

CanaOnline

Março • 2017 • Nº 40



***Elas são poucas,
mas fazem a diferença!***

As mulheres ocupam menos de 15% dos empregos da agroindústria canavieira. A quantidade é pequena, mas sobra qualidade

Sicoob, a primeira instituição financeira cooperativa presente em todos os estados brasileiros.



*Sicoob,
agora em todos
os estados Brasileiros.*

PARA VOCÊ, SUA EMPRESA E O AGRONEGÓCIO.

O Sicoob disponibiliza a você produtos e serviços diferenciados, por meio de um atendimento próximo e especial, que só as cooperativas de crédito oferecem. Confira:



Para o dia-a-dia

- Capital de giro
- Desconto de títulos
- Antecipação de recebíveis
- Conta garantida



Para investir

- Crédito consignado
- Crédito empresarial
- Crédito rural
- Financiamento



Para planejar

- Previdência
- Consórcios
- Poupança
- RDC



Para facilitar

- Internet banking
- Cartão de crédito
- Débito automático
- Maquininha de cartão

O agronegócio precisa do toque feminino



Não há números exatos sobre a quantidade de mulheres que atuam no principal segmento econômico do Brasil, o agronegócio. No entanto, de acordo com especialistas, o protagonismo do Brasil na produção de alimentos, tendo se tornando inclusive referência mundial, certamente não teria alcançado resultados tão relevantes sem o conhecimento, a capacidade, a competência e a forma como a mulher se insere na organização do processo produtivo da agricultura familiar.

Nos últimos anos, foi possível observar como a participação das mulheres tem contribuído para o desenvolvimento e a inovação da vida no meio rural. As mulheres atuam no plantio, na colheita, no beneficiamento, na comercialização, são extensionistas rurais e contribuem na qualificação da produção com assistência técnica especializada, lideram associações e cooperativas, são empreendedoras, administradoras, assumindo um importante papel no processo produtivo, além de contribuir efetivamente para construir caminhos para superação das situações de desigualdade.

Historicamente, as mulheres sempre tiveram papel destacado no desenvolvimento

da agricultura, sendo as principais responsáveis pela garantia da segurança alimentar e nutricional das famílias. Mas, hoje, percebe-se que estão se organizando melhor, estão mais conscientes do seu papel e fazendo valer seus direitos e o reconhecimento do trabalho que desenvolvem.

Mesmo assim, a presença feminina no agronegócio, na agroindústria canavieira, ainda é muito tímida, principalmente nas posições de liderança. Mas isso precisa mudar. Neste novo cenário, onde a sustentabilidade passou a fazer diferença no mercado, o toque feminino tornou-se essencial, pode ser a diferença entre se manter na atividade ou fechar as portas.



Luciana Paiva
luciana@canaonline.com.br



CAPA

***Elas são poucas,
mas fazem a diferença!***



Pesquisa & Desenvolvimento

- Do chão batido a um dos maiores laboratórios em cana do Brasil
- O futuro da cana está nas mãos delas



Tendências

- Seguro rural: custo ou investimento?

Economia

- O lado feminino que leva ao sucesso

Capa

- As mulheres conquistam cada vez mais espaço na Biosev
- Jalles Machado conta com a eficiência feminina para melhorar o desempenho
- As mulheres conquistam terreno na São Martinho
- Mulheres dão um show na Odebrecht Agroindustrial



- Elas são pau para toda obra!
- Mais mulheres no universo dos produtores de cana

Coluna CBCA

- Perdas industriais aumentam ao longo das últimas safras no Centro-Sul

Tecnologia Industrial

- Os quatro pilares da fermentação inovativa
- Elas dominam a química!

Sustentabilidade

- Fazer diferente!

Comunicação

- Comunicação é com elas!

A Viajante da Cana

- Índia – Alexandre “o grande”, a cana e o “golden hair”

CanaOnline

Editora:

Luciana Paiva
luciana@canaonline.com.br

Redação:

Adair Sobczack
Jornalista
adair@canaonline.com.br

Leonardo Ruiz
Jornalista
leonardo@canaonline.com.br

Marketing

Regina Baldin

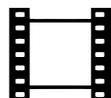
Comercial

comercial@canaonline.com.br

Editor gráfico

Thiago Gallo

Aproveite melhor sua navegação clicando em:



Vídeo



Fotos



Áudio



Link

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

CanaOnline é uma publicação digital da Paiva & Baldin Editora


Paiva & Baldin
EDITORA



Processo de implantação de um laboratório de biotecnologia no Centro de Cana do IAC de Ribeirão Preto teve desafios e inúmeras reviravoltas

Do chão batido a um dos maiores laboratórios em cana do Brasil

DUAS PESQUISADORAS CONSTRUÍRAM UMA DAS MAIORES INFRAESTRUTURAS EM BIOTECNOLOGIA DE CANA DO PAÍS, ONDE SÃO REALIZADAS PESQUISAS QUE GARANTIRÃO GRANDES AVANÇOS TECNOLÓGICOS PARA O SETOR, COMO A CANA TRANSGÊNICA

Texto e fotos: Leonardo Ruiz

Quem visita o Centro de Cana do Instituto Agrônomo (IAC), localizado às margens da Rodovia Antônio Duarte Nogueira, no km 321, em Ribeirão Preto, SP, e dá uma passadinha no laboratório de biotecnologia da instituição se assombra com uma estrutura

de ponta, que não deve nada aos grandes centros de pesquisa norte-americanos.

O laboratório, inaugurado em 2010, ocupa um espaço de mais de 800 m² e abriga as áreas de transgenia, marcadores de DNA, diagnóstico molecular e expressão gênica, além de uma biofábrica. Tam-

Com mais de 800m², tecnologia do laboratório de biotecnologia do Centro de Cana do IAC é extremamente sofisticada



bém possui a primeira câmara de foto período do Brasil, que permite reproduzir as condições ideais de temperatura e luz para floração da cana-de-açúcar.

Lá dentro, um grupo de pesquisadores trabalha incansavelmente buscando tornar a cana uma cultura mais produtiva e rentável. Hoje, algumas das principais pesquisas do Instituto são conduzidas ali, entre elas, a cana transgênica, uma aposta para o futuro do setor.

Porém, com tamanha sofisticação, fica difícil imaginar que, há apenas oito anos, o local não tinha a mínima estrutura para sediar um centro de pesquisa. Quando as pesquisadoras Silvana Creste Souza

e Luciana Rossini toparam o desafio e se mudaram para o interior paulista, o local era bastante rudimentar. Hoje, o cenário é outro, e o laboratório, outrora pequeno e limitado, já é um dos maiores e mais bem equipados centros de pesquisa em cana-de-açúcar do mundo.

No meio do mato, sem asfalto e com energia elétrica precária

Em 2004, o IAC realizou um concurso público para novos pesquisadores interessados em trabalhar com cana-de-açúcar.

Silvana Creste e Luciana Rossini estiveram entre as profissionais contratadas. A primeira foi direcionada para trabalhar em Campinas, enquanto a outra acabou sendo,



Silvana é vice-diretora do Centro de Cana e responsável pelas pesquisas com cana transgênica e produção de mudas por meristema



Mulheres reinam no laboratório de biotecnologia do Centro de Cana do IAC. São 33 mulheres e apenas sete homens

posteriormente, designada para Ribeirão Preto, devido a maior proximidade com sua família.

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

Foi aí que as pesquisadoras pensaram em utilizar o know-how obtido nas faculdades de engenharia agrônômica para escrever dois projetos no segmento canavieiro e enviá-los para a Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP). O de Silvana era na área de caracterização de germoplasma, e o de Luciana, mapeamento genético. “Combinamos da seguinte forma. O que uma ia

pedir, a outra não pedia, já que o objetivo era que ambas as propostas fossem aceitas”, explica Silvana.

Em dezembro de 2005 veio a resposta da Fundação afirmando que ambos os projetos haviam sido aceitos, o que determinou a mudança das pesquisadoras para o interior de São Paulo, mais especificamente para o município de Ribeirão Preto, a fim de iniciar os trabalhos. “Quando chegamos no Centro de Cana, foi um susto, pois não havia nada no local. Era no meio do mato, sem asfalto e com uma energia elétrica muito precária”, afirma Silvana.

Ela conta que a principal preocupação na época foi a de onde iriam alocar os equipamentos. “Foi necessário iniciar uma reforma no prédio principal, onde conseguimos, depois de oito meses, mon-

Para Silvana, o meristema, se feito de acordo com os métodos desenvolvidos pelo IAC de checagem de limpeza e de identidade genética, é a única tecnologia que permite produzir uma planta zerada de doenças sistêmicas

tar uma pequeno laboratório e começar a trabalhar.”

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

Para este ano, a expectativa atual é que sejam produzidas um milhão de plântulas de meristema. Porém, a capacidade instalada é de cinco milhões

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

Produção de mudas por meristema com checagem de limpeza e identidade genética é só no IAC

Com uma estrutura renovada, Silvana Creste começou a realizar análises de

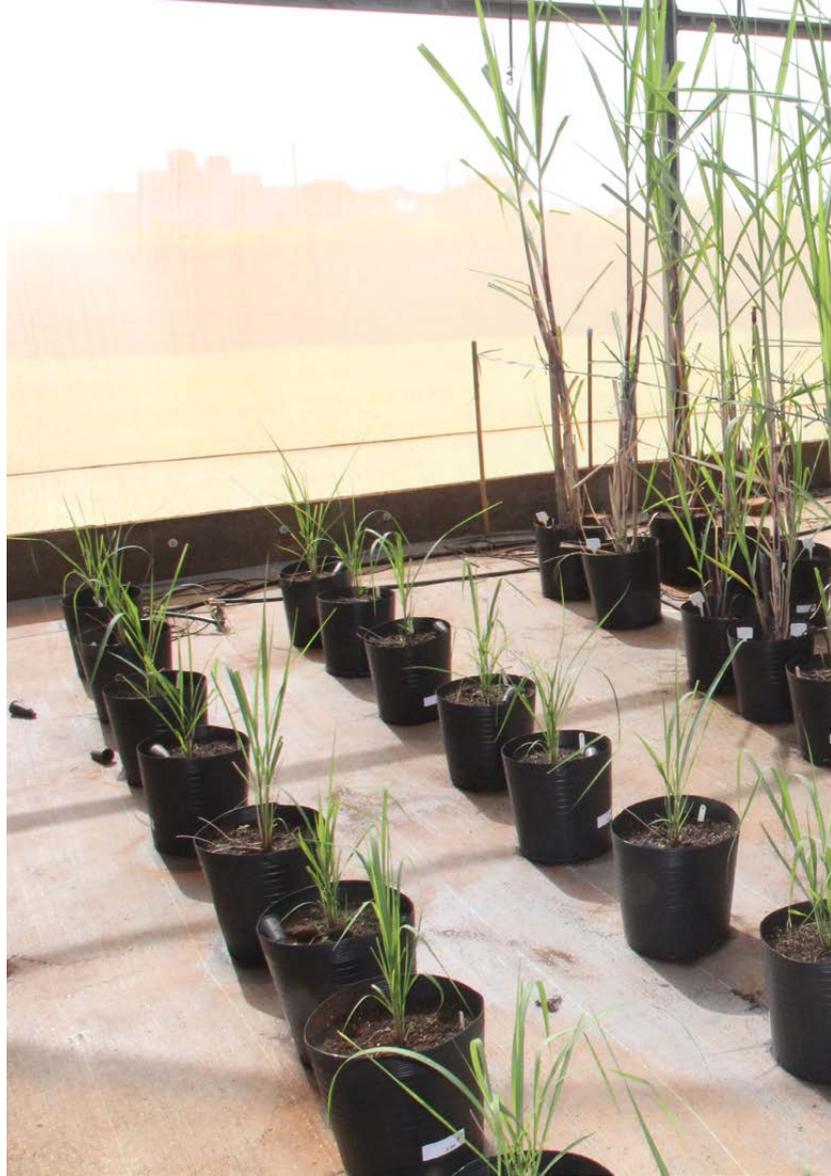


diagnóstico a fim de verificar a qualidade fitossanitária de mudas, em que analisava duas bactérias sistêmicas que são disseminadas a partir da muda infectada ou instrumentos de corte. “Nessa época, percebi que o material de meristema comprado de algumas biofábricas não tinha qualidade fitossanitária.”

O fato acabou incentivando a pesquisadora a iniciar uma pesquisa nessa área, que permitiria a multiplicação rápida da cana-de-açúcar em laboratório, mas com alta qualidade genética e fitossanitária. “Embora eu contasse com um grande laboratório, ainda carecia de certos equipamentos para dar continuidade a esse projeto específico.”

Para solucionar o problema, a pesquisadora se empenhou, novamente, em redigir uma proposta, desta vez em parceria com a Odebrecht Agroindustrial, que abordasse o estabelecimento em larga escala desse projeto, não mais em pesquisa, mas com foco na produção. “A aprovação veio e, junto dela, um valor de um milhão e meio de reais. Logo depois, o governo do Estado de São Paulo também acreditou na tecnologia e, uma vez que já tínhamos recurso aprovado para os equipamentos, nos deu a infraestrutura. Foi quando criamos nossa biofábrica, hoje uma das maiores do mundo”, afirma Silvana.

No entanto, uma reviravolta acabou por atrapalhar os sonhos da pesquisadora. Por falta de uma lei de propriedade inte-



lectual, que previsse a partição dos royalties caso o projeto gerasse algum produto tecnológico, como gerou, aquele um milhão e meio de reais foi perdido. “Foi então que fiquei com a estrutura, mas sem dinheiro para tocá-la. Dessa forma, iniciiei um trabalho para atrair multinacionais para fazer com que as coisas acontecessem. E, felizmente, elas aconteceram.”

Hoje, a tecnologia de multiplicação rápida de cana em laboratório do IAC é uma das principais contribuições do Instituto para o setor canavieiro nacional. “Essa tecnologia, chamada de produção de mudas por meristema, permite produzir, em local fechado e em apenas seis me-

Atualmente, a pesquisa com transgenia do IAC se encontra em processo de laboratório, sendo que os testes de campo deverão começar dentro de dois anos



ses, uma grande quantidade de plântulas, livre de doenças e com identidade genética”, conta Silvana.

Ela explica que o meristema é um grupo de células caracterizadas pela capacidade totipotente das células vegetais, capazes de regenerar uma planta completa em condições adequadas. “Essa região é pouco vascularizada e com alta concentração de hormônios. Dessa forma, sabemos que ali, vírus e bactérias possuem pouca chance de transitar.”

Segundo a pesquisadora, a produção de plântulas em biofábrica já existe desde a década de 1970. Porém, o diferencial do IAC está na origem e rastrea-

bilidade, já que o Instituto é o único no mundo que utiliza um método de checagem da limpeza e da identidade genética do material.

“Fazer meristema, por si só, não garante um material limpo. Ele exige métodos baseados em biologia molecular para checagem da limpeza, sendo que os processos são os mesmos utilizados na detecção de HIV ou tuberculose, ou seja, são métodos altamente sofisticados. Além disso, ele requer uma infraestrutura de ponta, além de mão de obra especializada”, resalta Silvana.

Uma vez que o material esteja estabelecido e checado para todas as doenças que são sistêmicas em cana-de-açúcar, ocorre a confirmação da identidade genética por meio do fingerprint do material, que seria como uma impressão digital do mesmo. “É apenas quando finalizamos todo esse processo que entramos na produção em escala. O potencial é que, a partir de uma gema, seja possível produzir 300 mil plântulas em seis meses”, relata a pesquisadora.

Após a produção, essas plântulas são entregues para o produtor/usina a fim de que sejam estabelecidos viveiros de alta qualidade. “O meristema, se feito de acor-

do com os métodos de checagem que nós desenvolvemos, é a única tecnologia que permite produzir uma planta zerada de doenças sistêmicas”, afirma Silvana.

Para este ano, a expectativa é que sejam produzidas um milhão de plântulas.

tresse hídrico? O que foi rejeitado num primeiro momento pela FAPESP, mas que depois foi aprovado pelo CNPq? Pois bem, ele foi o início de uma série de estudos que, no fim, culminariam nas pesquisas com cana transgênica, um dos principais



Pesquisas do IAC buscam criar dois tipos de cana transgênica: uma resistente a seca e outra voltada a produção de etanol celulósico

Porém, a capacidade instalada é de cinco milhões.

“A cana transgênica será o futuro do setor”

Lembra daquele projeto que abordava a tolerância da cana-de-açúcar ao es-

trabalhos do laboratório de biotecnologia do IAC, atualmente.

A pesquisadora Silvana Creste explica que o IAC é pioneiro em produção de cana-de-açúcar no Cerrado, sendo que o projeto citado anteriormente tinha como desafio solucionar os problemas com a

seca naquela região e entender porque existem variedades que têm mais resistência ao déficit hídrico e outras não. “Em cima disso, acabamos criando uma linha de pesquisa em que foram identificados uma série de genes que estão envolvidos com performance na seca.”

Atualmente, o IAC já possui vários genes candidatos que estão sendo colocados em cana, sendo que os resultados iniciais mostram uma melhor performance quando a planta é desafiada por estresse hídrico. “Além disso, estamos trabalhando, ainda, na identificação de genes para produção de uma cana transgênica voltada a produção de etanol celulósico. Essas plantas deverão contar com uma melhor sacarinação na indústria, pois, ao modificarmos a composição da fibra, ela será mais facilmente degradada.”

Atualmente, a pesquisa se encontra em processo de laboratório, sendo que os testes de campo deverão começar dentro de dois anos. “A cana, diferente da soja, do milho e do algodão, possui um genoma muito complexo, o que torna bastante desafiador sua transformação.”

A pesquisadora do IAC acredita que a cana transgênica seja sim o futuro do setor, porém, não dentro das tecnologias disponíveis atualmente. “Enquanto isso não acontecer, temo que a cana continuará fadada ao atraso tecnológico quando comparada à outras culturas”, finaliza Silvana.

Marcadores moleculares

Ainda enquanto cursava agronomia na Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (UNESP), de Jaboticabal, SP, Luciana Rossini já se interessava pela área da pesquisa. Tanto que seu Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) abordou a identificação varietal usando ferramentas moleculares. Quando terminou a graduação, realizou seu mestrado e doutorado em genética e melhoramento.

Seu pós-doutorado foi feito na Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), em conjunto com a equipe do Centro de Tecnologia Canavieira (CTC). Tratava-se de um projeto de inovação tecnológica da FAPESP. Foi nessa época que Luciana começou a trabalhar com biologia molecular em cana. “Fiquei três anos naquele projeto. Quando estava perto do fim, surgiu o concurso público do IAC, com vagas para trabalhar com melhoramento da cana. Presentei, passei e mudei para Ribeirão Preto.” O resto da história vocês já conhecem.

Hoje, Luciana coordena o trabalho com marcadores moleculares no Programa de Melhoramento de Cana-de-Açúcar no Centro de Cana-IAC. Através dos marcadores moleculares, é possível estudar a variabilidade das plantas de cana-de-açúcar a nível das moléculas do DNA. Segundo ela, esse programa possui duas vertentes principais.

A primeira é a aplicação desses marcadores no Programa Cana do IAC, a fim de checar a identidade genética dos mate-



Luciana Rossini comanda, atualmente, o trabalho com marcadores moleculares no Centro de Cana do IAC

riais ou fingerprint. A vantagem desse processo é a de distinguir uma cana de outra, mesmo que suas características externas ainda não tenham aflorado. "Outra utilização dentro desta mesma vertente é na gestão do nosso banco de germoplasma, composto por clones elites do Programa, variedades comerciais e materiais ancestrais da cana atual. Dessa forma, usamos esses marcadores para fazer um estudo de como está organizado a variabilidade genética desse banco, e também se existem materiais com nomes diferentes, mas que são iguais, o que ocorre muito. Portanto, toda vez que chega um material novo, nós fazemos o fingerprint a fim de verificar se esse acesso já não existe, ou não, em nosso banco."

Já a segunda vertente é voltada a pesquisa com aplicação a longo prazo. Trata-se na utilização dos marcadores moleculares como ferramenta de seleção, em que eles são usados para identificar a região do genoma que controla o açúcar, a fibra, o florescimento e outras características da cana. "Imagina que preciso selecionar uma planta com resistência a determinada doença. Pelos métodos convencionais, tenho que inocular o patógeno na planta para obter a resposta, ou seja, saber se é resistente ou suscetível."

Simplificando, o marcador funciona como os testes realizados por mulheres a fim de diagnosticar um possível gene causador do câncer, antes mesmo que a doença se manifeste.

Ajudamos produzir a **energia** que move o seu dia

A experiência é uma das características mais marcantes da DMB. Afinal, **são mais de 50 anos de desenvolvimento** constante que a tornaram uma empresa dinâmica e que investe na **qualidade** de seus equipamentos e serviços.

Exemplo disso é a **Plantadora de Cana Automatizada**, que inúmeras usinas e produtores já comprovaram um plantio mais uniforme, sem falhas e com grande redução no consumo de mudas. Assim como os **Adbadores de Discos**, que aplicam os fertilizantes da forma mais correta e os **Aplicadores de Inseticidas em Soqueiras**, que proporcionam o melhor controle das principais pragas da cana.

Acesse nosso site e conheça todos os produtos que podem contribuir para o aumento da sua lucratividade.

PLANTADORA DE CANA PICADA

PCP 6000
AUTOMATIZADA



ADUBADOR DE DISCOS 1250 H



APLICADOR DE INSETICIDAS EM SOQUEIRAS



Av. Marginal Francisco Vieira Caleiro, 700
Bairro Industrial - Sertãozinho/SP
Fone: +55 16 3946-1800
Fax: +55 16 3946-1809
e-mail: dmb@dmb.com.br



www.dmb.com.br



A marca da cana

O futuro da cana está nas mãos delas

SEMENTES DE CANA, VIABILIDADE ECONÔMICA DO ETANOL 2 G, MANEJO INTEGRADO DE PRAGAS E NEMATÓIDES, SÃO APENAS ALGUMAS DAS PESQUISAS LIDERADAS POR MULHERES NO SETOR CANAVIEIRO



ARQUIVO CANAONLINE

Sementes prometem revolucionar o plantio comercial de cana

Leonardo Ruiz

Costuma-se dizer que o plantio de cana-de-açúcar é feito quase que da mesma forma desde a época do descobrimento do Brasil, quando as primeiras mudas chegaram pelas mãos de Martin Afonso de Souza. E a afirmação não está tão equivocada, já que ainda hoje é comum encher o sulco de plantio com toneladas e mais toneladas de toletes. A novidade foi a introdução do plantio meca-

nizado, mas que acabou aumentando o consumo de mudas.

Porém, um projeto do Centro de Tecnologia Canavieira (CTC) visa mudar esse cenário. Trata-se das sementes artificiais de cana (célula de cana clonada), cuja principal vantagem será a redução da quantidade de cana utilizada no plantio. Com esta tecnologia, o número cai de cerca de 20 ton/ha, valor atual para operações me-

canizadas, para insignificantes 300 quilos.

A frente desta pesquisa bilionária está Danila Passarin, líder de Pesquisa e Desenvolvimento do CTC. “Nosso objetivo é desenvolver um novo sistema de plantio de cana-de-açúcar para substituir o atual, o qual é muito ineficiente.” Segundo ela, esta tecnologia trará muitos benefícios aos produtores, por meio da garantia genética, fitossanidade, maior vigor e simplicidade de plantio que irão “refletir positivamente na produtividade”.

Essas sementes irão demandar algumas mudanças por parte das usinas e fornecedores, principalmente no preparo de solo e no plantio, que será realizado com uma plantadora menor que a utilizada atualmente. O projeto ainda está em fase de desenvolvimento do produto, o qual será avaliado quanto ao seu desempenho a campo. A previsão inicial para o lançamento é no decorrer da safra 2018/19.

Avaliação da cadeia da cana-de-açúcar

Foi durante a graduação em engenharia química que Tássia Lopes Junqueira teve o primeiro contato com o setor sucroenergético. Na época, ela participou de um projeto sobre etanol celulósico que, embora não tenha registrado muito aderência por parte do setor, foi o suficiente para que a jovem se encantasse

se pelo segmento. Tanto, que optou por desenvolver sua pós-graduação relacionada à produção do biocombustível.

Nesse trabalho, desenvolvido dentro da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), Tássia realizou a simulação computacional da purificação e desidratação de etanol visando representar as operações realizadas na usina para obtenção de álcool hidratado e anidro. E avaliou as configurações alternativas com foco na redução de demanda energética do processo.

Na época, o estudo chamou a atenção do Laboratório Nacional de Ciência e Tecnologia do Bioetanol (CTBE), que acabou por contratá-la. Atualmente, Tássia trabalha como Especialista em Processos na Divisão de Inteligência de Processos do Instituto.

“Hoje, atuo em um grupo de pesquisa responsável por avaliar diferentes tecnologias inseridas no contexto do setor



*Danila Passarin:
“Nosso objetivo é desenvolver um novo sistema de plantio para substituir o atual, o qual é muito ineficiente”*

sucroenergético, considerando toda a cadeia de cana-de-açúcar, desde as operações agrícolas e industriais até a comercialização e uso dos produtos.” Segundo ela, essa avaliação considera diversos aspectos da sustentabilidade, tais como custo de produção de etanol e subprodutos, rentabilidade do negócio, emissões de gases de efeito estufa, geração de empregos, entre outros.

“Este tipo de avaliação tem grande importância no setor por oferecer suporte à tomada de decisões de investimento e à proposição de políticas públicas voltadas à produção de bioenergia. Inúmeras avaliações já foram realizadas e apresentadas



ao setor e à comunidade científica nacional e internacional. Dentre estas, destaco uma avaliação realizada em parceria com o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) que indicou o potencial do etanol celulósico ser competitivo com o etanol convencional no médio prazo”, afirma a pesquisadora.

A cana-de-açúcar como alternativa à matérias-primas de origem fóssil

Se o interesse de Tássia pelo agronegócio nasceu tardiamente, o de Sarita Cândida Rabelo já nasceu com ela. Tanto que a universidade escolhida para realização de sua graduação em química tecnológica foi a Federal de Viçosa, Instituição reconhecida nacionalmente pela forte contribuição para com o agro nacional. “O Brasil é um país com vocação natural para o agronegócio e o desenvolvimento de suas cadeias produtivas. Trata-se de um setor muito dinâmico e abrangente, que sempre apresentou relevância em nossa economia.”



Tássia: pesquisas que darão suporte à tomada de decisões de investimento e à proposição de políticas públicas voltadas à produção de bioenergia

Desde os primeiros anos da graduação, a jovem produzia seus trabalhos de pesquisa atrelados ao agro, nas mais variadas culturas. “Desenvolvi projetos focados na cafeicultura, que buscavam identificar lipídeos presentes nas sementes de café e correlacionar estes compostos com a qualidade da bebida. Também trabalhei em estudos que envolviam a produção de fungicidas naturais a serem aplicados em silos de armazenamento de soja. E, ao final da graduação, me envolvi com o setor de papel e celulose, identificando e correlacionando espécies de eucaliptos e suas qualidades para a produção de celulose.”

Porém, quanto mais chegava perto de graduar-se, mais o mercado de energia renováveis chamava sua atenção. Fato consumado já nos trabalhos de pós-graduação, mestrado e doutorado. “A pesquisa da minha tese tratou do estudo e desenvolvimento das principais etapas envolvidas na produção de etanol de segunda geração, aplicando conceitos de



DIVULGAÇÃO CTBE

Sarita já recebeu três importantes prêmios em reconhecimento de seu trabalho

biorrefinaria para avaliar a integração do processo produtivo de primeira com a segunda geração.”

