



**EVOLUIR, SEMPRE!**

Educação gera formação, que gera oportunidades, que gera crescimento... e assim evoluímos, sempre!

Veja neste informativo algumas ações que fazem parte do dia a dia da Usina Santa Fé, e que nos faz evoluir, como pessoas e como empresa.



### Aprendiz legal

Usina abre suas portas para dezenas de jovens. Objetivo é prepará-los para o Mercado de trabalho (pág. 4)



### Prepare-se para as oportunidades

Programa de Recrutamento Interno gera oportunidades de crescimento (pág. 8)

## QUANDO AS PESSOAS CRESCEM

Toda vez que uma pessoa se abre ao conhecimento, ela se abre para as oportunidades de crescimento pessoal. Neste sentido, a Usina Santa Fé tem investido fortemente em programas de treinamento e capacitação, recrutamento interno, parcerias com escolas e instituições, políticas de relacionamento interno, entre muitas outras ações.

O resultado disso tudo, somado aos investimentos em tecnologia e qualidade em todos os setores, fazem da Usina um modelo de produção e gestão no setor. A safra 2012 foi uma prova disso, pois mostrou que todos estão alinhados e prontos para enfrentar os desafios (veja a matéria "Que safra!").

Este informativo nos traz também notícias sobre algumas dessas ações que nos tem feito evoluir como pessoas e como empresa. Nele falamos sobre capacitação e desenvolvimento, sobre formação de mão-de-obra, sobre normas regulamentadoras, parcerias com os municípios, programa "Aprendiz Legal" e muitas outras coisas boas, como o nosso Cecoi e uma entrevista com o nosso colega da vez Orlando, da Motomecanizada, que nos conta um pouco de como era trabalhar na Usina antigamente.

Crescer passa por tudo isso: olhar para o passado e aprender com o caminho trilhado; olhar para o presente e investir em nós mesmos para aproveitar as oportunidades que nos cercam; planejar o futuro com fé e coragem.

Boa leitura!

# CECOI: FORMAÇÃO, INFORMAÇÃO, DESCONTRAÇÃO

## PROERD foi destaque da programação do Cecoi em 2012

Pela primeira vez, o Programa Educacional de Resistência às Drogas e à Violência – PROERD foi realizado em uma escola de educação não formal. Essa escola foi o nosso CECOI!

Ministrado por membros da

Polícia Militar de Matão, o PROERD abordou temas como segurança, drogas, violência, autoestima e valorização da vida. Veja as fotos desta e de outras atividades promovidas pelo CECOI no segundo semestre do ano passado.



# NR - O QUE É E PARA QUE SERVE?

## NORMAS REGULAMENTADORAS FAZEM PARTE DA VIDA DE NOSSA EMPRESA

No Brasil, as Normas Regulamentadoras, também conhecidas como NRs, regulamentam e fornecem orientações sobre procedimentos obrigatórios relacionados à segurança e saúde dos trabalhadores. Foram criadas em 1978, mas constantemente passam por revisões que acompanham a evolução da tecnologia e as novas formas de gestão das empresas. Qualquer mudança leva em consideração a opinião de representantes do governo, dos empregadores e dos empregados.

Toda e qualquer empresa, pública ou privada, que possua ao menos um empregado regido pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, está submetida às NRs referentes ao seu tipo de trabalho. Assim, para um pequeno comércio ou para uma gigante usina de açúcar e álcool, sempre

existe uma ou mais NRs que precisam ser seguidas.

São 35 as NRs vigentes. Nem todas se aplicam à Usina Santa Fé, mas as que se aplicam ou já estão estabelecidas ou estão em fase de implantação. Mesmo as já implantadas estão em constante processo de aperfeiçoamento por meio de cursos e treinamentos. A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, formada por representantes de todos os departamentos da Usina, é um bom exemplo de ação implantada na empresa a partir de uma NR (a NR 5).

**Aderir e investir na implantação das NRs contribui para garantir melhores condições de trabalho e saúde aos trabalhadores,** além de ser uma razão essencial para abrir as portas do mercado às empresas.

Sistema de Proteção Contra Quedas NR 35



Foto Usina



CCM PTA Gavetas Individuais – NR 10



Foto Usina

Áreas de Vivência NR 31 (área agrícola).



