

## 08 – MENSAGEM A MULHERES E JOVENS COOPERATIVISTAS

Esta mensagem incentiva mulheres e jovens a assumirem o seu papel de protagonistas do Novo Cooperativismo, que surgirá na Década de 2010 a 2020, construindo um mundo melhor para o maior número possível de pessoas, conforme expectativa da ONU.

A mensagem abrange os seguintes itens, que são os eixos fundamentais:

1. Cooperativismo Fértil ou Estéril;
2. Lideranças Cooperativistas;
3. Participação de Mulheres nas Cooperativas;
4. Observações sobre OQS.

### 1. COOPERATIVISMO FÉRTIL OU ESTÉRIL

A ONU declarou 2012 o **Ano Internacional das Cooperativas**, mediante o slogan: **As Cooperativas Constroem um Mundo Melhor**, por ver nelas o instrumento adequado para resolver inúmeros problemas sociais. A pergunta é: **De que forma?**

O Sistema Cooperativista anda simultaneamente sob dois trilhos, que são a **Gestão Democrática** e a **Eficiência Empresarial**. Quando resolve andar apenas sob um trilho, sempre descarrilha.

Ou seja: a cooperativa é um empreendimento econômico, essencialmente democrático, onde cada membro tem apenas um voto, o que requer conhecimento e confiança mútua para manter a união dos que a integram. Neste sentido, as cooperativas devem ser células saudáveis, dinâmicas e interdependentes, como as de um corpo humano.

Para isso é imprescindível a organização do quadro social de forma eficiente e eficaz, incluindo mulheres e jovens, para que os associados possam efetivamente exercer as funções de donos e principais usuários do empreendimento cooperativo.

Felizmente o Cooperativismo Brasileiro tem um excelente programa de OQS, aberto à participação de jovens e mulheres cooperativistas e respaldado por universidades, que lhe dão embasamento teórico e metodológico.

O empreendimento cooperativo precisa viabilizar-se num mercado cada vez mais competitivo. Este fato gera um cooperativismo fértil ou estéril, dependendo do Modelo de Desenvolvimento do Sistema Cooperativista, que são basicamente dois:

1. Pode-se optar pela centralização, diminuindo o número de cooperativas e aumentando o número de membros, o que resulta em eficiência empresarial, geralmente em detrimento da gestão democrática, pois o cooperante tem dificuldades em ser dono de um megaempreendimento.

2. Também se pode optar pela descentralização, incentivando o surgimento de inúmeras cooperativas pequenas, unidas em federações, confederações e centrais para competir no mercado, o que facilita a gestão democrática e o comprometimento de cada membro com a sua cooperativa. Em âmbito mundial existe a tendência de se optar pela centralização, que é necessária em alguns setores, devido às vantagens financeiras e à competitividade, mas nos demais, geralmente, resulta no cooperativismo estéril.

As entidades de representação também preferem cooperativas grandes, porque demandam menos serviços e lhes fornecem mais recursos para construir sedes vistosas, às vezes próximas dos poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, mas distantes do público que delas mais necessita.

Para construir um mundo melhor é necessário que o maior número possível de pessoas encontre no Sistema Cooperativista o instrumento adequado para resolver os seus problemas de forma democrática, participativa e comprometida, resultante do conhecimento, da confiança e do comprometimento mútuos.

Neste sentido ressalta-se a importância da OQS para o desenvolvimento da cooperativa, porque requer a participação efetiva, consciente e organizada de todos os membros da família, ainda mais quando ela atua conjuntamente na atividade econômica da cooperativa.

Diante da crise de lideranças que caracteriza a sociedade no início deste milênio, manipuladas pelos meios de comunicação, sob o domínio do setor financeiro, o Sistema Cooperativista tem todo o instrumental para fazer a diferença, desenvolvendo lideranças legítimas.

O modelo descentralizado gera um cooperativismo fértil, saudável, dinâmico e autônomo, quando integrado pela intercooperação, que pode ser das mais diversas formas. Assim evita-se a concorrência entre cooperativas, tão nociva para o sistema.

