

COMO ORGANIZAR UMA ASSOCIAÇÃO OU COOPERATIVA COM EQUIDADE DE GÊNERO



 **ganhaganha**



Organização
Internacional
do Trabalho

Financiado pela



União Europeia

 **ONU
MULHERES**



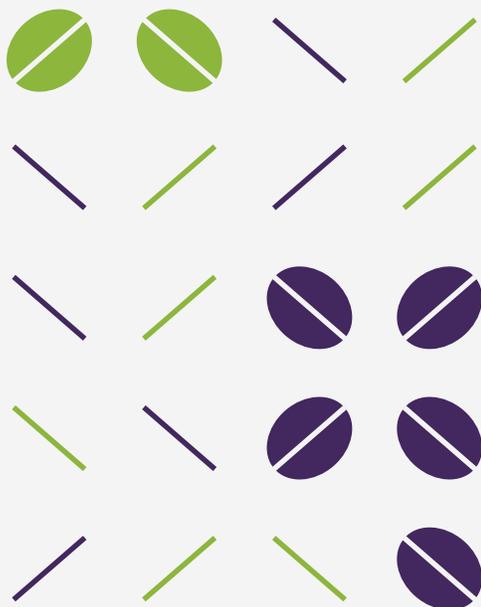
Esta cartilha foi produzida com o apoio financeiro da União Europeia. Seu conteúdo é de exclusiva responsabilidade do Programa Ganha-Ganha e não reflete necessariamente as opiniões da UE.

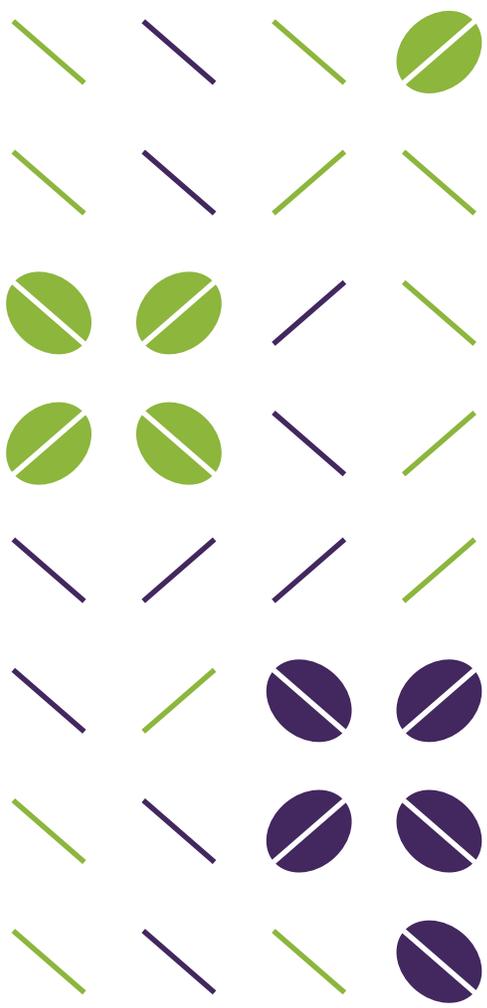


Ganha-Ganha: Igualdade de Gênero Significa Bons Negócios é uma iniciativa criada em parceria entre a ONU Mulheres, a OIT e a União Europeia para promover a igualdade de gênero por meio do setor privado em seis países da América Latina e do Caribe.



As imagens contidas neste documento são de propriedade da IWCA Brasil e das colaboradoras que ajudaram a redigir esta publicação e foram fornecidas gratuitamente com o único propósito de ilustrar este guia e outros que possam derivar dele, incluindo, mas não se limitando a, documentos e boletins informativos do Programa Ganha-Ganha e de parceiros(as).





_ SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	4
1/ GÊNERO E ORGANIZAÇÕES COLETIVAS	6
2/ COMECE PELOS PRINCÍPIOS	14
3/ QUANDO SURGE A NECESSIDADE DE SE FORMALIZAR	19
4/ FORMALIZANDO UMA ASSOCIAÇÃO OU COOPERATIVA	25
5/ CONSIDERAÇÕES FINAIS	36

INTRODUÇÃO

O Programa Ganha-Ganha foi criado em parceria entre a ONU Mulheres, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a União Europeia (UE) para contribuir com o empoderamento econômico de mulheres, reconhecendo-as como beneficiárias e impulsionadoras do crescimento e desenvolvimento de suas famílias, comunidades e de toda a sociedade.

O programa busca contribuir para a igualdade de gênero, trabalhando lado a lado com o setor privado, com o objetivo de aumentar a participação das mulheres na força de trabalho, fomentando seu empreendedorismo, sua capacitação econômica e, como resultado, sua plena e igual participação na sociedade.

Destinado a empresas lideradas por mulheres, redes e empresas com um compromisso ativo de promover a igualdade de gênero e o empoderamento econômico de mulheres, o programa promove oportunidades de negócios, alianças, projetos conjuntos e inovação entre mulheres na União Europeia e na América Latina e no Caribe.

A iniciativa é implementada em seis países da América Latina e Caribe (Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Jamaica e Uruguai).

Desde 2019, o programa estabeleceu parceria com a IWCA (Aliança Internacional das Mulheres do Café, na sigla em inglês), organização presente em 27 países produtores e consumidores de café e reconhecida como uma agente estratégica para promover a equidade de gênero na cadeia de valor do grão. Essa parceria gerou iniciativas que beneficiaram mulheres em todos os países participantes do programa, com destaque para a atuação no Brasil.

Esta publicação tem como objetivo oferecer orientações para que produtoras e outras agentes do sistema agroindustrial do café possam formalizar suas organizações comunitárias, ao mesmo tempo que incorporam uma perspectiva de gênero nas associações e cooperativas já existentes no setor, a fim de que mulheres tenham sua autonomia e independência respeitadas e sejam incluídas nos processos de tomada de decisões e cargos de responsabilidade e poder.

Esse objetivo é especialmente relevante considerando que aproximadamente 20% da força de trabalho na agricultura da América Latina é composta de mulheres, as quais enfrentam barreiras como o acesso à propriedade da terra e crédito, que afetam

a capacidade dessas mulheres empreendedoras de realizar investimentos, ampliar a escala de seus negócios e beneficiar-se de oportunidades econômicas, além de a organização coletiva ser primordial para que mulheres atinjam melhores condições de acesso a oportunidades (**Organização das Nações Unidas para a Alimentação e a Agricultura, 2010**). Ainda, levando em conta que as associações e as cooperativas têm como princípios básicos a equidade entre seus membros e membras e a justiça social, os estereótipos de gênero causam grande impacto sobre as organizações coletivas rurais, reforçando as desigualdades de gênero, comuns aos demais espaços no mercado de trabalho urbano e rural.

Nesse sentido, o conteúdo deste guia irá contribuir para o Resultado 1 do Programa Ganha-Ganha (“empresas lideradas por mulheres ampliam sua cooperação para expandir oportunidades”), proporcionando a conscientização das lideranças quanto aos benefícios da equidade de gênero para o desenvolvimento das famílias e comunidades rurais. Cooperativas e associações podem estimular a produção agrícola sustentável e o empoderamento econômico das mulheres rurais, inclusive no setor de café.

