

## Mais moderno

Instituto Itaquere adequa metologia e potencializa formação.

pág. 4



pág. 8

## Inovação

Colaborador reduz tempo de reparo e custos com ideia para manutenção do desintegrador.



pág. 12

## Colega da Vez

Conheça José Vieira Santana, há 51 anos na Usina Santa Fé.

Somos uma companhia com uma história sólida, construída ao longo de gerações. Desde a primeira safra, em 1930, até os dias atuais, vivemos uma trajetória de crescimento como empresa e como família. Esse caminho foi marcado por desafios, aprendizados, inovação e muito comprometimento.

E, quando falamos em comprometimento, falamos das nossas pessoas. Algumas dedicaram a vida inteira à Usina, transformando a Santa Fé em parte fundamental de suas próprias histórias, como é o caso de José Vieira Santana ou de Félix José Gonçalves, que demonstrou seu engajamento ao inovar um procedimento essencial para o nosso processo.

Por isso, escolhemos este momento para reconhecer quem faz a diferença todos os dias. Lançamos o Vozes da Experiência, uma homenagem a quem nos ajudou a chegar até aqui e uma forma concreta de expressar nossa gratidão. Também voltamos nosso olhar para a comunidade e reformulamos a metodologia do Instituto Itaquerê, tornando-a mais moderna e alinhada aos desafios do presente, com foco na formação das nossas crianças.

O cuidado se estende ainda a quem deseja consolidar sua carreira conosco, a quem busca qualificação e a quem quer ajudar o próximo. O programa de mentoria, as ações de capacitação e a campanha de doação de sangue são exemplos desse compromisso.

Tudo isso porque entendemos que mais do que reconhecer, é preciso retribuir. Seguimos firmes como família Santa Fé, atuando de forma responsável e preparada para um mercado cada vez mais competitivo.

Iniciamos mais uma safra com a convicção de que o sucesso vem do alinhamento entre pessoas, propósito e valores.

Boa leitura.

## Campanha Voluntários pela Vida conscientiza sobre doação de sangue

Iniciativa da Santa Fé mobiliza colaboradores e fortalece cultura de empatia e solidariedade.



A Usina Santa Fé fechou dezembro com a 2ª edição da campanha Voluntários pela Vida, iniciativa que saiu do papel durante o Junho Vermelho, mês dedicado à conscientização sobre a importância da doação de sangue. Na 2ª edição, o objetivo foi reforçar a importância da ação para salvar vidas.

“Cada gota doada é uma esperança renovada para quem está lutando pela vida. Saber que nosso gesto pode alcançar tantas pessoas é o que torna essa campanha tão especial. Acreditamos que pequenas ações como essa podem transformar o mundo”, destacou a equipe de Responsabilidade Social.

A campanha esclareceu pontos importantes sobre a doação de sangue, mobilizou os colaboradores e fortaleceu a cultura de empatia e responsabilidade social entre todos. A coleta foi realizada no Hemonúcleo de Araraquara.

Na avaliação da organização, a campanha alcançou seu objetivo inicial: tratar a pauta da doação de sangue com responsabilidade e angariar doadores voluntários. É o caso de **Kenia Parada de Almeida**, analista de meio ambiente, que doou sangue pela primeira vez graças à iniciativa.

**“Foi uma experiência incrível! Eu sempre tive vontade de**

**doar sangue, mas por conta da falta de informação, medo, e principalmente casualidades e contratempos do cotidiano, eu nunca consegui. Quando surgiu a oportunidade pela Usina, entrei em contato com o nosso Social, e foram extremamente atenciosos, sanando todas as minhas dúvidas. Depois da doação, senti a melhor sensação de todas, a sensação de dever cumprido, a sensação de ajudar o próximo, literalmente fazer o bem, sem ver a quem”, diz.**

Já para Jair Pinto, encarregado de automação, a campanha foi uma oportunidade de retomar a prática. Ele doou sangue por muito tempo para o Hospital de Barretos, mas parou depois que mudou de cidade. “Eu realizava doação de plaquetas, um procedimento um pouco mais demorado. Quando fiquei sabendo da campanha pela Usina, senti vontade de ajudar novamente. É muito comum pedirem doação em nome de alguém, mas essa sem destinação certa, não é comum. A gente sabe que os bancos de sangue têm dificuldades de manter os estoques e por isso iniciativas assim são muito importantes”, conclui.