Quando um modelo não atende às pessoas que necessitam do Sistema Cooperativista, elas optam por outro modelo e criam suas entidades de representação, pois o cooperativismo é, simultaneamente, **um sistema** com identidade própria e **um movimento** com objetivos em comum. O movimento mais dinâmico e democrático costuma atrair mais adeptos.

Quanto à Gestão Democrática, os associados de todas as cooperativas do mundo poderiam eleger o Presidente da Aliança Cooperativa Internacional – ACI, sem mudar o estatuto dela.

Para isso é necessário que os candidatos, **no mínimo três**, com o objetivo de incentivar a discussão de propostas e evitar a disputa pelo poder, apresentem a sua proposta para construir um mundo melhor, disponibilizando-a para a discussão em âmbito mundial.

Depois cada associado, que quiser, poderá votar na sua cooperativa, ou via internet, seguindo a orientação da ACI. Aos poucos, o número de votantes aumentará e irá gerar um movimento cooperativista, que atrairá a atenção da imprensa mundial que, por sua vez, vai divulgar o Sistema Cooperativista para o desenvolvimento endógeno das comunidades.

Quem tiver a melhor proposta poderá ser eleito Presidente da ACI. O mesmo processo pode acontecer nas demais entidades de representação, sem precisarem mudar os seus estatutos, pois se trata apenas da indicação de candidatos, continuando o processo de eleição conforme previsto em cada estatuto.

A entidade que iniciar este processo tornar-se-á referência. Esse é o desejo do quadro social e disso necessita o Sistema Cooperativista. Esta estratégia terá, entre outros, os seguintes resultados:

1. No caso da ACI, a sociedade mundial saberá porque a ONU declarou 2012 o “Ano Internacional das Cooperativas” e cada vez mais pessoas irão aderir ao Cooperativismo.

2. O quadro social se sentirá dono do Sistema Cooperativista e identificado com suas entidades de representação.

3. Os associados conhecerão a proposta do presidente de suas entidades e este estará comprometido com a sua base.

4. Será o melhor, o mais amplo, o mais eficaz e, relativamente, o mais barato marketing do cooperativismo, além de ser um processo extraordinário de educação cooperativista.

5. Os poderes Executivo, Legislativo e Judiciário respeitarão os líderes cooperativistas, por estarem respaldados pela respectiva base.

6. Este processo resultará em lideranças com a visão de estadistas, semelhantes ao Sr. Roberto Rodrigues, que já foi presidente da OCB e da ACI e atualmente é o Embaixador da ONU para as Cooperativas.

## 2. LIDERANÇAS COOPERATIVISTAS

É necessário abordar também o enfoque das lideranças cooperativistas, que podem ser do tipo **cacaueiro** ou **eucalipto**.



É fértil



É estéril

O cacaueiro vive à sombra de outras árvores e produz muitos frutos, enquanto o eucalipto não admite sombra e não produz frutos. Estas duas árvores caracterizam tipos de liderança.

Todas as pessoas exercem alguma liderança na família, no trabalho e nas comunidades, em processo permanente de capacitação, porque isso aprende-se simultaneamente na teoria e na prática.

Há líderes que envolvem as pessoas como meros recursos humanos para atingirem os seus objetivos e há outros que desenvolvem talentos humanos para atuarem na visão holística do universo, que vai além dos objetivos da entidade. O verdadeiro líder se empenha em prol de uma sociedade melhor.

Os primeiros, tipo eucalipto, fazem questão de manter uma equipe submissa, para brilharem sozinhos e não terem substitutos, enquanto os outros, tipo cacauero, se empenham em desenvolver todas as potencialidades da sua equipe, gerando substitutos para qualquer eventualidade.

A diferença se revela na alegria, no entusiasmo e no comprometimento das pessoas que trabalham com cada tipo de líder, bem como nos resultados alcançados.

