCADA APÓS A INAUGURAÇÃO, EM 2009, DA USINA SANTA LUZIA, DA ATVOS



BANCO DE DADOS INTERNET

***Nova Alvorada do Sul já é a terceira maior produtora de cana-de-açúcar do país***

*Leonardo Ruiz*

**D**urante muito tempo, o município sul-mato-grosense de Nova Alvorada do Sul foi conhecido como "Entroncamento", uma zona de junção ou bifurcação de diversos caminhos ou estradas. O apelido veio pelo fato de a cidade estar localizada num ponto de encon-

tro entre a BR 267 e a BR 163, rodovias que interligam a capital, Campo Grande, região da Grande Dourados e do Pantanal, países do Mercosul aos estados fronteiriços do Mato Grosso do Sul.

Em outubro de 2009, o setor sucroenergético entrou definitivamente para a





**Com capacidade para moer 6 milhões de toneladas de cana por safra, usina Santa Luzia mexeu com a economia do município sul mato-grossense**

história da cidade e mudou para sempre esse cenário. Naquele ano, a Atvos inaugurava sua maior unidade, com capacidade de processamento de seis milhões de toneladas por safra. Hoje, o entroncamento ainda existe, mas se tornou uma mera peculiaridade do município. Agora, Nova Alvorada do Sul, com seus 20 mil habitantes, é conhecida por outra característica: a de ser a terceira maior produtora canavieira do país, perdendo apenas para as cidades de Rio Brillante,MS e Morro Agudo,SP.

A chegada da Santa Luzia - única unidade agroindustrial do Polo Santa Luzia, da Atvos - transformou a economia do município, que registra, desde de 2009,

um desenvolvimento acima da média nacional. De 2009 a 2012, o número de empregos formais na cidade passou de 3.634 para 4.985, um aumento de 37,17%. A arrecadação com o Imposto Sobre Serviços (ISS) cresceu 45,6% no mesmo período, saindo de R\$ 4 milhões para R\$ 5,824 milhões por ano. Já o Produto Interno Bruto (PIB) registrou um aumento ainda maior - 116,79% -, passando de R\$ 239,1 milhões para R\$ 518,361 milhões por ano.

### **Protagonista do processo de transformação**

Moradora de Nova Alvorada do Sul há mais de 20 anos, Rubian Zillmer viu de

perto essa transformação. “A mudança foi visível. No comércio, por exemplo, eram lojas pequenas, com tímidas fachadas. Hoje, já temos grandes magazines e redes de móveis, além de diversos supermercados. A saúde pública também mudou para melhor. Dependíamos de um hospital municipal, enquanto que, agora, existem várias clínicas médicas atuando localmente.”

Ela conta, também, que o aumento na renda per capita da cidade pôde ser facilmente notada. “Por possuírem melhores remunerações, as pessoas agora têm investido mais em seus imóveis. O padrão das casas locais é outro.”

Mas Rubian não foi apenas uma expectadora no processo de transformação de Nova Alvorada do Sul, foi uma das protagonistas. Em 2007, deixou seu cargo na área de desenvolvimento de pessoas de

uma grande companhia alimentícia para trabalhar na usina Santa Luzia, ainda em processo de construção. “O sucoenergético era um setor em expansão no Mato Grosso do Sul naquela época. Notei que a Atvos tinha uma visão diferente do negócio. Vi ali uma oportunidade de participar de um projeto diferenciado no que tange a gestão de pessoas.”

Antes da chegada da Atvos, Nova Alvorada do Sul já contava com uma usina de cana-de-açúcar, porém, bem pequena e que não absorvia uma alta quantidade de pessoas do município. Além disso, era uma unidade cujos processos de plantio e colheita eram todos manuais. “Chegar com uma visão mecanizada e ter que formar profissionais do zero foi um desafio”, conta Rubian, atual coordenadora de pessoas e organização do Polo Santa Luzia.

Segundo ela, a maioria dos colaboradores contratados para trabalhar na usina eram pessoas que nunca haviam pisado em uma unidade agroindustrial. “Eram atendentes de lojas, garçons e empacotadores de supermercados. Mas não vimos como problema. Demos oportunidades para todos.”

Rubian explica que, na época, foi montado um amplo programa de capacitação e, aos poucos, tudo foi acontecendo. “É muito gratificante olhar para trás e enxergar as mudanças feitas pela Atvos na cidade e, especialmente, na vida de seus moradores.”