## COM VOZES DA EXPERIÊNCIA, Santa Fé abraça legado

Lançado em 2025, projeto é atemporal e teve ações pontuais ao longo do ano.

O futuro também é feito de legados. Com essa premissa, a Usina Santa Fé lançou o programa Vozes da Experiência, iniciativa que homenageia profissionais que marcaram profundamente a história da empresa em um gesto de reconhecimento e gratidão.

Em 2025, ano do lançamento, foram realizadas duas edições especiais e em momentos distintos. O primeiro deles, em março, o **“Vozes da Experiência: Mulheres que Inspiram”** reconheceu e valorizou o legado de mulheres que contribuíram para o desenvolvimento da empresa com força, sensibilidade e determinação. Suas trajetórias continuam a inspirar novas gerações, reforçando o papel essencial da mulher no ambiente corporativo e na história da Usina.

Já o evento **“Homens que Inspiram”**, celebrou colaboradores que, com dedicação, coragem e lealdade, ajudaram a moldar a identidade da empresa. Homens que enfrentaram desafios, superaram tempos difíceis e, com esforço silencioso e constante, deixaram marcas que o tempo não apaga. O encontro reuniu ex-colaboradoras e ex-colaboradores, referências na construção dos alicerces da Santa Fé.

**“Nosso maior patrimônio sempre foram as pessoas. Cada colaborador e colaboradora que passou por aqui deixou uma parte de si na nossa história. Reconhecer essas trajetórias é valorizar o passado e inspirar o futuro”,** destacou Maria José Gonçalves Gomes – gerente de recursos humanos.

O programa “Vozes da Experiência” reforça o compromisso da Usina em valorizar pessoas, celebrar o legado de quem ajudou a construir a empresa e fortalecer uma cultura que reconhece a importância de cada contribuição — especialmente em tempos de mudança e desafios. É um programa atemporal, com edições esporádicas.





## Instituto Itaquerê fortalece atuação social em Nova Europa

Com novo modelo pedagógico e trilhas integradas de aprendizagem, instituição reforça o atendimento e qualifica o desenvolvimento de crianças e adolescentes

O Instituto de Desenvolvimento Social Itaquerê consolida-se como uma das mais relevantes iniciativas socioeducativas da região. Fundado em 1º de dezembro de 2014, a partir da estrutura e da experiência acumulada pelo Centro de Convivência Itaquerê (CECOI), o Instituto evoluiu para um modelo mais estruturado, alinhado às demandas contemporâneas de educação e desenvolvimento integral.

**“Nosso compromisso é promover o desenvolvimento social por meio de programas e projetos voltados para crianças, adolescentes e suas famílias. Não é necessário ser filho(a) de colaborador da Usina para participar; nosso olhar é para a comunidade e para quem mais precisa”,**

explica Moira Malzoni, coordenadora pedagógica e uma das diretoras do conselho do Instituto.

### UM MODELO EM CONSTANTE ATUALIZAÇÃO

“Como é natural, de tempos em tempos o Instituto passa por reciclagens. Há pouco mais de dois anos, recebemos uma consultoria externa que nos recomendou a implantação de novas metodologias com a assessoria do Instituto “Cidade Escola Aprendiz”, o que ampliou nossa visão e qualificou ainda mais o trabalho”, afirma Moira.

Isso motivou a reformulação do Projeto Político-Pedagógico (PPP) e a organização das atividades em três trilhas de atuação integradas.

#### As três trilhas de aprendizagem

A nova metodologia organiza o percurso dos alunos em três eixos articulados:

##### 1. Pedagógica

Valoriza território, história e cultura local como bases para formação identitária.

##### 2. Esportiva

Focada no esporte educacional, promove convivência, cooperação e ludicidade por meio de esportes como vôlei, futebol, jogos e brincadeiras.

##### 3. Meio Ambiente

Aproveita a vocação natural da região e o entorno do próprio Instituto, cercado por rios, reservas e áreas verdes. Especialistas voluntários conduzem ações e projetos



ambientais. Os alunos mais velhos passam ainda por um processo de formação de agentes ambientais, ampliando suas perspectivas profissionais.

#### Atendimento, impacto social e parcerias

Mais de 200 crianças e adolescentes de 7 a 15 anos participam das atividades no contraturno escolar, priorizando crianças em situação de vulnerabilidade social. A instituição trabalha em articulação com o Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA), a Secretaria Municipal de Educação e programas sociais do município, como o Prevê Criança. A Prefeitura de Nova Europa é ainda responsável pelo transporte diário dos alunos, garantindo o acesso ao projeto.

