

# **Relatório de Sustentabilidade 2013/2014**

## **Usina Alta Mogiana**



**ALTA MOGIANA**  
açúcar • etanol • energia





# ALTA MOGIANA

açúcar • etanol • energia





# SUMÁRIO

<b>A Empresa</b>	<b>06</b>
<b>Estratégia</b>	<b>10</b>
<b>Compromisso Social</b>	<b>16</b>
<b>Sustentabilidade</b>	<b>26</b>
<b>Qualidade no Relacionamento</b>	<b>34</b>
<b>Tributos</b>	<b>48</b>





A publicação deste relatório é bianual e contempla o período de 1º Maio de 2012 a 30 Abril de 2014. A cada novo documento, a Alfa Mogiana reassume o compromisso de manter a transparência das informações reforçando o seu caráter ético e a busca de soluções sustentáveis, com olhar no futuro.



# A Empresa

## História da Empresa

A Usina Alta Mogiana iniciou sua primeira safra em 1985. Inicialmente concebida apenas como destilaria de etanol hidratado automotivo, sua capacidade de produção anual era de 18.000.000 de litros.

Além do etanol produz açúcar, desde 1994, graças ao seu pioneirismo na contestação do regime de cotas para produção, até então rigidamente controladas pelo governo. Entre os diferentes tipos de açúcar, o tipo cristal foi o escolhido como foco da empresa que, desde o início, se pautou em princípios de qualidade, ética, boas práticas de fabricação e segurança alimentar do produto.

Depois de sua consolidação no mercado de etanol e açúcar, a Alta Mogiana inovou mais uma vez ao investir fortemente na produção de energia elétrica a partir do bagaço de cana. Dessa forma, desde 2002, produz energia elétrica com o aproveitamento da biomassa da palha e do bagaço da cana. A produção atende toda a demanda de consumo da empresa e ainda permite a exportação do excedente para a rede de transmissão nacional, em quantidade suficiente para abastecer mais de 100mil residências.

Em 2014, após sucessivas ampliações, possui capacidade de moagem de 6.000.000 de toneladas de cana, produção de 10.000.000 de sacas de açúcar e 180.500.000 de litros de etanol e exportação de 144.200,00 Mwh de energia. Atualmente, com 4.200 colaboradores, é a maior empresa e empregadora de São Joaquim da Barra, no interior de São Paulo.

Sustentável em relação ao meio ambiente, aos seus colaboradores e à sua comunidade, destaca-se pela qualidade de seus produtos e pela confiabilidade, comprovadas por diversas certificações. Tal reconhecimento é possível devido à ética adotada em seus relacionamentos mais diversos e por seu forte senso de responsabilidade social.



## Missão

Produzir e comercializar alimentos e energia com foco no mercado, satisfazendo os clientes e obtendo rentabilidade adequada, através do trabalho eficaz de todos.

## Visão

A Usina Alta Mogiana é uma empresa de resultados, voltada para o mercado e pessoas, com vocação de vanguarda técnica e de relacionamento ético, movida por:

- uma estrutura simples e ágil;
- compromissos com os colaboradores e com sua segurança no trabalho;
- compromissos com os clientes e parceiros;
- compromissos de crescimento e perpetuação da empresa;
- responsabilidade social e ambiental.

## Perfil dos Colaboradores

O comprometimento de cada colaborador é parte fundamental para o desenvolvimento e a perpetuação da empresa. Investir em uma equipe apta e engajada é estratégico para o negócio, por isso, investimos em processos internos de formação e treinamento contínuo.

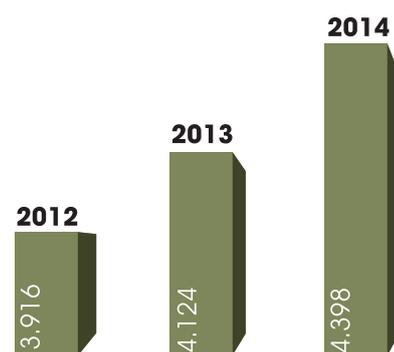


## Principais Indicadores Sociais

### Indicadores do **Corpo Funcional**

	2012	2013	2014
Nº de empregos no final do período	3.916	4.124	4.398
Nº de mulheres que trabalham na empresa	435	507	599
Nº cargos de chefia	31	31	31

### Crescimento do quadro de colaboradores





# Estratégia

A Alta Mogiana deve ser um lugar cada vez melhor, repleto de pessoas competentes e comprometidas. A empresa deseja assegurar a qualidade, a segurança dos seus produtos, a segurança e a saúde ocupacional dos seus colaboradores e o respeito ao meio ambiente.

## Certificações de Qualidade

### Qualidade

Desde 1999, possui a certificação ISO 9001: sistema que garante qualidade em produção, procedimentos, instalações e serviços.

### Segurança Ocupacional

Em 2003, a empresa foi primeira do segmento a receber a certificação OHSAS 18001 - "Sistema de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional".



### Segurança do Alimento

Recebeu a certificação ISO 22000, sistema de gestão da segurança de alimentos, em 2006. Essa certificação evoluiu para o sistema FSSC 22000, baseada na soma nos requisitos da ISO 22000 e PAS 220, referente a toda cadeia produtiva, que a empresa obteve em 2010.



## Respeito Ambiental

Desde 2002, a empresa iniciou seu Projeto de Adequação Ambiental. A empresa detém o Selo Etanol Verde, como signatária do protocolo agroambiental do setor sucroalcooleiro, que prevê o fim da queimada como método despalhador no estado de São Paulo.