DIVULGAÇÃO ATVOS

**Atual coordenadora de pessoas e organização no Polo Santa Luzia, Rubian Zilmer acompanhou de perto o processo de transformação de Nova Alvorada do Sul**



DIVULGAÇÃO ATVOS

**Quando a Atvos chegou, Lídia Cabreira era garçonete num restaurante local. Após passar por várias funções, hoje ela é multiplicadora de treinamento na unidade**

### **“Trabalhar na usina foi um divisor de águas na minha vida”**

Uma das vidas transformadas pela Atvos após chegar ao município de Nova Alvorada do Sul foi a de Lídia Cabreira Toledo. Em 2008, época em que trabalhava como garçonete num restaurante local, notou uma movimentação maior de pessoas na hora do almoço, todos trajando um uniforme que nunca havia visto por ali.

Pouco tempo depois, ficou sabendo que aquela mesma empresa estava procurando por novos funcionários. Mesmo sem expectativas de ser contratada, mandou seu currículo. Pouco tempo depois, deixou o avental de lado para trabalhar no plantio de cana-de-açúcar na nova usina. “Nunca havia tido contato com o meio rural. Sempre trabalhei na cidade. Foi uma mudança

e tanto na minha vida.”

Por nove meses, atuou dosando a quantidade de toletes que caía no sulco de plantio. Mas Lídia tinha planos mais altos. Tirou habilitação e deu início ao seu plano de carreira na empresa. A partir dali, começou a galgar novos degraus. Foi motorista de trator em preparo de solo, depois puxou transbordo e, por fim, virou operadora de colhedora.

Devido ao excelente trabalho, Lídia foi escolhida para liderar uma frente de colheita, composta por cinco colhedoras, 10 tratores e três caminhões. Mas não ficou naquela posição por muito tempo. Foi promovida para assistente do supervisor e passou a auxiliar, não apenas uma, mas três frentes de colheita.

Hoje, Lídia atua como multiplicadora de treinamento. Suas funções incluem dar treinamento teórico para toda a área agrícola da empresa – nos quesitos de segurança, aumento de produtividade e acompanhamento da evolução desse trabalho no campo.

Ela conta que parou de estudar em 2006, quando completou o ensino médio. “Depois que entrei na Atvos, percebi a importância do estudo.” Por conta disso, em 2014, Lídia voltou as salas de aulas. Iniciou uma faculdade de contabilidade e, recentemente, um curso on-line de máquinas agrícolas. “Não pretendo parar de estudar. Quero continuar estudando e crescendo cada vez mais dentro da empresa.”

# Renovamos nossa marca. Renovamos nossa energia. Renovamos nosso compromisso.

A partir de hoje, a Odebrecht Agroindustrial passa a se chamar **Atvos**. Mas o que isso significa? Na prática, é muito mais do que uma nova marca. É um jeito mais sustentável e renovável de pensar o amanhã de todos.

Nosso amanhã começou,  
agora somos **Atvos**.



[atvos.com](http://atvos.com)

 /somosatvos

 @somosatvos

 Atvos

Quando questionada sobre a importância que a Atvos teve em sua vida, Lídia é enfática. “Foi um divisor de águas. Tudo

mudou. Me sinto mais valorizada, não apenas profissionalmente, mas pessoalmente também. Hoje, sou outra pessoa.”

## As mulheres já somam 15% da força de trabalho da Atvos

Texto: Leonardo Ruiz

Fotos: Divulgação Atvos

**A** Atvos fomenta a presença feminina em todas suas áreas operacionais. Nos seis polos produtivos da empresa - localizados nos estados de São Paulo, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul e Goiás – elas somam mais de 1600 mulheres, o que representa 15% do total de colaboradores.

As três áreas em que há maior concentração percentual de mulheres são as

áreas administrativas (47%), SSMA – Saúde, Segurança e Meio Ambiente (44%) e a área de planejamento e qualidade agrícola (31%). Em números absolutos, o destaque é a área agrícola, que concentra 704 mulheres. Do total de líderes, 7,3% são mulheres. No entanto, nos níveis de coordenação, gerência e diretoria, este percentual atinge 15%.