#### Infraestrutura renovada e foco em segurança

Entre os avanços recentes estão a reforma da quadra poliesportiva, da cozinha e dos sanitários. Além disso, novas diretrizes foram implementadas para reforçar a alimentação e a segurança. Entre elas, a implantação do Caminho Seguro, um sistema interno de circulação que organiza o deslocamento das crianças dentro da área do Instituto, reduzindo riscos e aprimorando a rotina.

### GESTÃO CONDUZIDA POR MULHERES E APOIADA POR UMA REDE DE VOLUNTÁRIOS

O Instituto Itaquerê também se destaca pela forte liderança feminina à frente da governança. A gestão é composta pelo conselho deliberativo:

- **Anita Ferraz Malzoni**  
presidente
- **Helena Malzoni Romanach**  
diretora
- **Juliana Herrmann**  
diretora
- **Renata Cleaver Malzoni**  
diretora
- **Moira Malzoni**

diretora e coordenadora pedagógica. Na área administrativa está **Natana Marrich**, que já foi educanda do projeto, trabalhou no CECOI e hoje lidera um time de nove educadores.

No eixo ambiental, atua **Fabricio Tomasetto**, educador da trilha e coordenador de Meio Ambiente da Usina Santa Fé. Além dele, agrônomos e outros profissionais da Usina participam voluntariamente, contribuindo nas áreas financeira, contábil, jurídica, e de gestão de pessoas.

Essa rede de apoio fortalece a capacidade de execução dos projetos e aprofunda o vínculo entre o Instituto e a Usina Santa Fé, criando um ecossistema de colaboração comunitária de longo prazo e ampliando o impacto social no território.

## Master Drive eleva desempenho na safra 25/26

Programa da Scania qualifica 150 motoristas, reforça a eficiência do transporte de cana e premia os destaques com visita técnica à fábrica.

A Safra 25/26 marcou um avanço importante na qualificação dos profissionais da operação de “transporte de cana” da Usina Santa Fé. Pela primeira vez, a empresa contou com a presença do Master Drive, programa oficial de treinamento da Scania voltado à capacitação de motoristas, com foco em direção eficiente, uso correto do veículo, manutenção preventiva, tecnologia embarcada e práticas que ampliam significativamente a vida útil dos caminhões.

Segundo Reginaldo Estafussa, coordenador de operações e logística, a iniciativa trouxe ganhos imediatos.



### PREMIAÇÃO E APRENDIZADO NA FÁBRICA DA SCANIA

Como forma de valorização, os dez melhores colocados foram premiados com uma visita técnica à fábrica da Scania, em São Bernardo do Campo, realizada nos dias 24 e 25 de novembro. Lá, puderam conhecer de perto os processos industriais, tecnologias de fabricação e as soluções que equipam os caminhões utilizados diariamente nas operações da Usina.

Para o motorista Willian Janke, a experiência foi marcante:

**“Gostei demais e estamos a cada dia aprendendo mais. Isso incentiva a gente a fazer tudo cada vez melhor para, quem sabe, ir de novo lá.”**

Já o motorista Roger Moreira dos Santos destacou o impacto da imersão na evolução profissional:

**“Durante a visita, pudemos conhecer diversos setores da fábrica, observando tecnologias avançadas, processos altamente organizados e até robôs autônomos. Também participamos de uma palestra sobre eficiência e avaliação do condutor. Foi inspirador e fortaleceu ainda mais minha motivação para evoluir continuamente.”**



### CONTINUIDADE E EXPANSÃO DO PROGRAMA

O sucesso da iniciativa já garantiu sua continuidade.

“Essa foi a primeira safra com acompanhamento integral do Master Drive, e nosso objetivo é dar sequência nas próximas, ampliando a cultura de condução eficiente e segura em toda a frota”, afirma Reginaldo.

Agora, o programa segue em nova fase, direcionado à operação de plantio, reforçando o compromisso da Usina Santa Fé com inovação, eficiência operacional e valorização das pessoas.

## Usina Santa Fé celebra seis anos do Programa de Mentoria

Modelo promove a transformação e desenvolvimento por meio de profissionais com vasta experiência na empresa.