Esta publicação é resultado do esforço coletivo e voluntário de pesquisadoras, exten-

sionistas e lideranças rurais, a quem agradecemos as contribuições:

- **Brígida Salgado**, ex-presidente da Cooperbio e ex-presidente da IWCA Brasil
- **Cíntia Mara Lopes de Souza**, extensionista rural do IDR-Paraná
- **Cíntia Matos**, presidente da AMUC e ex-presidente da IWCA Brasil
- **Danielle Pereira Baliza**, professora e pesquisadora do IF Sudeste MG
- **Helga Andrade**, consultora do Programa Ganha-Ganha da ONU Mulheres
- **Isabel Vilela**, gestora executiva da IWCA Brasil
- **Josiane Cotrim Macieira**, idealizadora e ex-presidente da IWCA Brasil
- **Julenia Lopes**, presidente da Coolabore
- **Jucilaine N. S. Wivaldo**, assistente social da Secretaria de Desenvolvimento Social de Perdões (MG) e da Amagri
- **Luciana Soares de Moraes**, extensionista rural do IDR-Paraná
- **Mariana Martins**, mestra em administração (Cepead/UFMG)
- **Raquel de Oliveira Barreto**, professora do Cefet-MG
- **Vera Lúcia de Oliveira Daller**, consultora sênior do IICA

1 / GÊNERO E ORGANIZAÇÕES COLETIVAS

Deixar mulheres de fora ou à margem dos espaços de tomada de decisão resulta em menos oportunidades para empresas e comunidades. Já está comprovado por pesquisas que grupos com maior diversidade conquistam mais oportunidades e que a igualdade de gênero significa mais negócios – e pode adicionar US\$ 12 trilhões ao crescimento mundial até 2025¹.

O movimento cooperativo tem como princípio orientador a igualdade entre seus membros e membras e a justiça social. Por isso, o cooperativismo é compreendido como um sistema que fomenta o empoderamento das mulheres, tendo as cooperativas um papel estratégico na autonomia econômica das mulheres em áreas rurais.

Ainda assim, diagnósticos baseados em dados quantitativos e entrevistas com agentes-chave do cooperativismo em pa-

íses da América Latina demonstram que as desigualdades de gênero persistem². De acordo com dados da Organização do Cooperativismo do Brasil (OCB), entre os anos de 2017 e 2018, houve aumento de 1% no número de mulheres dirigentes de cooperativas. Ainda que seja um incremento, as mulheres continuam sendo minoria no movimento.

De forma geral, as mulheres enfrentam resistência em relação à nossa presença em espaços públicos principalmente em cargos de liderança, seja em empresas, sociedades anônimas ou até mesmo em associações e cooperativas. É importante reforçar a importância de garantir a diversidade e a inclusão das mulheres nas organizações coletivas, em todas as suas esferas, e criar mecanismos para diminuir as desigualdades (*ver caixa de destaque*).

¹ McKinsey & Co., 2019; The future of women at work, disponível [AQUI](#)

² Para mais informações sobre equidade de gênero e cooperativismo, consulte as publicações:

ONU Mujeres, INACOOP, INMUJERES (2020) ¿Cómo incorporar la perspectiva de género en las cooperativas?

ONU Mujeres, INACOOP, INMUJERES (2021) La incorporación de la perspectiva de género em el cooperativismo, link [AQUI](#)





COMO ORGANIZAR UMA ASSOCIAÇÃO OU COOPERATIVA COM EQUIDADE DE GÊNERO



7

No caso das mulheres que trabalham em um negócio familiar rural, como a produção de café, é comum que o homem tenha o registro de produtor rural (trabalhando na formalidade) e que a mulher não seja reconhecida como produtora (trabalhando na informalidade), muitas vezes afirmando que “apenas ajuda o marido no trabalho”, enquanto, na realidade, realiza tantas funções produtivas quanto o homem.

Já quando a mulher ocupa espaços que historicamente lhe foram negados ou cujo acesso é dificultado, conquistando espaços coletivos, ela enfrenta uma força invisível que dificulta que ela atinja posições de liderança. Mesmo quando temos todas as qualificações para assumir um novo cargo, com mais poder de decisão e responsabilidades, há uma barreira que nos impede de subir para o próximo nível. Essa barreira pode ser colocada pela nossa história de vida (aprendizados que trazemos da família e da comunidade, que nos deixam inseguras) ou pelo próprio mercado (quando as instituições tornam mais difícil para a mulher acessar crédito, registrar propriedades ou receber aumento de salário). Isso acontece também devido aos vieses inconscientes que permeiam nossas relações sociais³. Incorporar a diversidade, que já

permeia toda a nossa vida e relações sociais, aos espaços de poder e tomada de decisão torna-se um potente fator de inovação e alavanca para que todos os diferentes grupos sociais tenham acesso às mesmas oportunidades profissionais e aos espaços de tomada de decisão.

As cooperativas e associações são estruturas formais que permitem impulsionar a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres. A diferença entre organização formal e informal está no fato de que as formais possuem registro nos órgãos competentes e outras, informais, surgem e funcionam sem, no entanto, serem reconhecidas legalmente como tal. A organização formal, além do registro nos órgãos competentes, segue uma legislação específica e possui documentos norteadores de suas ações. Uma cooperativa ou uma associação são exemplos de organizações formais, porque possuem registro nos órgãos competentes.

Mas por que falar de organizações formais ou informais? Porque, se estamos buscando maior participação na esfera econômica e produtiva, permitindo que mulheres atuem diretamente na transformação da sociedade, é mais fácil alcançar esses objetivos quando agimos de forma coletiva.

³ Para saber mais sobre os vieses inconscientes, acesse o guia produzido por Insper, PwC, Movimento Mulher 360 e ONU Mulheres, link [AQUI](#)





8

Há uma sábia música do Raul Seixas que diz “sonho que se sonha junto é melhor do que sonho que se sonha sozinho!”. Provavelmente, seu sonho é o mesmo de outras mulheres da sua comunidade e ele pode se tornar realidade por meio da organização coletiva. A organização informal pode ser o primeiro passo para a estruturação de

um grupo que possa buscar, no futuro, sua formalização. A organização informal pode ter a dinâmica de uma organização formal, mas sem a formalidade do registro. No entanto, isso não quer dizer que não haja grau de maturidade e compromisso com suas ações! Veja o exemplo de uma organização informal a seguir:



ganhaganha



MOBI

O Grupo Mulheres Organizadas em Busca de Igualdade (MOBI) é um coletivo

de mulheres ligado à Cooperativa dos Agricultores Familiares de Poço Fundo e Região (Coopfam). A MOBI é uma organização informal, que surgiu para fortalecer as questões ligadas à cafeicultura, somadas à reivindicação de visibilidade do trabalho das mulheres na agricultura. O trabalho desse coletivo inclui também a busca pela participação das mulheres em cargos de liderança e tomadas de decisão na cooperativa. Para se organizarem melhor, os membros da MOBI elaboraram um regimento interno para guiar as ações do grupo, mas não se institucionalizaram como uma associação junto aos órgãos competentes.

A principal característica das organizações coletivas, sejam elas formais ou informais, é a **autogestão**.

Autogestão é tomar decisões importantes e gerenciar as atividades da organização de forma participativa. Isso significa que há corresponsabilidade entre todos os seus membros em relação às decisões que são tomadas coletivamente. Assim, todas as pessoas da organização possuem o mesmo poder de decisão e, portanto, participam efetivamente da gestão.

A mobilização local e a busca por apoio já constituem uma rede! Quando tiver um grupo de pessoas que compartilhe dos mesmos objetivos que você, é hora de realizar um diagnóstico e elaborar um planejamento, que vai definir qual caminho o grupo deve seguir. Todas essas etapas nos animam, alimentam sonhos e geram boas expectativas! Lembre-se: tudo bem se for uma organização informal no início! Muito do que hoje é tido como referência começou pequeno, mas teve uma base muito consolidada.

