

O manifesto da colaboração radical para sistemas alimentares regenerativos

Um chamado à liderança colaborativa para uma transformação significativa

Rascunho para co-criação: este manifesto é oferecido como ponto de partida. Te convidamos a adaptá-lo, questioná-lo e melhorá-lo em conjunto.

O Manifesto da Colaboração Radical é um chamado para transformar os sistemas alimentares através de toda a cadeia: produção, distribuição, consumo e resíduos. Argumenta que a mudança duradoura exige que atores diversos trabalhem ao longo de toda a cadeia com respeito, confiança, comunicação aberta, equidade, responsabilidade compartilhada e negociação baseada em interesses, enquanto desenvolvem as competências internas — autoconsciência, humildade, empatia, presença sob tensão — que tornam a colaboração possível.

A colaboração radical como padrão vivo

Os sistemas alimentares estão no centro dos desafios definidores do nosso tempo: a instabilidade climática, a perda de biodiversidade, a desigualdade e o desgaste da nossa relação com a terra que nos sustenta. Da produção e do processamento à distribuição, ao varejo, ao consumo e aos resíduos, nossas escolhas repercutem nos meios de vida, nos ecossistemas e na saúde. A crise não é técnica, mas fundamentalmente humana e sistêmica, e, portanto, é um desafio humano transformar os sistemas alimentares.

Este manifesto é um convite a uma forma diferente de trabalhar: a colaboração radical. Se trata de uma prática disciplinada e cotidiana de reunir perspectivas diversas para co-criar soluções que sejam equitativas, regenerativas e credíveis em escala. Baseia-se no respeito, na confiança e na comunicação aberta, mas também depende de competências internas: autoconsciência, humildade, empatia e coragem construtiva, a capacidade de permanecer presente quando a tensão surge. Quando cultivamos essas capacidades, transformamos diferenças em forças, desafios em oportunidades e ideias em inovações.

Desenvolvido pela Sustainable Agriculture Network (SAN), um coletivo de 41 organizações que trabalham pela transformação da agricultura em todo o mundo, a abordagem da colaboração radical tem sido terreno fértil para a criação de estruturas de governança compartilhada, ao mesmo tempo em que fortalece o compromisso com a co-criação e possibilita um impacto coletivo transformador.

Ao reunir vozes diversas e compartilhar a responsabilidade, esta não se dilui, mas se aprofunda. Os resultados tornam-se de titularidade conjunta, administrados com transparência e reconhecidos de forma equitativa. E assim, alcançamos uma transformação significativa e duradoura. Estabeleçamos a colaboração radical como nosso padrão vivo, um que reflita tanto quem somos quanto a forma como alcançamos o sucesso.

A colaboração radical beneficia a todos

- **Para as empresas e os tomadores de decisão:** significa utilizar a contratação, os preços e as finanças para recompensar resultados regenerativos e equitativos.
- **Para os consumidores:** significa lembrar que o que compramos e normalizamos molda os meios de vida e nos impulsiona a fazer escolhas mais intencionais.
- **Para os agricultores e os povos indígenas:** molda os meios de vida e o futuro do planeta.
- **Para os responsáveis por políticas:** significa encerrar os sistemas de subsídios que favorecem a agricultura industrial e redirecionar os incentivos públicos para a agricultura regenerativa — para que a economia agrícola recompense a restauração, e não a extração.

Passos em direção à colaboração radical

1. Desenvolver as competências

A mudança nos sistemas alimentares acontece por meio das pessoas: por meio de conversas, negociações, concessões e coragem compartilhada. Isso significa que a qualidade da nossa colaboração é limitada pela qualidade da nossa consciência.

A colaboração radical exige competências internas que podemos praticar: perceber a defensividade cedo; escolher a curiosidade antes da defesa; sustentar a complexidade sem colapsar na certeza; e escutar o que pode ser verdadeiro em uma perspectiva que desafia a nossa. Essas capacidades são fundamentos essenciais que possibilitam a confiança, a equidade e a inteligência coletiva.