Nessa época, Sarita conta, orgulhosa, que teve, inclusive, a oportunidade de desenvolver parte deste trabalho no Institut National de la Recherche Agronomique (INRA), em Narbonne, na França, com o objetivo de utilizar os resíduos do processo do E2G para produção de biogás.

“Essa pesquisa no INRA gerou muito interesse na comunidade científica e em representantes do meio industrial. Inclusive, na época, o trabalho ganhou bas-



DIVULGAÇÃO EMBRAPA AGROENERGIA

Trabalho de Sílvia Belém, na Embrapa Agroenergia, é a de tornar a produção do etanol 2G viável economicamente





Em 2014, foi dado o pontapé inicial na era do etanol de segunda geração no Brasil. Porém, a falta de viabilidade econômica tem impedido avanços nessa área

tante repercussão, tanto que cheguei a conceder algumas entrevistas para sites voltados ao agronegócio. Uma das grandes alegrias para quem trabalha na área de P&D é ter seu trabalho reconhecido.”

E o reconhecimento foi tanto que Sarita recebeu três importantes prêmios, sendo um deles o reconhecimento nacional de seu trabalho de doutorado como a melhor tese na área de Engenharias e Ciências Exatas e da Terra no ano de 2010 (Grande Prêmio Capes de Tese).

Hoje, Sarita é pesquisadora e coordenadora da divisão de processos do CTBE, atuando em estudos na área de biocombustíveis e no desenvolvimento de processos para a produção de produtos químicos de alto valor agregado, ambos atrelados ao uso de biomassas lignocelulósicas. “Nestas pesquisas, buscamos desenvolver processos que derivam do conceito de biorrefinaria, como alternativas às diferentes plataformas correntemente su-

pridas pelo setor petroquímico a partir de matérias-primas de origem fóssil.”

Ela conta que a maior parte destas pesquisas envolvem parcerias com empresas públicas ou privadas, que reconhecem como oportunidade a criação de um negócio economicamente viável e sustentável, no esforço de substituir produtos anteriormente advindos de recursos fósseis. “Os estudos são pautados, não apenas na otimização das etapas produtivas, com foco em alta performance e rendimento, mas também na minimização dos impactos ambientais atrelados à cadeia produtiva, buscando produtos genuinamente verdes e sustentáveis.”

Tornando o etanol 2G viável economicamente

No Brasil, existem duas plantas de produção de etanol celulósico (2G), a Bioflex 1, da Granbio, localizada ao lado da Usina Caeté, em São Miguel dos Milagres,

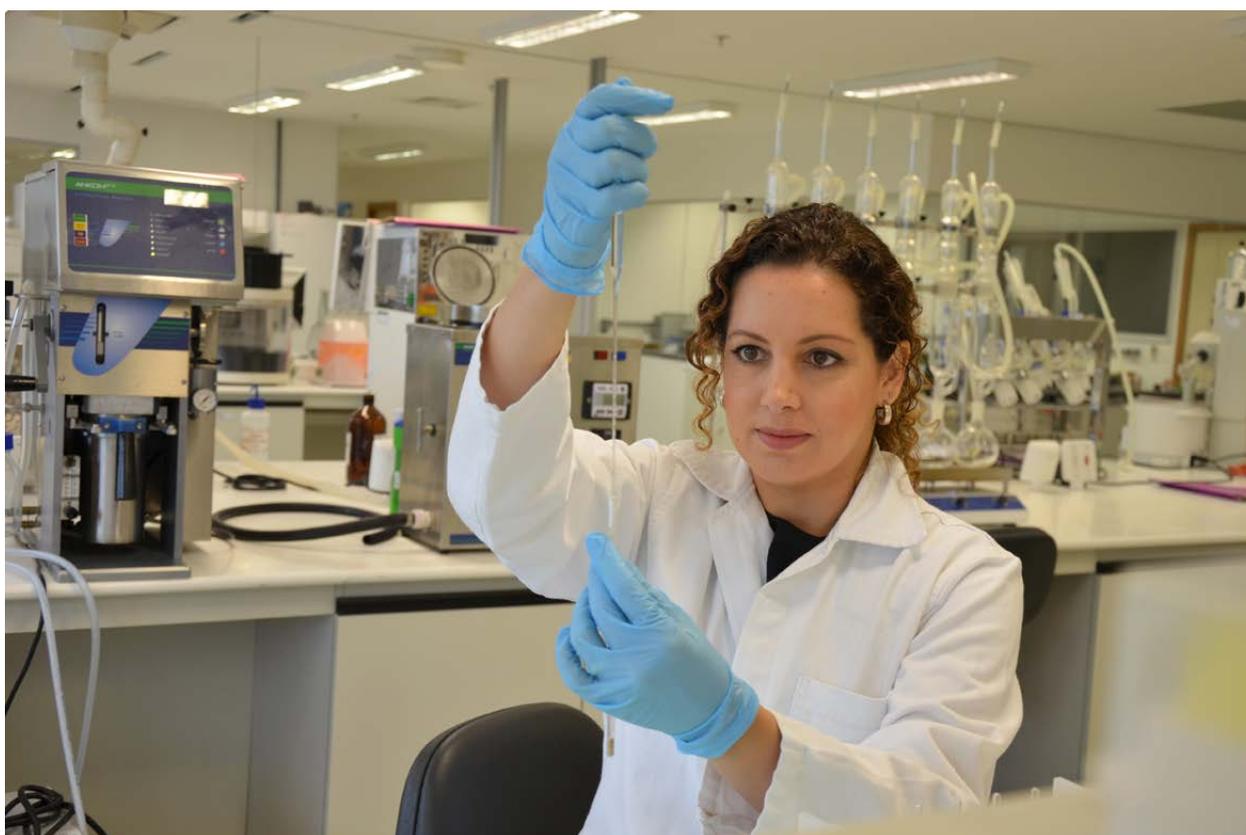
Alagoas, que transforma bagaço, pontas e palha da cana em etanol. E a planta da Raízen, instalada na Usina Costa Pinto, em Piracicaba, SP. A primeira a produzir etanol 2G e já colocá-lo no mercado, isso em 2014.

Com o 2 G, o Brasil tem potencial para aumentar em 50% a produção de etanol apenas com uso de palha e bagaço, sem necessidade de ampliação de canaviais. Mas ainda o balanço econômico das unidades de E2G não fecha, tornando a produção inviável do ponto de vista financeiro.

Reverter esse problema é, portanto, um dos objetivos da pesquisadora da Embrapa Agronegócios, Sílvia Belém. Formada em engenharia química pela antiga Uni-

versidade Federal da Paraíba (UFPB), atual Universidade Federal de Campina Grande (UFCG), com doutorado na mesma área pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Sílvia atua com pesquisas na área de produção de etanol, sobretudo de 2G. "Se pensarmos na indústria desse biocombustível, o de primeira geração está bem desenvolvido e consolidado. Portanto, temos que avançar no de segunda geração."

A linha de frente da pesquisa de Sílvia é a de melhorar o processo produtivo, fazendo com que a levedura consiga assimilar a xilose presente no bagaço da cana e transformá-la em etanol. "Atualmente, existem fungos que fazem esse processo, mas, por enquanto, isso é apenas viá-



DIVULGAÇÃO EMBRAPA AGROENERGIA

Patrícia Abrão afirma que, no futuro, haverá variedades de cana voltada à produção de biomassa



Júlia Gandolphi apresentou seu projeto de cápsulas de proteína na Fenasucro 2015

vel em escala laboratorial. Portanto, meu principal desafio é transformar isso em escala produtiva. Acredito que nos próximos cinco anos teremos algo mais concreto.”

Para ela, o E2G, quando consolidado, será uma alternativa a mais para o setor. “Nos estados onde é possível produzir etanol de cana, os ganhos serão muitos. Até mesmo as usinas do Nordeste, quando modernizarem seus parques industriais, poderão se beneficiar desse processo.”

Biomassa mais dedicada ao etanol celulósico

Outra pesquisadora da Embrapa Agroenergia que também trabalha buscando a melhoria do processo produtivo do E2G é Patrícia Abrão de Oliveira. Forma-

da em Farmácia-Bioquímica pela Faculdade de Ciências Farmacêuticas de Ribeirão Preto (USP), com mestrado em Ciência de Alimentos pela Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) e doutorado em Química pela Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto (USP), ela atua, hoje, com caracterização de biomassa.

Patrícia explica que, quando uma biomassa vai entrar em processo de produção de energia, ela precisa ser caracterizada quimicamente, principalmente para poder ajudar o melhorista, ou o responsável pelo desenvolvendo, a entender suas características químicas, como o que possui de diferente que poderá auxiliar no seu desempenho em determinados processos, como, por exemplo, na produção de

biocombustíveis.

“Atualmente, o cenário mais comum no mercado brasileiro é a caracterização de biomassa para produção de açúcar. Porém, como temos esse foco em etanol 2G, só essas análises não são suficientes. Por conta disso, temos que entender o que aquele bagaço ou palhada possui visando melhorar o processo de produção do E2G.”

A pesquisadora explica que esse estudo visa ajudar o melhoramento a conseguir uma biomassa mais dedicada ao etanol celulósico. “Por enquanto, o cenário ainda permite utilizar qualquer bagaço. Porém, existem variedades com bagaços diferentes. Dessa forma, quando sair a primeira cana dedicada, com bagaço melhor, ela terá que ser valorizada em cima do que ela proporciona”, finaliza.

Bagaço da cana pode virar cápsulas de proteína e dar um up no seu condicionamento físico

Com a queda nos preços da energia nos últimos anos e a atual falta de viabilidade econômica para a produção de etanol de segunda geração, muitas usinas, empresas privadas e instituições de pesquisa vem trabalhando no sentido de encontrar novos usos para a biomassa da cana-de-açúcar. Um alinhamento de pesquisa, menos convencional, transforma bagaço em cápsulas de proteína que melhoram

o nosso condicionamento físico. Uma das responsáveis pelo projeto, nascido dentro da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), no campus de Araras, é a estudante do terceiro ano do curso bacharelado em biotecnologia, Júlia Gandolphi.

Ela explica que o estudo sobre tratamento de bagaço de cana-de-açúcar com fungos já existia sob a orientação da professora Dejanira, da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (UNESP), campus Rio Claro. “Porém, foi na UFSCar que o Profº Vico (Octavio Antônio Valsechi) teve a ideia de criar um suplemento alimentar, após concluir que os microrganismos utilizados no tratamento são benéficos também a saúde humana.”

Segundo Júlia, o suplemento alimentar é desenvolvido a partir do bagaço da cana por meio da introdução de um fungo, que se alimenta de celulose. Por isso, ele consome o bagaço e cresce e, a partir desse material, é feita a cápsula. “Esse suplemento, além de ser rico em proteínas, possui alta concentração de fibras e baixo



teor de gordura, conta, ainda, com agentes anticancerígenos.”

Outra grande vantagem desse produto é o fato de ele não possuir lactose, ou seja, seu consumo é possível mesmo por pessoas com intolerância. “Atualmente, existem muitos suplementos comerciais disponíveis no mercado, porém, são produtos feitos à base de substâncias presentes no leite, que muitos não podem consumir.”

Atualmente, o projeto se encontra em fase final de desenvolvimento em laboratório, sendo que os pesquisadores já estão à procura de investidores e parceiros para a colocação dessas cápsulas no mercado.

“Era o quintal da minha casa. Hoje, é meu local de trabalho”

Na antiga estação experimental do Instituto Agrônomo (IAC), localizado em Ribeirão Preto, SP, o técnico agrícola Emílio Dinardo trabalhava diariamente montando experimentos em cana-de-açúcar. A fazenda em questão não era apenas seu local de trabalho, mas também seu lar. Foi ali, inclusive, que virou pai. Nomeada como Leila Luci Dinardo-Miranda, a jovem cresceu tendo a estação experimental como sua casa.

Sempre ao final dos turnos, por volta das 16h30, Leila saía de sua casa para brincar com as outras crianças. Ali, passavam pelos experimentos, que sempre atraíam sua atenção. “Uma das minhas mais vividas lembranças era dos ensaios de arroz, pois eles tinham tamanhos e cachos diferentes. Tudo aquilo era muito interessante para mim”, conta.

E parece que tanto contato com o meio rural acabou moldando a personalidade e aspirações da jovem Leila que, quando chegou a hora de escolher um curso de graduação, optou pela agronomia. “Foi uma opção natural para mim, tanto que se eu tivesse que escolher novamente, teria feito agronomia outra vez.”

Ainda na época de faculdade, Leila começou a realizar pesquisas com pragas e nematóides em cana-de-açúcar. Área esta que nunca mais deixou. “Fiz estágio nesse segmento por puro acaso, pois ti-



ARQUIVO CANAONLINE

Desde a graduação, a área de entomologia atrai o interesse da pesquisadora Leila



Para Leila, o setor ainda não está maduro na questão do manejo de pragas e nematóides

nha um colega estagiário no departamento de entomologia da UNESP de Jaboticabal que me disse que o professor estava procurando por outro aluno.”

Quando se formou, Leila foi contratada pela antiga Copersucar, onde ficou por oito anos trabalhando na área de entomologia. “Após esse período, terminei meu mestrado e doutorado, até que entrei no Instituto Agrônomo, primeiramente trabalhando em Campinas, depois Piracicaba e, por fim, em Ribeirão Preto.”

Hoje, Leila comanda o programa de manejo integrado de pragas e nematóides do Centro de Cana do IAC, e se esforça mostrar ao setor a importância de se realizar um correto manejo desses insetos. “Infelizmente, o setor não está maduro nesta questão. Muito pelo contrário. Ele vem andando para trás nos últimos anos.”

Segundo ela, isso vem ocorrendo devido à crise instaurada, que impede a contratação de mão de obra para amostragem, etapa extremamente importan-

te no manejo de pragas. “Como as amostragens não estão sendo feitas, ou feitas precariamente, as usinas trilharam um caminho errado, estão aplicando inseticidas sem ao menos saber se tem praga na área. Além disso, caso acertem o local infestado, acabam aplicando o produto exageradamente ou na época errada.”

Leila explica que os inseticidas são ferramentas maravilhosas e que devem sim ser utilizados, mas não de forma contínua e sem nenhum critério. “Isso pode trazer graves problemas futuramente, pois poderemos ter populações mais resistentes a esses produtos, que passarão a não ser mais efetivos.”

A pesquisadora conta que essa conscientização tem sido uma de suas principais tarefas no IAC. “Temos métodos de controle muito eficientes, mas as usinas acabam usando de forma não muito técnica, porque elas não têm informação de base e de amostragem para utilizá-los corretamente. Isso é o que eu venho tentando frisar nas assessorias, cursos e palestras promovidas pelo Instituto”, finaliza Leila.



O seguro rural, de maneira geral, garante que o produtor recupere parte do seu investimento em casos de quebra de safra

Seguro rural: custo ou investimento?

APESAR DAS SUAS VANTAGENS, O SEGURO RURAL AINDA ENGATINHA NO BRASIL, ONDE SUA PRÁTICA SÓ SE INICIOU NO ANO DE 2006

Ana Malvestio¹ e Raphael Garrone²

A atividade agropecuária possui um risco extremamente alto em comparação com outros setores da economia. O produtor rural convive, diariamente, com muitas incertezas que, no

final, se tornam grandes desafios. Quem trabalha com a produção agrícola lida com seres vivos durante o processo produtivo, tem um negócio altamente dependente das condições climáticas e enfren-



VI ENCONTRO CANA SUBSTANTIVO FEMININO

Obrigada a todos os apoiadores!

Realização



Paiva & Baldin
EDITORA

Apoio cultural



Bayer CropScience



tam, todos os anos, a forte volatilidade de preços das commodities. Existem, porém, algumas práticas, que se utilizadas corretamente, podem mitigar os riscos da operação agropecuária. Entre elas está o seguro rural.

O seguro rural, de maneira geral, ga-

missos financeiros.

Apesar das suas vantagens, o seguro rural ainda engatinha no Brasil, onde sua prática só se iniciou no ano de 2006. De acordo com a Federação Nacional de Seguros Gerais (FenSeg), apenas 15% do território brasileiro, cerca de 11 milhões



Cada vez mais a agropecuária está à mercê de intempéries climáticas como as enchentes

rante que o produtor recupere parte do seu investimento em casos de quebra de safra e possibilita a continuidade na atividade. Garante ainda uma maior proteção aos bancos que disponibilizam crédito rural, já que em caso de sinistro, o produtor ainda conseguiria honrar os seus compro-

de hectares, está segurado. A maior parte desta área, aproximadamente 75%, é destinada ao cultivo de grãos. Além disso, de janeiro a novembro de 2016, o setor de seguros rurais gerou uma receita de R\$ 3,3 bilhões, um incremento de 10,1% em relação ao mesmo período do ano anterior,



A geada queima a cana prejudicando a planta e aumentando o risco de incêndios no canavial

tor rural na contratação do seguro rural. Normalmente, o subsídio do governo varia entre 35% a 45% do preço do seguro.

porém um valor ínfimo perto de outros países. Para efeito de comparação, os Estados Unidos têm aproximadamente 90% de sua área plantada segurada e o setor gera uma receita anual de cerca de US\$ 110 bilhões, o equivalente a R\$ 383,90 bilhões, considerando a média da taxa de câmbio de 2016.

A desinformação e a desconfiança dos produtores sobre o assunto e o alto custo para a contratação de uma apólice de seguro rural, quando comparado com a rentabilidade da produção agrícola, são as principais razões para o reduzido uso desta ferramenta. Cerca de 40% dos contratos de seguro no país contam com a subvenção do governo federal. Ou seja, todo ano, o Ministério da Agricultura Pecuária e Abastecimento (Mapa), por meio do Programa de Subvenção do Prêmio do Seguro Rural (PSR), libera um determinado valor do seu orçamento para auxiliar o produ-

No ano de 2016, o PSR autorizou um montante de R\$ 400 milhões a serem gastos com as subvenções do seguro rural, quantidade semelhante a do ano anterior. O valor foi utilizado integralmente e seguiu mais de R\$ 13 bilhões em lavouras. Para 2017, o Mapa havia solicitado R\$ 700 milhões para o PSR, mas o montante destinado às subvenções deverá ficar em R\$ 450 milhões, devido à crise orçamentária pela qual passa o país. Acredita-se que com um montante de R\$ 1 bilhão, o número de produtores protegidos pelo seguro poderia triplicar imediatamente, reduzindo os impactos na economia em caso de adversidades na safra. O governo vem estudando parcerias com indústrias do agronegócio para conseguir incrementar o valor destinado para a subvenção do seguro rural. Uma das sugestões, que ainda está em estudo, é a criação de um fundo privado junto com as empresas produ-



Lavoura de milho atingida por chuva de granizo

toras de insumos agrícolas.

Nos últimos anos, a agricultura brasileira tem sido fortemente impactada por adversidades climáticas, como seca e excesso de chuva, provocadas por eventos como o El-Niño. Na última safra, as indenizações pagas pelas empresas seguradoras atingiram um valor recorde, cerca de R\$ 1,1 bilhão para produtores do Centro-Sul e Mapitoba (confluência entre o Maranhão, Piauí, Tocantins e Bahia). Este cenário deve incentivar produtores rurais e empresas do agronegócio, que atuam na produção agrícola, a buscarem cada vez mais mecanismos de redução de riscos.

Cada vez mais, os players do setor agropecuário precisam buscar uma visão integrada sobre gestão de riscos em seus

negócios e o seguro rural é uma das ferramentas de apoio disponíveis. Além disso, é fundamental fomentar a discussão em torno do tema, para que os produtores passem a enxergar a importância da contratação deste seguro e vejam a prática como um investimento e não como custo.



¹Sócia da PwC e líder de Agribusiness para o Brasil



²Especialista em Agribusiness da PwC Brasil

O mundo pede novas leituras.

As rápidas transformações do mundo geram novos e grandes desafios. É por isso que nós, da PwC, ajudamos nossos clientes a enfrentá-los para que permaneçam como líderes em seus setores, identificando as oportunidades no ambiente de negócios. Com uma visão integrada, compartilhamos tendências e traçamos caminhos em parceria. Assim, desenvolvemos e implementamos soluções mais criativas, eficientes e inovadoras, que vão da estratégia à execução. Acreditamos que a melhor forma para fazer com que nossos clientes sejam ainda mais bem-sucedidos é levar a eles novas leituras sobre os seus negócios.



Baixe gratuitamente o aplicativo PwC BR na App Store.



No agronegócio, a presença das mulheres ainda é minimamente notada em funções como presidentes, diretores e executivos das áreas financeira e/ou de controladoria

O lado feminino que leva ao sucesso

OBSERVA-SE QUE AS MULHERES ESTÃO VENCENDO AS BARREIRAS PROFISSIONAIS ATRAVÉS DAS COMPETÊNCIAS TÉCNICAS ESPECÍFICAS

**Marcos A. Françóia*

A disputa do capital intelectual continua acirrada nas organizações, visto que o mercado tem exigido cada vez mais novas e diferenciadas habilidades técnicas e comportamentais para

conviver, decidir e superar os momentos de incertezas sociais, políticas, econômicas e ambientais. Nesse contexto, a mulher possui habilidades que se destacam, como a intuição, o foco e o senso de pre-

servação. Simultaneamente ela desenvolve com mais seriedade e espontaneidade o senso de liderança moderna e humana, onde o “Ser” é muito mais importante que “ser alguém espetacular” ou “ter algum cargo de grande relevância”.

Pesquisas mostram que o público feminino está praticamente dividindo o mercado de empreendedores com os homens e, na gestão empresarial, apesar de ainda ser uma porcentagem menor, a cada dia as mulheres seguem um passo à frente para conquistarem seu espaço.

Observa-se que as mulheres estão vencendo as barreiras profissionais através das competências técnicas específicas,

não tanto pelas competências estratégicas.

No agronegócio isso está nítido. Gradativamente encontramos mulheres assumindo cargos na gestão operacional dos empreendimentos, porém, na gestão estratégica, a participação destas ainda continua restrito às herdeiras, e mesmo assim, para parte delas.

Sem desmerecer os demais cargos na gestão, que individualmente ou somados também são estratégicos para se produzir resultados, nesse texto me refiro a gestão estratégica como sendo cargos que decidem os rumos do negócio, como presidentes, diretores e executivos das áreas financeira e/ou de controlado-



No agronegócio, gradativamente encontramos mulheres assumindo cargos na gestão operacional dos empreendimentos

ria. Nessas áreas, no agronegócio, a presença das mulheres ainda é minimamente notada, diferente de outros segmentos do mercado que tiveram um aumento significativo da participação delas, como o mercado financeiro, jurídico e comercial. Basicamente mercados onde as habilidades da influência, relacionamento interpessoal e intuição são requisitos muito valorizados.

Enquanto diante da pressão do mercado as pessoas estão perdendo o foco e por consequência diminuindo a sua performance, as habilidades femininas vêm sendo valorizadas, por ser multitarefa, saber influenciar e negociar, ser criativa e ética, enxergar mais longe e estar aberta aos sonhos. Todas essas habilidades tornaram-se um diferencial que permite às profissionais disporem de resiliência e ações que viabilizam um planejamento estratégico de longo prazo. Habilidades estas, que no passado eram atribuídas aos executivos de sucesso, do sexo masculino.

Inconvenientemente, a grande dificuldade das mulheres perdura em enfrentar o machismo enraizado nas hierarquias, que somente será superada quando a liderança "felina" for despertada ou potencializada, motivando a mulher profissional a

agir e expor suas ações, com a força e a coragem, características peculiares dela, e não aceitar a sucessão dessa cultura que apagam-na através do conformismo cedido às pressões.

Ressalta-se que essa mudança não depende somente das mulheres, mas também dos executivos atuais que precisam ceder o espaço, pois muitos ainda não identificaram essas habilidades diferenciadas, isso por dificuldade cultural ou por não estarem atentos as mudanças exigidas pelo mercado.

Está na hora de oportunizar as mulheres e assentir para que elas coloquem em prática o seu poder de mente ampliada, e isso acontecendo, o espaço na gestão se restringirá aos que acreditam que assumir o seu lado feminino não fere o seu lado masculino.



***Marcos A. França - Diretor da MBF Agribusiness**

MODDUS AUMENTA A CONCENTRAÇÃO DE AÇÚCAR E A RENTABILIDADE DA SUA CANA.

- MATURADOR LEGÍTIMO E SELETIVO.
- AUMENTO DO ENRAIZAMENTO DA CANA-SOCA.
- MANUTENÇÃO DO INCREMENTO DE AÇÚCAR ALÉM DE 90 DIAS.
- SEGURANÇA PARA CULTURAS VIZINHAS.

MODDUS. INVISTA NO CRESCIMENTO DA SUA PRODUTIVIDADE.

 **Moddus**[®]

 **syngenta.**

Informe-se sobre e realize o manejo integrado de pragas.
Descarte corretamente as embalagens e restos de produtos.

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

CONSULTE SEMPRE UM
ENGENHEIRO AGRÔNOMO.
VENDA SOB RECEITUÁRIO
AGRÔNOMICO.




0800 704 4304

www.syngenta.com.br

*Profissionais da Unidade Bonfim,
da Raízen, em Guariba, SP*



Elas são poucas, mas fazem a diferença!

AS MULHERES OCUPAM MENOS DE 15% DOS EMPREGOS DA AGROINDÚSTRIA CANAVIEIRA. A QUANTIDADE É PEQUENA, MAS SOBRA QUALIDADE

Não há números exatos sobre a participação das mulheres na cadeia sucroenergética. Em alguns grupos entrevistados, como a Raízen e a Biosev, respectivamente o primeiro e o segundo maiores processadores de cana do mundo, a Raízen com 24 unidades e a Bio-

sev com 11, a presença feminina varia de 11% a 12%. Já no Grupo Jalles Machado, com duas unidades em Goiás, as mulheres representam 20% do quadro de funcionários. Assim, fazendo uma média, calcula-se que as mulheres ocupam menos de 15% dos empregos gerados pelo setor.

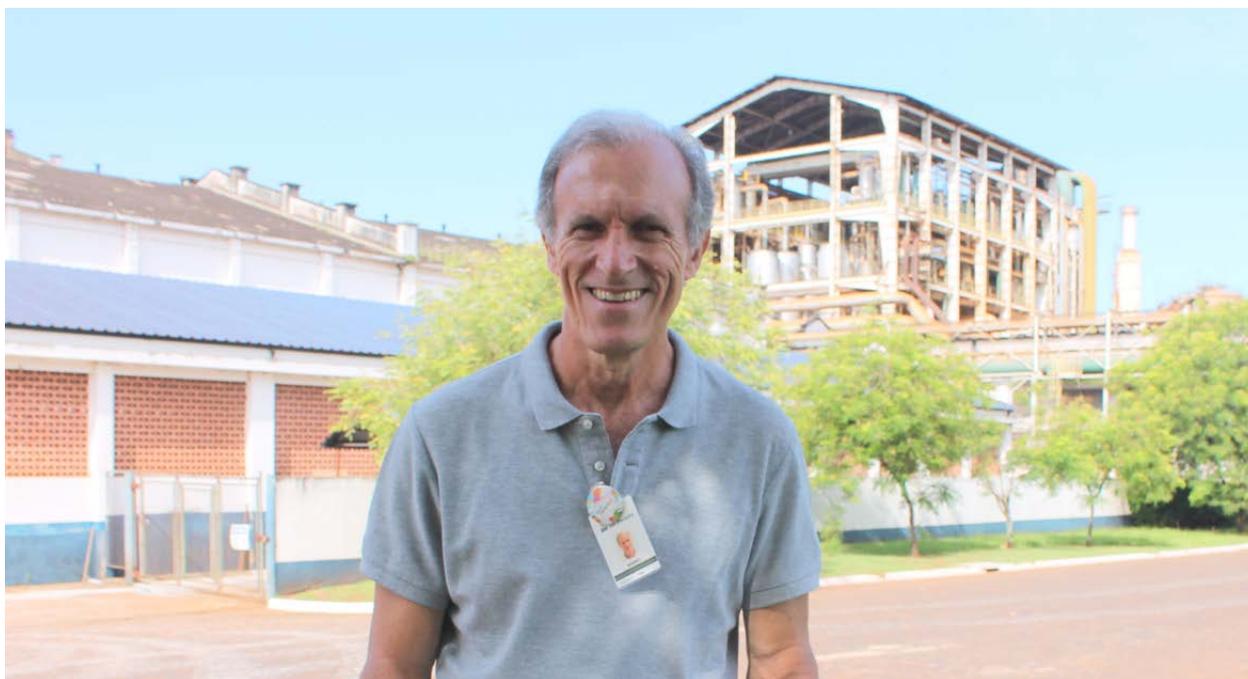
O que se sabe é que, a mecanização na lavoura e a automação industrial, colocaram fim à necessidade de força física na maioria das funções da agroindústria canavieira, abrindo espaço para a contratação feminina. Mesmo assim, a participação da mulher ainda é bastante tímida, o que melhorou foi o nível das funções que elas passaram a ocupar. Na época do corte manual, havia muitas cortadoras de cana, hoje, elas são operadoras de máquinas agrícolas.