SE VOCÊ TEM VONTADE DE SE ORGANIZAR COM OUTRAS MULHERES, ALGUNS PASSOS PODEM SER DADOS RUMO A UMA JORNADA COLETIVA

- Identifique no seu território mulheres que atuam na mesma produção que você, como a cafeicultura;
- Convide-as para uma conversa e apresente sua ideia. Pode ser que haja mulheres que compartilham da mesma vontade que a sua;
- Dialoguem muito! O diálogo, a exposição de ideias, a tentativa de esboçar algo no papel sobre o assunto são atitudes de grande importância para construir objetivos que estejam alinhados;
- Para facilitar a comunicação, é preciso realizar muitos encontros e reuniões entre as interessadas, sejam presenciais ou por meio das mídias digitais, podendo ser utilizadas técnicas como dinâmicas de grupo para favorecer a participação de todas. As dinâmicas são importantes para que todas se sintam à vontade para falar de seus anseios, posto que nem todas conseguem no primeiro momento compartilhar suas ideias. As dinâmicas promovem debates e momentos de exposição importantes para o bom andamento do grupo. Para melhor aproveitamento, é importante que um das membras coordene a dinâmica (facilitadora) e outra pessoa faça o registro das falas, para reflexão posterior;
- Busque por organizações e coletivos de mulheres que sirvam como inspiração e faça uma visita. A troca de experiências ajuda muito! Todo mundo aprende;
- Busque apoio de instituições do seu território que possam contribuir com a construção da sua organização, por exemplo, no Brasil, Emater-MG, IDR-Paraná, Senar, Sebrae, universidades, institutos federais, IWCA, entre outros, apoiam cooperativas e associações relacionadas à cadeia de valor do café.

VOCÊ CONHECE O COOPERGÊNERO?

É um movimento que visa promover a incorporação do componente *gênero* como política pública no Brasil, apoiando ações de capacitação, divulgação, geração de renda e organização cooperativista e associativista com base no desenvolvimento sustentável, com equidade entre mulheres e homens.

Foi instaurado pela Portaria nº 156, de 7 de julho de 2004, que é um instrumento de política pública com vistas à promoção da equidade entre mulheres e homens e a família no âmbito do cooperativismo.

Acesse [AQUI](#) a cartilha do Coopergênero.

A atuação de uma organização coletiva tem como principal impacto o desenvolvimento local. É nítida a mudança positiva que há nos territórios que têm como base a atuação coletiva. Isso acontece porque, mais do que a promoção da esfera econômica, há melhoria da qualidade de vida das pessoas e preocupação com o meio ambiente. Esta atuação territorial, na maioria dos casos, cria relações institucionais que alcançam outros territórios. É um somatório de forças para gerar mais impacto positivo no objetivo da organização. No caso das mulheres, isso é muito comum e praticado!

O mercado do café é um exemplo para a criação de redes e comunidades de mulheres. Esse é um ambiente também ainda muito masculinizado, em que por

muitos anos as mulheres foram silenciadas e invisibilizadas. A partir do interesse em mudar esse cenário é que mulheres que atuavam em várias frentes da cafeicultura se uniram em uma organização, para alcançar seu objetivo comum: articular, promover, dar visibilidade e estabelecer relações institucionais para as mulheres no mercado do café! O resultado dessa mobilização foi a Aliança Internacional das Mulheres do Café (IWCA). Já somos parte de uma rede/comunidade!

Por isso, torna-se cada vez mais importante institucionalizar práticas em prol da igualdade de gênero nas organizações.

Listamos, a seguir, algumas práticas que podem ajudar a promover a equidade de gênero:

Articular junto a órgãos de representatividade do cooperativismo ações para realizar projetos e capacitações com as mulheres

→ A OCB possui uma Comissão para o Trabalho de Gênero nas Cooperativas e há também projetos para mulheres de associações e cooperativas na Secretaria de Agricultura Familiar e Cooperativismo do Ministério da Agricultura, que trabalha junto às cooperativas com as temáticas de gênero e cooperativismo.

Capacitar mulheres para cargos de liderança

→ Adquirir conhecimento é um caminho para que as mulheres possam se candidatar a cargos em conselhos e ocupá-los com mais confiança. A IWCA e o Programa Ganha-Ganha desenvolveram a publicação *Trilha de Aprendizagem*, que traz um mapeamento das principais competências para obter sucesso nas diferentes atividades da cadeia de valor do café. Ela pode ser muito útil para a formação de novas líderes!

Desenvolver todas as atividades da organização, levando em consideração a transversalidade de gênero, ou seja, propor,

sempre que possível, a pauta das mulheres nas ações internas;

Criar um grupo, setor ou comitê que desenvolva ações específicas com as mulheres;

Abrir um canal de comunicação para acolher a demanda das mulheres;

Promover e dar visibilidade ao trabalho que as mulheres desenvolvem;

Institucionalizar cotas para projetos, capacitações e formações, como incentivo para a participação das mulheres, respeitando a paridade de gênero;

Registrar, por meio de documentos, que conselhos e outros órgãos de representatividade e tomadas de decisão tenham paridade de gênero em sua constituição;

→ Promover o desenvolvimento, a participação e a presença das mulheres em cargos de liderança é romper desigualdades e valorizar a capacidade que as mulheres possuem.



COMO ORGANIZAR UMA ASSOCIAÇÃO OU COOPERATIVA COM EQUIDADE DE GÊNERO



A pesquisa intitulada “Governança em cooperativas de pequeno e médio porte no Estado de Minas Gerais: uma análise de gênero, governança e empoderamento” identificou que as cooperativas que mais se aproximam de uma perspectiva de equidade de gênero são

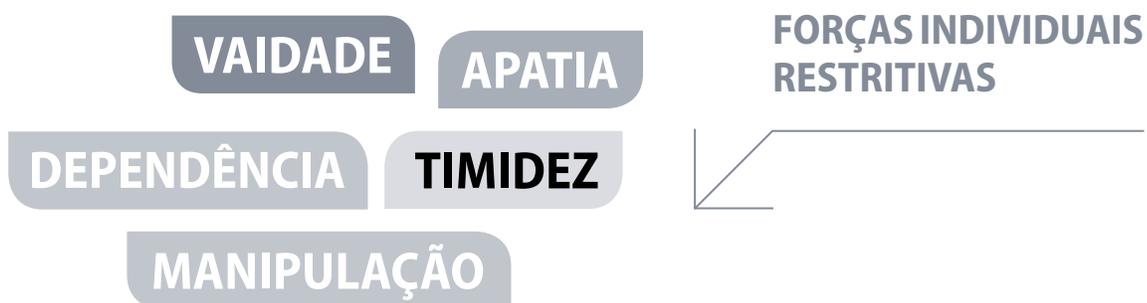
aquelas que justamente adotam a transversalidade de gênero, incluindo-a em seus diferentes níveis institucionais. Ou seja, é preciso organizar-se e agir sempre trazendo para a discussão a questão de gênero – institucionalizando essas práticas que buscam a equidade!



2 / COMECE PELOS PRINCÍPIOS

ENTENDA AS NECESSIDADES DE SEU GRUPO OU COMUNIDADE

Algumas atitudes podem fazer a diferença na constituição de uma organização coletiva. Em qualquer organização formal ou informal, existem forças individuais impulsionadoras e forças individuais restritivas. Confira alguns exemplos:



As dinâmicas são excelentes ferramentas no momento de definir a identidade do grupo, trazendo à tona as distintas forças individuais.