O Programa de Mentoria da Usina Santa Fé acaba de completar seis anos. O que não falta é motivo para celebrar e um deles é o envolvimento dos nossos colaboradores. Ao menos 40 dos nossos profissionais mais experientes abraçaram a ideia e se lançaram no programa como mentores, dando vida ao objetivo da companhia: transformar conhecimento em legado.

A iniciativa une experiência, aprendizado no ambiente de trabalho e vem se tornando parte essencial da cultura de desenvolvimento humano na Santa Fé, e já alcançou cerca de 160 pessoas. Nesse modelo, os colaboradores mais experientes assumem o papel de mentores, orientando e capacitando os profissionais que estão iniciando sua trajetória na empresa. O aprendizado se dá no dia a dia das operações, com acompanhamento próximo e cerários reais.

**“Cada colaborador experiente é um verdadeiro multiplicador. Ao compartilhar o que sabe, ele forma novos talentos e garante a continuidade da excelência que sempre marcou o nosso trabalho. Isso sem falar nos valores da empresa, que guiam cada uma das decisões tomadas aqui”,** destaca Maria Lucia Alves da Silva – especialista em desenvolvimento e comunicação corporativa.

O Programa de Mentoria é constante e realizado durante os períodos de safra e entressafra, abrangendo todas as áreas da Santa Fé, envolvendo times da Agrícola, Indústria e áreas de apoio e treinando os colaboradores em atividades como operador de máquinas agrícolas, motorista, soldador, entre outros.

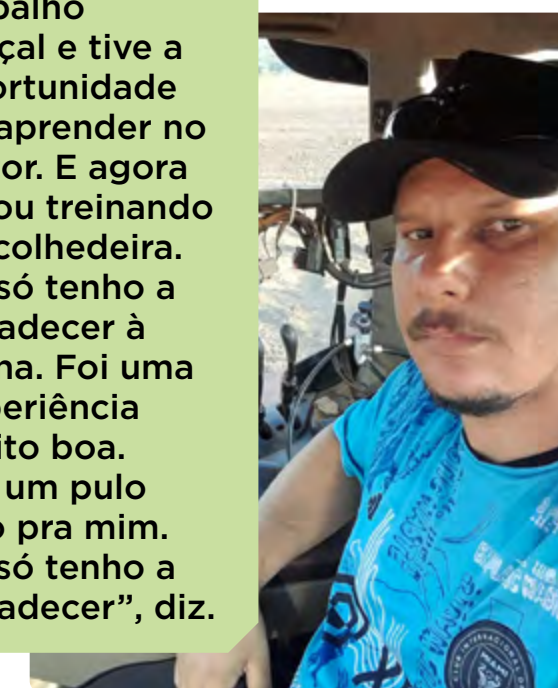
### OPORTUNIDADES

O aprendizado prático é apenas um dos ganhos do Programa de Mentoria, que ainda propicia oportunidades de consolidação de carreira na empresa. Ao final do processo de mentoria, quando há vagas disponíveis, os mentorados podem ser promovidos e consolidar a carreira dentro da empresa — uma prova concreta de que dedicação e vontade de aprender abrem caminhos.

“Vemos esse programa como um encontro de gerações, onde o passado e o futuro se conectam em um ciclo contínuo de aprendizado e evolução. É assim que a empresa mantém vivo o seu propósito de valorizar pessoas, compartilhar experiências e crescer junto com quem faz parte dessa história”, finaliza Maria Lucia.

Para José Cleiton de Pontes, o programa representa mais do que um encontro de gerações. Para ele, representa novas perspectivas e a possibilidade real de mudar a sua vida e a da sua família. Há seis anos na empresa, Pontes era do time de Desenvolvimento Agrônomo, quando surgiu a oportunidade de aprender a operar trator. Agora, atua como tratorista há dois anos e meio.

**“Eu fazia trabalho braçal e tive a oportunidade de aprender no trator. E agora estou treinando na colhedeira. Eu só tenho a agradecer à Usina. Foi uma experiência muito boa. Foi um pulo alto pra mim. Eu só tenho a agradecer”, diz.**



# Inovação Revolucionaria a Manutenção Industrial

Usina Santa Fé reduz tempo de preparação dos martelos do desfibrador de dez dias para 1h30



A Usina Santa Fé registrou um avanço técnico histórico em seu processo industrial. Uma mudança simples, porém extremamente inteligente, reduziu de forma drástica o tempo para a manutenção dos martelos do desfibrador.