Há 17 anos atuando na Usina São Martinho, localizada em Pradópolis, SP, o médico Mário Sérgio Ricci, Coordenador da área de Medicina do Trabalho, acompanha as transformações do setor sucroenergético. Uma das maiores evoluções foi a mecanização do processo, onde máquinas passam a fazer o trabalho pesado, e a perspicácia, a sutileza, a disciplina tomam

o lugar da força bruta.

Na visão do Dr. Mário, quem melhor acompanhou esse processo de mudança, foram as mulheres. “No dia a dia da usina, pude ver que as mulheres saíram do corte manual e se adaptaram muito melhor à essa evolução no campo do que o homem. Elas não brigam com as máquinas, mas sim, quando têm oportunidade, querem aprender a como tirar melhor proveito delas.”

Outra transformação por que passa o setor é a necessidade de valorizar os aspectos sustentáveis: ser economicamente viável, socialmente responsável e ambientalmente correto. Também nesta parte, observa o Dr. Mário, a mulher se encaixa melhor, pois a preservação é uma característica feminina, a mulher não precisa ser estimulada, convencida de que o negócio tem mais chances de prosperar se seguir



Dr. Mário Ricci: “as mulheres são mais abertas às mudanças”

**A mecanização na
lavoura é aliada
à maior presença
feminina no setor**

os princípios sustentáveis. Isso faz com que as mulheres estejam melhor preparadas para atender esse novo cenário.

Perfil mais sustentável do setor é atrativo para profissionais do sexo feminino

Foi esse novo perfil da agroindústria canvieira que, há 11 anos, atraiu a jovem engenheira química paulistana, Fa-



**Fabiana Barrocal, gerente industrial
da Unidade São Francisco, da Raízen**



biana Barrocal, a concorrer por uma vaga de trainee na Usina da Barra, em Barra Bonita, SP, unidade da Raízen, que na época ainda era Cosan. "Escolhi cursar Engenharia Química porque queria trabalhar com produção, com indústria. E quando surgiu esta oportunidade na Barra, vi que era uma chance de atuar direto com a produção, de uma forma dinâmica, ativa", conta.

Após o período de trainee, Fabiana assumiu funções como supervisora de produção industrial na Unidade Barra Bonita e depois foi transferida para a Unidade Costa Pinto, em Piracicaba, onde ocupou o cargo de Supervisora de Processos Industriais Corporativo e, posteriormente, na mesma unidade, foi Supervisora de Produção de Açúcar e Etanol. Há um ano, assumiu a função de Gerente Industrial da Unidade São Francisco, da Raízen, em Elias Fausto, SP.

Quando iniciou suas atividades no setor, Fabiana conta que sentiu uma certa competição entre as áreas agrícola e industrial, fato muito comum na trajetória do setor. Mas logo isso foi passando, fruto

IMPORTANTE

O uso de NUTRIENTES na FERMENTAÇÃO



Os nutrientes são necessários para o bom desenvolvimento da fermentação, afetando a velocidade e a multiplicação da levedura. A concentração adequada de nutrientes do mosto é de suma importância, pois se presentes em quantidades insuficientes ou exageradas, podem refletir de forma negativa sobre o processo fermentativo.

A ENGCLARIAN, através de sua divisão de desenvolvimento, disponibiliza ao mercado para utilização no processo fermentativo o ENG NUTRI, um composto balanceado de acordo com as necessidades atuais dos processos e que estabelece uma ótima viabilidade atuando sob:

- Catalisar o processo enzimático em reação com a glicose
- Manter a integridade da membrana e elevar a síntese de vitaminas e proteínas pelas leveduras
- Estimular o crescimento das leveduras e fermentação
- Manter a permeabilidade da membrana plasmática do levedo

Nossa equipe de vendas está pronta para auxiliar as demandas do ENG NUTRI de acordo com suas características, de forma viável e estabelecendo as melhores práticas de aplicação em seus clientes.



www.engclarian.com.br

Fone: 16 3946-9300

desse novo cenário mais profissional que foi se estabelecendo na atividade. “Na Raízen, as decisões são baseadas em dados. Nosso foco é no resultado. Eu e o gerente agrícola dialogamos muito, ele vem até a indústria para acompanhar o processo, eu vou ao campo para orientar como preciso da matéria-prima. Juntos solucionamos os problemas”, salienta Fabiana.

Problemas que aumentaram com a mecanização da lavoura, que entrega uma matéria-prima com mais impurezas minerais e vegetais. Segundo a Gerente Industrial, isso além de provocar maior desgaste nos equipamentos, exigindo adaptações, fez com que tivessem de reaprender o processo de fermentação, por exemplo.

Mas tudo isso causa bem menos estranheza à Fabiana, do que ser continuamente observada pelos fornecedores, que mostram certa desconfiança em ver uma mulher na função. “A minha equipe me aceita muito bem, e sempre tive muita confiança por parte dos pares, isso gera tranquilidade. Toda a minha carreira den-



Cibele Pezzotti está há sete anos na unidade Bonfim, da Raízen, é Coordenadora Administrativa

tro da Raízen tem sido pautada em cima de oportunidades, que na empresa são iguais para mulheres e homens. Apesar do fato de ser observada o tempo todo gerar maior responsabilidade, acho isso normal, pois para eles uma mulher no comando era novidade, eu era a primeira. Quando fiquei grávida e tive filho, ficaram na expectativa de saber como ia ser. Mas viram que foi tudo normal. Com o tempo vão se acostumando”, diz.

As mulheres investem mais na formação do que os homens

Há mais duas mulheres na equipe de Fabiana, são duas engenheiras, uma for-



“As empresas precisam buscar talentos e não podem se dar ao luxo de não atrair essas mulheres”, diz Ana Paula

mada e a outra estagiária. As mulheres estão estudando, se qualificando, mais que os homens. As “garotas da capa” desta edição da CanaOnline são da unidade Bonfim, da Raízen, em Guariba, SP. A administradora de empresas Cibele Pezzotti, há sete anos na empresa, é Coordenadora Administrativa. A engenheira agrônoma Grazielli Vanzo é gestora de Processo de Colheita Mecanizada, está na Raízen há quatro anos. A técnica de alimentos Maria Aparecida Teodoro ocupa a função de Técnica de Controle de Qualidade, já está na empresa há 23 anos. Cristiane Rodrigues Carvalho, também é técnica de alimentos está há 15 anos na empresa e atua como Assistente Administrativa.

Ana Paula Malvestio, Sócia e Líder de Diversidade & Inclusão na PwC Brasil, informa que, nas universidades 60% das vagas são ocupadas por mulheres. “Elas são maioria nas graduações e nos mestrados e são mais capacitadas. As empresas precisam buscar talentos e não podem se dar ao luxo de não atrair essas mulheres”, diz Ana.

Um estudo divulgado pelo Instituto Peterson de Economia Internacional mostra que empresas com pelo menos 30% de funções de liderança ocupadas por mulheres podem elevar em até 15% o lucro, na comparação com aquelas em que as mulheres não estão em cargos de liderança. O levantamento aponta que os maiores ganhos são obtidos pelas organi-

zações quando as mulheres estão em posições executivas, como diretoria-financeira. Ou seja, dar oportunidade para as mulheres chegarem ao topo é vantajoso para as organizações.

Porém, mesmo com os avanços para a equidade de gênero, ainda há muitas disparidades. “Apesar do grande número de mulheres qualificadas, apenas 4.3% dos principais executivos entre as 250 maiores empresas brasileiras são do sexo feminino”, salienta Ana. Segundo ela, essa discrepância é mais perceptível em cargos mais altos. As mulheres estão particularmente sub-representadas em posições de gerência executiva, que é o primeiro passo para promoções a níveis hierárquicos mais elevados. “Como apenas 14% desses cargos são ocupados por mulheres, não surpreende que, no ranking de importantes companhias do país, encontremos somen-



Grazielli Vanzo é gestora de Processo de Colheita Mecanizada, está na Raízen há quatro anos

te nove CEOs do sexo feminino”, diz a Sócia da PwC.

O que é preciso para aumentar a participação feminina no setor sucroenergético

Mas no setor sucroenergético não é só nos cargos de liderança que a presença feminina ainda é restrita, o setor precisa abrir espaço para mulheres em todas as funções. Mas como fazer isso? Para Fabiana, o setor precisa adotar políticas mais atrativas para as mulheres, como meritocracia e oportunidades iguais para homens e mulheres (já adotadas pela Raízen). Além de divulgar que o setor mudou, quebrando o mito de que é marcado pelo trabalho braçal. “Acredito que os profissionais da área de RH podem contribuir atraindo mais mulheres para concorrer as vagas, se apresentarem clareza em relação



Maria Aparecida Teodoro, Técnica de Controle de Qualidade, está na Raízen - Bonfim há 23 anos



Cristiane Rodrigues Carvalho está há 15 anos na Bonfim e atua como Assistente Administrativa

à meritocracia, por exemplo”, diz Fabiana.

A produtora rural Maria Christina Pacheco é presidente da Associação dos Fornecedores de Cana de Capivari (ASSOCAPI) e diretora da Organização dos Plantadores de cana da Região Centro-Sul do Brasil (ORPLANA), está no setor desde 1985. “Atualmente sou a única mulher Presidente de Associação de Cana. Quando participo de reuniões da WABCG – Associação Mundial de Produtores de Beterraba e Cana, também contamos nos dedos da mão as mulheres que fazem parte da liderança.”

Maria Christina concorda que o AGRO tem um histórico de ser lugar de homens, mas, salienta que algumas organizações começam a ver que as características femininas: intuição, capacidade de fazer mais de uma coisa ao mesmo tempo, sensibilidade -, podem ser muito úteis na liderança de um setor. “Vemos hoje mais mulheres nos laboratórios de cana, ope-

Quando o assunto é
produtividade,
elas também são
referência.

Elas são produtoras, agrônomas, pesquisadoras, operadoras, administradoras, CEOs, profissionais, guerreiras. Elas são as mulheres do agro. Cada vez mais empoderadas, fundamentais e decisivas em todos os elos do nosso negócio.

syngenta[®]



Maria Christina Pacheco atualmente é a única mulher Presidente de Associação de Cana

rando colhedoras, na área administrativa e financeira. Na área de sustentabilidade, elas são a maioria. Tínhamos grande número de cortadoras de cana quando a mão de obra era local, tarefa que só se tornou essencialmente masculina com a introdução dos safristas oriundos de outros estados. Cada vez mais, as mulheres ocupam os bancos das faculdades de Agronomia, porém, a maioria vai para vendas de insumos e poucas chegam ao campo.”

Para ela, talvez a divulgação de casos de sucesso de mulheres no setor, como o fato da maior entidade sucroenergética a União da Indústria de Cana-de-Açúcar (Unica) ter uma mulher como diretora-presidente, Elizabeth Farina, possa contribuir. Maria Christina diz que gostaria de ver mais mulheres na liderança tanto das indústrias como dos produtores de cana. “Isso iria trazer ao setor um olhar maior para o Capitalismo Consciente e seria um grande avanço para todos onde o ganha-ganha seria o mote para partilha

das receitas do setor sucroenergético.”

Beatriz Resende tem 28 de experiência na área de Gestão de Pessoas e é diretora da Consultoria Coerhência, ela concorda que agronegócio carrega o estigma de ser um setor masculino e machista. “Talvez por ter sido sempre associado a um trabalho braçal e duro, ligado à condição de ser exercido, basicamente, por homens. Como tantas outras visões, isso já foi quebrado, o avanço tecnológico, porque passa o setor, demanda competências em níveis que saem dos aspectos primários da operação e do controle, competências estas que podem ser exercidas na sua íntegra por pessoas de ambos os gêneros.”

Mas Beatriz observa que, independente de que o setor seja aberto ou fechado para a presença feminina, é preciso destacar que, quando a mulher toma a decisão de buscar sucesso na carreira, deve ter em mente que algumas outras questões vão fazê-la, em algum momento, abrir mão de parte do seu período de ascensão, ou de uma decisão que muitas vezes não será aceita pelo seu companheiro.

“Estou falando de maternidade, de dedicação à família, de priorização da carreira do seu marido ou namorado, da cobrança que tudo isso traz e da independência parcial que temos quanto a perseguir os sonhos e oportunidades surgidas. São aspectos culturais, sociais e familiares que influenciam a vida profissional das mulheres. Ainda hoje, vemos poucas mulheres

mais independentes desses aspectos, tomando decisões por si mesmas e buscando seu caminho, onde a carreira passa a ser sua prioridade”, relata Beatriz.

A Gestora comenta o fato de pesquisas apontarem que poucas mulheres chegam ao topo das carreiras (CEO, CFO, outros). “Muitas vezes isso ocorre, porque nem todas as mulheres abrem mão de parte de suas vidas para esse propósito, sem culpa ou com total apoio da família e cônjuges. Nem todas tiveram e têm uma estrutura que dê o suporte para conseguir seguir nessa caminhada ao topo. Nem todas tiveram ou têm um líder que acredite nelas e que as estimule na sua autoestima e confiança. Nem todas também sonham chegar lá.”

Beatriz ressalta que as mulheres precisam ainda evoluir muito nos aspectos comportamentais e atitudinais, para serem vistas como merecedoras de confian-



Beatriz: “Nem todas também sonham em chegar no topo da carreira”

ça para estar em cargos mais estratégicos, cargos que representem com primazia, a imagem do negócio. “Em decorrência da baixa inteligência emocional, vejo muitas profissionais perdendo oportunidades e espaços, mesmo sendo competentes operacional e tecnicamente naquilo que conhecem e fazem.”

“Será que são as empresas que não têm dado espaço ou nós, mulheres, que ainda, por um lado, vivemos uma condição de ter que repartir nossa carreira com outras missões esperadas pelo mundo, e de outro, ainda não temos conseguido vender a nossa competência e credibilidade para estar lá, ao lado de quem sempre teve seu espaço guardado?”, pergunta a especialista em gestão de pessoas.

Para Beatriz, dirigentes, gestores e RH’s devem trabalhar para que esse patamar avance. “Mas a luta não deve ser por um discurso só, aquele que fala do preconceito e da injustiça para com as mulheres. Eles têm que estimular também que as profissionais repensem seus papéis, posturas, condutas e objetivos no trabalho.”

Nas páginas desta edição da CanaOnline, destacamos histórias de mulheres que retratam grande parte da realidade desse universo feminino retratado por Beatriz. E esperamos que as mulheres sofram menos (física e emocionalmente) para conquista o lugar desejado: o topo da carreira ou não.

Programas de igualdade entre mulheres e homens

Mais da metade (52%) das empresas brasileiras não têm programas de igualdade entre mulheres e homens, segundo estudo da Câmara Americana de Comércio (Amcham). Calcula-se que no segmento do agronegócio, em decorrência do tradicionalismo, esse índice seja maior ainda. No entanto, nas grandes multinacionais de agro-

químicos esses programas fazem parte da gestão.

Maria de Lourdes Setten Fustaino, Engenheira Agrônoma e Diretora de Regulamentação na FMC Agricultural Solutions América Latina, informa que a empresa tem uma política de Diversidade & Inclusão e um Comitê Internacional dedicado ao tema.

“Somos uma empresa global com mais de 6.500 colaboradores e sabemos que para continuar inovando, envolvendo e crescendo, aspectos de diversidade devem ser observados e respeitados. Estamos focados em entender e apoiar fortemente a evolução de carreira do nosso time feminino. As metas existem e estão desdobradas nos objetivos individuais de nossos líderes executivos. Buscamos ampliar a discussão na liderança por entender que a diversidade de gêneros traz vantagens competitivas por promover um olhar e pensamento diferentes em relação ao negócio, mercado, clientes e processo decisório. A FMC tem implementado um programa global, WIN (Women Initiative



Maria de Lourdes Setten Fustaino,
Engenheira Agrônoma e Diretora de
Regulamentação na FMC Agricultural
Solutions América Latina



Fernanda Nobre, é formada em Engenharia Química e está há sete anos na FMC, entrou como trainee e hoje é Analista de Desenvolvimento. Ana Gaiotto, está há sete anos na FMC, é bióloga e atua como Coordenadora de Pesquisa e Desenvolvimento

Network) que tem sido bem-sucedido e está presente em vários lugares no mundo. Esta iniciativa estimula grupo de estudos e discussões entre nossa força feminina sobre aspectos relacionados ao papel delas em nossa empresa, suas dificuldades e especialmente onde estão oportunidades que possam ser melhor exploradas por elas e

pela FMC.”

O time de colaboradores da FMC Agricultural Solutions no Brasil é composto por 480 pessoas, organizado na Fábrica em Uberaba, MG, Escritório Central e Innovation Center em Campinas-SP e no campo em todo

A engenheira agrônoma Andressa Dias está na FMC há dois anos, ela é representante técnica comercial





Flávia Ramos, business partner de RH para a Divisão Crop Science da Bayer

território nacional. As mulheres representam 25% desse grupo e atuam praticamente em todas as áreas e níveis hierárquicos da empresa. O maior grupo se concentra nas funções administrativo/financeiro e técnico, em nossos escritórios e Centro de Inovação em Campinas-SP.

A menor representativa está no campo. “No campo, nosso time é formado pelas áreas de Pesquisa & Desenvolvimento, Comercial e de Crédito & Recebimento. Na área de Crédito & Recebimento, a representação feminina é de 35% do time. As áreas técnicas exigem formação em Agronomia e Engenharia de Alimentos

(Grupo Health & Nutrition). A nossa empresa busca a diversidade de gênero em todas as áreas e níveis por estimular pensamentos e pensamentos diversos. Temos uma estratégia para mudar esta realidade e estamos muito confiantes nos resultados”, diz Maria de Lourdes.

Na FMC há duas mulheres no time de liderança, com escopo de responsabilidade ampliado para América Latina, segundo Maria de Lourdes. “Além disso, temos 26 mulheres em cargos de gerência e coordenação. As pessoas são o principal capital da empresa, valorizamos o engajamento com ações sociais e ambientais, em

função da forte preocupação com o desenvolvimento humano e, principalmente, por inserir a sustentabilidade no negócio do dia a dia.”

De acordo com a assessoria de comunicação da Syngenta, a empresa também tem política de Diversidade e Inclusão e desenvolve diversas iniciativas com profissionais internas em com clientes para incentivar a equidade de gênero.

Na Syngenta Brasil, conforme dados de janeiro de 2017, há 2957 funcionários, sendo 770 mulheres. Elas atuam nas mais diversas áreas: Administração, Desenvolvimento de Negócios, Excelência em Processos Comerciais, Comercial, Assuntos Corporativos, Finanças, Saúde Ambiental, Recursos Humanos, Sistemas de Informação, Corporate Compliance, Produção e Abastecimento, Pesquisa e Desenvolvimento. Na Syngenta Brasil em posição de liderança, são mais de 10 diretoras e mais de 100 gerentes.

Já a Bayer, salienta Flávia Ramos, business partner de RH para a Divisão Crop Science da Bayer, possui um programa de diversidade que abrange não apenas o tema de gênero mas também raça, orientação sexual, PCDs e cultural. Existe inclusive um grupo

que busca a equidade de gênero, o All in. Formado há cerca de um ano, ele tem cerca de 15 membros divididos em 4 pilares de atuação: Comunicação, Indicadores & Metas, Iniciativas & Políticas, e Relações Externas. A Bayer também conta com benefícios e iniciativas que já favorecem a ampliação da participação feminina, como: horário flexível, home office, programa de apoio às mães, licença maternidade de 6 meses e licença paternidade de 20 dias.

A divisão Crop Science da Bayer no Brasil conta com 2.212 colaboradores, sendo 23,1% mulheres (jan/2017). Estão distribuídas em todas as áreas. “As profissionais mulheres são maioria em áreas como atendimento ao cliente e assuntos regulatórios, por exemplo, e minoria em outras, principalmente nas funções de campo como Agrônoma de Desenvolvimento de Mercado ou Representante Técnico de Vendas. Alguns fatores desfavorecem a atuação de mulheres nessas atividades, principalmente as que possuem filhos: alto número de viagens e baixa previsibilidade da agenda diária”, observa Flávia. Nos cargos de média gerência (coordenadoras e gerentes) elas representam 21,37% e na alta liderança (dotoras) 16,67%.

As mulheres conquistam cada vez mais espaço na Biosev

ELAS JÁ PROVARAM SEU VALOR NA SEGUNDA MAIOR
PROCESSADORA GLOBAL DE CANA-DE-AÇÚCAR



A Biosev pretende aumentar o número de colaboradores do sexo feminino

Leonardo Ruiz

Carina Daniela Alves da Silva, colaboradora da Unidade Santa Elisa, da Biosev, localizada em Sertãozinho, SP, trabalha numa pequena sala, reservada para a área de controle de manutenção agrícola, chamada pelos funcionários da Usina de "99", embora ninguém pareça ao certo saber o motivo deste nome.

Na sala "99", trabalham seis pesso-

as, divididos entre três turnos, sendo que Carina é a única mulher. Aliás, ela não é apenas a única mulher presente nessa área. Mas a primeira desde que a usina foi aberta.

A contratação de uma mulher não foi uma surpresa. Ao menos não para os gestores, que abriram o processo seletivo apenas para o sexo feminino, já que gos-

A área de manutenção agrícola tem trabalho ao ano, e quando colhedoras para, precisa voltar rapidinho



tariam de testar como seria a presença feminina naquela área. Mas, muitos funcionários não viram essa contratação com bons olhos.

“Já ouvi diversos comentários machistas, como: ‘não dou um mês para você ficar aí’, ‘você não vai aguentar’ e ‘se fosse minha mulher, eu não deixaria trabalhar com esse monte de homens’. Até mesmo meu marido, que é líder de frente de herbicida, ficou receoso, falando para eu tomar cuidado, porque a 99 era ‘bucha’”.

Ela conta, ainda, que, nas primeiras semanas, caso esquecesse algo em cima de sua mesa, seus colegas de trabalho jogavam fora. “Um dia cheguei para trabalhar e vi que um dos meus enfeites de mesa havia sumido. Quando perguntei, me falaram que tinham-no colocado no lixo, pois ali não era lugar daquilo.”

Carina não se deixou abater. Pelo contrário. Ela se dedicou para provar que aquele também poderia ser seu lugar. Atualmente, ela já trabalha na área há um ano.

“Falei para eles desencanarem e fingirem que eu era homem. No final, deu tudo certo. Hoje, já somos colegas de trabalho e todos me respeitam muito.”



Carina não se deixou abater pelos comentários machistas. Se dedicou e provou que a área de controle de manutenção agrícola também poderia ser seu lugar



O motivo de tanta estranheza inicial se deve ao fato de que a área de controle de manutenção agrícola está sempre lotada de pessoas, em sua maioria homens, pedindo pela manutenção de suas máquinas e equipamentos de trabalho. O trabalho de Carina é, portanto, lidar com esses colaboradores, gerindo as ordens de serviço. “Essa é uma área que não para nunca, principalmente durante a entressafra, época em que realizamos a manutenção das máquinas de plantio e daquelas que estarão ativas quando a safra começar.”

Para trabalhar ali, Carina precisa entender, não só de máquinas, mas também de finanças. “Tenho que tomar cuidado para pedir a peça certa. Pois, temos um orçamento diário e, se por acaso requisitarmos algo errado, esse dinheiro sairá do orçamento e só será estornado no mês seguinte.”

Mesmo com tantas dificuldades, Carina se sente realizada e muito feliz. “Gosto muito de trabalhar aqui e tenho grande interesse em crescer dentro da Empresa.”

Do setor petroquímico para o canavieiro

Quando perguntaram para Valéria Cintra Assunção se ela realmente trocaria os imponentes prédios do centro da cidade de São Paulo para trabalhar de botina no interior paulista, a resposta foi simples e direta: “Claro, minha botina é meu xodó.”

Atualmente, Valéria é planejadora de



Valéria Cintra Assunção:
“Minha botina é meu xodó”

manutenção industrial da Usina Santa Elisa. Quem passa pelos corredores da indústria e a observa trabalhar tão à vontade em meio as caldeiras e moendas, não imagina que ela está no setor canavieiro a menos de três meses. Ela tem sim muita bagagem na área industrial, porém, em um setor diferente do sucroenergético: o petroquímico.

“Nasci e cresci em São Bernardo do Campo. Após me formar, trabalhei por sete anos em um polo petroquímico de Santo André e, depois, mais sete em Cubatão. Depois de todos esses anos, acabei me cansando. Já não aguentava mais tanto barulho e pessoas estressadas. Além disso, era um ritmo maluco. Nas épocas em que as plantas paravam, de 200 horas mensais, eu chegava a fazer 110 extras.”

Após se desligar do setor petroquímico, Valéria ficou um ano e meio a procura de trabalho. Foi quando recebeu uma ligação da Biosev, perguntando se ela gostaria de participar de um processo se-

letivo. “Até então, nunca tinha parado para imaginar como se fabricava açúcar ou etanol. Além disso, só tinha ouvido falar das cidades de Sertãozinho e Ribeirão Preto, mas nunca realmente as conhecido.”

Quando foi contratada, Valéria sofreu um choque de realidade. Mas pra melhor, porque agora, segundo ela, estava no paraíso. “Aqui tudo é muito arborizado e, embora a indústria tenha muito barulho, eu consigo até mesmo ouvir os pássaros cantarem.”