SUGESTÕES DE DINÂMICAS QUE PODEM SER UTILIZADAS NESTE MOMENTO INICIAL

- Dinâmicas de apresentação
- Dinâmicas de integração entre os participantes
- Dinâmicas para diagnosticar problemas ou objetivos

Existem diversas publicações nas quais seu grupo pode buscar inspirações para dinâmicas. Listamos algumas a seguir:

1. O guia para criação dos capítulos de café da IWCA – Mulheres no Café/ITC. Contate a IWCA em seu país para ter acesso ao material.
2. Guia para implementação de uma perspectiva de gênero em cooperativas, desenvolvido pelo Inacoop em parceria com o Programa Ganha-Ganha (espanhol). [AQUI](#)
3. Senar (Serviço Nacional de Aprendizagem Rural). [AQUI](#)
4. Partnership for Gender Equity/Ferramentas para acelerar a igualdade de gênero na cadeia de valor do café. [AQUI](#)
5. Emater – técnicas e métodos de trabalho na extensão rural. [AQUI](#)

ESTABELEÇA UMA CULTURA COLABORATIVA

Ao se organizar, o grupo também passa a manifestar forças impulsoras e restritivas, como uma soma das forças individuais de seus membros:



Qualquer organização, independentemente de seu grau de formalidade, deve guiar-se por valores éticos como a honestidade, transparência, responsabilidade social e interesse uns pelos outros, princípios estes considerados importantes desde o nascimento do cooperativismo moderno e ainda hoje presentes nas organizações cooperativas pelo mundo todo. Em outras palavras, a organização baseada em princípios cooperativos procura sempre encontrar soluções para os problemas comuns que as pessoas envolvidas enfrentam, de forma solidária e participativa. Estes valores foram descritos nos 7 princípios do cooperativismo⁴:

1º PRINCÍPIO - Adesão voluntária e livre

2º PRINCÍPIO - Gestão democrática e livre

3º PRINCÍPIO - Participação econômica dos cooperados

4º PRINCÍPIO - Autonomia e independência

5º PRINCÍPIO - Educação, formação e informação

6º PRINCÍPIO - Intercooperação

7º PRINCÍPIO - Interesse pela comunidade

Cabe lembrar que as mulheres podem criar suas próprias organizações coletivas, ou ainda, buscar se organizar e ocupar espaços dentro de outras organizações existentes. Em qualquer um destes casos, o importante é que as mulheres tenham seu espaço de discussão respeitado e busquem o atendimento de suas necessidades.

É importante destacar aqui que ações que buscam oportunizar a participação das mulheres e a equidade de gênero sempre têm reflexos positivos na família e comunidade. A parceria, o apoio e incentivo dos homens, desta forma, tornam-se importantes para a construção de organizações que irão impactar de forma positiva a sociedade como um todo.

⁴ OCEPAR, 2021. Disponível [AQUI](#).

MULHERES DO CAFÉ DO NORTE PIONEIRO DO PARANÁ (BRASIL)

A organização das
mulheres do café
do Norte Pioneiro

do Paraná iniciou-se em 2013, com a proposta do Instituto de Desenvolvimento Rural do Paraná Iapar-Emater (IDR-Paraná) de realizar um processo de capacitação e organização das cafeicultoras familiares por meio do Projeto Mulheres do Café. Inicialmente, foram estruturados 11 grupos informais de mulheres do café, um em cada município participante, os quais eram – e são até hoje – atendidos por meio de metodologias como reuniões técnicas, com enfoque na cultura do café e desenvolvimento pessoal/humano e organização das mulheres. Desde o início, buscou inspiração, apoio e parceria com a Aliança Internacional das Mulheres do Café no Brasil (IWCA-Brasil). O trabalho alcançou, ao longo desses anos, expressiva melhoria na qualidade e forma de comercialização do grão produzido, com reflexos positivos na renda das famílias, bem como levou ao amadurecimento da autogestão das mulheres, culminando, em 2018, na formalização da Associação das Mulheres do Café do Norte Pioneiro do Paraná (Amucafé).

3 / QUANDO SURGE A NECESSIDADE DE SE FORMALIZAR

Se vocês já têm uma organização de mulheres, em algum momento poderão perguntar-se sobre a necessidade e possibilidade de formalizar essa organização. Nessa hora, é importante pensar se o grupo possui maturidade suficiente para assumir os compromissos que vêm com a formalização. Isso significa disponibilidade das pessoas para assumir os cargos e suas responsabilidades; compromissos financeiros com o pagamento de documentos, entre outros. Alguns indicadores podem contribuir para identificar esse nível de maturidade. Um deles é a **coesão**, que é a soma de forças que mantêm o grupo unido e fortemente motivado para permanecer no grupo; outro é o **desempenho do grupo**, ou seja, as pessoas inspiram umas às outras a serem melhores do que seriam sozinhas.

Para avaliar o nível de maturidade do grupo, podemos usar essa matriz, que leva em consideração duas dimensões:

o grau de comprometimento das pessoas envolvidas (**nível do querer coletivo**) e grau de alinhamento dos objetivos (**nível de clareza dos objetivos coletivos definidos**⁵).

A primeira dimensão avalia qual é o grau de comprometimento, ou seja, se as pessoas estão realmente envolvidas com a proposta de trabalho e com os possíveis efeitos da mobilização coletiva – esse nível pode ser alto (pessoas muito comprometidas) ou baixo (pessoas pouco comprometidas). Já vimos, anteriormente, quanto o comprometimento com o grupo é algo fundamental para a sua constituição, afinal, é a “cola” que mantém os componentes unidos mesmo nos momentos de dificuldades.

A segunda dimensão avalia o nível de clareza quanto aos objetivos, ou seja, se o grupo realmente está alinhado quan-

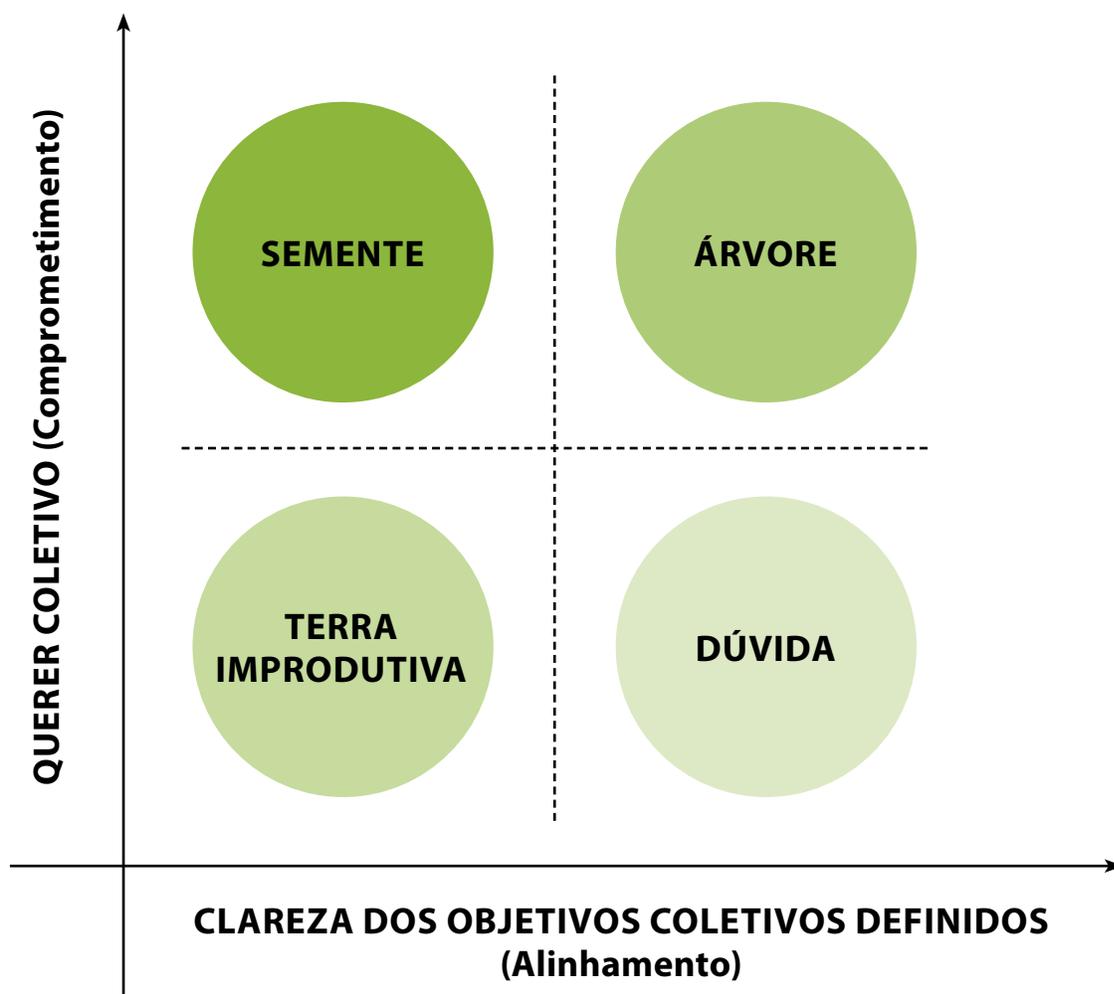
⁵ Adaptação da Matriz BCG (Boston Consulting Group). Disponível em: KOTLER, Philip. Administração de Marketing: a edição do novo milênio. São Paulo: Prentice Hall, 2000.

to ao ponto de partida do trabalho, se concordam sobre o que fazer e como fazer. Esse nível também pode ser alto (quando o grupo concorda e está alinhado quanto aos objetivos) ou baixo (quando as definições ainda não são claras e há discordâncias profundas entre as partes sobre o que fazer e como). Nossa análise é feita, portanto, avaliando essas duas dimensões.