Geralmente o líder não é exclusivamente de um ou de outro tipo. Pretende-se apenas ressaltar a diferença entre os dois, para orientar a formação de novas lideranças.

Qual dos dois tipos convém à sociedade atual? Qual está mais identificado com a Doutrina Cooperativista?

A diferença essencial é que alguns, tipo Eucalipto, ainda vivem na ilusão do ego e outros, tipo cacauero, já têm consciência de que são meros instrumentos para o desenvolvimento integral das pessoas e da sociedade.

Há um tipo Utilitário de liderança que está abaixo da crítica e por isso nem sequer é analisado neste texto. Trata-se do líder que vê as pessoas como papel higiênico, que depois de usadas são jogadas no vaso e dado descarga, como se nunca tivessem existido.

A consequência é que nenhum profissional que se preze trabalha na entidade com um líder deste perfil e ela vai parar na UTI por falência múltipla dos seus órgãos. Este tipo de líder, se existir, deve ser banido do Sistema Cooperativista, por ser um sistema que respeita e valoriza as pessoas.

A sociedade atual vive no mundo globalizado, em profunda transformação depois da implosão do Comunismo e do caos gerado pelo Capitalismo. Todas as pessoas anseiam por liberdade, respeito, solidariedade, responsabilidade ambiental e qualidade de vida.

O Sistema Cooperativista é a proposta adequada para sintonizar com esta nova consciência e desenvolver uma sociedade mais humana e justa, caracterizada pelo equilíbrio entre o social e o econômico.

Este fato requer a formação de lideranças com o perfil de cacauero, que felizmente já existem no Sistema Cooperativista, mas este número precisa crescer muito nas cooperativas e nas suas entidades de representação.

As lideranças do perfil de eucalipto podem ser melhoradas mediante um processo de capacitação. As lideranças do tipo utilitário não tem como corrigir, por se tratar da falta de caráter.

Quem poderia corrigi-los seriam eles mesmos, à medida que se conscientizassem do enorme mal que fazem à coletividade. Mas isso dificilmente acontece porque estão no auge do poder e não querem largá-lo, pois se consideram insubstituíveis.

Este é um dos males que aflige a sociedade mundial e o Sistema Cooperativista seria a solução, se praticado na sua essência. Esta é a esperança da ONU, que declarou que as cooperativas constroem um mundo melhor.

Podem-se identificar seis níveis de consciência cooperativista, abordados no texto nº 12 na frente de Interocução. No sexto e mais elevado nível estão os líderes que vivenciam com as demais pessoas a dimensão holística da vida, cooperando com a comunidade local e universal na preservação deste planeta para as futuras gerações.

Ser cooperativista é uma forma de sentir, de pensar e de agir. É imprescindível desenvolver a consciência ativa da cidadania planetária, pré-requisito básico para a identidade cooperativa neste milênio e o caminho para a democracia e a paz.

**Ser jovem ou idoso não é qualidade e nem defeito.** A contribuição de cada um para o desenvolvimento sustentável de uma cooperativa é diferenciada e complementar.

O jovem tem, entre outras, duas características imprescindíveis para o **Movimento Cooperativista**, que são o idealismo e a vontade de mudar tudo para melhor. Ressalta-se que a juventude é o estado de espírito de cada pessoa.

Já o idoso tem, entre outras, também duas características fundamentais para o **Sistema Cooperativista**, que são a experiência e a sabedoria de vida. Ambos, atuando de forma integrada, tornam as cooperativas dinâmicas e estáveis.

Nota-se o envelhecimento das lideranças do Cooperativismo Brasileiro, o que lhe tira o dinamismo e frustra os jovens, ávidos por ocupar espaço. Não convém afastar os idosos, mas dar-lhes a importância que têm. Existe a necessidade de o Sistema Cooperativista dar o devido espaço para o jovem e para o idoso.

Neste sentido, há a possibilidade de criar o Conselho Consultivo, constituído por pessoas eleitas pelo quadro social, com base na confiança que conquistaram pelos serviços prestados à cooperativa e na sabedoria que as distingue.