Mesmo no “paraíso”, Valéria teve que colocar o capacete e começar a trabalhar quase que no momento em que colocou os pés na Usina pela primeira vez. O motivo? Ela chegou bem no meio da entressafra. “O primeiro sinal do que me esperava na Usina aconteceu ainda durante a integração, quando meu gestor veio até a sala e perguntou se eu já estava disponível para iniciar. Uma pessoa, que já trabalha



Para Renata Moda, as mulheres já provaram seu valor, mostrando que conseguem realizar as mesmas funções de um homem

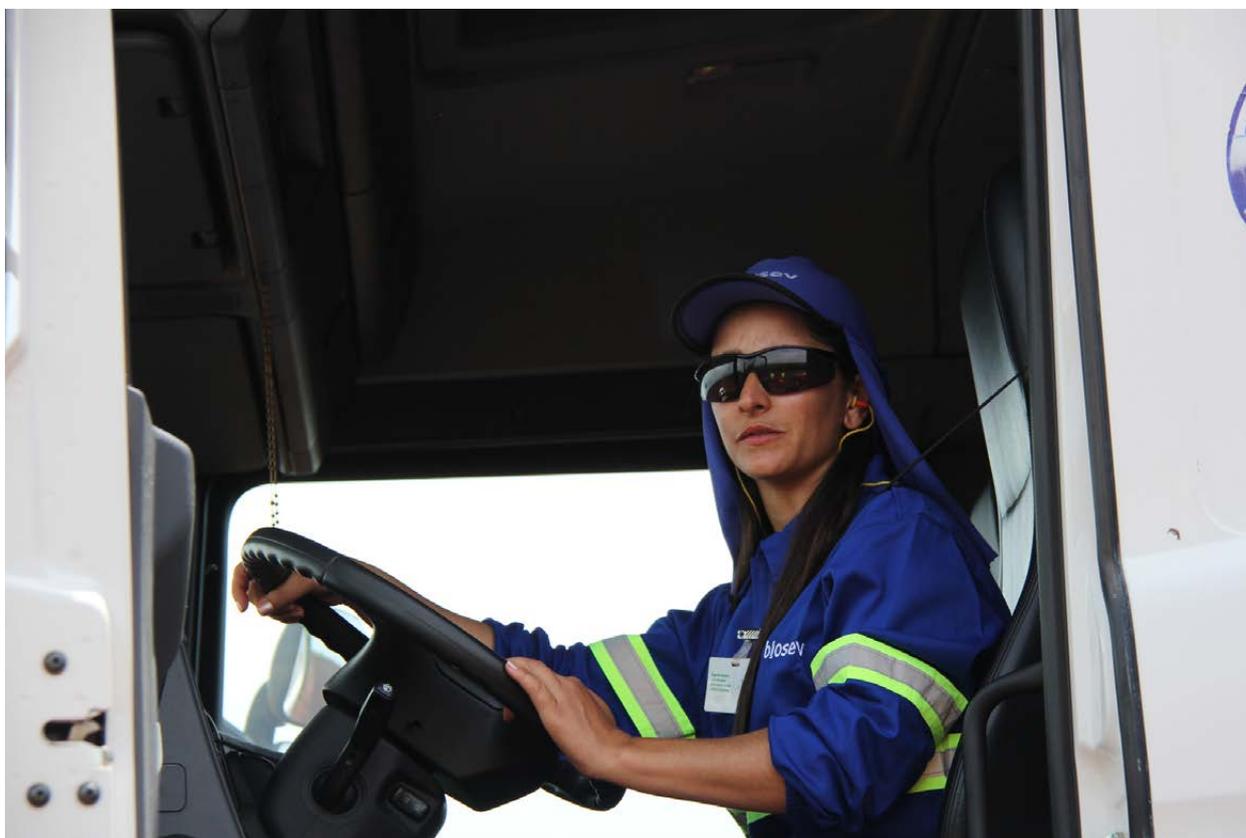
há anos na Empresa, comentou comigo que nunca tinha visto aquilo acontecer.”

Entretanto, nem mesmo o ritmo acelerado da entressafra canavieira assustou Valéria. Segundo ela, na petroquímica, era tudo muito pior. “Lá, tínhamos 20 dias para descer a fábrica e remontá-la novamente. Aqui, mesmo com as janelas cada vez mais curtas, temos ainda três meses para realizar as manutenções antes que a safra comece.”

Atualmente, Valéria cuida da destilaria, tendo um cronograma de todas as atividades que foram programadas para manutenção e acompanhando o anda-



A safra da Santa Elisa já começou, matando a ansiedade da Valéria



Vanilza: 12º lugar no ranking interno de motoristas que mais carregaram cana na safra 2016

mento de cada uma, verificando possíveis atrasos que impediriam a volta da safra. “Estou adorando trabalhar aqui, mas extremamente ansiosa para saber como será o ritmo desta safra, a minha primeira no setor canavieiro.”

“Antes, os gestores não queriam mulheres. Agora, eles fazem questão”

A supervisora de Recursos Humanos da Santa Elisa, Renata Moda, conta que, há alguns anos, havia setores extremamente fechados dentro da Unidade, cuja total predominância era masculina. “Registávamos muita resistência por parte dos gestores em contratar mulheres, que não acreditavam que elas dariam conta do

recado.”

Renata Conta que foi iniciado um longo trabalho de conscientização, visando mudar esses pensamentos. “Nós fomos incentivando-os a trazer mulheres para suas áreas, sendo que, caso elas não se adaptassem durante o período de experiência, eles poderiam fazer a substituição.”

Na época, os gestores mais abertos toparam a ideia e passaram a contratar mulheres. O resultado foi tão positivo que, hoje, eles já pedem para que haja mais pessoas do sexo feminino em suas áreas. “Isso somente ocorreu porque elas provaram seu valor, mostrando que conseguem realizar as mesmas funções de um homem. Hoje, já não existe processo seletivo que especifique gênero. Abrimos para

quem deseja participar.”

Um grande exemplo do fato de que as mulheres vêm continuamente provando seus valores vem do ranking dos motoristas canavieiros que mais carregaram cana na safra 2016 na Unidade Santa Elisa. Dentre os mais de 120 colaboradores, as duas únicas mulheres presentes na área conseguiram excelentes posições. Vanilza Gonçalves Barbosa Gomes ficou em 12º e Michele Mayra da Silva em 14º. “Esse acontecimento foi tão positivo que o gestor delas disse que, já na próxima safra, quer contar com mais mulheres motoristas em seu quadro de funcionários.”

A área agrícola da Santa Elisa já é

bastante feminina. Existe até mesmo uma frente de colheita apenas com mulheres. “Na operação, elas não deixam de entregar nada. Pelo contrário. Superam na conservação e comprometimento”, afirma Renata.

Já em outra frente de colheita, desta vez formada exclusivamente por homens, a líder também é uma mulher: Roseane Silva Pereira. “Ela nem passou por operadora de colhedora, pois já notamos nela um potencial de liderança. No começo, ela sofreu muito preconceito, principalmente por parte dos fornecedores, mas, já superou as barreiras, conquistando seu lugar”, relata a supervisora de RH.



A área agrícola da Santa Elisa já é bastante feminina

Jalles Machado conta com a eficiência feminina para melhorar o desempenho

O GRUPO JALLES MACHADO CONTA COM MAIS DE 600 MULHERES ATUANTES, CERCA DE 20% DO TOTAL DE SEUS COLABORADORES



O número de colaboradoras em funções que antes eram predominantemente masculinas, como a operação de máquinas, aumentou

Texto: Leonardo Ruiz

Fotos: Divulgação Jalles Machado

Jandira Alves de Brito Chaves não teve o que muitos chamariam de vida fácil. Ainda jovem, casou e teve filhos. Por conta disso, precisou interromper seus estudos, na oitava série do ensino fundamental, para começar a trabalhar e ajudar o marido com as contas da casa. De lá para cá, já ocupou dezenas de cargos e funções diferentes, como costureira e cozinheira em um restaurante local.

Aos 35 anos, com o falecimento de

seu pai, Jandira teve que se mudar para a cidade de Juscelândia, GO, para cuidar de sua mãe. Cidade pequena, com poucas oportunidades de emprego, o que fez Jandira pensar que iria abandonar as atividades remuneradas e passar a ser dona de casa.

Mal sabia que sua vida iria sofrer uma reviravolta. E daquelas de 360 graus. Em 2010, Jandira virou operadora de motobomba da Unidade Otávio Lage, do Gru-

po Jalles Machado. Desde então, sua vida nunca mais foi a mesma. “Após ser contratada, percebi que a empresa oferece muitas oportunidades para as pessoas crescerem, então decidi aproveitar e me dedicar.”

Em 2011, a ex-dona de casa voltou para as salas de aula, fazendo o EJA (Educação de Jovens e Adultos), no Projeto Educação para o Trabalhador, em Juscelândia, projeto mantido pela Jalles Machado e o SESI. Mas ela não parou por aí. No ano seguinte, se inscreveu no curso de operação de máquinas, que a ajudou a conseguir um cargo como operadora na Unidade.

Mas a carreira de Jandira dentro da Jalles Machado estava apenas começando. Em 2013, Jandira foi promovida a líder de frente de fertirrigação, cargo que ocupa até hoje, liderando uma equipe de quase 40 pessoas. “Não imaginava que pudessem chegar tão longe a essa altura da vida.



Wannessa: “Por serem mais detalhistas e metódicas, as mulheres conseguem detectar um erro com mais facilidade do que homens”

Estou muito orgulhosa de mim mesma e agradeço a Deus e a toda equipe da Usina por essas maravilhosas conquistas.”

Atualmente, Jandira é aluna do curso de técnico agrícola, com conclusão prevista para agosto deste ano. Porém, se depender dela, a líder de frente não deve abandonar as salas de aula tão cedo. “Já até conversei com meu coordenador e gestor sobre iniciar, já no ano que vem, uma faculdade de agronomia.”

Jandira trocou as atividades domésticas pela vida no campo



Gestora na indústria

Formada em química pela Universidade Federal de Goiás (UFG), Wannessa Divina Dutra da Silva teve o primeiro contato com o setor canavieiro quando foi contratada pela Jalles Ma-



**Jalles Machado:
compromisso de
que o produto
final esteja
atenda a todos
os requisitos
do cliente**



chado. Até então, nunca havia pensado em trabalhar nesse segmento. Seus empregos anteriores, todos em gestão da qualidade, haviam sido na área de laticínios, atomatados, higiene e limpeza e, até mesmo, mineração.

Mas foi em 2012 que ela se encontrou. Naquele ano, a Jalles estava à procura de um profissional com perfil em gestão da qualidade de alimentos. Apesar de Wannessa nunca ter tido experiência específica no setor de açúcar e etanol, acabou sendo contratada como gestora dessa área. “Na época em que entrei para o time de colaboradores, a Usina estava tentando obter a certificação ISO 22000. Então, num primeiro momento, uma das minhas principais atribuições era auxiliar na obtenção desse selo.”

Como afirmado, Wannessa já entrou na Empresa como gestora, porém, apenas da Unidade Jalles Machado. Já no ano passado, virou gestora corporativa, ou seja, passou a gerir a área de controle e qualidade das duas unidades do Grupo. Agora, ela comanda um time de 75 pessoas,

que participa de todo o processo produtivo do açúcar e etanol, desde a recepção da matéria-prima até a saída do produto acabado. “Essa equipe fornece análises para orientar e dar subsídio ao pessoal do processo, ou seja, nossa principal função é garantir que a matéria-prima seja recebida de forma adequada e que o produto final esteja dentro das especificações que comercializamos, atendendo a todos os requisitos do cliente.”

E nesse time de 75 pessoas, a participação de mulheres e homens é quase a mesma. 55% é do sexo masculino e, 45%, do feminino. Wannessa explica que esse número só não é mais igualitário pois o carregamento do etanol também é uma área gerida por ela e que, devido a necessidade de maior esforço físico, é composta apenas por homens. “Mas, o restante dos meus colaboradores permanece em laboratório, onde não há discriminação por gênero. O que buscamos são pessoas atenciosas e que tenham capacidade de fazer atividades repetitivas.”

Wannessa confessa que, no labora-

tório, prefere trabalhar com mulheres, pois são mais detalhistas e metódicas. “Por contar com essas características, elas, muitas vezes, conseguem detectar um erro com mais facilidade do que homens.”

Na Jalles Machado, mulheres já conquistaram seu espaço

As histórias de Jandira e de Wanesa são apenas duas dentre centenas de outras vividas diariamente pelas mais de 600 mulheres atuantes no Grupo Jalles Machado. Número este que representa cerca de 20% do total de colaboradores da Empresa. Dentre as áreas com maior participação feminina, destaca-se a administrativa, com 36%. Os números da agrícola (18%) e também da indústria (14%), embora menores, já demonstram uma mudança de paradigmas, pois, há alguns anos, esses valores seriam quase nulos.

Para o diretor-presidente do Grupo,



Otávio Lage de Siqueira Filho, a mulher tem conquistado cada vez mais o seu espaço dentro da sociedade, sendo que na Jalles Machado não poderia ser diferente. Segundo ele, hoje, a presença feminina nas unidades do Grupo é maior do que há alguns anos, sendo que essa porcentagem só tende a crescer, pois é cada vez maior o número de mulheres que buscam se qualificar, se preparando melhor para o mercado de trabalho.

“Trabalhamos para oferecer oportunidades iguais de crescimento, investindo, principalmente, na capacitação. Tanto, que, atualmente, existem várias colaboradoras que entraram na empresa, cresceram e hoje ocupam cargos de liderança.”

O diretor-presidente afirma que o número de colaboradoras em funções que antes eram predominantemente masculinas, como a operação de máquinas, também aumentou significativamente nos últimos anos, graças a tecnologia e às melhores condições de trabalho. “Hoje, há mulheres, por exemplo, operando colhedoras e tratores. Isso é muito importante, pois mostra que elas estão conquistando cada vez mais sua independência.”

Siqueira Filho: “Na Jalles Machado, trabalhamos para oferecer oportunidades iguais de crescimento, investindo, principalmente, na capacitação”

As mulheres conquistam terreno na São Martinho

PARTICIPAÇÃO FEMININA NO GRUPO CRESCE PAULATINAMENTE EM TODAS AS ÁREAS DE TRABALHO, TANTO NO CAMPO E NA INDÚSTRIA QUANTO NOS CARGOS DE LIDERANÇA



Mirela Peroni Garcia foi a primeira mulher a assumir um cargo operacional de suporte técnico na área agrícola da São Martinho

Texto: Leonardo Ruiz

Fotos: Divulgação Usina São Martinho

Mesmo jovem, Mirela Peroni Garcia fez história na São Martinho, maior usina processadora de cana do mundo. Ela foi a primeira mulher a assumir um cargo operacional de supor-

te técnico na área agrícola da empresa. "Sinto que posso ser um exemplo positivo de uma mulher que trabalha na operação de campo, inspirando outras mulheres a seguirem essa trajetória." Agora, o desa-



Efeito Alion

Um patamar superior de resultados no manejo de plantas daninhas.



Mais possibilidades para seu canavial.

Alion é a plataforma inovadora da Bayer para o manejo de plantas daninhas. Sua molécula inédita de ação seletiva pré-emergente oferece mais conveniência para o manejo, combate um amplo espectro de plantas daninhas e, com seu residual prolongado, permite o fechamento do canavial livre do mato. Você reduz o repasse, os custos operacionais e pode dedicar seu tempo a outras atividades da lavoura.

Alion. O mato some, seu trabalho aparece.



Se é Bayer, é bom

ATENÇÃO

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

CONSULTE SEMPRE UM ENGENHEIRO AGRÔNOMO. VENDA SOB RECEITUÁRIO AGRÔNOMICO.

Faça o Manejo Integrado de Pragas.

Descarte corretamente as embalagens e restos de produtos.

Uso exclusivamente agrícola.



Converse Bayer
0800 011 5560
conversebayer@bayer.com

www.agro.bayer.com.br

fio de Mirela é outro. “Pretendo a ser a primeira gestora agrícola da empresa.”

Seguir uma carreira ligada ao agro-negócio foi uma opção natural para ela. Pode-se dizer que o segmento está quase em seu DNA, já que seu pai e seu irmão mais velho, são engenheiros agrônomos. Apenas o direcionamento para a cana-de-açúcar veio mais tarde, já na época da faculdade de engenharia agrônoma, cursada na Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (UNESP), campus de Jaboticabal. “Sempre me familiarizei com cana-de-açúcar, tanto que na empresa Junior da faculdade não havia cana entre as culturas plantadas, e eu pedi para que a incluíssem.”

Ao longo de seu curso, Mirela fez diversos estágios, entre eles no Instituto Agrônomo (IAC) e na Austrália. O primeiro contato com sua futura empresa ocorreu ainda nessa época, quando realizou um estágio de 10 dias na São Martinho. “Algum tempo depois, quando tive que fazer o estágio obrigatório da faculdade, que acontece durante o último

semestre do curso, não tive dúvidas e busquei essa oportunidade na São Martinho. E, felizmente, a consegui.”

Num primeiro momento, a jovem ficou por um mês rodando todas as áreas da Unidade e, posteriormente, teve que desenvolver um projeto dentro de uma área específica da usina. A opção de Mirela foi os herbicidas e a aplicação em taxa variável. “Ainda como estagiária, surgiu a oportunidade para uma vaga de trainee na área de preparo de solo. Me candidatei e fui aprovada.”

Na época em que Mirela se tornou trainee, a São Martinho havia inaugurado sua biofábrica para a produção de mudas pré-brotadas (MPB). A jovem foi direcionada para trabalhar naquele local. “Minhas atribuições eram cuidar da expedição e do plantio do MPB. Esse foi um proje-



Líder de processos agrícolas, Alair Mirian Rodrigues lida somente com colaboradores do sexo masculino em sua área. Porém, ela afirma nunca ter tido problemas com isso

to no qual me envolvi bastante. No início do trabalho, tinha que calcular o tempo de manobras no campo. Por isso, ficava o tempo todo acompanhando as máquinas junto com os operadores.”

Trabalhar no campo, aliás, nunca foi um problema para Mirela. Ela afirma que sempre gostou da terra, desde bem pequena. “Às vezes, eu chego em casa toda suja e vou desse jeito mesmo ao mercado. Mas, já estou acostumada com isso. Quem gosta de campo, como eu, não liga muito para essas vaidades.”

Atualmente, Mirela é suporte técnico Jr. na área de plantio da São Martinho, onde atua juntamente com os diferentes líderes respondendo ao gestor da área. “É um trabalho mais estratégico e de planejamento, com bastante análise de dados. Mas temos que ter informação sobre tudo o que ocorre na área, desde a conservação das estradas até o plantio propriamente dito.”

São Martinho não foi apenas uma empresa para Alair, mas quase uma mãe

Quando foi contratada pela São Martinho, em março de 2014, Alair Mirian Rodrigues Pereira teve que se mudar de Ituverava, SP, sua cidade natal, para o município paulista de Pradópolis, onde está sediada a Usina. Na época, a condição financeira de sua família não estava das melhores. Por isso, Alair teve que contar com

a ajuda de um tio para realizar a mudança.

“Logo que cheguei, a São Martinho me ofereceu o alojamento da usina para que eu pudesse morar durante três meses até me estruturar. Fui muito bem acolhida e isso me deu ainda mais força para fazer o meu melhor na empresa”, conta.

Sua primeira função na Usina foi como líder de colheita. Posteriormente, trabalhou como líder de recepção de cana até chegar ao controle de tráfego, área em que se encontra até o momento. “Toda essa experiência foi muito importante para conhecer diferentes processos. Atualmente, minha atribuição é analisar os números relativos à manutenção dos veículos e equipamentos com o objetivo de aumentar a disponibilidade de uso de cada um deles.”

No dia a dia, Alair lida somente com colaboradores do sexo masculino, como motoristas, mecânicos, funcionários da pesagem de cana, além dos líderes da área de controle de tráfego e de outros processos relacionados. Ela afirma que nunca teve problemas por ser uma mulher nesse mundo tão masculino. “Tenho uma característica que é sempre procurar me informar sobre todos, a fim de conhecer o lado humano de cada um, e não apenas o profissional. Isso me aproximou da equipe, aumentou a confiança e estreitou os relacionamentos, fazendo com que tivéssemos liberdade para relatar problemas e sugerir melhorias.”

Única mulher em meio as caldeiras e moendas

Jaqueline Fernandes Lavezo entrou na São Martinho bastante jovem, com apenas 16 anos, pelo Programa Projov, iniciativa que oferece a oportunidade do primeiro emprego para jovens por meio de parcerias com instituições. No caso de Jaqueline, ela participava do programa de Associação de Amparo ao Menor de Pradópolis, que possibilitou sua ida a Usina. “Para mim, foi uma grande conquista.”

Sua primeira função foi na área de manutenção industrial da Unidade, atuando como uma espécie de arquivista. “Eu cuidava de todos os arquivos de documentação técnica, os desenhos das máquinas e peças, entre outros documentos.”

O trabalho acabou despertando na jovem um interesse pelo desenho industrial. “Nesse meio tempo, comecei a pegar dicas de como utilizar o AutoCAD, software essencial para esse tipo de trabalho.”

Devido a seu empenho, a São Martinho acreditou na jovem e financiou seu curso de formação em desenho industrial. Após quatro anos como auxiliar administrativo, função obtida após seu período como arquivista, Jaqueline pode assumir o cargo de desenhista industrial da Unidade.

Uma das funções de Jaqueline é andar pela área industrial, coletando medidas para, posteriormente, desenhar as peças, muitas das vezes, no próprio local onde elas estão instaladas. “Eu preciso co-



nhecer exatamente como é montada uma peça, desde as pequenas até as maiores. Por conta disso, existem aqueles equipamentos que preciso desenhar dentro da indústria.” Esta atividade, aliás, é feita corriqueiramente por ela, já que, para todos os orçamentos solicitados pela usina, relacionados a peças industriais, é necessário que o desenhista industrial faça um desenho da peça para enviar ao fornecedor.

“Atualmente, meu maior desafio na área é aprender sobre regulagem de moendas. A São Martinho já ofereceu um curso preparatório sobre o tema. Além disso, pude visitar as outras unidades do Grupo para aprender. Dentro da minha profissão, e do que posso fazer na usina, sempre há novas coisas para conhecer, desenvolver e aprimorar.”

Jaqueline Lavezo entrou na São Martinho com 16 anos. Se apaixonou pela indústria e, hoje, é desenhista industrial

mulheres em conquistar seu espaço no mercado de trabalho, mas como a abertura das empresas sucroenergéticas para a inserção cada vez maior do público feminino em seus quadros de funcionários.

No caso do Grupo São Martinho, as mulheres já são 7% do total de colaboradores. “Nos últimos anos, a presença feminina na agroindústria canavieira vem crescendo assim como em todo o mercado de trabalho. O perfil do trabalho, inclusive nas funções agrícolas, também vem sofrendo transformações. Desta maneira, felizmente a tendência é que a presença feminina aumente com o tempo nas usinas, diminuindo esta diferença que hoje ainda é grande entre homens e mulheres”, afirma a diretora de Gestão de Pessoas, Jurídico Trabalhista e Sustentabilidade do Grupo, Márcia Cubas.

Das 795 mulheres presentes nas quatro unidades do Grupo, 15 estão em cargos de liderança, número este que tende a crescer já nos próximos anos, pois, segundo Márcia, os esforços da Companhia serão redobrados nesse sentido.

Atualmente, é no administrativo que está concentrada a maior presença feminina, com 228 mulheres, o que equivale a quase 37 % do total de emprega-



Jaqueline conta que ser uma mulher em uma área industrial não foi uma tarefa fácil. Na época do Projov, ela era a única mulher da área. Fato que ainda se repete nos dias de hoje. Porém, ela afirma que já está acostumada a lidar com tantos homens. “Sou a única filha no meio de dois irmãos homens. Além disso, fiz cursos de desenho onde eu era a única mulher da sala. Enquanto todas as minhas amigas foram fazer administração, eu fui fazer desenho no SENAI. Então já estou acostumada e não vejo problemas nisso.”

Mulheres já são 7% dos colaboradores da São Martinho

As histórias de vida de Mirela, Alair e Jaqueline provam, não apenas a garra das

dos da área. “Este é mais um número que vem aumentando, tendendo chegar ao equilíbrio.”

Já na agrícola, a presença de profissionais do sexo feminino é menor, porém, já existem mulheres no Grupo operando colhedoras de cana e também atuando como líderes de colheita. “Sem dúvida, as mulheres estão se capacitando e ocupando vagas antes preenchidas apenas por homens”, afirma Márcia.

A diretora de Gestão de Pessoas, Jurídico Trabalhista e Sustentabilidade explica



Márcia Cubas: “A tendência é que a presença feminina aumente com o tempo nas usinas, diminuindo esta diferença que hoje ainda é grande entre homens e mulheres”

que o Grupo São Martinho procura valorizar e desenvolver seus colaboradores independentemente do gênero, investindo em seu capital humano e proporcionando oportunidades de crescimento profissional, um ambiente de trabalho cada vez mais motivador e equipes preparadas para enfrentar os desafios.

Segundo ela, em relação às mulheres, não existe um programa formal de inclusão, mas sim uma série de ações que incentivam esta crescente participação feminina nos quadros da empresa. “Por exemplo, a São Martinho voluntariamente participa da iniciativa empresa-cidadã, que concede licença maternidade de seis meses a suas colaboradoras quando a legislação determina apenas quatro meses. Esta e outras práticas e ações sem dúvida promovem uma maior inserção da mulher nos quadros da companhia.”

Por fim, Márcia acredita que, num futuro próximo, o número de mulheres e homens trabalhando nas áreas agrícolas e industriais das Usinas será equivalente, mas afirma não saber quando isso ocorrerá. “O fato é que a participação feminina irá crescer paulatinamente em todas as áreas de trabalho de uma usina, tanto no campo e na indústria quanto nos cargos de liderança. E este movimento certamente será positivo para todos, fortalecendo o negócio e o setor sucroenergético com a visão e a diferenciada capacidade de trabalho das mulheres”, finaliza.

Mulheres dão um show na Odebrecht Agroindustrial

COM NOVE UNIDADES AGROINDUSTRIAIS, GRUPO POSSUI CERCA DE 13 MIL COLABORADORES EM SEU QUADRO DE FUNCIONÁRIOS. DESTES, 15% JÁ SÃO MULHERES



O programa 'Acreditar Jr.' tem tido mais mulheres participantes do que homens

Texto: Leonardo Ruiz e Luciana Paiva

Fotos: Divulgação Odebrecht Agroindustrial

Fundada em 2007, a Odebrecht Agroindustrial é uma das maiores processadoras de cana-de-açúcar do mundo, com capacidade para moer 36 mi-

lhões de toneladas da planta. Possuidora de nove unidades agroindustriais, sendo duas adquiridas e sete projetos greenfield, localizadas nos Estados de São Paulo, Goi-

ás, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul, o Grupo emprega cerca de 13 mil colaboradores, sendo que, deste montante, 15% são mulheres.

A responsável por Pessoas e Organização da Odebrecht Agroindustrial, Karina Fonseca, conta que, das 1700 colaboradoras mulheres do Grupo, 5% estão em cargo de liderança, que abrangem todos os níveis, desde líderes de frente de colheita, supervisoras, coordenadoras, gerentes e, inclusive, uma Vice-Presidente.



Karina: “Está nos princípios de nossa atuação empresarial estimular práticas que eliminem qualquer tipo de discriminação no emprego”

No parecer de Karina, a participação cada vez maior de mulheres no setor se deve ao fato de que o segmento passou

por um importante processo de profissionalização e modernização nas últimas duas décadas. “Junto com essa transformação, veio a mudança de modelo de atuação e da forma de liderar pessoas, com destaque para os programas de meritocracia. Dessa forma, homens e mulheres são igualmente capazes de exercer as mais diferentes funções, tanto nas áreas administrativas e de apoio quanto na operação.”

Atualmente, a área da Odebrecht Agroindustrial que mais possui mulheres é a agrícola, que conta com cerca de 850 colaboradoras. Já a de menor presença, é a manutenção, com “apenas” 140. Para Karina, o motivo disso é que, historicamente, essa função sempre esteve mais associada aos homens.