Chegou a hora de se perguntar:

- 1. Esse grupo possui um alto grau de querer coletivo?**
- 2. Esse grupo possui clareza de seus objetivos?**

São quatro os resultados possíveis dessa análise.



GRUPO SEMENTE

É aquele grupo altamente comprometido: as pessoas estão motivadas com a ideia do trabalho em conjunto, têm interesse em contribuir, mas ainda não conseguiram definir bem sobre os objetivos (o que fazer e como). É chamado semente porque tem grande potencial de florescer e se tornar uma bela árvore. Para tanto, é preciso mais diálogo e um esforço para colocar no papel os objetivos que atendem às necessidades de todos e que sejam, ao mesmo tempo, viáveis de acordo com a realidade vivenciada.

GRUPO TERRA IMPRODUTIVA

É aquele grupo em que apenas um ou dois componentes apresentam as ideias e os demais parecem pouco dispostos a contribuir. Não se percebe um comprometimento nem o interesse em buscar novas informações. Ao mesmo tempo, é um grupo que, pela pouca adesão, tem dificuldades em chegar a pontos em comum, ou há muita discordância ou, por outro lado, poucas ideias são apresentadas coletivamente para discussão. É chamado de terra improdutiva porque é um terreno de baixa maturidade e sentimento de grupo, o que dificulta a possibilidade do nascimento e crescimento de uma árvore frutífera.

GRUPO DÚVIDA

É aquele grupo que consegue dialogar e chegar a um ponto comum sobre o que pode ser feito e quais os caminhos possíveis para atingir os objetivos. Entretanto, as pessoas não demonstram muito envolvimento com a proposta, ou seja, embora concordem, não há um sentimento de pertencimento e coletividade entre os membros e membras. É uma dúvida porque, a depender da forma como o grupo evolui, pode tornar-se uma terra improdutiva (quando o desinteresse prevalece e perde-se o alinhamento coletivo) ou uma árvore (quando se consegue motivar e despertar o sentimento de coletividade e pertencimento entre os membros e membras). Aqui é preciso tomar uma decisão!

GRUPO ÁRVORE

É aquele grupo que atinge o ponto máximo nas duas dimensões, ou seja, há comprometimento e alinhamento de ideias. É chamado de árvore porque revela o potencial de desenvolvimento e crescimento quando existem vontade e diálogo, comprometimento e discussão coletiva. Aqui se encontra o grupo em que o nível de maturidade aponta para possibilidades (e responsabilidades) de alçar novos voos. Que tal buscar ajuda para os próximos passos?

Após essa análise, o grupo deve ter em mente que existem dois formatos de pes-

soa jurídica que podem adequar-se aos seus propósitos: as associações e as cooperativas. A seguir, serão detalhados cada um desses formatos de organização.

VIABILIDADE ECONÔMICA

Ao buscar a formalização como associação ou cooperativa, o grupo irá deparar com custos referentes à documentação e à gestão. Para que isso não seja um empecilho à formalização, o grupo pode buscar o apoio de instituições de referência para realizar um estudo de viabilidade econômica. No Brasil, esse apoio pode ser buscado na OCB de seu Estado, na Emater, no IDR-Paraná e no Sebrae.

ASSOCIAÇÃO OU COOPERATIVA?

As associações são organizações sem fins lucrativos, ou seja, não é possível vender o café de uma produtora e obter lucro por essa venda por meio de uma associação. São organizações de representatividade, em que a parte comercial, se existente, é realizada separadamente por cada um de seus membros e membras.

Já as cooperativas são organizações coletivas com finalidade econômica, mas não



lucrativa. Isso quer dizer que podem fazer a comercialização direta, de modo a representar na transação as suas sócias. Ao invés de lucro, a cooperativa possui sobras, sendo que uma parte, obrigatória por lei, vai para seu fundo interno de investimentos e a outra pode movimentar financeiramente a cooperativa ou ser distribuída entre suas sócias. Essa decisão tem de ser tomada coletivamente, com a realização de uma assembleia geral.

Confira a seguir as principais diferenças entre associações e cooperativas⁶:

⁶ Balem, Tatiana Aparecida. Associativismo e cooperativismo/Tatiana Aparecida Balem – Santa Maria : Universidade Federal de Santa Maria, Colégio Politécnico, Rede e-Tec Brasil, 2016. 97 p. Disponível [AQUI](#).
Muñoz, Estevan. Associativismo e cooperativismo: uma estratégia de organização empreendedora e solidária. Florianópolis, 2012. 48 p. Disponível [AQUI](#).
Senar (Serviço Nacional de Aprendizagem Rural). Associações rurais: práticas associativas, características e formalização. Serviço Nacional de Aprendizagem Rural. Brasília: Senar, 2011. 56 p. Disponível [AQUI](#).

	ASSOCIAÇÃO	COOPERATIVA
Conceito	Organização sem fins lucrativos, em que as pessoas se unem para buscar benefícios comuns para seus associados(as) por meio de ações coletivas	Sociedade simples de fins econômicos e comerciais sem fins lucrativos
Como	União, objetivos comuns e vontade de trabalhar juntos para enfrentar os problemas e melhorar a vida do grupo	União para atuação na atividade produtiva/comercial
Objetivo	Promover a implementação e a defesa dos interesses de membros e membras, estimulando melhorias técnicas, profissionais e culturais para avanço da atividade dos(as) associados(as)	Promover o desenvolvimento de seus associados(as) junto ao mercado desenvolvendo atividades e interesse econômico comuns, constantes em seu objetivo social
Formação de capital e patrimônio	Seu patrimônio é formado por taxa paga por associados(as), doações, fundos e reservas. Não possui capital social	O capital social é fixado em estatuto e dividido em quotas-partes. O valor de uma quota-parte não pode ser superior a um salário mínimo e também pode ser constituído com bens e serviços
Regulamentação	Lei 10.406/2002 - Código Civil Brasileiro Registro feito no <i>Diário Oficial do Estado</i>	Lei 5.764/71 Lei 12.690/2012 (Cooperativa de Trabalho) Registro feito na Junta Comercial
Mínimo de pessoas para constituição	Mínimo de duas pessoas	Mínimo de 20 pessoas (Lei 5.764/71); Mínimo de sete pessoas (Lei 12.690/2012 - Coop. Trabalho)
Remuneração da diretoria	Dirigentes não têm remuneração pelo exercício de suas funções; recebem apenas o reembolso das despesas realizadas para o desempenho de seus cargos	Dirigentes recebem remuneração por retiradas mensais pró-labore, definidas pela assembleia, além de reembolso de suas despesas