Este é o trabalho da liderança colaborativa: convocar os atores certos, manter um propósito compartilhado diante da incerteza e desenhar processos nos quais o poder seja reconhecido e a confiança possa crescer. É também o trabalho de culturas organizacionais conscientes — culturas que recompensam o aprendizado, a transparência e a reparação; que tornam seguro dizer a verdade; e que tratam os relacionamentos como infraestrutura crítica para a missão, e não como um "bom ter".

2. Escolher os princípios

- **Respeito como disciplina:** ouvimos ativamente e buscamos o que pode ser verdadeiro nas perspectivas que desafiam a nossa.
- **Confiança como algo que se conquista:** cumprimos o que dizemos, compartilhamos evidências do progresso e tornamos visíveis os riscos de forma precoce e aberta.
- **Comunicação aberta com propósito:** nos comunicamos com clareza sobre as decisões, os compromissos e os aprendizados para que outros possam construir sobre eles.
- **Equidade, reciprocidade e distribuição justa:** tornamos o poder visível, compartilhamos voz e benefícios de forma equitativa e garantimos que aqueles mais próximos da terra ajudem a moldar as decisões — incluindo como os custos, os riscos e as recompensas são distribuídos ao longo das cadeias de valor e das paisagens.

- **Negociar interesses, não posições:** buscamos abaixo das demandas para compreender necessidades, restrições e valores — ampliando as opções para acordos justos.
- **Responsabilidade compartilhada:** definimos papéis, acompanhamos compromissos e distribuimos o reconhecimento de forma equitativa — porque o impacto é coletivo.
- **Escolher o aprendizado em vez da culpa:** tratamos os erros como dados e melhoramos os sistemas em vez de punir as pessoas.

3. Estabelecer nossos compromissos

1. **Incorporamos as pessoas desde o início — e co-criamos, não consultamos.** Aqueles que viverão as consequências ajudam a moldar as opções desde o começo, compartilhando autoria, aprendizado e reconhecimento.
2. **Tornamos os caminhos de decisão explícitos.** Nomeamos se estamos informando, decidindo ou criando e esclarecemos quem decide, quem contribui e como o dissenso será respeitado.
3. **Escolhemos a transparência em vez da ambiguidade.** Publicamos o fundamento das decisões-chave para que quem não estava na sala ainda possa se ver no processo — e estabelecemos acordos explícitos sobre como os custos, os riscos e os benefícios serão compartilhados, inclusive por meio de políticas públicas que **afastem os subsídios da agricultura industrial e construam incentivos para resultados regenerativos.**
4. **Discordamos bem — e protegemos a segurança psicológica.** Tratamos o conflito como um teste de ideias, não como um choque de egos, e criamos espaço para a franqueza, os primeiros rascunhos e as perguntas ingênuas, pois elas aceleram o aprendizado e melhoram as decisões.
5. **Gerimos o conhecimento e tecemos a rede.** Documentamos o que tentamos e o que isso nos ensina — e deliberadamente conectamos pessoas entre regiões, disciplinas e papéis para que o aprendizado e as oportunidades possam circular.
6. **Centramos a dignidade.** Agricultores, trabalhadores, Povos Indígenas, comunidades locais, mulheres e jovens são parceiros e co-autores — não beneficiários.

4. A colaboração radical na prática cotidiana

A colaboração radical começa antes mesmo de uma reunião iniciar — com clareza de propósito e uma visão honesta do que está em jogo. Ela também começa por dentro: com a capacidade de fazer uma pausa, perceber nossas reações e escolher uma resposta que sirva ao conjunto. Vive em como convidamos à participação, em como enquadramos as decisões, em como lidamos com o conflito e em como fechamos os ciclos com integridade.

- **Comece com o propósito:** “estamos aqui para informar, decidir ou criar?”
- **Torne os compromissos visíveis:** registre decisões, responsáveis e datas onde todos possam ver.
- **Aprenda rápido:** realize revisões pós-ação ágeis com foco nas escolhas e nas consequências.