O Grupo tem trabalhado no sentido de ampliar a participação feminina nestas equipes. “Nossos programas de capacitação e relacionamento com a comunidade, como o ‘Acreditar’ e o ‘Acreditar Jr.’, têm tido mais mulheres participantes do que homens. São cursos de mecânico de manutenção de máquinas agrícolas, operador de máquinas agrícolas e operador de manutenção eletromecânica, o que reforça tanto o interesse feminino nessas carreiras como o nosso compromisso em diminuir a disparidade entre homens e mulheres nas equipes de manutenção dos nossos Polos Agroindustriais”, diz Karina

Além dos projetos citados, a Odebrecht Agroindustrial conta com outros

A área da Odebrecht Agroindustrial que mais possui mulheres é a agrícola, conta com cerca de 850 colaboradoras

do acesso à educação básica e espaço seguro para deixar os filhos

programas de inclusão, como o 'Energia Social', que visa o desenvolvimento de diversas iniciativas cujas finalidades são facilitar e estimular a inserção das mulheres no mercado de trabalho. "Como exemplo, o 'Energia Social' viabilizou a criação de quase mil vagas em creches e escolas nos municípios em que atuamos, garantin-



Milena: "Ver mulheres de família atuando com tamanha perfeição num mundo tão masculino enche meus olhos d'água"

durante a jornada de trabalho", ressalta a responsável por Pessoas e Organização.

Karina explica que a Odebrecht é comprometida com a diversidade e a equidade de gênero, sendo que está nos princípios de sua atuação empresarial estimular práticas que eliminem qualquer tipo de discriminação no emprego. "Inclusive, em 2016, realizamos uma série de workshops em todos os seis polos produtivos do Grupo em que foram discutidos os compromissos dos líderes com relação aos temas de PCDs (Pessoas com Deficiência) e empoderamento feminino."

Milena Oliveira - Coordenadora de Fertirrigação e Tratos Culturais

Dentre aquelas 1700 mulheres atuantes na Odebrecht Agroindustrial, se encontra Milena Oliveira. Formada em agronomia, entrou no Grupo através do Programa 'Jovem Parceiro'. Após passar um tempo como trainee, Milena foi cons-



É preciso muita competência na condução da área de fertirrigação e tratos culturais para o desenvolvimento de canaviais produtivos

truindo sua história dentro do Grupo e, hoje, já trabalha como coordenadora de fertirrigação e tratos culturais da Unidade Alto Taquari.

Sua trajetória, porém, não foi fácil. Conta que, por não contar com uma família de agricultores, teve que desbravar o mercado. “Logo após minha graduação, trabalhei em um Grupo que atua na área de grãos. Porém, meu foco sempre foi entrar como trainee na Odebrecht Agroindustrial.”

Quando o processo seletivo foi aberto, Milena se inscreveu e se empenhou para passar por cada etapa. “Lembro que recebi a notícia da contratação no dia do

meu aniversário. Foi um dos melhores presentes que já recebi.”

Em seu primeiro ano, passou por todas as áreas da Unidade, desde a colheita, plantio, administrativo, jurídico e industrial. Após esse período de integração, foi escalada para trabalhar com tratos culturais, área em que afirma sempre ter se identificado. “Durante esse período, eu apoiava o líder com processos orçamentários, ou seja, eu ficava mais na parte de planejamento.”

Ao terminar o programa de trainee, Milena foi designada para a supervisão da área que cuidava da adubação e correção dos solos da unidade. “Considero aquele

como meu primeiro grande desafio, pois seria a primeira vez que iria liderar uma equipe. Pequena, composta por apenas seis pessoas, mas ainda sim um time.”

O desafio foi um sucesso. Tanto que a jovem ficou na supervisão por apenas um ano. Pois, em seguida, recebeu uma promoção para o cargo de coordenadora de fertirrigação e tratos culturais. “Quando assumi essa posição, fiquei bastante feliz. Mas, ao mesmo tempo, me deu um frio na espinha”, afirma.

Milena conta que o que mais chamou sua atenção quando virou coordenadora foi o fato de que, mesmo sendo mulher e uma das mais novas pessoas da equipe, não sofreu nenhum tipo de preconceito. “Todos me abraçaram e me apoiaram. Sou uma pessoa muito privilegiada em relação a isso.”

O cuidado das pessoas para com ela foi o mais interessante. “Entre os homens, são comuns brincadeiras e apelidos. Comigo, todos têm cuidado sobre o que e como falar. Com o tempo, até fui tentando quebrar essa barreira, pois o tratamento deles era muito formal.”

Quando assumiu a coordenação, os colaboradores das áreas vizinhas ficaram curiosos para saber como era ser liderado por uma mulher. “Além disso, percebi um interesse da parte dos funcionários para saber se eu daria conta do recado ou se até mesmo me sujaria para mexer nos maquinários.” Tarefa, aliás, feita com naturali-

dade por ela. “Eu vou a campo e faço meu trabalho normalmente.”

Milena afirma, ainda, que em nenhum momento precisou se masculinizar para ser respeita. “Não é porque trabalho no campo e lido com homens que preciso falar palavrões, trabalhar com unhas feias ou não cuidar da pele. Sou feminina. Venho com cabelo cuidado e tudo mais.”

Exemplo seguido de perto pelas mulheres de sua equipe. Ela conta que muitas, aliás, vão operar máquinas de batom rosa choque. “Além de serem muito vaidosas, elas trazem um ar diferenciado para o local de trabalho. As áreas de vivência possuem até tapete. Já os tratores são entregues limpíssimos, sendo que elas exigem pegá-los da mesma forma.”

Além desse zelo, Milena afirma que



Luizete, feliz da vida

A área de manutenção precisa deixar todas as máquinas e implementos funcionando perfeitamente e em tempo recorde

o trabalho das mulheres acaba sendo motivo de orgulho para ela. “Elas são muito mais cuidadosas com os equipamentos. O número de quebras é bem menor.” Ela conta, ainda, que existem muitas operadoras que produzem bem mais do que os homens. “Ver mulheres de família atuando com tamanha perfeição num mundo tão masculino enche meus olhos d’água”, finaliza.

Luizete Antônia da Silva, Líder de Manutenção Agrícola

“Quando vim do Piauí para tentar a vida no Mato Grosso do Sul, nunca imaginei que iria trabalhar em uma multinacional. Menos ainda, que eu iria alcançar um cargo de liderança. Meu Deus, como minha vida mudou para melhor. Hoje sou profissional qualificada, tenho plano de saúde, seguro de vida, trabalho com o que gosto, onde gosto e tenho oportunidade de crescer mais ainda profissionalmente”, se admira e agradece Luizete Antônia da Silva, Líder de Manutenção Agrícola na unidade Santa Luzia, da Odebrecht Agroindustrial, em Nova Alvorada do Sul, MS, justamente a área com menor presença feminina na empresa.

Luziete entrou na Odebrecht Agro há cinco anos, começou na área de manuten-



ção agrícola fazendo ordens de serviços. Trata-se de um setor vital para o processo, com trabalho intenso durante todo o ano, uma época é o plantio e em outra é a safra, e as máquinas agrícolas não podem parar: são tratores, plantadoras, colhedoras, caminhões, transbordos, pneus, enfim, todo o maquinário, peças e componentes utilizados no processo produtivo da cana-de-açúcar.

A área agrícola da Santa Luzia envolve quase 400 integrantes, que querem rapidamente resposta e solução para que suas máquinas voltem a trabalhar de forma eficiente. O que exige muita atenção dos profissionais envolvidos nesse setor. Mas Luizete saiu-se muito bem, tanto que os gestores da Odebrecht viram nela potencial para a liderança. “Eu sempre prestei muita atenção, fui aprendendo sobre as máquinas e implementos, o que era logística, o trabalho da parte de lubrificação, da borracharia. Não fiquei só fazendo ordem de serviço, eu queria saber mais, para poder resolver os problemas.”

E ela passou a ser preparada para as-



sumir um cargo de liderança. “A empresa sempre disponibilizou cursos de qualificação, eu fui fazendo todos. E para assumir a função de Líder de Manutenção Agrícola, eu fiz durante 1 ano o PLO. Foi muito bom, não só para o trabalho, mas para a minha vida, passei a ter outra postura”, conta Luizete. O PLO é o Programa Liderança Operacional que visa fortalecer o espírito de Dono do Negócio dos Líderes de Frente e Supervisores, tornando-os mais estimulados e engajados como Líder-Empresário dos seus negócios, gerando resultados e se desenvolvendo como profissionais e pessoas.

Há dois anos, Luizete assumiu a função de Líder de Manutenção Agrícola. “Quando assumi, não havia histórico de mulheres na liderança nessa área. Apesar de ser novidade, fui muito bem acolhida. Acho que se deve ao fato de saberem que, em nossa empresa, é bem claro que as mulheres e os homens têm oportunidades iguais.”

Hoje, Luizete é líder durante o Turno C, que abrange o período das 23h00

às 6h30, envolvendo 33 integrantes, mas já foi também líder dos turnos A e B, que contam com número de integrantes maior. Mas, e o fato de trabalhar à noite, incomoda? E qual a opinião do marido? “Não é incomodo algum, até gosto. E o meu marido, que é operador de colhedora na Santa Luzia, também trabalha no turno C. Trabalhamos juntos. Ele me dá a maior força. Temos uma filha de seis anos e ele me ajuda muito, é um dos responsáveis por eu ter conseguido esta função. Mas não tem privilégio, quando a máquina dele vai para a manutenção, aguardar na fila como todos os outros”, afirma Luizete.

Na Santa Luzia, mulheres assumiram o controle das colhedoras, tratores e caminhões. Luizete é totalmente favorável a isso, não só porque defende a maior presença feminina, mas, analisando com olhos de gestora, observou que as mulheres cuidam melhor das máquinas, dando menos manutenção, o que reduz custo, tempo de parada e mão de obra. Resumindo, é um excelente negócio, ter mais mulheres na empresa.



Elas são pau para toda obra!

ALUNAS DE AGRONOMIA DO IFSULDEMINAS – CAMPUS
MUZAMBINHO SÃO MAIORIA EM EMPRESA AGRÍCOLA
JÚNIOR E REALIZAM UM SERVIÇO DIFERENCIADO



*Integrantes
da Agrifort Jr
plantando café*

Luciana Paiva

A presença feminina não é mais uma raridade nos cursos de agronomia, em muitas faculdades, as mulheres já representam 50% dos alunos.

E para quem pensa que terra, barro, sol, chuva, insetos e mato, ingredientes comuns ao meio rural, são entraves para a ascensão das meninas, engana-se profun-



Que o mundo
se torne reflexo do que
os **seus olhos desejam ver.**

Uma homenagem ao Dia Internacional da Mulher.

O mundo é seu.
Você já o conquistou!



Women's
Initiative
Network

FMC

**Agrifort Jr
conta com 13
integrantes,
dos quais, oito
são mulheres**

damente. Elas colocam a mão na massa, pegam o volante, carregam peso e também assumem a gestão do negócio.

É o que acontece com Eduarda de Oliveira, aluna do 4º ano (7º período) do curso de Engenharia Agrônômica do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas (IFSULDEMINAS) – Campus Muzambinho. Ela é a atual diretora-presidente da empresa Agrifort Jr, criada em 19 de dezembro de 2013, por sete alunos, que contaram com o auxílio do Instituto, porém foram eles que arcaaram com o dinheiro do próprio bolso para abrir o CNPJ.



Na classe de Eduarda, há 25 homens e 12 mulheres, já a Agrifort Jr conta com 13 integrantes, dos quais, oito são mulheres. A participação na empresa serve como hora complementar ao curso de agronomia. “Mas o diferencial mesmo é o peso que dá em nosso currículo, na hora de entrevista de trabalho. Afinal, foi uma experiência prática que tivemos. A Agrifort Jr. nos possibilita vivenciar os desafios, buscar soluções e realizar os tipos de serviços que enfrentaremos quando formos profissionais formados”, salienta Eduarda. O vínculo com a empresa termina quando o aluno se forma. A eleição do Presidente da Agrifort Jr é por meio de eleição, a diretoria vota se o



**Eduarda de Oliveira,
presidente da Agrifort Jr,
amostrando a folha da cana,
para análises laboratoriais**

candidato está preparado para tal cargo. O mandato é de dois anos.

A Agrifort Jr na prática

A Agrifort Jr organiza eventos do agro, presta consultoria agrônômica e desenvolve projetos. “A área de eventos é a que mais atuamos. Geralmente, somos contratados pelo Instituto. Cuidamos da organização, montamos cronogramas, realizamos serviços gerais, providenciamos a alimentação, tudo o que for preciso”, diz Eduarda. Entre os eventos que contaram com o trabalho da Agrifort Jr estão o Seminário do Crédito Fundiário, dia de campo John Deere, Semana Agrônômica, organização de estandes na FEMAGRI (Feira da Cooxupé), organização do Congresso Nacional de Meio Ambiente, e dias de campo.

Eduardo destaca um evento em especial: o Encontec, um dia de campo organizado pela Agrifort Jr em parceria com

os professores do Instituto, Ariana Viera e Gustavo Botrel. “Neste dia de campo, tentamos passar ao produtor tudo de bom que está disponível no mercado e que irá contribuir para que tenha uma boa produção, tanto na parte de pesquisa (os alunos e professores mostram dados dos seus experimentos), quanto na parte prática (insumos agrícolas, máquinas, etc). O próximo Encontec acontece dia 8 de abril de 2017. Todos estão convidados, empresas que queiram participar ainda dá tempo, é só entrar em contato”, informa Eduarda.

A Agrifort Jr também é contratada por empresas para realizar a entrega técnica do produto. “Essas empresas têm muita vantagem em nos contratar, pois não temos fins lucrativos, cobramos um preço bem inferior e trabalhamos com serviço de qualidade”, diz Eduarda. Qualquer pessoa ou empresa pode contratá-los, tanto para eventos, quanto para consultoria ou até mesmo projetos. Celular: (35) 99129-



Elas não fogem do trabalho



Nas feiras do agro elas também ajudam os clientes a fechar vendas

Esse polo de pesquisa está sendo conduzido pelos alunos da empresa Júnior. “Neste primeiro ano

4636, e-mail: agrifortjr@gmail.com

Na parte de consultoria, a empresa faz amostragem de solo, coleta para análise foliar, CAR, recomendação técnica e outras avaliações para os produtores rurais. No departamento de projetos, tem como clientes empresas como a Yara adubos.

Uma parceria entre o Instituto Federal do Sul de Minas - Campus Muzambinho e a Cooxupé, está possibilitando a instalação do um polo de pesquisa na cidade de Guaxupé, MG, onde será criado um campo experimental de café.

(2017) plantamos seis blocos, com 12 linhas de café da variedade catuaí vermelho; e no próximo ano (2018) pretendemos criar plotes para colocar 32 variedades diferentes de café. A nossa intenção é ter um banco de germoplasma.”

“Lugar de mulher é onde ela quiser”

Eduarda ressalta que a diretoria da Agrifort Jr é composta majoritariamente por mulheres. Demonstrando a representatividade feminina em uma área que

As meninas ajudam na realização dos tratos culturais



Dia 29 de Março

08:45 **ABERTURA.**
Dib Nunes Jr. (Grupo IDEA)

Coordenador: Luiz Nitsch (Sigma Consultoria Automotiva)

09:00 **A manutenção mecânica integrada às principais operações agrícolas na cana-de-açúcar.**
Dario Wilian Sodre (D2G - Consultoria)

09:30 **Energias renováveis e as novas tendências em cana: o trator a biometano.**
Nilson Righi (New Holland)

09:50 **Tendências mundiais da engenharia de manutenção.**
José Wagner Braidotti Jr (Braidotti Eng. e Consultoria)

10:20 COFFEE BREAK E VISITA À MOSTRA DE MÁQUINAS

Coordenador: Luiz Antônio Bellini (Bellmec)

10:50 **Soluções Massey Ferguson em motores para atendimento à resolução Proconve MAR-I.**
Renato Santos de Moraes (Massey Ferguson)

11:10 **A performance mais tecnológica LSW, agora no campo: o resultado comprovado.**
Daniel Shiraichi (Titan Pneus)

11:30 **Novo processo de preparo do solo que reduz o custo de formação dos canaviais.**
João Zangrandi (Duraface Group)

11:50 **Plantio mecanizado com qualidade: a experiência da Usina Guaíra.**
Gustavo Villa Gomes (Usina Guaíra)

12:20 ALMOÇO E VISITA À MOSTRA DE MÁQUINAS

Coordenador: Dib Nunes Jr. (Grupo IDEA)

14:00 **As novas legislações que irão influir no transporte canavieiro.**
Luiz Nitsch (Sigma Consultoria Automotiva)

14:30 **Visão do transporte de cana 2017.**
Antenor Frasson (DAF Caminhões)

14:50 **Solinftec: uma visão além da colheita.**
Emerson Marcelo Crepaldi (Solinftec)

15:20 **Procedimentos que aumentam a eficácia da colheita mecanizada.**
Douglas Rocha (Grupo Odebrecht)

Dia 29 de Março

16:00 COFFEE BREAK E VISITA À MOSTRA DE MÁQUINAS.

Coordenador: Humberto Carrara (Grupo São João)

16:30 **Inovações Valtra na colheita mecanizada.**
Marco Antônio Gobesso (Valtra)

16:50 **Tecnologia e inovação, o caminho para o sucesso da mecanização da cana.**
Marcelo Borges Lopes (John Deere)

17:10 **Soluções Case IH para o setor sucroenergético.**
Roberto Biasotto (Case IH)

17:30 **Debates sobre Colheita Mecanizada.**

Dia 30 de Março

08:00 VISITA À MOSTRA DE MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

Coordenador: Dib Nunes Jr. (Grupo IDEA)

08:30 **A gestão dos principais componentes da manutenção mecânica dos equipamentos na lavoura canavieira.**
Ângelo Banchi (Assiste)

09:00 **Ganhos significativos obtidos com novo método operacional de colheita.**
João Carlos Abdo (Agroabdo)

09:30 **Os prós e contras do preparo profundo do solo.**
André Vitti (Apta/IAC)

10:00 **PRÊMIO USINAS CAMPEÃS DE PRODUTIVIDADE AGRÍCOLA.**
Grupo IDEA e CTC

10:50 COFFEE BREAK E VISITA À MOSTRA DE MÁQUINAS

11:20 **A realidade da agricultura de precisão e sua aplicação prática na cultura da cana.**
Guilherme Martinelli Sanches (CTBE)

12:00 **Práticas agrícolas que melhoraram os rendimentos operacionais e reduziram os custos de produção.**
Luiz Carlos Dalben (Agricultura Rio Claro/Dalplan Consultoria)

12:40 ENCERRAMENTO E VISITA À MOSTRA DE MÁQUINAS.

Patrocínio (até 03/03)



Apoio



Inscreva-se pelo site
www.ideaonline.com.br

Informações: 16 3211 4770
eventos@ideaonline.com.br
www.ideaonline.com.br

Realização

GRUPO
IDEA HÓROS

*Desconto especial para grupos de 3 ou mais pessoas

**Associadas ao PROGRAMA CANA - IAC, UNICA, SIAMIG, CEISE e ORPLANA têm desconto na taxa de inscrição.



Sem medo de ser feliz

é conhecida historicamente pela presença masculina. Conta que enfrentam muito preconceito por parte dos produtores da região. “Fortalecemos nosso trabalho indo a bairros rurais, levando projetos de extensão rural, ministrando palestras com foco na cultura do cafeeiro (amostragem de solo, pós colheita, etc), dentre outras atividades em prol do produtor. Percebemos que no começo, eles pensam que nós, alunas de agronomia, não sabemos muito coisa. Mas, aos poucos, vamos ganhando nosso espaço. Trabalhando de forma séria, com muito empenho, e dando ao produtor a melhor consultoria que podemos.”

Atualmente, o maior desafio da empresa, segundo Eduarda, é gerenciar a fazenda do Polo de Pesquisa. “Para mim, no cargo de presidente, é um desafio muito

grande. Pois tenho que articular todos os integrantes da empresa júnior para que realizem os serviços que prestamos, paralelamente aos meus estudos e ao meu projeto de conclusão de curso. Com o tempo, acredito que consegui criar uma relação de respeito muito forte com todos. Fruto de muito empenho e dedicação em meu trabalho. Hoje posso perceber que todos fazem sua parte com muita eficiência e respeito, independentemente do gênero de cada um.”

Eduarda salienta que a cada evento, parceria ou projeto novo, a equipe vibra muito e cresce muito mais. “Sou apaixonada por Agronomia e espero trabalhar sempre com mulheres de fibra como as que temos na empresa. Vou lutar para que as mulheres sempre sejam respeitadas e tenham seu ‘lugar’ nesse mundo. Afinal,

considero muito sábia essa frase: Lugar de mulher é onde ela quiser.”

A paixão mesmo é a cana-de-açúcar

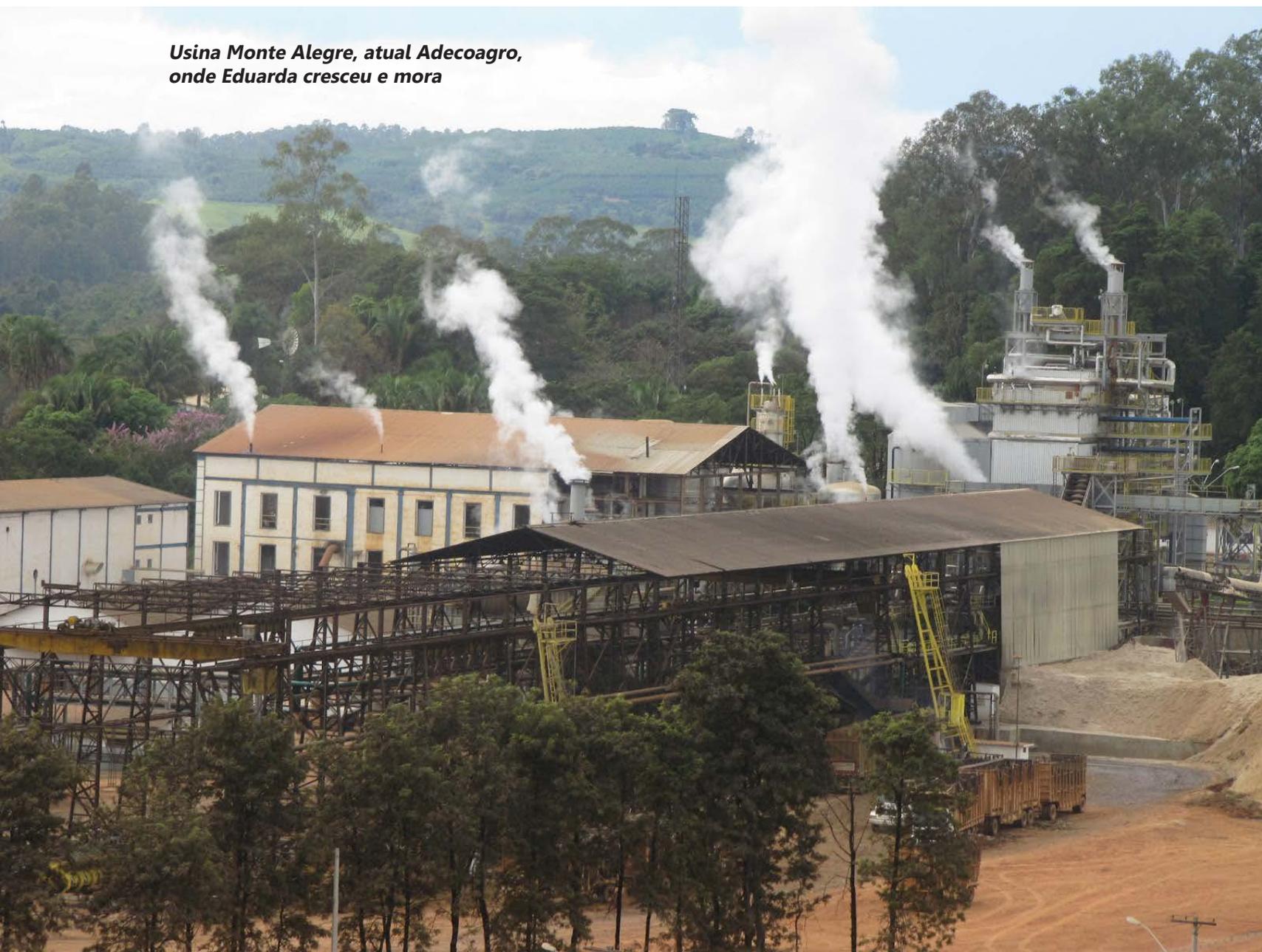
Encravada no Sul de Minas, Muzambinho, cidade onde estuda Eduarda é cercada por cafezais. Mas a paixão da futura agrônoma é mesmo a cana-de-açúcar. “É a cultura que sempre sonhei trabalhar, inclusive, foi minha paixão pela cana que me motivou a cursar agronomia.”

A explicação é a seguinte: desde a geração de suas avós materna e paterna a família mora na antiga Usina Monte

Alegre, atual Adecoagro, em Monte Belo, MG. “Meus familiares sempre trabalharam lá. Eu era bebê e já tinha o pé sujo de carvão, antes não havia o filtro da chaminé. Desde pequena observo a lavoura de cana crescendo e fui tomando amor pela cultura. Atualmente moro em uma casa que é cedida pela Adecoagro.”

Mesmo estudando em terra de café, Eduarda deu um jeitinho de estar próxima à cana. Há dois anos, e bolsista Institucional com projeto de pesquisa realizado na cidade de Santa Cruz das Palmeiras, SP, em um sítio do produtor de cana Célio Malvestitti, pai do engenheiro agrôno-

***Usina Monte Alegre, atual Adecoagro,
onde Eduarda cresceu e mora***





Antônio Malvestitti, Gustavo Diniz, Eduarda de Oliveira, Thiago Cardoso, no experimento no sítio do Sr. Célio

mo Antônio Malvestitti, amigo de Eduarda. “Ele estudou em Muzambinho, lugar onde o conheci. Antônio me passou o projeto para eu dar continuidade. Ia fazer minhas avaliações lá no sítio do senhor Célio, que toda vez me recebia como se fosse uma filha, devo muito a eles e ao mestre Thiago Cardoso, que além de cederem a área do projeto me acolheram muito bem. Esse projeto vai ser meu trabalho de conclusão de Curso, atualmente estou analisando os dados e começando a escrever. Nas discussões vou aprendendo cada vez mais sobre a cultura da cana, que ao mesmo tempo parece ser de fácil manejo, mas revela-se tão desafiadora.”

Eduarda salienta que deseja muito

ter a oportunidade de trabalhar com essa cultura que ocupa um lugar significativo no agronegócio e um lugar muito especial para sua família. “Afinal graças a Adecoagro meus pais conseguiram me manter na faculdade até hoje.”

E sobre trabalhar na empresa Jr, diz que lhe proporciona muitas oportunidades, muita vivência, muitas amizades... “Era uma garotinha quando entrei no curso hoje me considero uma mulher, e agradeço a cada um que acreditou em mim e espero crescer muito na minha carreira. Tenho muitos sonhos e gosto muito dessa frase: ‘Nada é tão nosso quanto nossos sonhos...’. Espero surpreender cada vez mais eu e as pessoas que estão sempre querendo meu bem.”

Mais mulheres no universo dos produtores de cana

SEJA NO CAMPO, NA GESTÃO DO NEGÓCIO, OU NAS ENTIDADES DE CLASSE, A PRESENÇA FEMININA GANHA ESPAÇO ENTRE OS PRODUTORES DE CANA



Equipe ORPLANA: Celso Albano, Elizabeth, Cristina, Daniela, Fernanda e Eduardo Romão

Luciana Paiva e Leonardo Ruiz

Dizem que a lavoura canavieira é atividade para grandes produtores, mas não é bem assim, tanto que dos 16 mil produtores de cana representados pela Organização dos Plantadores de Cana da Região Centro-Sul do Brasil (ORPLANA), quase 90% são considerados pequenos e médios.

Também dizem que, diferentemente de outras culturas ou da pecuária, as mu-

lheres pouco participam do negócio canavieiro. Para muitos, a explicação para a menor presença de produtoras de cana, se deve ao fato de arrendarem as terras para as usinas, o que as afastam da gestão da propriedade.