COMO ORGANIZAR UMA ASSOCIAÇÃO OU COOPERATIVA COM EQUIDADE DE GÊNERO

	ASSOCIAÇÃO	COOPERATIVA
Tipo de gestão	Participativa e dialógica. Nas decisões em assembleia geral, cada pessoa tem direito a um voto	Participativa e dialógica. Nas decisões em assembleia geral, cada pessoa tem direito a um voto
Resultados financeiros	Devem ser aplicados na própria associação	Por meio de decisões em assembleia geral, possíveis sobras podem ser divididas de acordo com o volume de negócios do(a) associado(a) com a cooperativa. Obrigatória a destinação de 10% para o fundo de reserva e 5% para o fundo educacional e social
Vantagens	<p>Maior possibilidade de alcançar melhorias para seu grupo</p> <p>Por serem organizações de interesse público, têm direito de desfrutar de programas governamentais</p> <p>São isentas de IR, no entanto, devem preencher, anualmente, a Declaração de Isenção de Imposto de Renda e apresentar à Receita Federal</p> <p>Existência de editais que favorecem associações formadas exclusivamente por mulheres</p>	<p>Pode candidatar-se a empréstimos e aquisições do governo federal.</p> <p>As cooperativas de produtores rurais são beneficiadas com o crédito rural de repasse</p> <p>Todos os resultados econômicos alcançados devem ser distribuídos para cooperados(as) ou ir para fundos específicos para prestação de serviços aos membros e membras ou para a manutenção de capital de giro</p> <p>Existência de editais que favorecem cooperativas formadas exclusivamente por mulheres</p>
Desvantagens	A inexistência de capital social dificulta a obtenção de financiamento junto às instituições financeiras. Impossibilidade de aproveitar oportunidades de negócio e realizar vendas	Impossibilidade de acessar alguns benefícios e editais de financiamento exclusivos para associações

	ASSOCIAÇÃO	COOPERATIVA
Extinção	<p>Definida em assembleia geral ou mediante intervenção judicial realizada por representante do ministério público.</p> <p>Em caso de saldo do patrimônio, será transferido às instituições com objetivos semelhantes</p>	<p>Definida em assembleia geral ou mediante intervenção judicial realizada por representante do ministério público. Neste caso, é nomeado um liquidante. O saldo do patrimônio reverterá ao Banco do Brasil</p>

→ Após observar as diferenças entre associação e cooperativa, é importante compreender que a escolha entre uma ou outra vai depender do grau de maturidade do grupo e que objetivos têm em comum.

4 / FORMALIZANDO UMA ASSOCIAÇÃO OU COOPERATIVA

Observe que o processo de formalização de associações e cooperativas tem vários passos comuns. A seguir, detalhamos a rotina para cada tipo de organização, destacando as principais diferenças entre o processo para cada uma delas.

a. Consulte a legislação específica do seu país e do seu estado/província.

Apesar de respeitarem os mesmos princípios do cooperativismo, cada país e estado/província podem ter regulamentos específicos para formalizar uma organização. Por isso, é importante consultar os órgãos públicos relacionados e assegurar-se de que todos os critérios regionais sejam atendidos. Conhecer a legislação de seu país e região é muito

importante. Quando não conhecemos as normas, podemos acabar descumprindo alguma regulamentação, e isso pode gerar problemas no futuro, impedindo que seu grupo acesse financiamentos para projetos ou levando à perda de oportunidades de negócios.

As associações no Brasil são amparadas pela Lei 10.406/2002, que trouxe sensíveis alterações nas normas relativas às associações e às fundações de direito privado. As normas relacionadas com as associações encontram-se previstas nos artigos 53 ao 60.

Já as cooperativas são amparadas pela Lei 5.764/71 (Lei Geral do Cooperativismo) e pela Lei 12.690/2012 (Lei de Cooperativas de Trabalho), criada com o objetivo de disciplinar a organização e o funcionamento das cooperativas de trabalho.

A LEGISLAÇÃO PODE SER ACESSADA NOS LINKS ABAIXO

[LEI Nº 5.764,
DE 16 DE DEZEMBRO DE 1971](#)

[LEI Nº 10.406,
DE 10 DE JANEIRO DE 2002](#)

www.ocb.org.br/legislacao

b. Prepare o edital de convocação da assembleia de fundação

Redija o edital de convocação de pessoas interessadas na fundação da organização, determinando o dia, a hora e o local da assembleia de fundação. Estabeleça também uma comissão para elaborar o estatuto social da nova entidade. O estatuto deverá ser discutido durante a assembleia e aprovado para que seja efetivada a fundação.

Depois de preparado, o edital de convocação deverá ser publicado em um jornal de grande circulação e com uma antecedência mínima para que as interessadas tomem conhecimento da oportunidade.

DICA!

VERIFIQUE JUNTO AOS ÓRGÃOS COMPETENTES SE EXISTE UM MODELO PARA A REDAÇÃO DO EDITAL DE CONVOCAÇÃO

Você pode encontrar modelos dos documentos em português, como estes nos sites do Ministério Público, [AQUI](#) e da OCEMG, [AQUI](#).

É importante também verificar se há quantidade mínima de pessoas ou antecedência mínima para publicação do edital, ou outras restrições que precisam ser observadas antes da abertura da organização.

c. Organize a assembleia de fundação

No dia da reunião agendada, o grupo deverá eleger uma presidente e uma secretária para a assembleia de fundação. A secretária deverá ler o edital de convocação e, em seguida, a proposta de estatuto social. Em seguida, o estatuto social será colocado em discussão. Todas as participantes poderão opinar sobre o texto do estatuto social.

DICA!

REALIZE CONVERSAS E REUNIÕES INFORMAIS ANTES DA ASSEMBLEIA DE FUNDAÇÃO PARA COLETAR IDEIAS E SUGESTÕES PARA O ESTATUTO SOCIAL. ASSIM, O PROCESSO DE DISCUSSÃO SERÁ MAIS RÁPIDO E EFICIENTE.

A proposta de estatuto social é, então, submetida à aprovação da assembleia. Se forem apresentadas emendas, estas deverão ser aprovadas uma a uma e acrescentadas ao estatuto social se aprovadas.

O estatuto é o documento mais importante da organização e irá determinar as normas principais de funcionamento, servindo como referência para uma série de oportu-

nidades que virão no futuro. Para evitar re-trabalhos e até mesmo custos desnecessários, busque ser o mais abrangente possível neste documento e peça orientação a outras associações ou cooperativas similares à que seu grupo deseja fundar.

Em seguida, a presidente da assembleia deve fazer com que todas as presentes assinem o livro de presença. A secretária deve anotar todos os acontecimentos durante a reunião de assembleia para, em seguida, redigir a ata. A ata deverá ser lida e aprovada no final da assembleia por todas as presentes.

ATA

É UM DOCUMENTO QUE RELATA TUDO QUE ACONTECEU DURANTE UMA REUNIÃO.

É importante redigir a ata para evitar esquecimentos por parte de membros e membras da assembleia sobre o que foi acordado, evitar problemas futuros e, também, para servir a consultas posteriores. A ata é sempre redigida pela secretária. Quando a secretária responsável não está presente, outra integrante é designada para cumprir a tarefa.

Acesse modelos de atas [AQUI](#).

d. Funções e responsabilidades de cada integrante da associação ou cooperativa

Após a aprovação do estatuto, a presidente deve comunicar que será feita a eleição para escolha das pessoas que irão compor a administração e o conselho fiscal da organização. Em seguida, as interessadas devem formar chapas e se inscrever.

A chapa consiste na lista de candidatas a cargos eletivos. No caso da associação ou cooperativa, é comum haver a eleição de presidente, vice-presidente, secretária, tesoureira e conselho fiscal. É importante também estabelecer suplentes (substitutas) para cada um dos cargos, para o caso de a pessoa eleita não poder comparecer a alguma reunião ou assembleia. As funções de cada eleita devem ser registradas no estatuto. Em geral, as funções são descritas como segue:

Presidente: representa a associação e coordena as atividades de diretores, administradores(as) e outras funções necessárias para o funcionamento da organização;

Vice-presidente: auxilia a presidente e a substitui em caso de ausência como representante da organização;

Secretária: realiza o registro de reuniões e assembleias e organiza a memória da organização por meio de documentos;

Tesoureira: é responsável pela organização do caixa da organização e deve assinar, juntamente com a presidente, toda a movimentação financeira;

Conselho fiscal: fiscaliza e aprova as ações das gestoras da organização, garantindo o cumprimento do estatuto. Deve ser composto por várias integrantes da entidade.