Válvulas de Segurança NR 13

Foto Usina



Guarda Corpo NR 18



Barra Antipânico nas Portas dos CCM NR 10



Sinalização - Entrada Somente Pessoal Autorizado NR 10

# 'APRENDIZ LEGAL': BOM PARA O JOVEM E PARA A EMPRESA

PROGRAMA PREPARA E INSERE OS JOVENS NO MUNDO DO TRABALHO

**“Ninguém ignora tudo. Ninguém sabe tudo. Todos nós sabemos alguma coisa. Todos nós ignoramos alguma coisa. Por isso aprendemos sempre.”**

*(Paulo Freire, educador e filósofo brasileiro)*

Esta frase de Paulo Freire nos faz refletir sobre quanto o ato de aprender é um universo sem limites. Aprendemos a todo tempo, a vida inteira, e sempre encontramos pelo caminho alguém disposto a nos ensinar. A Usina Santa Fé, por meio do programa “Aprendiz Legal”, coordenado pelo Centro de Integração Empresa Escola – CIEE, com o apoio da Fundação Roberto Marinho, é um desses celeiros de aprendizagem, abrindo suas portas para dezenas de jovens todos os anos.

O Programa garante ao jovem capacitação profissional como etapa do seu processo educativo. É um método de ensino técnico-profissional com atividades teóricas (dirigidas pelo CIEE) e práticas (orientadas pela empresa), direcionado a jovens de 14 a 16 anos que, durante o programa, firmam um contrato de tra-



balho especial com a empresa.

De 26 a 29 de novembro/2012, a Usina Santa Fé recebeu os 40 aprendizes aprovados no processo seletivo para uma integração. Na oportunidade, eles conheceram os processos de fabricação dos nossos produtos e tiveram uma visão geral da empresa. Agora todos já estão em seus postos de trabalho.

O programa está acontecendo de forma integral, com excelência, pois tanto os jovens quanto seus pais e professores foram bem preparados para este momento, e a Usina, de forma geral, está habilitada para recebê-los.



# FAZENDO A DIFERENÇA

‘CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO’ SÃO MAIS QUE INVESTIMENTOS PROFISSIONAIS

Em 2006, iniciou-se o Programa de Capacitação e Desenvolvimento dos funcionários, visando habilitação e aperfeiçoamento para que realizem suas atividades com maior eficácia e autonomia para soluções de problemas em atividades profissionais representativas no mercado de trabalho atual e futuro. Os cursos são ministrados por multiplicadores internos e fornecedores como: SENAI, SENAC, SENAR, CEPROARA, entre outros.

‘Capacitação’ é o treinamento do profissional para exercer de forma ainda melhor a função que já ocupa. ‘Desenvolvimento’ é o treinamento visando o crescimento do profissional dentro da empresa. Um funcionário bem preparado tem sempre mais chances de crescimento profissional e pessoal, por isso a Usina investe também em parcerias com instituições de ensino, assim o colaborador pode se preparar para assumir novos desafios, novas responsabilidades, como um novo cargo, por exemplo, que pode ser pleiteado por meio do programa de Recrutamento Interno.

Segundo o Gerente de Produção Industrial – Acir Jardim Coelho Filho “são imprescindíveis essas capacitações, não tem como ter bom desempenho sem uma boa formação, isto está comprovado através dos resultados obtidos. É importante também considerar que além da capacitação técnica pessoal, a equipe precisa conhecer os conceitos de organização, qualidade e segurança para atender os padrões de uma empresa alimentícia”.

**Informe-se sobre os convênios e descontos com escolas no Setor de Responsabilidade Social (fone 3387 1102 ou ramal 5003) e veja ao lado os recentes treinamentos oferecidos pela Usina Santa Fé.**

“São imprescindíveis essas capacitações, não tem como ter bom desempenho sem uma boa formação”



Trabalho em altura



Combate a incêndio em canaviais



Introdução ao AutoCAD



Operador pá carregadeira



Reciclagem para Operadores de Máquinas Agrícolas



Acidentes com Agrotóxicos

# QUE SAFRA! “USINA BEM PREPARADA” É MOTIVO DE SUCESSO EM 2012 NA OPINIÃO DE GESTORES

Os números da safra 2012 coroaram o empenho de toda a equipe e, mais uma vez, provaram que os investimentos em todas as áreas, técnicas e humanas, agora frutificam.