Mas pequeno produtor tem pouca terra para arrendar para a usina, aí, muitas vezes o jeito de se manter na atividade é trazer a mulher para ajudar a tocar o



“Trabalho e estou muito feliz com isso”, diz Neide

negócio. Neide Mascari Araújo, produtora de cana de Tarumã, SP e fornecedora da Usina Nova América, unidade da Raízen, tem uma propriedade de cinco alqueires, mas também administra, junto com o marido, uma fazenda de 140 alqueires, é uma área da Nova América.

“Sou tratorista. Ajudo no plantio de cana ou soja, na aplicação de defensivo, no cultivo da cana. Todo serviço feito na lavoura, estou sempre presente. Eu gosto de estar no campo. Faço braçal também se precisar. E quero sempre aprender mais, vou a muitos eventos do setor para conhecer as novas tecnologias”, conta Neide.

Ela nasceu na roça, na Fazenda Bavária. E toda a sua vida foi no campo, sempre trabalhando pesado. “Trabalhei desde pequena na fazenda. Aí conseguimos comprar nosso pedaço de terra. Fico debaixo do sol. É onde eu gosto. Nunca quis tentar a vida na cidade e não me arrependo.

Para mim é muito bom. Gosto de trator e de trabalhar na roça.”

Neide diz que mulher pilotando trator não é muito comum. Mas a situação a levou a isso. “Meu marido foi me ensinando. No começo era difícil, mas hoje trabalho dentro de um John Deere, com ar condicionado e até som. Quer coisa melhor? Na cidade não tem um conforto desse. Trabalho e estou muito feliz com isso. Sempre me esforcei. E trabalhamos em família. Sou eu, meu esposo e meu filho. Tenho outro filho que trabalha na Usina e, depois do turno, ele vem nos ajudar.”

Na busca por soluções para se manter na atividade canavieira

Quando as famílias Mazzero e Grandis começaram a produzir cana-de-açúcar



Neta de produtores de cana, Sandra tem no DNA a cultura canavieira



***Colher cana crua e sem máquina:
os desafios dos produtores das
regiões de topografia acidentada***

em Piracicaba, lá no começo do século XX, a região era a maior produtora de cana do estado de São Paulo. Mas o solo mais fértil do nordeste paulista, fez com que a região de Ribeirão Preto assumisse o posto.

A liderança ribeirão-pretana ficou cada vez maior a partir da mecanização do corte, que exige áreas planas, condição mais restrita no relevo piracicabano, que em boa parte é formado por topografia acidentada. O aumento das áreas urbanas, a proibição da queima e a escassez da mão de obra, são outros motivos

para o encolhimento da cultura canavieira na região.

O novo conceito de produção na cultura canavieira com larga escala de produção, grandes propriedades, talhões gigantes, também estão fazendo minguar outra característica da região de Piracicaba: a de pequenos produtores. Muitos já abandonaram a atividade, mas não é o caso de Sandra Regina Mazzero Grandis.

Sandra além de se manter na atividade, ampliou o negócio. Desenvolve um trabalho diferenciado que viabiliza ao pequeno produtor se manter na lavoura canavieira, mesmo em uma região com tantas adversidades como passou a ser a de Piracicaba.

“Eu nasci e sempre morei no sítio, mas meu pai nunca me deixou trabalhar na roça. Eu casei e meu marido passou por um momento difícil com a cana-de-açúcar, então eu resolvi me envolver, contribuir e acabei sendo a gestora do negócio”, conta Sandra.

Além da topografia acidentada, a região de Piracicaba é muito urbanizada, cheia de grandes cidades, então, queimar cana, nem pensar. Sandra passou a buscar alternativas para não abandonar a cultura canavieira. A saída que encontrou foi entregar à usina uma matéria-prima diferenciada, com menor índice de impurezas vegetais e minerais, para isso, passou a colher cana crua e sem máquina. No primeiro momento, o custo é maior do que que

colher com máquina, mas a qualidade da cana lhe rende prêmio na usina.

A ideia tem dado certo e Sandra montou um condomínio de empregadores rurais e presta serviço para outros pequenos produtores, assumiu os tratamentos culturais, plantio e colheita. Não só administra a empresa, como vai para o campo, pilota até colhedora de cana. Assim, não só se mantém na atividade, como contribui para que os pequenos produtores

samos nos unir, só assim conseguimos ir para frente.”

Força feminina na implantação da “Nova ORPLANA”

Quem também acredita no associativismo é Elizabeth de Almeida, Coordenadora de Comunicação da ORPLANA. Natural de Quirinópolis, GO, Beth conta que sua família inteira é de produtor de cana



As meninas superpoderosas da ORPLANA

não abandonem a cana.

Envolvida com o setor, Sandra salienta que as montadoras deveriam desenvolver colhedoras de cana para menores áreas e maior declividade. Defende a criação de políticas públicas para o desenvolvimento do setor sucroenergético, pois a cana, salienta a produtora, gera energias renováveis. Cooperada da Coplacana, Sandra acredita que por meio do associativismo o produtor fica mais forte. “Preci-

e que seu pai é muito ligado ao meio cooperativista, ajudou a montar várias associações e cooperativas pela região. “Brinco que nasci no balcão de cooperativa. Sempre vi meu pai defendendo esse sistema.”

E não que a Beth veio trabalhar no lugar certo! Pois é, ela integra a equipe de profissionais da “nova ORPLANA” – há pouco menos de três anos, a entidade iniciou um processo de reestruturação. O atual presidente da entidade é o produtor



“Brinco que nasci no balcão de cooperativa. Sempre vi meu pai defendendo esse sistema”, conta Beth

Eduardo Romão, e há dois anos, foi contratado um gestor profissional para implementar o projeto estratégico da ORPLANA, o agrônomo Celso Albano.

Para ajudá-lo na execução do projeto, Celso Albano montou uma equipe feminina. “Eu gosto de trabalhar com mulheres, elas são comprometidas, atentas, responsáveis e mais ágeis na execução do trabalho”, salienta.

Beth que é administradora de empresas, com MBA em Gestão Sucroalcooleira, teve seu primeiro emprego na área de cana, em 2008, quando trabalhou por 3 anos e meio na unidade de Caçú, da Odebrecht Agro, em Goiás. Trabalhava na área de relacionamento com fornecedores de cana. Depois atuou, por mais três anos na unidade da Raízen, em Jataí, na mesma função.

Ela e o Celso trabalharam juntos nas unidades, e por já conhecer o desempenho de Beth, o executivo a convidou para integrar sua equipe na ORPLANA. “Come-

cei aqui em setembro de 2015. Por já ter trabalho em unidades industriais, conheço as duas realidades, da usina e do produtor. E agora posso contribuir com o elo mais frágil da corrente”, diz Beth.

O seu principal desafio, destaca Beth, por ser da área de comunicação, é a necessidade de levar informações a todos os produtores, independente do tamanho. “Trabalhamos para criar unanimidade de fala entre os associados da ORPLANA e os associados de nossas filiadas. Que é nosso público final.”

Sobre a participação da mulher no setor, Beth acha que aos poucos vem ganhando espaço, tanto na indústria como no campo. “O crescimento é lento, mas consistente, com maturidade. Pois não adianta abrir espaço a força sem ter segurança, sem apresentar qualidade. Estamos fazendo um bom trabalho, viemos para ficar”, afirma.



Viva a nova Cristina!

Uma das resoluções do plano estratégico da ORPLANA foi a mudança de sua sede de Piracicaba para Ribeirão Preto. Na mudança, não vieram apenas os arquivos, quadros e móveis antigos, veio também Cristina de Jesus Saipp, que até pode ser considerada um patrimônio da entidade, afinal, há mais de 30 anos faz parte do quadro de funcionários.

“Entrei como office-boy, em 1984, tinha 14 anos. Na época, na ORPLANA, havia umas consultorias que prestavam serviços na área de cana, uma delas era a Canaplan, eu fui acompanhando e aprendendo com eles sobre a atividade canavieira. O trabalho, a tabulação de dados, o levantamento dos indicadores, tudo era feito manualmente. Então resolvi fazer um curso técnico de informática, para poder agilizar o processo.”

Depois do curso de informática, talvez envolvida pelas ações sociais realizadas pelos produtores de cana, Cristina cursou a faculdade de Assistência Social. Formou-se em 1995 e em 1996, foi fazer uma pós-graduação na área e acabou deixando a ORPLANA. Mas voltou rapidinho, já em 97, assim que terminou a pós. “Eles haviam colocado outras pessoas para fazer o meu serviço, elas não se adaptaram, então, convidaram-me para voltar e eu aceitei. Estou até hoje”.

Para Cristina, essa nova gestão da entidade, também reformulou a sua vida. Mudou-se para Ribeirão Preto e até vol-

tou a estudar. “Estou muito motivada, o trabalho está empolgante, a equipe é ótima, sinto-me incluída nessa tarefa de prover melhorias para nossos associados. Por isso, quero saber mais, então comecei a cursar Gestão da Tecnologia da Informação”, conta empolgada, comemorando não só os novos rumos da ORPLANA, mas também a nova Cristina.

A sertanezina Daniela Zaparoli cresceu cercada pelo universo sucroalcooleiro, mas sua proximidade era com a parte industrial, já que Sertãozinho conta com mais de 500 empresas que fornecem tecnologia para as usinas. Daniela trabalhou em uma delas, especializada em balanceamento e análise de vibração.

Formada em Administração de Empresas, Daniela estava em busca de uma nova experiência profissional. Foi quando



“O Celso não vive mais sem nós”, afirma Daniela



Fernanda está mais otimista com o futuro dos pequenos e médios produtores de cana

um amigo falou sobre uma oportunidade para atuar no Consecana – sistema de pagamento de cana desenvolvido em parceria pela ORPLANA e a União da Indústria de Cana-de-Açúcar (UNICA). “A entrevista era com o Celso Albano e durou sete horas. Ele apresentou 150 slides, explicou um por um. Foi puxado. Mas, felizmente eu assimilei as informações e fui contratada e sou funcionária do Consecana. E todos os dias eu rezo por ter conseguindo esta vaga. A equipe é ótima, o ambiente de trabalho é uma delícia! Vez ou outra temos aquelas briguinhas de mulher, com aquelas reclamações tipo: quem deixou a buchinha na pia? O copo na bancada? Mas nosso trabalho flui que é uma beleza. E o Celso não vive mais sem nós”, declara Daniela.

Formada em Publicidade e Propaganda, Fernanda Panizzi Penariol é a mais recente integrante da equipe, nem por isso era uma estanha no ninho, pois já tinha co-

nhecimento sobre a realidade do produtor de cana em várias regiões. É que acompanhou o Projeto Caminhos da Cana desde sua implantação pelo professor Marcos Fava Neves e a equipe da Markestrat. Foi justamente essa experiência que lhe abriu as portas na ORPLANA, onde atua na área de desenvolvimento de projetos.

Fernanda é de família de produtor rural, e antes de iniciar seu trabalho na ORPLANA, confessa que estava com uma visão pessimista sobre a continuidade da atividade agrícola, não só a de sua família, mas da maioria dos pequenos e médios produtores. “Lá em casa eu só ouvia reclamação de que não compensa plantar, que os custos são altos e a remuneração é pouca, que não há apoio. Mas acompanhando esses projetos que estão no planejamento estratégico da ORPLANA, alguns já em execução, percebo que um novo cenário está sendo desenhado, criando mais condições para os produtores se manterem na atividade. Agora estou mais confiante, vem muita coisa boa por aí”, diz Fernanda, animada também com o ambiente de trabalho na entidade. “Aqui não tem divisórias, estamos todas conectadas em tempo real, envolvidas, oferecendo suporte uma para outra. Isso contribui muito para o sucesso de nosso trabalho.”

Que os bons ares que circulam na sede da ORPLANA se espalhem pelo canaviais, deixando-o mais feminino, mais produtivo e melhor remunerado.

Perdas industriais aumentam ao longo das últimas safras no Centro-Sul

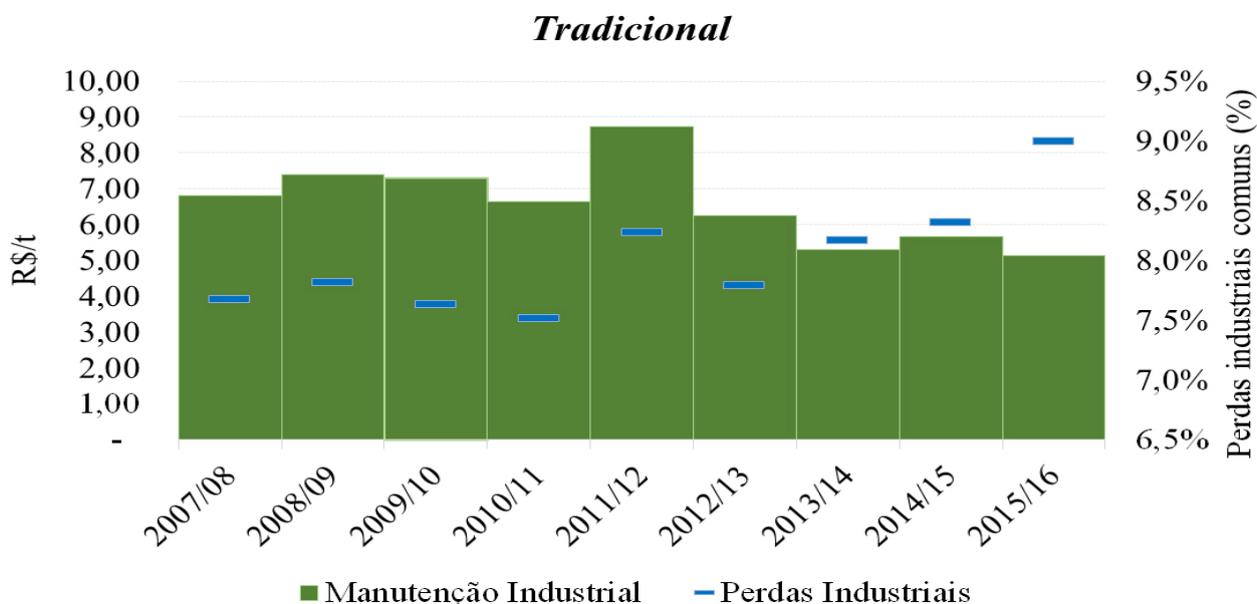
Aline Bigaton e André Danelon

Nas últimas safras, o setor vem sofrendo com a redução da rentabilidade na comercialização de açúcar e etanol. Nesse contexto, a produtividade agroindustrial é um ponto chave para manter as empresas vivas no mercado. Uma análise mais aprofundada dos resultados industriais do levantamento de custos de produção de cana-de-açúcar, açúcar, etanol e bioeletricidade realizado pela CBCA traz tendências preocupantes: além da elevação do custo agrícola amplamente debatido, nota-se que a indústria tem desempenhado piores resultados técnicos.

Neste artigo, foram relacionados os indicadores industriais de gastos em manu-

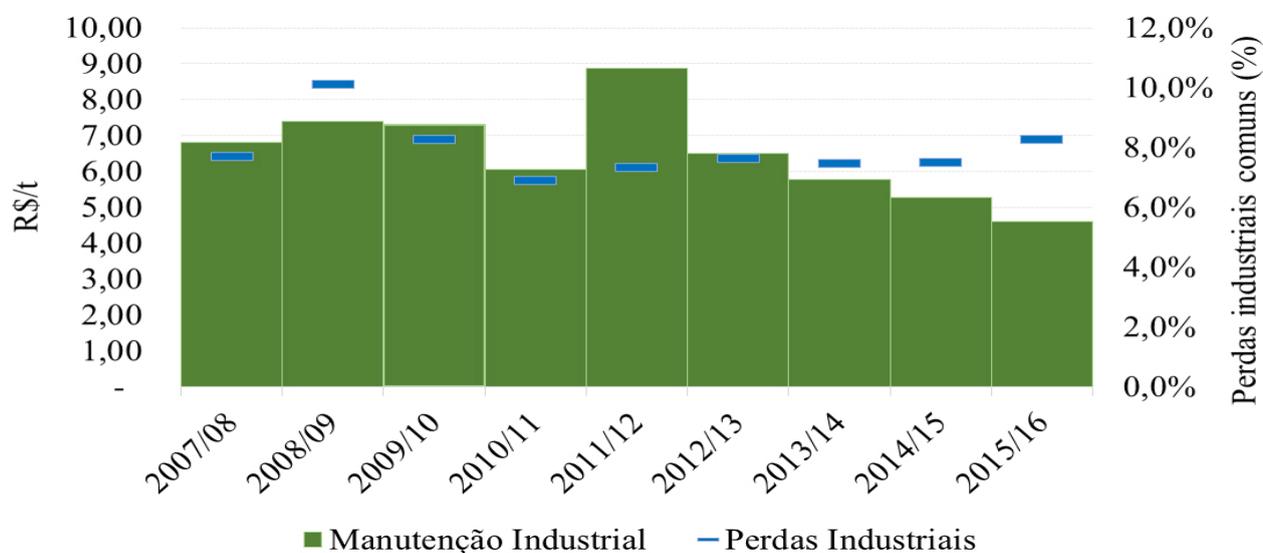
tenção e perdas industriais comuns. Apesar de as perdas industriais de ATR terem aumentado também por aumento da impureza da cana, um resultado direto da expansão acelerada da colheita mecanizada, os gastos com peças e serviços de manutenção tem estado abaixo da média histórica.

Para a região Centro-Sul, a relação entre manutenção industrial e perdas industriais comuns tem assumido uma tendência comum nas regiões Tradicional (SP e PR) e Expansão (GO, MT, MS, MG). Desde o pico de gastos com manutenção na safra 2011/12, resultado da queda da oferta de cana provocada pela quebra de safra, os mesmos vêm apresentando declínio ao longo das



Manutenção industrial e perdas industriais comuns da região Centro-Sul Tradicional - safra 2015/16

Expansão



Manutenção industrial e perdas industriais comuns da região Centro-Sul Expansão - safra 2015/16

safra. As perdas industriais, no mesmo período, têm se elevado continuamente.

Essa dinâmica de redução na manutenção industrial e concomitante aumento das perdas industriais comuns observada na região Centro-Sul, ilustra a dificuldade enfrentada pelo setor, que ainda não superou a quebra de safra ocorrida em 2011/12. A combinação de baixos preços dos produtos observados entre 2012/13 e 2014/15, bem como o aumento simultâneo dos custos de produção, reduziram a capacidade de financiamento da indústria, que acaba por atuar de forma menos otimizada.

Espera-se que, com o aperfeiçoamento da colheita mecanizada, os índices de impureza da cana reduzam e contenham a expansão das perdas industriais. Por outro lado, a redução da manutenção industrial lança dúvidas se a produtividade industrial terá rápida recuperação. É possível que o setor tenha atrasado operações importantes de manutenção que agravam as perdas

industriais e criam um ciclo vicioso de perdas de ATR nos processos industriais.

O aumento do preço do açúcar em 2015 e 2016, bem como a recuperação do preço do etanol, trouxeram maior rentabilidade aos produtos industriais. Contudo, o otimismo advindo pelo aumento de preços deve gerar recursos para que as atividades produtivas sejam otimizadas e as usinas elevem sua produtividade. Para isso, é importante realizar corretamente as atividades de manutenção industrial, sem a qual, os ganhos de rentabilidade via preços serão rapidamente dissipados. Ao final desse ciclo de altos preços do açúcar, poderemos observar dois grupos de usinas: aquelas que fizeram a lição de casa e alinharam seus processos e aquelas que apenas desfrutaram do aumento da rentabilidade e não conseguiram acompanhar as usinas com as melhores práticas do mercado.

cbcacustos.com

(19) 3377-8858



Os quatro pilares da fermentação inovativa

O SETOR SUCROENERGÉTICO PERDE UMA ENORME QUANTIDADE DE AÇÚCAR QUE PODERIA SER CONVERTIDO EM ETANOL



Teresa Cristina, diretora da Microserviço e a microbiologista Merivânia

De forma sucinta, inovação é a exploração com sucesso de novas ideias. E sucesso para as empresas, por exemplo, significa aumento de faturamento, acesso a novos mercados, aumento das margens de lucro, entre outros benefícios.

Trata de mudanças no processo de produção do produto ou serviço. Não gera necessariamente impacto no produ-

to final, mas produz benefícios no processo de produção, geralmente com aumentos de produtividade e redução de custos.

Após os estudos de vários fatores e condições que podem interferir na fermentação alcoólica, é sabido que muita tecnologia vem sendo pesquisada e desenvolvida. Nota-se também que existe uma carência em inovação dentro dos processos que rodeiam o assunto fermen-

Existe uma carência em inovação dentro dos processos que rodeiam o assunto fermentação alcoólica

tação alcoólica. Com isso, o setor sucroenergético perde uma enorme quantidade de açúcar, a qual poderia ser convertida em etanol, atendendo melhor o mercado energético que necessita

de materiais sustentáveis. E também, ganhos para todo o segmento, uma vez que maior produção dilui custos, além gerar maior volume para comercialização.

Segundo Teresa Cristina, diretora da Microservbio, a fermentação precisa de inovação na prática e é por isso que a empresa está sendo lançado este programa que se intitula "Os quatro pilares da fermentação inovativa".

Confira a explicação minuciosa de como funciona esta inovação na fermentação:

O primeiro pilar foca a levedura acelerada, onde se partindo de um quilo de massa úmida se consegue chegar a 100 toneladas no prazo de 72 horas. Para que isto aconteça foi desenvolvido um método de pesquisa durante 28 anos onde as leveduras campeãs naturais dos processos fermentativos são sempre atualiza-



das para cada região e tipo de mosto de alimentação.

O segundo pilar da fermentação inovativa trata-se de uma expertise da Microservbio onde ao se deparar com leveduras estressadas no processo, que são as do tipo rugosas, no laboratório, como se fosse um SPA para leveduras, elas dessestresam e se tornam lisas, e assim podem entrar na corrida para resultados cada vez melhores e mais rentáveis.

O terceiro pilar trata-se da mais nova descoberta, onde após vários testes em usinas de etanol observou-se que se tendo apenas 10% no processo dessas leveduras aceleradas, mesmo o restante 90% estando RUGOSAS, se consegue o mesmo resultado como se estivessem 100% LISAS. Então, segundo Teresa Cristina, O segundo pilar da fermentação inovativa trata-se da injeção de leveduras aceleradas num "processo velho e rugoso".



A fermentação precisa de inovação na prática

O quarto pilar da fermentação inovativa trata-se também de uma recente constatação que segue como um case vivido em usina próximo a Brasilândia de Minas. Havia-se combinado iniciar a safra com 500 toneladas de melaço. Ao se chegar com a levedura acelerada percebeu-se que por ter sido guardado o mel durante os três meses de entressafra uma bactéria Gram negativa se propagou até 106. Foi iniciada a fermentação com muita dificuldade e após 24 horas as leveduras floclaram pesadamente, onde durante todo o primeiro mês foi de dificuldade. O resul-

tado do rendimento fermentativo era bom, mas muito difícil separar o fermento nas centrífugas. Então foi resolvido liquidar todo o mel contaminado, fazendo a devida assepsia no tanque onde foi trocada em três dias toda a fermentação pela mesma levedura acelerada que iniciou a safra. O restante da safra o fermento não floclou atingindo no máximo 2% de floclação.

Para este 4º. Pilar funcionar perfeitamente precisa da adesão ao projeto Cleanferm, de patente da Microservbio.

Mais informações no site:

www.microservbio.com.br



Levedura acelerada



Transformação rugosa em lisa



Injeção de levedura acelerada



Levedura flocl máxima 2%

Elas dominam a química!

O LABORATÓRIO É TERRITÓRIO FEMININO. NELE, AS MULHERES DESENVOLVEM SOLUÇÕES PARA MELHORAR A ATIVIDADE SUCROENERGÉTICA



Representantes do grupo de 27 mulheres que atuam na Engclarian/Metagua

No universo da cana, uma das primeiras áreas em que a mulher passou a marcar maior presença, foi a dos laboratórios. Dentro das usinas, as químicas, biólogas, biomédicas, técnicas em química ou em açúcar e álcool, se concentram em grande parte na área de Pagamento de Cana por Teor de Sacarose (PCTS). A função é analisar a cana que está entrando na usina e, apurar o teor de sacarose contido nela. Por meio da análise, encontra-se o coeficiente de Açúcares Totais Recuperáveis (ATR), que será multiplicado pelo valor de tonelada de cana. E, assim, chega-se na remuneração da cana do fornecedor.

Mas esta é apenas uma das funções dos profissionais do laboratório, que, com o aumento do corte mecanizado, ganharam ainda mais relevância na indústria sucroenergética. É que aumentou muito o índice de impurezas vegetais e minerais da cana que entra na usina, e que, consequentemente, irão prejudicar a fabricação de açúcar e etanol. Tudo é analisado, inclusive a qualidade da matéria-prima, se está azeda e qual o grau de ataque de pragas e doenças. Com os dados em mãos, é possível preparar as estratégias mais eficientes para a produção de qualidade e ainda com menor custo.

Dizem que a maior presença femi-



As mulheres estão presentes em todos os setores da Engclarian/Metagua

nina nos laboratórios, é porque elas são mais atentas, mais pacientes e com maior afinidade para trabalhos menos dinâmicos. Se é isso, não se tem muito certeza, mas é fato que elas dominam os laboratórios, não só das usinas, mas de muitas empresas fornecedoras de produtos e serviços para o setor.

Polímeros de alta performance e personalizados

É o caso da Engclarian, que produz polímeros de alta performance, e da Metagua, que desenvolve projetos e equipamentos para tratamento de águas, sistema de clarificação, filtração, troca iônica e osmose reversa. Gerando água ultra pura para alimentação de caldeiras de alta pressão; e em geral toda a planta de energia operando pressões até 100bar. Empresas localizadas em Sertãozinho, SP com fácil acesso logístico para todo estado e filial em Recife.

De acordo com a psicóloga Mirele

Paulo, analista de RH e marketing, as duas empresas contam com 80 funcionários, sendo 27 mulheres. "As mulheres estão presentes em todos os setores, na administração, laboratório, desenvolvimento, comercial, gestão e liderança. A área de menor presença é a produção, por conta das atividades, que exigem às vezes maior força física". No entanto, a fábrica está implantando outra fase de automação, onde terá melhor controle da operação. diz Mirele que atua há cinco anos na Engclarian/Metagua.

Já nos laboratórios, a presença feminina é total. Cenário que surpreendeu e agradou muito Daiane Marino, Supervisora de laboratório na Engclarian. Formada em Engenharia Química, pela Unaerp, em Ribeirão Preto, SP, Daiane trabalhou antes na área de celulose e papel. "No setor sucroenergético é grande a participação masculina, mas no segmento de papel e celulose, é maior ainda, a proporção é de 1 mulher e 30 homens. Quando entrei aqui, tive uma grata surpresa, não só tem

Daiane: surpresa boa na Engclarian/Metagua

mais mulheres, como ocupam posição de liderança”, observa Daiane.

A Engclarian desenvolve produtos para processos industriais de açúcar, álcool e tratamento de água. Entre seus diferenciais está o fato de oferecer produtos químicos de alta performance. A empresa detém várias certificações como a ISO 9001:2008 e a KOSHER – Antiespumantes e Dispersantes.

Mirele salienta a participação das profissionais do sexo feminino na obtenção dessas conquistas. “Elas são muito dedicadas ao trabalho e envolvidas com o processo. Focam em desenvolver as me-



lhores soluções para os clientes. O que contribui muito para que tenhamos produtos de alta qualidade e desempenho superior.”