Caso haja mais de uma chapa interessada, a presidente da assembleia providenciará uma urna e designará responsáveis para coordenar o processo de votação. Não havendo disputa entre chapas, as candidatas poderão ser eleitas por aclamação. Assim que for apurada a eleição, as votadas deverão ser empossadas imediatamente. A presidente passa, então, a presidir a assembleia e solicitará à secretária que faça a leitura da ata. Após a leitura, a ata será discutida e submetida à aprovação da assembleia. Após a aprovação da ata de eleição e posse, a presidente declara encerrada a assembleia.

DICA!

UMA ESTRATÉGIA INTERESSANTE, QUE AJUDA A REDUZIR CUSTOS, É FAZER UMA ATA DE FUNDAÇÃO QUE TAMBÉM INCLUA AS INFORMAÇÕES SOBRE A POSSE. PEÇA AJUDA A UMA CONTADORA OU ADVOGADA PARA ENTENDER MELHOR QUAIS OS PROCEDIMENTOS.

e. **Determine como será a administração do dia a dia da organização**

Após encerrada a assembleia, a presidente solicita a permanência da secretária e tesoureira eleitas para determinar como será feita a administração da organização. Geralmente, a diretoria é composta por presidente, vice-presidente, primeira secretária e segunda secretária, primeira tesoureira e segunda tesoureira. Pode ser interessante também designar diretorias ou comitês de trabalho, envolvendo outras membras da organização, para executar as tarefas do dia a dia. Essa reunião também deve ser registrada com uma ata. Também é preciso redigir o regimento interno da organização. O regimento interno funciona como um “código de ética” da organização e inclui valores e todas as regulamentações/orientações para a ação coletiva, que nem sempre estão no estatuto, que é um documento mais formal.

O regimento interno está em constante trabalho e pode ser alterado sempre que as membras sentirem necessidade de realizar as alterações. Para isso, as propostas de mudanças devem ser submetidas à aprovação da assembleia geral.

f. **Oficialize a associação ou cooperativa**

Neste momento, a organização está fundada de fato, mas é necessário oficializá-la como uma pessoa jurídica de direito privado. Para isso, é necessário:

1. Publicar o extrato do estatuto social no *Diário Oficial do Estado* (associações) ou na Junta Comercial (cooperativas). Esse documento deve conter as assinaturas da presidente e de uma advogada, reconhecidas em cartório.

29

IMPORTANTE!

Verifique, com a ajuda de uma contadora e uma advogada, quais as informações e validações necessárias para requerer a inscrição no *Diário Oficial do Estado* e quais livros deverão ser registrados pela associação.

No caso da cooperativa, deve ser feita a inscrição estadual, e todos os processos de registro são feitos na Junta Comercial. É necessário ter cautela e compreender as exigências contábeis para a fundação da cooperativa. Para isso, peça ajuda a uma profissional especializada em contabilidade.





2. Requerer a inscrição da organização ao Registro de Títulos e Documentos. Este documento deve ser assinado pela presidente e conter: cópia da ata de fundação; cópia do estatuto social; relação das integrantes da administração e do conselho fiscal.
3. Registrar os livros obrigatórios da organização, como livro de presença, livro de atas das assembleias e livro de atas das reuniões de diretoria e conselho fiscal, entre outros, que forem exigidos pelas autoridades da sua região.

Todas as atas, assim como o estatuto social aprovado, deverão ser registradas nos ór-

gãos competentes da sua região. Esse registro tem um custo, por isso, é importante definir previamente como esses custos serão cobertos pela associação ou cooperativa.

g. Determine as atividades cotidianas da organização

Finalizadas as formalidades, a administração da organização deverá determinar como será seu cotidiano, incluindo frequência das reuniões e principais providências. Nesse momento, serão definidos quais trabalhos serão realizados em caráter voluntário pelas membras e para quais funções será necessário contratar pessoas especializadas. Para isso, é preciso haver recursos da própria organização ou de parceiros.

DICA!

É IMPORTANTE QUE OS OBJETIVOS DA ORGANIZAÇÃO ESTEJAM MUITO CLAROS PARA AS MEMBRAS, PARA QUE ESTAS ESTEJAM DISPOSTAS A COLABORAR VOLUNTARIAMENTE PELO BEM COLETIVO QUE SE PROPÕE. POR ISSO, ORGANIZE-SE PARA TER UMA COMUNICAÇÃO FREQUENTE COM AS ASSOCIADAS E PARA PRESTAR CONTAS DE TODAS AS AÇÕES E CONQUISTAS.

ASSOFÉ

A Associação de Pequenos Agricultores Familiars de Palmeiral (Assofé)

foi fundada em 2011, porém, os trabalhos da comunidade de Palmeiral começaram no início da década de 1990, quando o padre Thomas chegou a esse pequeno distrito de Botelhos (MG) e tentou viabilizar a exportação de café dentro do sistema de comércio justo. Foi preciso muito engajamento popular, além da intervenção de lideranças políticas e do apoio de organizações como o Sebrae-MG e a prefeitura municipal de Botelhos, para que, em 2012, a comunidade obtivesse, por meio da associação, a certificação Fair Trade para mais de 60 famílias cafeicultoras associadas.

Atualmente, a Assofé conta com uma diretoria formada por presidente, vice-presidente, dois tesoureiros e dois secretários e conta também com um conselho fiscal, formado por três titulares e três suplentes. Na associação também há as secretarias de meio ambiente, gênero, comunicação e ação social, além das comissões de meio ambiente, comercialização e administrativa. Todas as comissões têm como função levar para a assembleia geral as sugestões de ações, para a aprovação em assembleias, que são realizadas todo mês. Recentemente, a Assofé contratou uma auxiliar de escritório e outra empresa tem prestado serviços de assessoria ambiental,

auxiliando produtores a cumprir as normas ambientais da certificação Fair Trade e a legislação ambiental brasileira, tornando a produção de café mais sustentável.

As mulheres sempre tiveram uma participação muito determinante na Assofé, fazendo parte da diretoria, e desde o início foi criada a secretaria de gênero, com a participação feminina nos projetos sociais, ambientais e no fortalecimento da associação como um todo. Mais recentemente, esse trabalho das mulheres ganhou um novo impulso, com a consolidação do grupo, tendo reuniões mais frequentes, e ainda a união com a IWCA-Brasil. Em 2021, o grupo conseguiu recursos para desenvolvimento de um projeto denominado Horta do Bem, que busca incentivar a produção em pequenos espaços de frutas, legumes e verduras em sistema agroecológico, e dez mulheres foram contempladas com a doação de insumos necessários para a instalação da horta, além de capacitações sobre empoderamento feminino e produção de hortas em pequenas áreas.

h. Defina se haverá contribuição das membras em forma de cota, anuidade ou mensalidade

Para muitas ações, como o registro de documentos e operações de rotina, como contabilidade, serão necessários recursos financeiros. Por isso, é preciso definir como esses recursos serão conseguidos e qual a participação das associadas no financiamento das atividades.

É possível utilizar sistemas de cotas, anuidades ou mensalidades.

Cotas: mais comum em cooperativas, são valores fixos pagos uma única vez e que garantem a permanência da membra por período indeterminado, gozando dos benefícios da cooperativa. Caso a integrante decida sair, o valor da cota deve ser devolvido, seguindo as normas do regimento interno e do estatuto.

Anuidade ou mensalidade: mais comum em associações, contribuição paga periodicamente pela membra e que lhe dá direito a gozar dos benefícios da associação durante o período de vigência do pagamento. Após finalizado o período, a associada precisa realizar um novo pagamento, ou poderá ser excluída dos benefícios da associação. Esse valor nunca é devolvido à membra, mesmo que esta decida sair da associação.

DICA!