- **Compartilhe rascunhos iniciais:** torne o pensamento visível para que outros possam fortalecê-lo.
- **Nomeie as tensões:** trate a fricção como informação, não como ameaça.
- **Negocie para o benefício compartilhado:** passe de posições a interesses e, em seguida, co-desenhe opções.
- **Feche com alinhamento:** confirme as decisões, os próximos passos e como o feedback continuará.
- **Regule e mantenha a curiosidade:** pause sob a tensão; pergunte “o que estou perdendo?”
- **Reflita e repare:** quando a confiança for abalada, nomeie-o e restabeleça a clareza.

5. Reconhecer os sinais de sucesso

- As pessoas conseguem explicar por que estamos fazendo o que estamos fazendo — e como sua contribuição se conecta a isso.
- *As decisões são oportunas e parecem justas*, com raciocínio visível mesmo quando a opção preferida de alguém não é escolhida.
- Os atores conseguem nomear os compromissos — e existe uma abordagem compartilhada e crível para distribuir custos e benefícios de forma justa, com incentivos alinhados a resultados de longo prazo.
- O conhecimento percorre a cadeia — da produção ao consumo — para que as equipes reutilizem o que funciona em vez de reinventá-lo, acelerando o progresso e aprofundando a confiança.
- Os parceiros descrevem sua experiência não como receptores de apoio, mas como co-autores de soluções.
- Quando surgem compromissos difíceis, percebemos que estamos discordando bem — e avançando juntos.

A liderança colaborativa é a prática de permitir que pessoas e instituições alcancem resultados que nenhum ator isolado consegue entregar sozinho — ao convocar partes interessadas diversas, construir um propósito compartilhado, trazer à tona e negociar os interesses subjacentes, mantendo as condições para a confiança, o aprendizado e a execução responsável.

Esses sinais humanos são os precursores de resultados concretos: ciclos mais curtos, menos retrabalho, maior legitimidade e um impacto mais duradouro nas fazendas, nas paisagens e nas comunidades. A confiança torna-se a moeda da execução.

Um convite

Adotar este manifesto não é um endosso simbólico — é uma decisão de trabalhar de forma diferente, a partir de agora. Incorpore-o às suas parcerias, coalizões, programas e instituições. Use-o para desenhar como você convoca, decide, negocia, aprende e repara danos — para que a colaboração se torne uma fonte de velocidade, legitimidade e impacto duradouro.

Comece aqui:

1. **Nomeie o propósito compartilhado.** Escreva uma frase que declare o resultado que vocês buscam juntos e a quem ele deve servir.
2. **Mapeie os atores e o poder.** Identifique quem é afetado, quem decide, quem detém os recursos e quem está ausente — e então incorpore as vozes ausentes desde o início.
3. **Concorde sobre como vocês vão decidir.** Esclareça quando você está informando, decidindo ou criando — e documente os papéis, os prazos e como o dissenso será tratado.
4. **Negocie interesses, não posições.** Para um conflito real, pergunte: «O que cada um de nós precisa, e por quê?» Gere pelo menos três opções que atendam a múltiplos interesses.

Um compromisso prático: Vamos elevar o propósito coletivo acima das agendas individuais; negociar em torno de interesses em vez de posições; escolher a transparência, a equidade e a reciprocidade; investir na confiança como infraestrutura; e construir as competências internas — autoconsciência, humildade, empatia e coragem construtiva — que permitem que a colaboração se sustente sob pressão. Acompanharemos nossos compromissos, aprenderemos em público sempre que possível, e repararemos rapidamente quando a confiança for abalada.

Nestes tempos de risco humanitário e planetário, a colaboração radical não é idealismo. É liderança eficaz. Compartilhe este manifesto com seus parceiros e equipes — e revise-o trimestralmente para refletir, aprender e renovar seus compromissos, uma e outra vez.

Aja agora: Convoque as pessoas de que você precisa, nomeie os compromissos que você evitou e redesenhe as decisões para que os custos, os riscos e os benefícios sejam compartilhados de forma justa. Seja você quem cultiva, governa, investe, vende ou compra alimentos — incorpore a colaboração radical na próxima escolha que fizer e convide outros a co-criar o que vem a seguir.