Em entrevista ao periódico da Usina, Félix José Gonçalves, coordenador de manutenções industriais e idealizador da solução, relembra a trajetória até a inovação.

## Um desafio que atravessava anos

Em 2005, quando a Santa Fé instalou um novo sistema preparador de cana, o desfibrador passou a ser um dos componentes mais robustos da linha industrial. O equipamento atual possui 164 martelos, contra apenas 40 do modelo anterior, e processa toda a cana que entra na Usina — cerca de 4,6 milhões de toneladas por safra.

Posicionado logo após o tambor alimentador e antes dos ternos de moendas, o desfibrador opera dia e noite, destruindo a estrutura da cana, abrindo as células e assegurando um preparo ideal para máxima eficiência de extração.

Os martelos são pequenas barras metálicas articuladas que giram a cerca de 1.000 RPM; eles sofrem desgaste natural e precisam de manutenção

periódica. Na safra 2005/2006, a preparação foi feita pelo complexo sistema de “balança de momento”, em que era necessário desmontar, preencher cada martelo com solda para recuperar o peso original de 25 kg, desbastar e remontar o conjunto.

O processo demandava dez dias de trabalho contínuo, envolvendo uma equipe de dez pessoas.



1. Jovane Antonio Inácio, 2. Rodolfo Trajano da Silva, 3. Félix José Gonçalves, 4. Edmilson Aparecido Gomes da Silva, 5. Joaquim da Costa e 6. José Aparecido Becari

## A IDEIA QUE VIROU O JOGO

A solução surgiu de uma observação de Félix: em vez de exigir que todos os martelos voltassem exatamente ao mesmo peso, com a ajuda de uma simples planilha Excel foi possível agrupá-los por faixas de peso semelhantes e distribuí-los proporcionalmente entre as agulhas. Assim, o rotor manteria o balanceamento adequado, mesmo com martelos de pesos diferentes — desde que equilibrados entre si.

**“Trabalhei com a diferença de pesos, não com a padronização absoluta. Assim conseguimos um novo equilíbrio, sem precisar preencher cada martelo até os 25 kg originais”,** explica Félix.

### O resultado foi surpreendente:

- Tempo de manutenção caiu de dez dias para 1h30;
- Menor consumo de eletrodos, EPIS, discos de desbaste e ferramentas;
- Redução considerável de desgaste e risco operacional.

**“Corríamos o risco de não dar certo. Fizemos tudo com muito cuidado, porque o desfibrador é o equipamento mais bruto e perigoso da Usina. Fizemos em sigilo e, quando funcionou, foi um sucesso.”,** conta Félix.

## UM MARCO DE CRIATIVIDADE E SEGURANÇA OPERACIONAL

A inovação trouxe ganhos expressivos não só de tempo e custo, mas também de segurança e disponibilidade do desfibrador de cana. O método criado por Félix mostra a força do conhecimento interno e reforça a cultura de engenharia da Usina Santa Fé — onde a experiência prática se transforma em soluções concretas.

# Santa Fé investe em capacitação gratuita para aumentar a empregabilidade

Programa Formando o Futuro foi realizado no segundo semestre de 2025 para comunidade de Nova Europa e Gavião Peixoto.

Com os pés no presente, mas os olhos no futuro, a Usina Santa Fé investiu na capacitação de pessoas da comunidade maiores de 18 anos de Nova Europa e Gavião Peixoto, dando-lhes a oportunidade de qualificação profissional. O programa Formando o Futuro foi realizado entre julho e setembro de 2025 e atendeu a cerca de 90 pessoas.

Mais do que ensinar uma profissão, o Formando o Futuro é focado na promoção da transformação social, conectando pessoas com o mercado de trabalho e incentivando o aprendizado contínuo. A ação reforça o compromisso da Santa Fé com o desenvolvimento sustentável das comunidades onde atua, investindo em educação, capacitação e inclusão produtiva.

O projeto levou cursos gratuitos de formação técnica e operacional, como de Mecânico Industrial, Operador de Máquinas Agrícolas e Operador de Guindaste Articulado, em Nova Europa, e Fabricação de Açúcar e Álcool e Operador de Guindaste Articulado, em Gavião. Todos os cursos com alta empregabilidade na região, inclusive na Santa Fé.