**OS RECURSOS NECESSÁRIOS
PARA PROJETOS E AÇÕES
PRÁTICAS DA ORGANIZAÇÃO
PODEM SER CONSEGUIDOS
POR MEIO DE FINANCIAMENTOS
EXTERNOS, DE PARCERIAS
OU DA INSCRIÇÃO EM EDITAIS
DE PROJETOS PÚBLICOS
E PRIVADOS.**

Você pode buscar mais informações sobre formas de financiamento em:

- editais públicos para mercado institucional, como PNAE, PAA, Forças Armadas, Conab, entre outros no Brasil;
- editais públicos para subsídios e aquisição de insumos e outros incentivos à produção e comercialização;
- acesso a recursos via emendas parlamentares que apoiam organizações coletivas;
- sites que reúnem editais diversos, como www.prosas.com.br/editais
- Setores de responsabilidade social, responsabilidade ambiental ou de contabilidade de grandes empresas, que buscam projetos que valorizem suas marcas ou que possam ser dedutíveis do Imposto de Renda.

AMAGRI

A Associação das Mulheres Agricultoras de Perdões (Amagri) foi criada em maio

de 2017 com o objetivo de unir as mulheres agricultoras do município de Perdões (MG) e facilitar as oportunidades de venda por meio do fornecimento de alimentos para a feira livre do município e também para o Programa de Aquisição de Alimentos (PAA). No PAA, a Conab compra os alimentos das agricultoras e a Secretaria Municipal de Assistência Social distribui para as entidades filantrópicas da cidade mineira.

Em 2020, as associadas da Amagri também passaram a fornecer seus alimentos para o Programa Nacional de Alimentação Escolar (PNAE), os quais são destinados aos estudantes de todas as etapas da educação básica pública de Perdões. As agricultoras familiares que participam desses programas têm a garantia de venda dos alimentos que produzem e também do recebimento mensal, o que contribui para a renda e a qualidade de vida da família.

Para a consolidação e fortalecimento da associação, é importante destacar a importância das parcerias firmadas com instituições públicas e privadas, como o IF Sudeste MG, a Emater, a prefeitura municipal de Perdões, as secretarias municipais de Desenvolvimento Social e de Educação e o *Jornal Voz*. Essas parcerias são essenciais para a execução dos programas PAA e PNAE e também para o oferecimento de capacitações e a participação das associadas em eventos.

COOLABORE

A cidade de Carangola, com aproximadamente 33 mil habitantes, tem sua economia baseada na agricultura, pecuária e comércio. A comunidade rural de Conceição faz parte desse município e conta com 537 famílias de agricultores familiares e duas escolas, que atendem cerca de 300 alunos do ensino fundamental ao médio. Também há uma cultura religiosa marcante na comunidade.

Em 1980, foi criada uma associação, o Centro Comunitário Rural de Conceição (CCRC), com o objetivo de agregar as pessoas para discussão e tratamento de problemas comuns. Por meio de recursos de entidades parceiras, conseguiram construir um lugar para encontros, reuniões, festas, cursos de capacitação e, acima de tudo, para abrigar o posto de saúde para atender toda a população.

O CCRC organizava e vendia a produção de seus associados para o Programa Nacional de Alimentação Escolar (PNAE) e o Programa de Aquisição de Alimentos da Agricultura Familiar (PAA) e possuía também registro no SIPAF (Selo de Identificação de Agricultura Familiar). No entanto, por orientação da Emater-MG, a entidade foi informada que não poderia fazer a comercialização desses produtos, uma vez que a legislação não permitia.

A partir da necessidade de venda de produtos produzidos na comunidade, principalmente no mercado institucional, foi fundada, em 2016, a cooperativa Coolabore. Por meio da cooperativa, as famílias produtoras tiveram sua situação regularizada e passaram a comercializar com amparo legal, sem risco de serem impedidas por órgãos governamentais ou de realizar operações que a legislação não permitia que uma associação realizasse.

i. Decidimos fechar a associação.

E agora?

Por motivos diversos, pode chegar o momento em que os membros decidam fechar a organização. Para evitar dificuldades futuras, devem ser definidas, dentro do estatuto social, as regras para a dissolução da organização. Essas regras incluem a convocação de uma assembleia extraordinária, os critérios para votação das membras e quem serão as pessoas responsáveis por coordenar o processo. É preciso também definir com será feita a distribuição

de bens patrimoniais e financeiros, caso existam. No caso das associações, os bens devem ser direcionados para outra organização que tenha a mesma finalidade. No caso das cooperativas, após o pagamento de todas as obrigações e dívidas, os bens podem ser divididos entre os membros e membras.

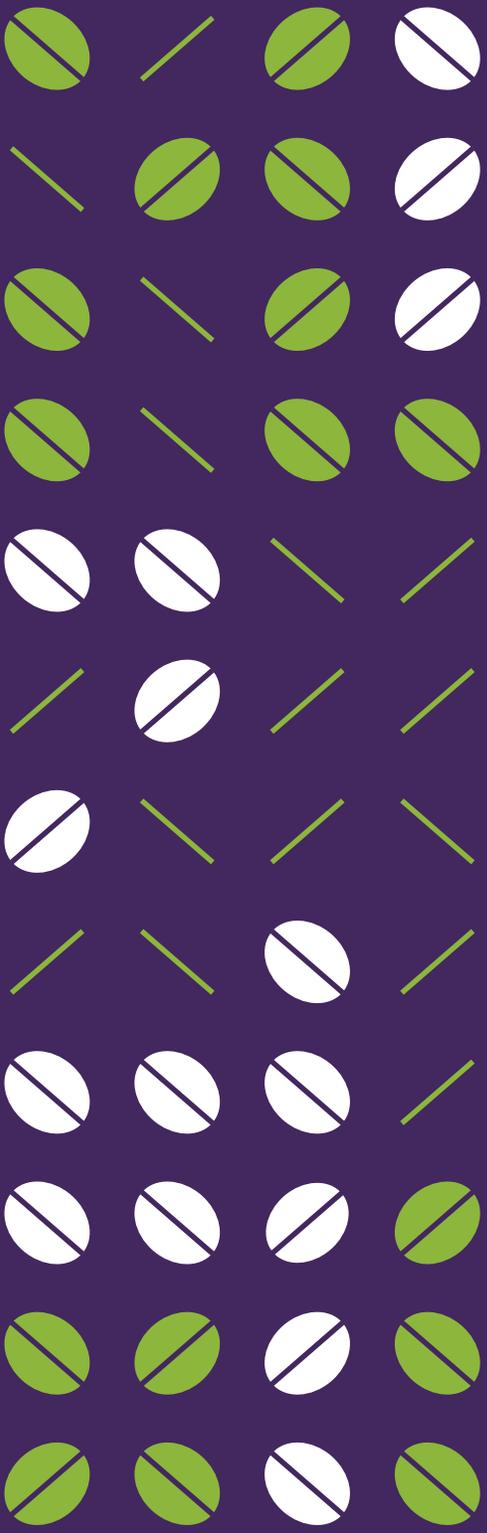
A dissolução da organização deve ser registrada, de forma semelhante à sua abertura. Para saber os documentos e providências necessários, consulte os órgãos responsáveis na região (cartório ou Junta Comercial).

5 / CONSIDERAÇÕES FINAIS

O associativismo e o cooperativismo são ferramentas essenciais para a equidade de gênero, especialmente entre as mulheres rurais. A IWCA apoia iniciativas que promovam benefícios coletivos às mulheres rurais, suas famílias e comunidades. Se você precisa de apoio ou deseja alcançar novas oportunidades, busque informações sobre a IWCA em seu país ou região. Somos centenas de mulheres, empresas e instituições que colaboram entre si para

criar oportunidades para as mulheres do café, dentro e fora da porteira!

Saber mais sobre equidade de gênero e seus benefícios para toda a sociedade é essencial para que possamos, juntas e juntos, reivindicar políticas e ações coletivas que promovam o empoderamento econômico de mulheres. Para aprender mais, busque outras publicações do Programa Ganha-Ganha da ONU Mulheres e seus parceiros!



 **ganha ganha**