O nome deste órgão pode ser definido pela cooperativa: Conselho de Veteranos, Conselho de Anciãos, Conselho de Sábios, Cooper-Idoso ou outra denominação que ela julgar mais adequada, pois a Lei 5.764/71, no parágrafo único do Art. 47, faculta isso nos seguintes termos: “O Estatuto Social poderá criar outros órgãos necessários à administração”.

Muito cuidado com as “conveniências”! É importante ressaltar que, no Sistema Cooperativista, qualquer conveniência torna-se inconveniente quando não sintonizada com a sua Doutrina, Valores e Princípios, entre os quais se destacam a Transparência e a Gestão Democrática.

**Quando um sistema perde a sua identidade, perde também a razão de existir.** Tanto os dirigentes como os conselheiros precisam ser eleitos pelos donos da cooperativa, inclusive os dirigentes e os conselheiros dos órgãos de representação.

A Sra. Dame Pauline Green, Presidente da Aliança Cooperativa Internacional – ACI, tem uma forma muito simples de diagnosticar a autenticidade de uma cooperativa:

1. Quando a sociedade não reconhece uma cooperativa, há um forte indício de que existe algo errado nela;
2. Quando o próprio quadro social não a reconhece, há a certeza de que ela nunca foi ou deixou de ser um empreendimento cooperativo.

Pela gestão democrática geram-se lideranças autênticas e legitimadas, por terem sido eleitas mediante propostas discutidas pela respectiva base. Já os executivos devem ser contratados para realizarem, à medida do possível, as expectativas da base, sob a orientação dos dirigentes. **Eleger os dirigentes e contratar os executivos facilita o funcionamento do Sistema Cooperativista. Convém que o Presidente seja o vice na próxima gestão para dar estabilidade à Cooperativa. Isso gera rotatividade e continuidade, ambas do interesse do quadro social.**

É interessante analisar os diversos ciclos de desenvolvimento do Cooperativismo Brasileiro, que constam em outro texto específico sobre este assunto, bem como os grandes desafios no contexto atual.

### **3. PARTICIPAÇÃO DE MULHERES NAS COOPERATIVAS**

Por fim, convém abordar a participação de mulheres no Sistema Cooperativista, sob um novo enfoque.

Felizmente a presença de mulheres em todos os setores da sociedade cresceu muito, ocupando espaços cada vez mais importantes, inclusive a Presidência da República em alguns países.

A participação de mulheres nas atividades profissionais de qualquer empresa é conveniente, porque ela dá um toque feminino em tudo o que faz. No Sistema Cooperativista esta participação é ainda mais importante, considerando que ele recebeu da ONU a incumbência de construir um mundo melhor.

Mas isso não pode comprometer a saúde física, espiritual e emocional da mãe e dos filhos. Neste sentido, seguem as seguintes considerações:

1. Não há escola, igreja ou outra entidade capaz de substituir a mãe na educação dos filhos, porque existe uma simbiose dela com eles, por tê-los gerado em seu ventre. Por isso toda a sociedade deve garantir as condições necessárias para as mães educarem os seus filhos pelo amor, o que é muito mais eficiente, barato e saudável do que a sociedade tentar reeducá-los pela dor. A mãe

que educa bem os seus filhos já cumpre plenamente o seu papel na sociedade e deve sentir-se prestigiada por isso.

2. Quando a mulher, com filhos, tem dupla jornada, o homem precisa compartilhar com ela as tarefas de casa. Sempre que o emprego compromete a educação dos filhos, cabe à mulher refletir sobre o que é mais importante para ela e sua família. Felizmente hoje o mercado oferece inúmeras oportunidades de trabalho a mães que querem cuidar simultaneamente da educação dos filhos. A Hatha-HE desenvolveu vários projetos neste sentido.