**“O conhecimento é o primeiro passo para mudar a realidade. Com o Formando o Futuro, abrimos portas para que mais pessoas possam conquistar o seu espaço e construir um futuro melhor”,** destacou Kleber Henrique Eleutério, coordenador de desenvolvimento de pessoal.

Diante do sucesso da primeira edição do programa, uma nova rodada

de formação não está descartada. “Há o propósito de seguir investindo em iniciativas que valorizam as pessoas e fortalecem o desenvolvimento local, criando um legado de crescimento conjunto e oportunidades reais para todos”, sinaliza Eleutério.

## CAPACITAÇÃO ABRE PORTAS

As rodadas de capacitação renderam frutos para a Usina e mudaram a vida de muitas pessoas, entre elas a de **Leandro Castello**, que participou do curso de operador de Guindaste Hidráulico Articulado e teve a oportunidade de voltar para a Santa Fé depois de cinco anos trabalhando como motorista de ônibus. Ele já havia trabalhado na fabricação de açúcar e como soldador na oficina mecânica.

“Eu vi a publicação na rede social da Prefeitura de Nova Europa e decidi participar. Era uma chance de aprender uma nova profissão e sair do ônibus. No curso, aprendemos os comandos, como operar o munk, segurança na hora de operar. Fizemos aula teórica e prática. Estou muito contente com o retorno à Usina”, diz o agora Motorista de Veículos de Carga (operador de guindaste articulado).



# SIPAT 2026 traz saúde mental como tema de segurança

Casos de saúde mental estão cada dia mais comuns no Brasil e, atenta a isso, a Usina Santa Fé trouxe o assunto como tema principal da SIPAT 2026, realizada no começo de março. O evento mostrou como as nossas emoções influenciam nossas atividades diárias e podem impactar a nossa segurança, desempenho e qualidade de vida.

Os colaboradores tiveram a oportunidade de participar de palestras e dinâmicas com conteúdos que ajudam a identificar suas emoções – passo fundamental para agir e manter o equilíbrio mental no dia a dia –, e realizaram um trabalho em grupo com a frase **"Segurança não depende só das mãos, depende também da cabeça e do coração. Reflitam como emoções como estresse, ansiedade ou desânimo podem aumentar o risco de acidentes."**

Confira algumas fotos do evento.



# JOSÉ VIEIRA SANTANA

Cinco décadas de trabalho em uma caminhada que se funde com a história da Usina Santa Fé.

Aos 66 anos, José Vieira Santana carrega em sua trajetória algo raro: 51 anos dedicados à mesma empresa. E mais do que isso — sua vida e a história da Usina Santa Fé caminham lado a lado desde o início.

**“Aqui nasci, aqui me criei, aqui me casei, aqui tive meus filhos. A Usina é como uma mãe para mim”, conta com orgulho.**

Santana começou sua jornada em abril de 1974, aos 14 anos, quando o trabalho de menores ainda era permitido. Nascido na própria Usina, cresceu acompanhando o dia a dia do campo e da indústria. Não à toa, seguiu os passos do pai, que também atuava na empresa — e hoje vê o legado continuar com o filho Whelinton, que trabalha no setor de contabilidade há mais de 20 anos.

## UMA TRAJETÓRIA CONSTRUÍDA PASSO A PASSO

O percurso profissional de Santana é marcado por evolução constante e domínio de diversas áreas do processo industrial. Começou como auxiliar no laboratório, tornou-se analista, passou pela destilaria atuando na fermentação, depois foi para a evaporação na fabricação de açúcar. Atualmente, é cozinheiro e também auxilia na manutenção das caldeiras.

Ao longo desse caminho, viu a Usina se transformar. Quando entrou, a produção era de 600 mil sacas de açúcar por safra. Hoje, ultrapassa 3 milhões — um salto que ele acompanhou de perto. Mas Santana destaca que a verdadeira evolução foi além dos números:

“Melhorou a segurança, a saúde, os benefícios sociais, os incentivos e o reconhecimento. Hoje o trabalhador tem muito mais suporte e condições de crescer”.



**José Vieira com o filho Whelinton**

## MEMÓRIAS QUE MARCAM

Entre recordações, Santana fala com carinho do tempo em que defendia as cores da **Associação Atlética Itaquerê**, no final dos anos 1970, quando o time chegou a disputar o Campeonato Amador.

**“Era uma época muito boa. Lembro com alegria”, recorda.**