E podemos dizer que a “cana-de-açúcar é um cliente temperamental”, que exige produtos exclusivos. “É um produto agrícola, e, por isso, exposto às instabilidades climáticas, à ação de pragas e doenças, e ain-

da tem a colheita mecanizada que, ao levar mais impurezas minerais e vegetais, interfere no processo. Cada região canavieira, cada usina, apresenta uma realidade, o que fazemos é desenvolver produtos personalizados, que ao atender o perfil, as necessidades



Anne Braga:
desenvolvimento de produtos que se encaixam ao perfil de cada cliente



Mirele e Viviane

de cada cliente, propiciarão melhor resultado e ainda oferecem a garantia de que seu uso não agride o meio ou cause eventuais danos ambientais”, conta Anne Braga, Analista de Desenvolvimento. Anne é formada em Engenharia Química e é bacharel em química, também estudou na Unaerp.

Os dirigentes da Engclarian/Metagua valorizam a participação feminina, incentivando o crescimento profissional. Viviane Araújo, há três anos na empresa, iniciou como atendente, atualmente é Auxiliar de Departamento Pessoal, e conta que os resultados obtidos pelas mulheres e suas características são avaliados pela empresa. “Elas faltam menos ao trabalho, são mais responsáveis, mais abertas ao diálogo, mais

focadas e reclamam menos. Esse quadro favorável abre a oportunidade para mais contratação de mulheres”, diz Viviane, que tem formação em Recursos Humanos.

Quem aproveitou a oportunidade foi a técnica em Química, Carla Souza, que começou na empresa há um ano, como estagiária, e foi efetivada como analista de laboratório. Feliz da vida com o emprego, Carla conta qual o segredo para o estagiário ser efetivado: “Precisa se dedicar, mostrar envolvimento, fazer um bom trabalho.”

No momento da reportagem, final de fevereiro, acontecia o processo seletivo para contratação de quatro estagiários. “As vagas não são exclusivas para as mulheres, mas levando em consideração o bom desempenho feminino e o fato de estarem se qualificando mais que os homens, há bastante chance de mais mulheres engrossarem nosso quadro de colaboradores. Afinal, nosso objetivo é desenvolver novos produtos, buscar novos mercados e novas oportunidades. Para isso, contamos com a colaboração de profissionais comprometidos”, conclui Mirele.

**Carla, de estagiária
à analista de
laboratório**





FENASUCRO & AGROCANA

25ª FEIRA INTERNACIONAL DE TECNOLOGIA SUCROENERGÉTICA

25
anos
*de soluções para
seus negócios*

#fenasucroegrocana25anos

22 a 25 AGOSTO 2017

CENTRO DE EVENTOS ZANINI – Sertãozinho-SP

A nova era já chegou. Fortaleça a **visibilidade** da sua marca e **prospecte** novos negócios.

Conecte sua empresa à única feira mundial que reúne **toda a cadeia produtiva** sucroenergética e **compartilhe seus produtos** com os **profissionais mais qualificados** e tomadores de decisão do setor.

Em 2016, foram:

- Mais de **R\$ 2,9 bilhões** em negócios
- Mais de **US\$ 390 milhões** em rodadas de negócios internacionais
- Mais de **35.000 visitantes**

Só a FENASUCRO
& AGROCANA tem:



Showroom virtual



App para
networking



Assessoria
de exposição



Grande divulgação em
mídias on-line e off-line

Garanta seu lugar nessa
edição histórica!

Entre em contato:

(16) 2132-8936

comercial@fenasucro.com.br

www.fenasucro.com.br

Acompanhe nossas
mídias sociais:

in /company/fenasucro

f /Fenasucro

Realização:



Co-Realização:



Coord. Técnica Geral:



Cia. Aérea Oficial:



Agência de Turismo Oficial:



Organização e Promoção:



*A pecuarista Carmen Perez,
defensora do método
de bem-estar animal*



Fazer diferente!

*PROJETO-PILOTO INÉDITO NO BRASIL TEM O OBJETIVO
DE ABOLIR O USO DA MARCA A FOGO EM BOVINOS*

Arraigada na cultura desde o período do Brasil-colônia, a marcação a fogo, com ferro aquecido em brasa quente, é uma das formas mais tradicionais de identificar bovinos. Até hoje, o procedimento é considerado por muitos a forma mais eficiente e segura de identi-

ficação de animais, por ser barata e permanente. No Brasil, um dos usos obrigatórios é a marcação a fogo na cara, a fim de comprovar a vacinação contra a brucelose em fêmeas jovens. O ferro quente também é usado para a marca de registro genealógico, às vezes na face, dependendo da

raça, como também para registrar informações da fazenda proprietária do gado.

Mas não é porque é tradição, que o método não pode ser melhorado, ser menos sacrificante para o animal. Pelo menos essa é a opinião da pecuarista Carmen Perez, adepta das boas práticas na agropecuária, entra elas o bem-estar animal, sistema que estimula uma conduta humanitária no tratamento dos animais, no que diz respeito à produção, transporte e abate.

“Esse processo me incomoda muito. Os animais, recebem até quatro marcações a fogo pelo corpo, inclusive na cara, sofrem demais”, diz Carmen embasada em sua experiência diária na criação de bezerros em sua fazenda Orvalho das Flores, em Barra do Garça, MT, onde cria bezerros para comercialização, e em dados apresentados pelo professor Mateus Paranhos, da Unesp de Jaboticabal e também coordenador do Grupo de Estudos e Pesquisa em Etologia e Ecologia Animal (Grupo Etco).

Carmen e os seus vaqueiros que colocam em prática o projeto-piloto para reduzir a marca a fogo nos bovinos

Segundo o professor, já em 1992, estudo do Departamento de Agricultura dos Estados Unidos (USDA), feito por Donald C. Lay Jr, encontrou evidências concretas de estresse em vacas e bezerros após a marcação a fogo. Além de fortes evidências de sensação de dor.

Outros estudos, em 1997, de Karen Schwartzkopf- Genswein e colaboradores, do Departamento de Agricultura do Canadá, mostraram que o local da marca a fogo fica quente por até 168 horas, indicando inflamação local e dano à pele. Já a pesquisadora americana Cassandra Tucker, em 2014 identificou que a dor produzida pela marca a fogo pode durar até oito semanas, quando também ocorre a cicatrização da queimadura. Paranhos acrescenta que a marca a fogo deixa os bovinos mais reativos nos manejos subsequentes, já que há a memória negativa associada às pessoas.



Ao invés da marca a fogo, os bezerros de Carmen recebem brinco e colar

Projeto-piloto inédito no Brasil

“Há mais de dois anos está em discussão entre os pecuaristas e órgãos do governo para que esse processo seja modernizado, o que já ocorre em outros países. Mas esse processo não anda, sempre há discordâncias. No ano passado, o Paranhos veio me visitar e eu falei que nós deveríamos fazer algo diferente. Ele topou. Chamamos a equipe, desenhamos um projeto com a preocupação de que fosse um modelo simples, econômico e funcional, para que seja adotado por todos. Em que possa ser aplicado tranquilamente até por uma fazenda com dois vaqueiros (a Orvalho das Flores tem quatro). E fomos atrás de uma empresa de rastreabilidade para mostrar a importância desse nosso experimento, que tem o objetivo de reduzir a marca a fogo, e que precisávamos de apoio para colocá-lo em prática”, conta Carmen.

Deu certo. Neste mês de janeiro, começou na fazenda Orvalho das Flores o inédito projeto-piloto no Brasil de redu-



ção da marca a fogo nos bovinos. A marca que registra o mês e o ano foi substituída por um brinco eletrônico. Os animais serão todos brincados – tem local exato para colocar o brinco na orelha para não pegar os nervos. Segundo Carmen, o brinco é permanente, é um modelo já em uso em outros países, ele aperta menos a orelha do animal. Tem o número na frente e atrás, facilitando a leitura. É um brinco eletrônico, que quando passa o bastão, a leitura é feita mesmo se o brinco estiver sujo, a identificação vai direto para um programa no computador.

“É no nascimento, ao invés de colocar a marca a fogo na cara do bezerro, ele recebe um colar de identificação. Ele é colorido, cada mês tem uma cor. Onde cura o umbigo do bezerro, colocamos a marca 01, aí os vaqueiros já sabem que é filho

da vaca 500. O colar é uma identificação. Nesta primeira etapa, apenas permaneceu a marca a fogo da fazenda. Com o tempo, pretendo também eliminá-la, só não fizemos agora para que o projeto não parecesse tão radical, pois sabíamos que muitos pecuaristas iriam reclamar, dizendo que a marca é uma forma de encontrar o gado no caso de roubo. Então vamos aos poucos”, explica Carmen.

E como está o projeto-piloto na prática? “Está até superando as expectativas, pois além de reduzir o sofrimento dos animais, os vaqueiros estão amando, por ter facilitado e agilizado muito o trabalho. E não tem mais aquela gritaria na maternidade. Antes passava a vaca 1005, mas ela estava suja, borrada, difícil de identificar a marca, o vaqueiro gritava: vaca 1005. Aí ficava na dúvida e gritava de novo: Não, é 1008. Com a brincagem, passa o bastão e o sistema já lê. Na hora de identificar a mãe, o vaqueiro gritava bezerro 01, quem é a mãe? Agora é tudo informatizado, bezerro 01 já é identificado como é filho da

vaca 500”, informa Carmen.

O projeto-piloto da fazenda Orvalho das Flores já é realizado em larga escala, envolve 1500 matrizes, 1200 nascimentos por ano e média de 60 nascimentos por dia. Carmen tentou passar para a equipe, a seriedade do projeto e a importância de que seja economicamente viável. “Não é porque está sendo patrocinado, que vamos ter desperdícios. O objetivo é que depois daqui, o método seja adotado no Brasil, então precisa ser simples, econômico e funcional.”

“Coisa de mulher”

De acordo com a pecuarista, o envolvimento da equipe com o projeto tem sido fantástico. “No começo, quando apresento as minhas ideias, eles acham que é coisa de mulher e dizem: ‘Lá vem a Carmen inventando moda’. Depois eles abraçam de tal forma, que até me surpreendem, dão sugestões, melhoram a proposta inicial.”

É bem provável que esse pronto envolvimento da equipe seja resultado da

cultura de bem-estar animal que Carmen iniciou, em 2007, promovendo o manejo racional, por meio de mudanças simples,



O sistema é todo informatizado



Carmen e suas "coisas de mulher"...

mas efetivas, na propriedade. Na equipe de vaqueiros da fazenda, que passou por treinamento, os paus usados no manejo do rebanho deram lugar a bandeiras que orientam os animais no curral no momento das vacinas e na pesagem. Nos piquetes-maternidade foram construídos pequenos cercados de madeira para tratar do umbigo dos bezerros recém-nascidos e proceder à sua identificação. Hoje, nenhuma vaca e sua cria são levadas para o curral, onde o risco de acidentes é grande para animais e peões.

Na fazenda Orvalho das Flores, a

tranquilidade na nova relação entre vaqueiros e animais refletiu-se na rentabilidade do negócio. "Conseguimos aumentar em 20 quilos o peso de desmama dos nossos bezerros", salienta Carmen. Os ganhos também podem ser medidos pela redução de gastos. Em uma fazenda de cria, como é o caso da Orvalho das Flores, o principal fator do aumento de custos é a mortalidade de bezerros. "Tínhamos uma perda de 8%, considerando desde o momento da apalpação da vaca para conferir a prenhez até a desmama da cria", diz Carmen. "Hoje, estamos ao redor de 3,5%."

Carmen é de Ribeirão Preto, vem de família produtora de cana, é a atual presidente do Núcleo Feminino do Agronegócio, grupo ligado à Sociedade Rural Brasileira, e defensora da modernização das práticas na agropecuária. "O fato de se fazer alguma coisa sempre do mesmo jeito, não significa que seja o melhor. E só porque é tradição, precisa permanecer. Podemos pesquisar para fazer diferente. Inovar e melhorar o desempenho. É o que estamos fazendo."



PARA PRESERVAR SUAS CONQUISTAS, NADA MELHOR QUE O SUPORTE DE UM GRANDE PLANO.

São Francisco.

Planos médicos e odontológicos
com excelente custo-benefício para
empresas sem limites para crescer.
E para você crescer junto.

ANS - Nº 30209-1
ANS - Nº 36531-9
Responsável Técnico: Dr. José Carlos Luchetti Barcelos CRM nº 81.223
Responsável Técnico: Maria Beatriz Bissoni CROSP nº 94.194



Solicite aqui
um orçamento.

Ligue e faça seu plano
0800 777 90 70



saofrancisco.com.br

Comunicação é com elas!

QUANDO O ASSUNTO É AGROJORNALISMO, AS MULHERES BATEM UM BOLÃO



FACEBOOK ANDRÉIA VITAL

Nesta foto com jornalistas do setor sucroenergético, pode-se conferir como as mulheres são maioria: proporção 10x2

Leonardo Ruiz

Dizem que as mulheres falam muito. Se isso for real, talvez seja um dos fatores que levem as mulheres a cada vez mais ocuparem espaço na área de comunicação.

Elas estão na TV, nos jornais, nas revistas, nas mídias sociais, nas assessorias de imprensa. E não é só nas editorias de cultura, entretenimento, culinária, educação, moda e turismo, esses assuntos rotu-

lados como “coisas de mulher”. Elas falam, escrevem, opinam, questionam, mostram e cutucam todos os assuntos, inclusive o agronegócio.

“Quando iniciei na área de comunicação do setor sucroenergético, em 1994, como editora do JornalCana, havia mais dois veículos de comunicação dedicados ao setor, um deles, a revista STAB, e que tinha uma editora, a jornalista Fátima Ta-



Luciana Paiva: "As mulheres mandam bem na comunicação sucroenergética"

cla. O tempo passou, eu e a Fátima continuamos na ativa, e ganhamos o reforço de várias outras colegas jornalistas. Isso é ótimo!", afirma Luciana Paiva, editora da revista digital CanaOnline, desenvolvedora de vários projetos de comunicação dirigidos ao agronegócio e criadora do Encontro Cana Substantivo Feminino.

Para Luciana, a maior presença de jornalistas do sexo feminino cobrindo o setor sucroenergético faz diferença. "A mulher se apaixona, se envolve, cuida com mais carinho das coisas. E esse envolvimento faz com que elas questionem o

sistema, criticam, internamente, para que haja melhorias. Mas da porteira para fora, elas defendem o setor como se fosse um filho. Com elas, a imagem da cana está em ótimas mãos."

São vários os exemplos de mulheres fazendo um bom trabalho na área de comunicação do setor, um deles, destaca Luciana, é o de Mônica Santos, gerente de comunicação da Associação das Indústrias Sucroenergéticas de Minas Gerais (Siamig). Além de desenvolver a comunicação interna da entidade, produzindo o boletim eletrônico diário e alimentar o site e o Facebook, Mônica realiza um intenso trabalho para abastecer as mídias externas com informações relevantes sobre a agroindústria canavieira.

Outra atribuição de Mônica é a de auxiliar na criação e desenvolvimento de diversos projetos da Siamig, como o "Cana Ecológica", que buscou ressaltar os benefícios provindos da assinatura do Protocolo AgroAmbiental, e o "Eu vou de Etanol", campanha de comunicação que teve como missão criar uma cultura de abastecimento com o biocombustível, tendo como chamativo o fato de que, em dezembro de



**Fátima Tacla,
editora da revista
STAB, pioneira
na comunicação
sucroenergética**



2014, o ex-governador de Minas Gerais, Alberto Pinto Coelho, sancionou uma lei que reduziu o Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS) incidente sobre o etanol hidratado no Estado, de 19% para 14%. A redução, que entrou em vigor em março de 2015, provocou uma diminuição significativa no preço do produto na bomba, levando Minas a ser não só um grande produtor de etanol, mas um grande consumidor.

“Temos muitos casos de sucesso nessa área. A gente só precisa se unir e mostrar aos dirigentes do setor, que entendemos do negócio, e que somos as mais indicadas para trabalhar a sua imagem. Não precisam contratar agências caras, de grandes cidades, que só olham o setor como mais um cliente. Nas veias das



Mônica Santos, um dos destaques da comunicação sucroenergética

jornalistas da cana, corre sacarose, o combustível que nos move é o etanol, a energia que nos ilumina vem da biomassa e para nós, a cana é o princípio de tudo”, salienta Luciana. Um pouquinho sobre o trabalho dessas jornalistas destacamos nas próximas páginas.



Na comunicação do agro, elas sempre são a maioria: os jornalistas Beth de Castro, Diana Nascimento, Luciana Paiva, José Roberto Gomes, Natália Cherubin, Andréia Vital e Clivonei Roberto

Com elas, a comunicação é agro!

Era no Sítio Palmeiras, localizado no pequeno município paulista de Viradouro, que o senhor Abílio Natale vivia como produtor independente. Começou com café. Depois, viveu a época de ouro da citricultura. E quando os laranjais ficaram pouco remuneradores, investiu na cana-de-açúcar, se tornando fornecedor da Usina Viralcool. Foi no Sítio Palmeiras, também, que a neta do senhor Abílio, Natália Canevazzi, deu seus primeiros passos.

A garota cresceu embalada pelo amor de seus avós pela terra. Lembra quando se tornaram cooperados da então Cooperativa dos Cafeicultores e Citricultores de São Paulo (Coopercitrus),



Natália é uma das jornalistas responsáveis pela Revista Coopercitrus, publicação lida por ela ainda criança, no sítio de seus avós

ARQUIVO PESSOAL



Natália no colo de seu avô, Abílio Natale. Começava ali a paixão pelo meio rural

com sede em Bebedouro, SP. Passaram a receber mensalmente a revista da Cooperativa, contendo informações internas e dicas sobre como conduzir melhor a lavoura.

Ainda criança, Natália gostava de pegar a revista, sentar e folheá-la por horas a fio, mesmo que não entendesse muito as informações que ali estavam. Ao que parece, o amor pela leitura começou cedo, sendo, posteriormente, decisivo na escolha de sua carreira. Ela se formou em jornalismo pelo Instituto Municipal de Ensino Superior de Bebedouro "Victório Cardassi" (IMESB). "Sempre possui muita afinidade com a área de humanas e, principalmente,

DIVULGAÇÃO

com a língua portuguesa e a disciplina de redação. Dessa forma, não conseguia me enxergar em outra profissão que não fosse a de jornalista.”

Logo após a graduação, em 2010, ela ingressou na Coopercitrus, com o intuito de alavancar a área de comunicação da cooperativa. Hoje, Natália é uma das jornalistas responsáveis pela Revista Coopercitrus, aquela mesma publicação que, enquanto criança, encontrava na fazenda dos avós. “Tenho um carinho muito especial pela Revista, que me traz lembranças muito boas daquela época.”

Atualmente, a Coopercitrus – que mudou o nome para Cooperativa de Produtores Rurais – é considerada uma das maiores e mais bem organizadas cooperativas agropecuárias do Brasil, contando com um quadro de mais de 25 mil cooperados, faturamento de R\$ 2,8 bilhões, 60 lojas nos Estados de São Paulo e Minas Gerais e atendendo a produtores rurais

Elaine Dias começou sua carreira como professora infantil. Porém, se encontrou no jornalismo agro



A revista Coopercitrus destaca as diversas culturas do agro, levando soluções para os cooperados

de todas as culturas agrícolas. “Com números desses, é imprescindível ter uma equipe bem estruturada que faça a Cooperativa se comunicar de forma efetiva com seus públicos, mantendo-a constantemente na mídia e, principalmente, sempre próxima de seus cooperados”, afirma a jornalista, que em 2010 ganhou o prêmio ABAG/RP de Jornalismo, com a reportagem intitulada “Tomaticultura lidera crescimento e lucratividade no setor de hortaliças”.

Natália não está sozinha na empreitada de desenvolver a comunicação da Coopercitrus. Ao seu lado, encontra-se outra jornalista, que também já é uma apaixonada pelo campo. Porém, a trajetória de Elaine Dias foi um pouco diferente.

Ela conta que, desde pequena, sua



família, em especial seus avós, sempre a instigaram a seguir na área da educação. “Me tornei professora de educação infantil logo após concluir o ensino médio. Amava meus pequenos e foram lindos anos, mas, aos 21, comecei a ter contato com a comunicação, primeiro com a organização de eventos, depois com o jornalismo, que acabou me fisgando profundamente. Naquele momento, descobri que era professora por incentivo e amor, mas minha vocação

estava na comunicação.”

Embora seja recém-formada em jornalismo, também pela IMESB de Bebedouro, Elaine já trabalha na Cooper-citrus desde 2011, atuando na área de comunicação. “Além da Revista Cooper-citrus, com tiragem de 22 mil exemplares mensais, auxiliamos o departamento de marketing na organização de eventos, como, por exemplo, a feira FEACOP e o Shopping Rural na Agrishow”, explica.

Ela se rendeu ao agronegócio



“Amo moda e música e adoraria escrever sobre isso, mas entrei no agro e acho muito difícil sair”, afirma Natália Cherubin

O envolvimento pelo agronegócio da jornalista Natália Cherubin não vem de berço, tudo começou durante o estágio em

uma consultoria bastante conhecida no setor canavieiro: o Grupo IDEA, com sede em Ribeirão Preto, SP. Natália conta que, durante o estágio, uma de suas

principais tarefas era a de transcrever entrevistas, coletar informações para as pautas da revista IDEANews e acompanhar os eventos do Grupo, o que a ajudou a conhecer esse setor tão importante para a economia nacional.

“Nunca tive relação com a cana-de-açúcar, por isso, meu começo foi muito difícil. O que me ajudou muito foram os seminários, pois eu assistia a cada palestra com muita atenção, e, como esses eventos abordavam a maioria das esferas do segmento, desde pragas até redução de custos, pude, aos poucos, aprender muita coisa”, conta.

Quando se formou em jornalismo, no ano de 2009, na antiga Faculdade COC, atual Estácio, Natália foi efetivada como jornalista na Revista RPAnews, onde atuou por cinco anos, até que, no

final de 2015, assumiu o cargo de editora-chefe. Hoje, com a ajuda de um estagiário, ela produz a revista, impressa mensalmente. Devido a tanto empenho, Natália, inclusive, é detentora de um prêmio de jornalismo, o ABAG/RP de 2015, com uma matéria que abordou a transgenia no setor canavieiro.

“Amo moda e música e adoraria escrever sobre isso, mas já entrei no agro e acho muito difícil sair. Todos falam que estou muito à vontade nesse meio e que não vale a pena deixá-lo”, afirma. A jornalista já virou, inclusive, defensora da cana-de-açúcar. “Quando vou a algum local e ouço meus amigos falando mal do etanol ou da cana, eu sempre intervenho, pois, como conheço esse meio, sei quantos benefícios traz para a sociedade.”

A redação mais feminina do agro

É em Sertãozinho, SP, capital do maior polo sucroenergético do mundo, que se encontra a redação mais feminina do setor canavieiro. São cinco mulheres, sendo quatro jornalistas e uma responsável pelo comercial, que produzem, mensalmente, uma revista de 22 mil exemplares, além de fazerem assessoria e marketing institu-

cional de eventos para duas das maiores cooperativas/associações de cana-de-açúcar do país: a Cooperativa dos Plantadores de Cana do Oeste do Estado de São Paulo (Copercana) e a Associação dos Plantadores de Cana do Oeste do Estado de São Paulo (Canaoeste).

A frente dessa equipe está Carla Rossini, formada em jornalismo



DIVULGAÇÃO

Equipe feminina da Revista Canavieiros. Da esq. para dir.: Marília Francine Palaveri, Diana Nascimento, Carla Rossini, Andréia Vital e Fernanda Clariano

pela Universidade de Ribeirão Preto (Unaerp). Foi dela, inclusive, o esforço para montar um departamento de comunicação dentro da Cooperativa, no ano de 2003, pois, na época, a demanda de trabalho era grande, fazendo com que muitos serviços acabassem sendo terceirizados, o que gerava um alto custo para a entidade.

“No início, éramos eu e mais um diagramador, que fazíamos o jornalzinho da Cooperativa, com tiragem de cinco mil exemplares. Ele tinha um formato horrível e custava demais. Foi quando tive a ideia de criar uma revista, mais prática e com bem mais conteúdo, pois iria abranger, não apenas assuntos internos, mas temas pertinentes e de utilidade aos nossos cooperados.”

O projeto veio a se concretizar em

2006, com o lançamento da Revista Canavieiros. “De lá para cá, nós crescemos e desenvolvemos. Hoje, somos em oito funcionários no departamento, sendo cinco mulheres. Dos três homens, um cuida da diagramação e, os outros dois, do marketing.”

Carla conta que não possui nenhum tipo de problema pelo fato de



Carla Rossini: “minha equipe topa qualquer parada”



FACEBOOK ANDRÉIA VITAL

Fernanda Clariano: Já teve que jogar sapato fora depois de cobrir evento do agro

seu quadro de jornalistas ser composto, exclusivamente, por mulheres. “Têm pessoas que perguntam sobre o deslocamento para cobertura de eventos, que, muitas vezes, ocorrem a centenas de quilômetros da redação. Eu respondo que isso não é um empecilho, pois minha equipe topa qualquer parada, seja um seminário com ar condicionado ou um dia de campo no meio do canavial.”

E esse grupo de profissionais, além de comprometido, é composto por profundas conhecedoras do setor, já bastante experientes na área. Fernanda Clariano, por exemplo, uma das mais antigas na casa, trabalhou por quatro anos produzindo o jornal mensal interno da Usina Viralcool. A publicação

Andréia Vital em muitas de suas selfies durante a cobertura de eventos

é voltada aos colaboradores e seus familiares e aborda as ações da empresa e temas pertinentes à população, como saúde e economia.

“Durante esse período, tive o primeiro contato com o setor canavieiro, entrevistava tanto colaboradores da agrícola como da indústria, com o objetivo de saber um pouco mais sobre o dia a dia na Usina. Essa época me marcou, pois eu constantemente me surpreendia com as histórias de muitos trabalhadores que deixavam suas famílias no Nordeste para atuar no corte manual da cana-de-açúcar no interior de São Paulo”, relembra Fernanda.

Desde 2012 na área de comunicação da Copercana, Fernanda conta que já está confortável no setor e enfrenta o dia-a-dia no campo com tranqui-

FACEBOOK ANDRÉIA VITAL



***Diana Nascimento: sobre cana,
o contato mais próximo era
com os carrinhos de garapa***

lidade. "Participo de muitos seminários do segmento, mas também de muitos dias de campo, debaixo de sol e sobre a lama. Já tive até que jogar sapato fora depois de um evento desses. Mas não ligo, porque é o que eu gosto e me propus a fazer."

A jornalista Andréia Vital é outra amante do setor e figurinha carimbada em diversos eventos canavieiros. Dizem por aí que, se em algum lugar está acontecendo algo sobre agronegócio, Andréia brota magicamente no local. O amor de Andrea pela profissão e pelo setor transcende barreiras e mostra que o importante é mesmo gostar do que faz.

Mas esse amor canavieiro não é recente. Pelo contrário. Parece que nasceu com ela. Durante sua infância, Andréia morou junto de seu pai, Antônio Carlos Vital, que foi chefe de compras e de bens patrimoniais na Usina Amália, localizada no município paulista de Santa Rosa de Viterbo. "Eu tenho uma história com a cana-de-açúcar e espero nunca ter que deixá-la para trás."

Formada em jornalismo pela Unaerp em 1994, o currículo agro de Andréia é bastante extenso. Já foi as-



sessora de imprensa da Brasil Ferrovias (atual Rumo Logística) e do Grupo Visão da Agroindústria; coordenou a comunicação das feiras promovidas pela Reed Multiplus – marca associada à Reed Exhibitions Alcantara Machado –, como Fenasucro & Agrocana, Forind SP e NE, Congresso e Exposição ISSCT, Sucronor, FFatia e Sucroeste; atuou com atendimento a imprensa na Agrishow 2014 e foi repórter freelancer da Revista Energia Business. Desde 2014, Andréia elabora matérias sobre o setor sucroenergético para a Revista Canavieiros e monitora e produz conteúdo para o site e mídias sociais das entidades.