Em percentual, a manutenção agrícola é a área com a menor presença feminina. Porém, segundo a responsável por Pessoas & Organização, Karina Fonseca, a



**Ao todo, 1600 mulheres atuam nas nove unidades da Atvos**

Atvos está trabalhando para mudar este cenário. “A empresa trabalha diariamente para aumentar o número de mulheres nas mais diversas equipes e investe em programas institucionais de capacitação e relacionamento com a comunidade, como o Acreditar e o Acreditar Jr., que reforçam este compromisso”, diz.

E a iniciativa tem surtido efeitos positivos. Cursos de mecânico de manutenção de máquinas agrícolas, operador de máquinas agrícolas e operador de manutenção eletromecânica têm tido presença equilibrada de homens e mulheres. “Estamos atentos à presença crescente da mulher em busca de profissionalização e desafios no mercado de trabalho. Promovemos o diálogo aberto com este público a fim de garantir seus direitos, e também, oportunidades de inserção e crescimento no nosso setor”, ressalta Karina.

Como parte de seu compromisso com o desenvolvimento das cidades em que atua, a Atvos apoia ações de empoderamento feminino local. “Potencializamos iniciativas locais e que, muitas vezes, têm como liderança a presença feminina. No Polo Araguaia, por exemplo, a Cooperativa Mista de Agricultores de Mineiros e Região (Coopermin), em Mineiros, GO, é presidida por uma mulher que comanda mais de 60 cooperados e que, atualmente, fornece insumos agrícolas para todas as escolas da rede municipal da região. Temos orgulho de incentivar e promover iniciati-



**Karina Fonseca: “Promovemos o diálogo aberto com o público feminino a fim de garantir seus direitos, e também, oportunidades de inserção e crescimento no nosso setor”**

vas como esta que inserem e valorizam a presença feminina na sociedade.”

Por meio de seu programa de investimento socioambiental - Energia Social -, a empresa investiu na criação da Casa AMAS, em Mirante do Paranapanema, SP, que estimula a inserção de mulheres de 18 a 65 anos em atividades produtivas. A iniciativa promove a integração social e a geração de renda de 40 famílias da região e proporciona um espaço de apoio à saúde, ao lazer, à qualificação profissional e às atividades físicas, além de incentivar a geração de renda com a venda de alimentos regionais típicos, produzidos a partir dos produtos cultivados no próprio assentamento.



# VII Encontro Cana Substantivo Feminino

22 DE MARÇO DE 2018, NO CENTRO DE CANA DO IAC, RIBEIRÃO PRETO

## PROGRAMAÇÃO

### DAS 8H ÀS 9H00 - RETIRADA DO MATERIAL

#### PAINEL 1

9H00 ÀS 10H40

#### INOVAÇÃO É COM AS MULHERES

Profissionais e pesquisadoras ligadas ao setor sucroenergético falam sobre práticas e inovações tecnológicas que contribuem para a sustentabilidade da atividade

#### DEBATEDORAS:

**Cássia Aparecida Negri**, Produtora de Rural e Coordenadora de Produção na EngClarian, Sertãozinho, SP - Confirmada

**Daniela Bento Gomes**, Supervisora Agrícola da Usina Santo Antonio, Sertãozinho, SP - Confirmada

**Patrícia Rezende Fontoura**, Gerente de Planejamento e Desenvolvimento Agrícola na Cofco International - Confirmada

**Raphaella Gomes**, Diretora da Raízen Ventures - Confirmada

**Sandra Silva**, Coordenadora de Irrigação da Coruripe - Matriz, Alagoas - Confirmada

**Vanessa Prezotto Silveira**, Gerente Ambiental Corporativa da Tereos - Confirmada

**Vivian Oliveira Cunha**, Coordenadora de Planejamento e Desenvolvimento Agrícola do Polo Minas Gerais da Usina Coruripe (unidades Carneirinho, Limeira D'Oeste, Iturama e Campo Florido) - Confirmada

### 10H40 ÀS 11H00 - CAFÉ

11H00 ÀS 12H40

#### AS MULHERES PARTICIPAM DO NEGÓCIO



Ações e projetos que estimulam e qualificam herdeiras a integrarem ou até assumirem a gestão do negócio. E a experiência de quem já vive essa realidade

### **DEBATEDORAS:**

**Aline Silva**, Gerente de Projetos Cana-de-Açúcar da Solidaridad - Confirmada

**Ana Paula Malvestio**, Sócia e Líder de Diversidade na PwC - Confirmada

**Andréa Sanches Fernandes**, Diretora de Operações Corporativa na Cerradinho Par e membro do Conselho de Administração da Cerradinho Par, Cerradinho Bio e da Viiv Empreendimentos Imobiliários