Segundo o gerente industrial Acir Coelho, as expectativas de produção eram menores, mas, devido ao clima favorável, a lavoura surpreendeu. O volume de cana excedente mobilizou todos os setores que, prontamente, se dispuseram ao desafio: colher mais, transportar mais, moer mais, fabricar mais.

O fator “aproveitamento de tempo” foi bem administrado e isso elevou a eficiência de todos os processos minimizando as paradas da indústria, avalia Acir, que elige o comprometimento de todos e os investimentos em tecnologia como pontos altos do sucesso da safra 2012. “Tivemos que ajustar a rota com tudo em andamento, isso é difícil, mas deu certo”, comemora.

“As metas de colheita já eram ousadas, e no meio do

caminho se tornaram ainda mais desafiadoras”, lembra o gerente do setor agrícola João Giro. “A Usina Santa Fé já realiza 100% de seu plantio e colheita de forma mecanizada e temos pessoas muito bem treinadas em todas as áreas,

portanto, isso aconteceu na hora certa, hoje estamos preparados para desafios desse tipo”, afirma.

João Freitas, gerente de mecanização, destaca a importância dos treinamentos realizados durante o ano todo

em todas as áreas: “não buscamos apenas quantidade, mas qualidade, e qualidade só se consegue com pessoas bem preparadas; estamos no caminho certo e vamos continuar investindo nisso”.



**“As metas de colheita já eram ousadas, e no meio do caminho se tornaram ainda mais desafiadoras”**



## USINA AMPLIA PARCERIAS COM MUNICÍPIOS E FORNECEDORES

### OBRAS, MUDAS, PEIXES, EQUIPAMENTOS, INFORMAÇÃO E ASSESSORIA ESTÃO ENTRE OS BENEFÍCIOS

As parcerias que a Usina Santa Fé tem estabelecido com os onze municípios onde atua se fortalecem a cada dia. Em atendimento às exigências da Secretaria do Meio Ambiente do Estado de São Paulo no Processo Licença de Ampliação da Usina, através do EIA/RIMA (Estudo de Impacto Ambiental / Relatório de Impacto Ambiental), o Setor de Assessoria Ambiental da Usina Santa Fé empenha-se em formalizar parcerias com os Municípios envolvidos.

Todos os municípios já receberam ofícios da Usina demonstrando o interesse em firmar parcerias e cinco deles – Nova Europa, Gavião Peixoto, Boa Esperança, Tabatinga e Ibitinga – já foram beneficiados com mudas de árvores nativas, alevinos (filhotes de peixes), obras (pontes e estradas) e doações em dinheiro para compra de equipamentos. No caso das doações em dinheiro, a Usina disponibiliza a verba e o município define se vai destiná-la à educação ou à saúde. Os municípios que ainda não aderiram são Araraquara,

Matão, Itápolis, Borborema, dobrada e Taquaritinga.

Segundo o gestor do setor, Antonio Caracciolo, “todos os municípios possuem compromissos socioambientais com o Ministério Público, por isso este programa vem sendo muito bem recebido pelas prefeituras”.

Com relação aos fornecedores de cana, ele destaca duas outras iniciativas da empresa. Uma diz respeito à orientação sobre o Novo Código Florestal. O programa, que está em fase de desenvolvimento, conta com a assistência de uma assessoria jurídica que busca o conhecimento nesta área e o transfere, sem custos, a todos os fornecedores e parceiros da empresa. A outra, já em andamento, é a assessoria aos novos fornecedores na obtenção da licença para queima controlada de restos de citros, já que muitos agricultores da região estão migrando sua atividade agrícola da laranja para a cana-de-açúcar.

# ORLANDO APARECIDO DOS SANTOS

## UM TESTEMUNHO DA EVOLUÇÃO DA USINA

Quem conhece a Usina hoje, com 100% de plantio e colheita mecanizados e com equipamentos de alta tecnologia para a fabricação de seus produtos, talvez não consiga imaginar os apuros do passado, quando a cana era ‘puxada’ por carros de boi. Mas ele conhece, pois viveu essa história, e não achava apuro não... achava divertido! Ele é Orlando Aparecido dos Santos, nosso colega da Motomecanizada, que desde 1971 trabalha aqui.