Já a mais recente contratação da Revista foi a jornalista Diana Nascimento, formada em 1999 pela Unaerp. Começou sua carreira em 2004, no Grupo IDEA, época em que seu conhecimento sobre cana-de-açúcar era praticamen-





ANDRÉIA VITAL

Marília Francine: “Quem sabe cursar agronomia???”

te nulo, se resumindo aos carrinhos de garapa que estacionavam nas feiras nos finais de semana. De lá para cá, Diana atuou em outros veículos de comunicação voltados ao setor canavieiro, inclusive, sendo editora em um deles. Em 2013, ganhou o Prêmio ABAG/RP de Jornalismo, com uma matéria sobre legislação trabalhista no corte da cana.

Diana conta que, por ser mulher em um setor muito masculino, se sentiu intimidada no início. “Na época em que comecei no Grupo IDEA, frequentava os seminários produzidos por ele, sendo que podíamos contar nos dedos o número de mulheres presentes. Quando me embrenhava no meio dos homens para poder fazer entrevistas, mui-

tos me olhavam e faziam cara de ‘o que ela está fazendo aqui?’”

Felizmente, segundo Diana, hoje a situação é completamente diferente. “Houve uma significativa evolução no meio canavieiro. Atualmente, já temos, nos eventos, um grande número de mulheres, sendo muitas gestoras, gerentes, diretoras e engenheiras agrônomas.”

A última integrante feminina desse belo grupo de comunicação é Marília Francine Palaveri, formada em publicidade e propaganda pelo Centro Universitário Barão de Mauá. Atuante na Copercana há sete anos, Marília organiza a parte comercial da Revista, obtendo anúncios e contatando agências de publicidade. Sem muito entendimento do Agro no início, a publicitária conta que gostou tanto desse meio que já até pensou em cursar agronomia, apenas para entender mais sobre esse universo. “Embora não tenha iniciado a faculdade, eu busco, constantemente, aprender mais e mais sobre o mundo sucroenergético.”

Querida cobrir política, mas se encantou pelo agro

Enquanto estudava jornalismo na Pontifícia Universidade Católica (PUC) de Campinas, a jovem Fernanda Domiciano pensava em traba-

lhar cobrindo política ou fatos do cotidiano. Porém, no final do seu primeiro ano de graduação, em 2009, surgiu uma oportunidade para estagiar no Institu-



DIVULGAÇÃO

“Nos primeiros dias de campo dos quais participei, ia com sapatos totalmente errados, com furinhos que enchiam meus pés de terra”, diz Fernanda

to Agrônomo de Campinas (IAC). Fernanda participou da seleção, conseguiu a vaga e, de lá, nunca mais saiu.

“Desde criança, sempre quis fazer carreira em jornalismo e, embora meus avós tenham sido produtores rurais, nunca pensei em trabalhar na área. Tanto que meu primeiro contato real com o mundo agrícola foi quando comecei a estagiar no IAC, que abriu as portas de um novo mundo para mim. A princípio, fiquei muito perdida, pois sempre morei em um ambiente urbano e nunca tive muito contato com o meio rural. Lembro, inclusive, que nos primeiros dias de

O informativo de Centro de Cana do IAC tem como objetivo divulgar resultados de pesquisas, ações e atividades desenvolvidas pelo corpo técnico do Instituto

campo dos quais participei, ia com sapatos totalmente errados, com furinhos que enchiam meus pés de terra. Foi um verdadeiro choque de realidade.”

Após a fase inicial, Fernanda acabou se acostumando com esse meio, de onde não quis mais sair. “Quando terminei a faculdade, fui efetivada como assessora de imprensa. A partir daí, minhas atribuições aumentaram. Passei a produzir mais conteúdo, como o informativo do Programa Cana IAC, acompanhar mais feiras e eventos e intermediar entrevistas entre a grande imprensa e os pesquisadores.”

Para ela, a importância de um Instituto como o IAC possuir um departamento pode ser dividida entre dois motivos

IAC identifica outras duas espécies de cigarrinha, uma das principais pragas da cana-de-açúcar

Pesquisadores vão analisar a possibilidade de quebra de resistência das variedades

O Instituto Agrônomo (IAC) de Campinas, identificou mais duas espécies de cigarrinha-dura, uma das principais pragas da cana-de-açúcar. Até então, acreditava-se que existia apenas a espécie *Melanara fimbriata* atacamido no município de São Paulo e de outras regiões do Brasil. A descoberta foi feita a partir da análise de 200 amostras enviadas ao Centro de Cana IAC, em Ribeirão Preto, por produtores de São Paulo, Minas Gerais, Goiás, Mato Grosso e Paraná.

A boa notícia é que as novas espécies também podem ser manejadas com o uso do controle biológico e inseticidas químicos, já utilizados pelo setor. “A resposta do controle químico e biológico é a mesma para essas novas espécies, porém, vamos analisar agora se as respostas das variedades é diferente”, afirma Laila Levi-Dutra-Miranda, pesquisadora do IAC, da Secretaria de Agricultura e Abastecimento do Estado de São Paulo.

A descoberta resultará em novas pesquisas para identificar se essas duas outras espécies de cigarrinha recém-identificadas quebram a resistência das variedades de cana-de-açúcar já disponíveis. “Talvez que uma variedade seja resistente à cigarrinha X, mas seja suscetível à espécie Y. Vamos analisar também os mecanismos de controle dessas cigarrinhas e avaliar os danos econômicos. Essa descoberta é muito importante para o manejo da cana-de-açúcar e pesquisas futuras de melhoramento genético”, afirma a pesquisadora do Instituto Agrônomo, da Secretaria de Agricultura e Abastecimento do Estado de São Paulo.

A descoberta abre a possibilidade de outras espécies de cigarrinha-dura começarem a atacar de um ano, quando espécies diferentes forem identificadas em uma usina de Goiás. Ao mesmo tempo, alguns produtores de Minas Gerais e São Paulo começaram a ter dificuldade no controle da praga. Essa questão será investigada pelo Programa Cana IAC. “Para novas usinas, essas duas espécies ocorrem com muita frequência do que a *Melanara fimbriata*, que é a mais rara encontrada”, diz Laila.

Segundo a pesquisadora, a identificação da espécie de cigarrinha-dura é possível apenas em laboratório, pois existe uma variação muito grande de cor e padrão dentro da espécie. O Centro de Cana do IAC, em Ribeirão Preto, recebe amostras para análise. O material precisa estar em alcool 70% e deve ser enviado para o Centro de Cana, na Rodovia Antônio Duarte Nogueira, km 301, Av. 1900, Ribeirão Preto, interior de São Paulo. O telefone para contatos é 16-3915-3539.

A pesquisa do IAC recebe apoio financeiro do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico do Rio Grande do Sul.

Conheça A cigarrinha-dura da cana-de-açúcar, uma das principais pragas da cultura, passa a ser pesquisada a partir da adoção da colheita mecânica. Isso porque a palha que fica no campo com a colheita de cana é uma dificuldade de água pelo solo e, assim, favorece as populações de cigarrinha. Além disso, ao coltar a cana e, depois, de coltar, depois que sempre foi um fator para reduzir a população da praga, alguns ex-novatos tiveram redução de até 70% da produtividade.

A praga foi identificada em São Paulo, Minas, Goiás, Mato Grosso e Paraná

analisar e descrever essas duas novas espécies de cigarrinha-dura, explica Laila.

A pesquisadora do IAC afirma, porém, que essas duas espécies não espalham a dificuldade no controle da praga. Essa questão será investigada pelo Programa Cana IAC. “Para novas usinas, essas duas espécies ocorrem com muita frequência do que a *Melanara fimbriata*, que é a mais rara encontrada”, diz Laila.

Segundo a pesquisadora, a identificação da espécie de cigarrinha-dura é possível apenas em laboratório, pois existe uma variação muito grande de cor e padrão dentro da espécie. O Centro de

Expedito O Informativo Programa Cana IAC é uma publicação do Centro de Cana do Instituto Agrônomo IAC, em Campinas, órgão do Agronegócio Paulista do Instituto Agrônomo de Campinas, da Secretaria de Agricultura e Abastecimento do Estado de São Paulo. Esta publicação está sob responsabilidade editorial do Centro de Comunicação e Informativa do Instituto.

Edição: Carla Gomes (ATD) (11) 3100-7000
Técnicos: Carla Gomes
Fernanda Damasceno
Impressão: Comunicação e Informativa do Instituto Agrônomo

Fone: Agência Programa Cana IAC
Canoas: (16) 3915-3539
Informativo@canaiac.org.br
Trabalho: 9h-18h

FICHAMENTO AUTORIZADO. PODE SER ABERTO PELA ECT.

principais. Um deles é agir como braço de transferência de tecnologias. “É claro que o IAC promove eventos e dias de campo para tal finalidade, entretanto, a divulgação na imprensa tem o papel de levar essas pesquisas para um público ainda maior.” O segundo motivo é que, por ser uma instituição pública de pesquisa, que recebe dinheiro do governo, a imprensa age como prestadora de contas para a sociedade do dinheiro investido.

Desde o ano passado, Fernanda coordena o departamento de comunicação da Agência Paulista de Tecnolo-

gia dos Agronegócios (APTA), da qual o IAC faz parte. Agora, ela lida com um número maior de esferas que giram em torno do agronegócio nacional, porém, sem deixar a cana de lado. “Hoje, eu ainda ajudo a assessoria de imprensa do IAC, inclusive, produzindo o informativo do Programa Cana, impresso a cada dois meses. Além disso, auxílio outras unidades da APTA que também trabalham com cana-de-açúcar, como o polo de Piracicaba. A cana ainda é muito importante no meu trabalho, principalmente por ser a principal cultura do agronegócio paulista.”

Ela agita a comunicação em Goianésia

O município goiano de Goianésia tem a cana como amiga íntima e uma de suas principais forças motrizes. E basta ler um trecho do seu hino para constatar isso: “A doce energia da cana plantada aos pés da montanha, movendo engrenagens da nação”.

Entre os filhos de Goianésia está Daniela Rodrigues, que viveu toda sua vida no município, se ausentando apenas por cinco anos, período em que esteve na capital goiana, estudando jornalismo na Universidade Federal de Goiás (UFG). “Quando me formei, em

DIVULGAÇÃO



Daniela Rodrigues: Entre as conquistas de Daniela Rodrigues está a inclusão da comunicação no planejamento estratégico da Empresa



DIVULGAÇÃO

Com quase 66 mil habitantes, o município de Goianésia tem como um de seus principais empregadores a Usina Jalles Machado

2009, voltei para a cidade apenas para um final de semana, pois não tinha muitas perspectivas de emprego na minha área. Aí, minha mãe me disse para ir até a Usina Jalles Machado a fim de saber se eles precisavam de alguém na área de comunicação.”

Daniela conta que, por coincidência, Otávio Lage de Siqueira Filho, atual diretor-presidente da Usina, havia acabado de completar seu mandato à frente da prefeitura da cidade, e estava buscando alguém para atualizar o site da Empresa e produzir informações institucionais. “Como minha família era do

município, ele resolveu me dar uma chance.”

No começo, Daniela ficava dentro do departamento comercial, pois não havia uma área exclusiva para comunicação, fato este que foi mudando com o tempo. “Hoje, já contamos com um departamento próprio, que conta comigo, coordenadora de comunicação, e mais um assistente. A demanda é tão grande que possuímos até serviços que são terceirizados.”

Entre as principais funções desta área, está o trabalho de divulgação dos projetos e ações da Empresa, tanto para

os colaboradores, que devem chegar a 3500 neste ano, quanto para a população em geral. “A Jalles é uma empresa marcada por seu pioneirismo no setor sucroenergético. Ela, por exemplo, foi a primeira usina a cogerar energia. Além disso, investe constantemente na questão social e ambiental. Dessa forma, temos muito o que transmitir, tanto internamente, mostrando para o colaborador a importância do que ele faz, como também para a sociedade, que precisa entender o que realmente é o setor canavieiro, desmitificando muito da imagem ruim que ela tem do segmento.”

Para Daniela, a comunicação traz um retorno bastante positivo para qualquer empresa, seja no engajamento dos funcionários ou na projeção de sua imagem para o público, principalmente para aquelas companhias que possuem produtos com marcas próprias. E a Jalles Machado parece entender esse valor, pois este ano, inclusive, incluiu a comunicação no planejamento estratégico da Empresa, ou seja, foi delimitado um plano de ação a ser desenvolvido pela área até o ano de 2020.

“Eu amo trabalhar na Jalles porque ela é uma empresa que dá oportunidade e liberdade para criar, propor e colocar em prática novas ideias. Conquistamos muito na área de comunicação ao



A publicação Folha da Cana também pode ser lida digitalmente através de smartphones ou tablets

longo dos últimos anos, como um programa de rádio em três emissoras da cidade de Goianésia, um aplicativo para smartphones e tablets, em que é possível baixar nosso informativo interno, além de uma TV colaborativa, que deve entrar em fase de testes em breve, sendo mais um canal de comunicação com o colaborador.”

Mas Daniela ressalta que o trabalho não está finalizado, sendo que ainda há muitos desafios pela frente. “A maior dificuldade da área de comunicação de uma usina é conseguir atingir todos os públicos, que são muito distintos. Temos desde acionistas, fornecedores e colaboradores com diferentes níveis de escolaridade, além da sociedade. Então, o maior desafio é conseguir levar a informação da maneira mais clara possível a todas essas pessoas”, afirma.



EM 2017, ALAVANQUE SUA EMPRESA NO MUNDO DIGITAL



FAZEMOS MUITO MAIS QUE SEU WEBSITE!

Somos uma agência de internet full service com experiência e tecnologia para oferecer a sua empresa uma visão em 360º das possibilidades deste canal de comunicação, que a cada dia, se torna a principal mídia das empresas.

Nossos planos de serviços são criados de acordo com as necessidades e possibilidades do seu negócio e empresa. Tudo isso, com foco em seus objetivos e metas.

Conheças as vantagens e o que podemos fazer por sua empresa.
Acesse rgbcomunicacao.com.br



Você busca resultados, nós conquistamos.

Sertãozinho
(16) 3947-1343
Sede
Barão do Rio Branco, nº 655
comercial@rgbcomunicacao.com.br

Ribeirão Preto
(16) 3234-9343
Office Tower
Ribeirão Shopping - Sala 2105
comercial.rp@rgbcomunicacao.com.br

 www.rgbcomunicacao.com.br

   [/rgbcomunicacao](https://www.facebook.com/rgbcomunicacao)

 [/agenciargb](https://www.youtube.com/agenciargb)



ÍNDIA – Alexandre “o grande”, a cana e o “golden hair”

Conhecendo os diferenciais da cultura canavieira na Índia e a fantástica cultura indiana

AS AVENTURAS DA DOUTORA RAFFAELLA PELAS ÍNDIAS

Entendi o verdadeiro sentido dos verbos abstrair e transcender quando fui para a Índia. Sim, porque onde mais se pode ver tanta riqueza e beleza em meio a tanta pobreza e tristeza? A Índia é assim: um misto de misticismo, mistério, tradições, e beleza em meio à superpopulação, pobreza e falta de condições mínimas de saneamento e limpeza, com doses altas de muita pimenta. E como tem pimenta.

Em meio a tudo isso reina a majestade de cana-de-açúcar. Eu tinha muita curiosi-

dade em conhecer a Índia, afinal, no mundo da cana, ela só perde para o Brasil, com muitas particularidades: são 6 milhões de produtores de cana que cultivam pequenas propriedades num total de 5 milhões de hectares. São 550 usinas que produzem 25 milhões de toneladas de açúcar praticamente para o mercado interno. E a Índia tem centros de pesquisa reconhecidos mundialmente.

Eu fiquei muito feliz quando fui convidada para falar sobre “Os sucessos e as dificuldades do Programa do Etanol no

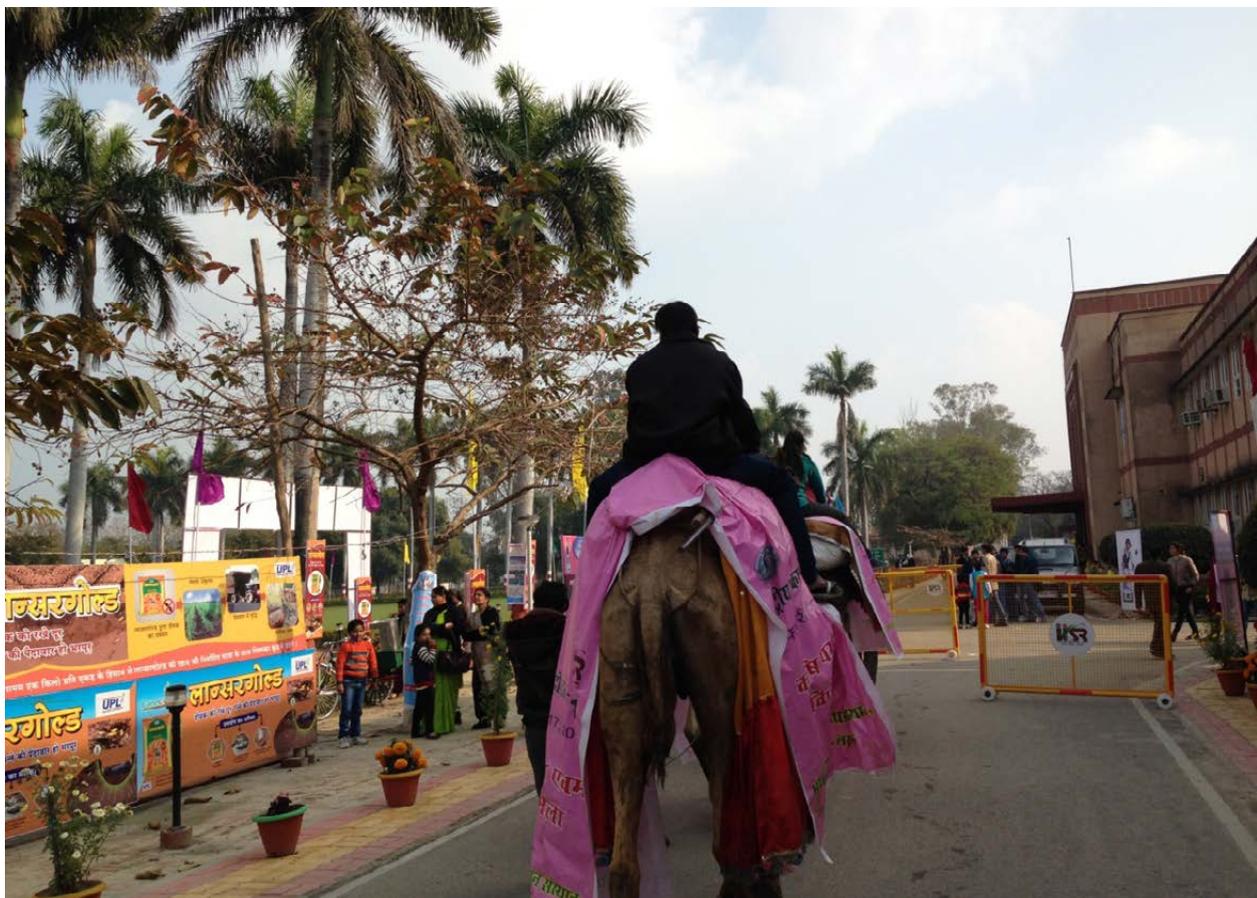
Brasil”, num evento em Lucknow, no estado de Uttar Pradesh, um estado agrícola e pobre, não ligado ao turismo. Minha aventura começou no aeroporto de Dubai. Havia um voo direto de Dubai para Lucknow que saía às 3 da manhã. De São Paulo a Dubai via Emirates, foi tudo muito tranquilo.

Em Dubai, esperei o horário do voo no portão de embarque. Eu notei algo estranho, só havia homens. A fila de embarque se formou e eu entrei lá no final, meio sem graça, afinal eram uns 300 estivadores, trabalhadores de campos de petróleo, voltando do trabalho, e eu. O rapaz da companhia aérea ao me ver, gritou: Lady! lady please. Come in. E lá fui eu para



Recebida com toda a pompa

o primeiro lugar da fila, atravessando no meio dos olhares curiosos dos 300 companheiros de voo. Ele me colocou no primeiro banco do avião e não deixou nin-



Camelo pelas ruas das cidades indianas





**Dr Sushil Solomon,
um verdadeiro
indiano "gentleman"**

vada ao lado da beterraba açucareira. Sim, o clima permite esse milagre. Tem frio no inverno e calor no verão. E eu, queria ver esse prodígio. Os agricultores plantam primeiro a beterraba e a cana vem na

guém sentar ao meu lado.

Mas nada pode ser assim tão simples. Chegando na Índia, claro, minha mala não chegou... todos os meus companheiros de voo recolhiam seus sacos e pacotes (descobri que gente humilde não tem mala) e eu, sozinha e nervosa, afinal, no dia seguinte eu daria a palestra de abertura do evento... eu estava com calças jeans, sem roupas para tomar um banho.

O diretor do Instituto é uma daquelas pessoas super especiais, um verdadeiro indiano "gentleman", me levou com escolta (2 homens não armados, eu acho) para um shopping à noite, e ele mesmo escolheu, com minha anuência, as roupas que eu vestiria nos próximos 3 dias e tudo mais que eu poderia precisar. E ufa, ele tinha um super bom gosto. Era domingo e minha mala só chegaria na quarta-feira.

Mas Uttar Pradesh é um local muito diferenciado. É o único lugar do mundo que a cana-de-açúcar pode ser culti-

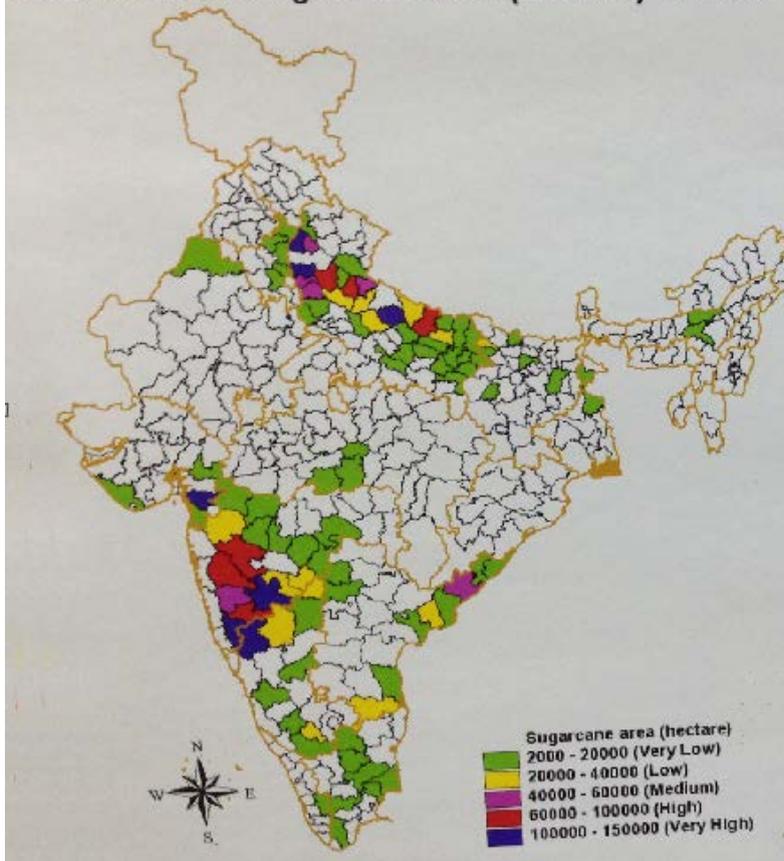
entre-linha quando a beterraba está quase para ser colhida.

Também, na região existem muitos pequenos produtores que decidem anualmente se querem ou não plantar cana naquele ano. Em muitas propriedades da Índia, a área é tão pequena, que a cana é cultura anual, a mercê da vontade do dono e dos preços pagos pela matéria-prima.



Já com as roupas indianas

Distribution of sugarcane area (hectare) in India



Bom, claro que eu queria conhecer essa louca realidade. Então tentava fugir um pouco

da escolta que me protegia até nos momentos de ir ao banheiro. Só que sou loura, um tipo muito exótico para o biotipo de mulher Indiana. Não conseguia andar 100 metros sem que alguém me abordasse e pedisse para tirar fotos comigo. E queriam tocar meus cabelos, "golden hair". Virei celebridade.

Os Índianos são gente muito hospitaleira e cari-



A cana é plantada nas entrelinhas da beterraba açucareira



A "golden hair" (cabelo dourado), virou celebridade, todos queriam tirar fotos

nhosa. Durante o evento, recebi diversas homenagens e troféus, que guardo com muito orgulho. Um deles, todo de metal,

causou impressão aos funcionários do RX do pequeno aeroporto de Lucknow. Na volta, eu e a turma dos estivadores esta-



Muitas homenagens durante o evento

Os prêmios da "golden hair" chamaram a atenção dos passageiros do voo de Lucknow para Dubai



vamos aguardando o vôo de Lucknow para Dubai. O aeroporto é uma sala grande, onde tudo acontece ali, a entrega dos documentos, o embarque, o raio X, tudo junto e misturado. Bom, tive que abrir a mala em meio ao povão.

O que não falta na Índia é gente... meus 300 colegas de voo. Muitos ficaram curiosos e começaram a se aglomerar em

volta de mim. Queriam ver os troféus e uma foto grande onde estou com todos os demais participantes do evento. Após certo tempo, eu perguntei ao funcionário se poderia fechar a mala, toda a minha intimidade ali exposta para a multidão... e



Assento na primeira fila garantido





O aeroporto de Lucknow, Uttar Pradesh, Índia

meu troféu rodando de mão em mão.

Bom, embarquei com destino a Dubai, agora já mais conhecida de meus companheiros de vôo, que me viam desta vez com um tremendo respeito. Afinal, a loira tinha vindo para a terra deles, e recebido homenagens. Eles me olhavam com curiosidade, mas nunca foram mal educados. Embarquei novamente por primeiro e me sentei novamente sozinha na primeira fila do avião. Fiquei mais envergonhada ainda, porque desta vez, algumas outras mulheres estavam na fila, todas muçulmanas, com burka. Elas não foram chamadas

para embarcar com prioridade e nem se sentaram na primeira fila do vôo. Elas não tinham “golden hair”. Fechei os olhos, não sei se dormi, ou se preferia não presenciar a situação.

Voltei para a Índia outras duas vezes. Voltarei muitas mais (em outros vôos), afinal, a Índia tem seus mistérios e encantos. E olha, se até Alexandre “o grande” ao invadir a Índia em 327 AC, se encantou com uma cana maravilhosa que os habitantes nativos mascavam e que produzia uma espécie de mel sem ajuda de abelhas... porque não eu?

Shopping Rural Coopercitrus na Agrishow 2017.



Faça os melhores negócios com:

Apoio dos maiores agentes financeiros do país.

Barter de grãos por produtos e serviços.

Negociações imperdíveis e assistência técnica especializada.

Aproveite as ofertas em insumos, máquinas e implementos agrícolas, agricultura de precisão, irrigação, nutrição animal, além de produtos diversos para a casa e campo.

Shopping Rural na Agrishow 2017, estande E3D.
De 01 a 05 de maio de 2017, Ribeirão Preto, SP.



**SOLUÇÕES INTEGRADAS,
RESULTADOS SUSTENTÁVEIS**



www.shoppingruralcoopercitrus.com.br