**Cristiane Regina de Simone**, Gerente de Projetos e Sustentabilidade da Associação dos Plantadores de Cana de Guariba, Socicana - Confirmada

**Maria Christina Pacheco**, Produtora rural, presidente da Associação do Fornecedores de Cana de Capivari, Assocap, diretora da Orplana e do Consecana - Confirmada

**Sarita Junqueira Rodas**, a primeira mulher eleita para o Conselho Deliberativo do Fundecitrus e presidente do Conselho do Grupo Junqueira Rodas - Confirmada

**Tuca Dias**, Produtora de café de qualidade e cana-de-açúcar, Fazenda Santa Alina, São Sebastião da Gramma, SP - Confirmada

### **12H40 ÀS 13H10**

#### **MENSAGEM – O TRABALHO DO HOSPITAL DE AMOR NO CONTROLE DE CÂNCER E O PROJETO “O AGRO CONTRA O CÂNCER”**

**Dra. Silvia de Souza Sabino**, Coordenadora do Núcleo de Aperfeiçoamento em Mammografia do Hospital de Amor (ex-Hospital do Câncer de Barretos), e **Rubens Prata Carvalho (Rubikinho)** que falará sobre projeto “O Agro contra o Câncer”, que busca atrair incentivos de empresas do agronegócio para que o hospital continue a atender milhares de pessoas. E como as mulheres da cana e do agro podem contribuir para que incremente o projeto. E Riolando Ribeiro Netto, superintendente comercial da Comerc, que falará sobre o Projeto Energia do Bem

### **13H10 ÀS 14 H00 - BRUNCH**

### **14H00 ÀS 15H30**

#### **A CANA TRANSFORMA VIDAS**

O depoimento de mulheres que atuam no setor sucroenergético e desenvolvem ações e projetos que transformam para melhor a vida de muitos. E o depoimento de mulheres em que o setor transformou suas vidas

**Dorothea Soule**, Diretora Comercial da Biosev - Confirmada





**Lídia Cabreira Toledo**, Multiplicadora de Treinamento da Atvos - Polo Santa Luzia, MS - Confirmada

**Lucia Teles**, Gerente Responsabilidade Social da Raízen - Confirmada

**Rosmarli Guerra**, Supervisora de Eventos e Comunicação da Usina Estiva. Novo Horizonte, SP - Confirmada

**Rosana Zumstein**, Diretora Administrativa e Financeira da Telog /TransEspecialista e Diretora-Financeira do Centro Nacional das Indústrias do Setor Sucroenergético e Biocombustíveis (CEISE-Br) - Confirmada

**Rubian Zillmer**, Coordenadora de Pessoas e Organização da Atvos - Polo Santa Luzia, MS - Confirmada

**Vanilza Gonçalves Barbosa Gomes**, Motorista de Rodotrem na Biosev, Unidade Santa Eliza, Sertãozinho, SP - Confirmada

### 15H30 ÀS 16H30

#### BATE-PAPO

Expectativas para o setor sucroenergético em 2018 - principalmente explicando ao público o que é o RenovaBio, sua importância para o setor e para o Brasil e os próximos passos para a sua implementação.

**Elizabeth Farina**, Presidente-Executiva da União da Indústria de Cana-de-Açúcar (UNICA) - Confirmada

**Plínio Nastari**, Presidente da Datagro Consultoria - Confirmado

**Pedro Mizutani**, Presidente do Conselho da União da Indústria de Cana-de-Açúcar (UNICA) e vice-presidente de Relações Externas e Estratégia da Raízen - Confirmado

Agradecimento aos representantes do setor que se empenharam para a criação e aprovação do RenovaBio

### 16H30 ÀS 16H50

#### MOMENTO COACHING

**Sandra Schiavetto**, Pedagoga, Psicopedagoga, Master Coach, diretora da Multi Training-Gestão de vida e profissional - Confirmada

### 16H50

Show com Pedro Mizutani - vice-presidente de Relações Externas e Estratégia da Raízen - Grupo Todos Nós

#### ENCERRAMENTO

Sorteio de prêmios e coquetel de Confraternização



# VII ENCONTRO CANA SUBSTANTIVO FEMININO

## Obrigada a todos os apoiadores!

### Realização



Paiva & Baldin  
EDITORA

### Apoio cultural