Orlando nasceu em maio de 1952, na colônia São Miguel, quando a Usina ainda era denominada Fazenda Itaquerê. Filho de Antonio do Santos, um dos ‘carreiros’ da fazenda, Orlando lembra que a alegria dele e de toda a molecada era andar com os pais nos carroções. “Quando a carroça atolava no barro era ainda mais divertido para a molecada”, conta ele com sorriso de menino.

As memórias de Orlando nos ajudam a imaginar como era a Usina antigamente. A escola onde estudou era onde é hoje o salão de açúcar. O cinema era em um dos barracões da Motomecanizada. Havia também uma igreja, com uma estátua de Cristo, e dois campos de futebol, onde nosso colega chegou a

jogar como ‘back central’ no time juvenil. “Eu era muito bruto, dava muita briga, abandonei”, lembra divertindo-se.

Orlando já fez vários cursos proporcionados pela Usina - caldeiraria, refrigeração e revisão de motores -, mas o que ele gosta mesmo é dessa área da mecânica. Ele gosta de ‘criar’ e se lembra de uma roçadeira para ‘serviço bruto’ que montou, a pedido de um diretor, só com peças usadas. “Muita gente duvidou que ela fosse funcionar, mas funcionou, e muito bem”, diz com orgulho.

Pai de quatro filhos e avô do Guilherme, a quem leva para pescar todo domingo, Orlando pensa em ir morar na praia um dia, quando parar de trabalhar. “Talvez em Aracaju, terra natal da minha esposa; é muito bonito e temos muitos parentes e amigos por lá”, comenta.

“Sou de bem com vida e com todos, gosto de fazer amizades, de ensinar tudo o que sei, de estar com a família e de trabalhar”, declara o nosso colega da vez, que nasceu e trabalhou sempre por aqui, testemunhando a evolução de nossa empresa e sua importância para o desenvolvimento de Nova Europa e região.

“Sou de bem com vida e com todos, gosto de fazer amizades, de ensinar tudo o que sei, de estar com a família e de trabalhar”



# PREPARE-SE PARA AS OPORTUNIDADES

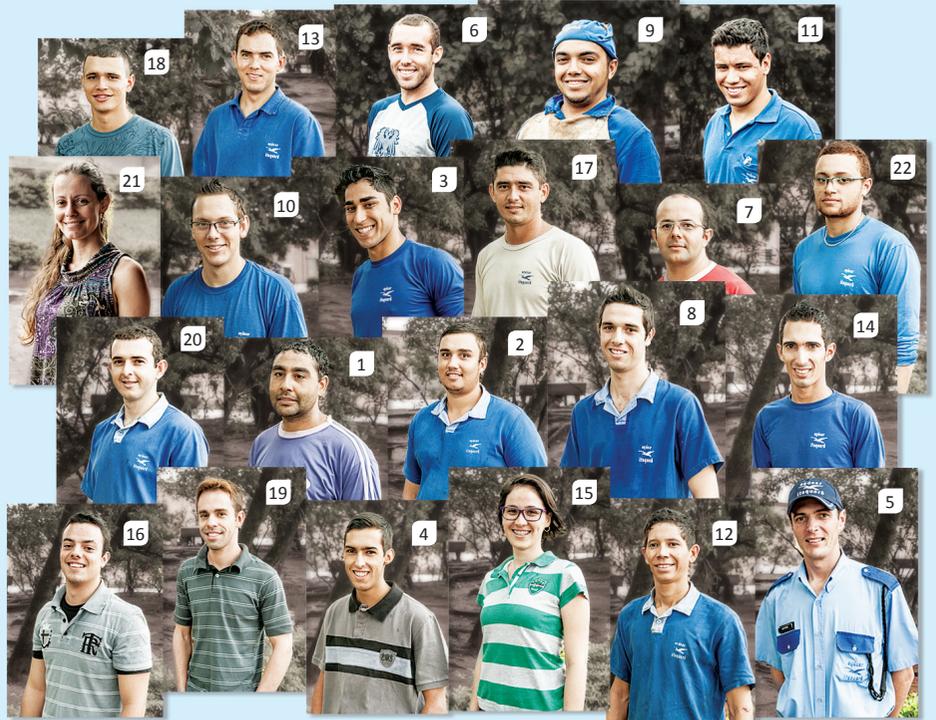
## PROGRAMA DE RECRUTAMENTO INTERNO VALORIZA QUEM É 'DE CASA'

Com sua Política de Recursos Humanos, a Usina Santa Fé evidencia uma de suas mais eminentes vocações: valorizar pessoas criando oportunidades de crescimento. Um exemplo bem claro disso é seu programa contínuo de Recrutamento Interno, que existe desde 2010, mas que a partir de 2011, com total apoio da Diretoria, foi intensificado e já apresenta resultados positivamente surpreendentes.