3. Quando uma mulher não tem filhos, e se sente vocacionada para prestar serviços à coletividade, deve receber o respaldo da sociedade para ocupar qualquer espaço, pois comprovadamente tem a mesma capacidade dos homens. Mas cabe à mulher decidir o que lhe convém para assumir digna e saudavelmente o seu espaço na sociedade.

A situação atual de muitas mulheres desestrutura a família e fragiliza o lar que deveria ser o local de aconchego para gerar uma sociedade melhor. A TV e os meios eletrônicos, mal utilizados, contribuem para destruir os valores que os pais tentam passar aos filhos.

Tudo isso resulta em lucros para um sistema comprometido com o Capital e não com o bem estar da coletividade, que sofre com as consequências de uma vida cada vez mais banalizada. Enfim, cabe à mulher decidir sobre o que lhe convém para ser feliz e irradiar felicidade aos outros.

No sítio: [www.hatha-he.com.br](http://www.hatha-he.com.br) está o projeto da Hatha Tour com o **Ecoturismo Cooperativo**, que é a grande oportunidade para construir um mundo melhor e uma excelente escola para desenvolver novas lideranças no Sistema Cooperativista, principalmente de mulheres e jovens.

#### 4. OBSERVAÇÕES SOBRE OQS (Organização do Quadro Social)

Numa cooperativa há três públicos, com funções e interesses distintos, que precisam atuar de forma integrada e harmonizada no empreendimento cooperativo:

1. **O quadro diretivo**, constituído por associados eleitos para os diversos órgãos previstos no estatuto. Estas pessoas têm uma responsabilidade maior para o sucesso da cooperativa.

2. **O quadro funcional**, constituído pelas pessoas contratadas pela cooperativa para prestarem seus serviços profissionais. Estas pessoas querem ser tratadas como profissionais e dignamente remuneradas.

3. **O quadro social**, constituído pelos associados da cooperativa. A OQS se restringe a este público, que precisa estar em condições de traçar e acompanhar as diretrizes do seu empreendimento cooperativo. Para estas pessoas existe a OQS.

a) Todas as cooperativas precisam ter o seu quadro social organizado para assumir as responsabilidades como único dono da cooperativa.

b) Somente as cooperativas que necessitam de uma organização formal, mediante núcleos e eleição de representantes, devem fazer isso, pois é um investimento que deve dar resultados positivos para a cooperativa.

c) Quando a atividade econômica da cooperativa envolve toda a família, as mulheres e os jovens devem participar da sua forma de OQS.

d) Cada cooperativa deve definir com suas lideranças a melhor forma de OQS, pois não existem receitas prontas. A forma de OQS é um processo permanente, que precisa adequar-se para enfrentar novos desafios.

e) O Presidente da cooperativa é a pessoa mais importante na OQS, porque se ele quiser tudo se viabiliza e caso contrário, nada acontece.

f) Cabe ao quadro social eleger dirigentes do perfil “cacaueiro”, comprometidos com a OQS, e não do perfil “EUcalipto”, não interessados no surgimento de novas lideranças.

g) Quando tem um único candidato à presidência, não há alternativa; quando há dois candidatos, geralmente resulta em disputa de poder, o que não convém ao empreendimento cooperativo e nem às suas entidades de representação; quando há, no mínimo, **três candidatos**, entre eles um jovem e uma mulher, o quadro social pode discutir a proposta de cada um e optar pela melhor.

Convém votar somente em candidatos que declararem publicamente que vão apoiar quem for eleito, porque é imprescindível garantir a continuidade e a estabilidade da cooperativa e de suas entidades de representação, por ser este o maior interesse do quadro social.

h) O Sistema CNCoop/OCB/Sescoop tem um excelente Programa de Desenvolvimento da Gestão das Cooperativas – PDGC, que inclui a OQS, e uma boa equipe técnica, que deve ser consultada sempre que necessário.

---

*Este texto pode ser divulgado ou usado em eventos, no todo ou em parte, inclusive sem citar a fonte, pois o que interessa é construir um mundo melhor para todos.*