A lógica do programa é simples. A empresa possui uma linha de trabalho, uma filosofia, um jeito de ser todo particular, que leva em consideração, inclusive, fatores como sua história quase centenária, ou seja, os acionistas da USF têm vínculos e comprometimento com as pessoas e a região já que suas origens estão ligadas a estas terras. Nada mais justo e oportuno, então, do que treinar e desenvolver as pessoas que já estão comprometidas e inseridas nesse contexto. Sendo assim, toda vaga efetiva que surge primeiramente é oferecida aos funcionários por meio do Recrutamento Interno; caso ela não seja preenchida pela falta de algum pré-requisito ou formação específica como, por exemplo, Enfermagem do Trabalho, aí sim a vaga é aberta ao mercado.

O Recursos Humanos sugere: prepare-se profissionalmente e fique atento às oportunidades. O Recrutamento Interno pode ser o caminho para o seu crescimento na empresa, para a ampliação dos seus conhecimentos e até mesmo para a conquista de melhor salário.

Ao longo desses anos, o programa de Recrutamento Interno mostrou que vai além de seus propósitos. "Ele incentiva as pessoas ao estudo e à reciclagem, já que con-



1. Adailson Aparecido Rodrigues / 2. Alan Medeiros Duarte / 3. Anderson Luiz Pereira de Franca / 4. André Silva Azevedo / 5. Antonio Carlos Dalsico / 6. Clelei Lucas Lopes / 7. Denis de Carvalho / 8. Eusley Benedito Roque / 9. Fernando Aparecido Pereira / 10. Igor Ulisses / 11. Itamir Rodrigues Moço / 12. John Lennon Mendes Pereira / 13. Josué Abonizio / 14. Leonardo Abonizio Gomes / 15. Letícia Dutra Bergoc / 16. Michel Pazini Zerbinati / 17. Reginaldo Adriano Raimundo / 18. Roger Wilson de Souza / 19. Ronald Benedito Leite Siqueira / 20. Rubens Soares Mendes / 21. Suelen Colletti Ferreira / 22. Wilian Junior Fernandes

quistar uma nova vaga geralmente exige um esforço de formação, que só se consegue por meio de treinamentos, cursos de ensino médio, supletivos, técnico ou de ensino superior; as pessoas estão se 'mexendo'; estão tendo a consciência

de que estudar e aprimorar o conhecimento é um investimento pessoal que vale para a vida", comenta Reginaldo Estafussa, Coord. Operações e Logística, que tem colaboradores que passaram em vagas internas para sua área e para áreas administrativas.

## CONTROLE

# EXÉRCITO NA USINA

## LABORATÓRIO É VISTORIADO E RECEBE ELOGIOS

Produzir açúcar e álcool é uma atividade extremamente complexa e também muito controlada por vários órgãos governamentais. Exemplo disso é a vistoria periódica feita pelo Exército Brasileiro nos laboratórios industriais das usinas, a fim de vigiar o uso de alguns produtos por ele controlados – produtos como trietanolamina e ácido nítrico, também utilizados na indústria bélica para a

fabricação de explosivos.

Esses produtos são utilizados pelas usinas no processo de análise de produtos para o controle de qualidade. Na última auditoria do exército, realizada pelo Tenente Drumond em outubro, a Usina Santa Fé atendeu a 100% dos requisitos e recebeu elogios.

Segundo o coordenador de controle de qualidade Márcio José Dosvaldo,

fatores como espaçamento de armazenagem, higiene e organização do local, climatização, controle de acesso e credenciamento de pessoas responsáveis pelo armazenamento e uso são alguns dos fatores avaliados pelo Exército. "Nosso laboratório está equipado com câmeras de vídeo para o monitoramento e apenas duas pessoas têm acesso à sala", comenta Márcio.