- Obtenção do Crédito de Carbono, pela cogeração de elétrica a partir do bagaço;
- certificação ISO 14001, Sistema de Gestão Ambiental;

## BONSUCRO

A Certificação Bonsucro é um padrão métrico para a produção sustentável de cana-de-açúcar e todos os seus produtos nas dimensões social, ambiental e econômica. Essa certificação foi obtida em 2012.

## Responsabilidade Social

O Selo ABRINQ - Empresa Amiga da Criança, reconhece a empresa que realiza ações sociais, promovem e divulgam os direitos das crianças e adolescentes. Desde 2002, a Alta Mogiana obteve esse reconhecimento. Em todos os contatos comerciais destinados a fornecedores declara não manter relações comerciais com fornecedores de produtos e/ou serviços que estejam em desacordo com a legislação referente ao trabalho infantil ou de trabalho irregular de adolescentes.



## PERSPECTIVAS

Ao longo de seus 30 anos de história, se estabeleceu, galgou e alcançou posição de destaque no mercado. Nossos produtos são comercializados para grandes empresas do cenário nacional e internacional.

O panorama atual da energia elétrica faz com que esse produto ganhe ainda mais importância, principalmente para uma empresa que investe em cogeração desde 2001, como a Usina Alta Mogiana. Expandir o uso da biomassa da cana para a produção de energia elétrica traz benefícios em longo prazo. Manter limpa a matriz energética nacional, associando a bioenergia às hidrelétricas é benefício ambiental, pois ambas são fontes renováveis e não poluentes.

Algumas práticas são essenciais e devem continuar. Aplicar a política de gestão: qualidade e segurança dos produtos; segurança e saúde ocupacional dos colaboradores e respeito ao meio ambiente. Ser uma empresa de vanguarda, aberta a novas tecnologias e as inevitáveis transformações.

Nesse contexto, economia de escala, menores custos de produção, novas tecnologias, choques na gestão, comunicação efetiva, são todos jargões administrativos que precisam ser visitados, revisitados, analisados. Permanecerão em alta as organizações que tiverem os melhores produtos, com os melhores resultados.

A principal motivação de uma empresa é gerar lucros. Mas esse não pode ser um objetivo único, nem excluir a possibilidade de uma atuação mais incisiva como agente decisivo na propagação de práticas de sustentabilidade. Assim, o atual desafio é a preparação para o futuro em compromisso com a excelência.



## Inovações

Avançada técnica é uma exigência contínua.

No campo, as formas de plantio com mudas pré-brotadas são o destaque para alcançar maior sanidade do canavial. Na indústria, o uso da peneira rotativa ampliou significativamente o potencial de produção de etanol.

A empresa estuda ainda, por exemplo, promover o melhor aproveitamento da palha da cana para somá-la ao bagaço, como fonte de matéria-prima renovável, à frente, mais uma vez, na busca de tecnologia de produção ainda mais eficiente para a energia elétrica.

Além do investimento direto, a empresa acredita que abrir as portas da empresa para parceiros e estudiosos do setor é apenas uma das muitas maneiras de incentivar os estudos sobre a matéria-prima, os processos produtivos e a responsabilidade social e ambiental do setor sucroenergético.



## Prêmio BASF América Latina

Reconhecida como empresa pioneira do uso da tecnologia AGMusa, conquistada pelo uso em escala comercial no plantio de cana-de-açúcar através do sistema de mudas pré-brotadas, a Usina Alta Mogiana foi homenageada pela BASF The Chemical Company, empresa multinacional e uma das líderes no setor de produtos e insumos para agricultura.



## Reconhecimento Syngenta

A empresa também recebeu uma homenagem por seu pioneirismo da Syngenta pela parceria e pela ampliação de escala de plantio no sistema "Plene PB" com mudas pré-brotadas. A sanidade do canavial e o melhor aproveitamento das áreas agricultáveis são itens essenciais à boa produção, por isso a empresa investe em tecnologias para o desenvolvimento agrícola.



AINDA TEMOS G... DE NASCER...  
SO NÃO SABE... QUER. (ZENITO KLASS)

Projeto Olímpico  
Branco Zanol



PREFEITURA  
São Joaquim  
da Barra  
GOVERNADOR SA...

**ALTA MOGIANA**  
açúcar • etanol • energia



# Compromisso Social

“O FUTURO é responsabilidade de cada um de nós, cidadãos, governos e empresas.”

Dar oportunidade a uma infância plena, gera uma rede de proteção social contra a desigualdade e a exclusão. Trabalhar com a formação ética e cidadã, desde a infância e na juventude, é a melhor semente de um futuro promissor.

## Cidadania

Incentivar a participação ampla dos colaboradores para o benefício da sociedade é o objetivo da Alta Mogiana ao realizar campanhas internas como arrecadação de brinquedos e agasalhos. Uma oportunidade especial de inclusão foi receber os idosos do Asilo Lar e Escola José Olintho Fortes Junqueira para uma visita à empresa, uma oportunidade para estimular o envelhecimento ativo, processo que reconhece os aspectos que envolvem o modo como o indivíduo envelhece, muito além do simples cuidado com a saúde.

Uma novidade para a população joaquinese é a efetivação do Parque dos Lagos Antônio Scarpelini como local de lazer e prática de esportes. A população tem livre acesso ao local e pratica caminhadas e corridas em volta dos lagos. Uma contribuição da empresa ao parque foi a instalação das Academias ao Ar Livre. Compostas de diversos equipamentos para a prática esportiva, desde 2013, permitem a apropriação desse espaço de lazer para a melhoria da qualidade de vida coletiva.



## Inclusão Digital

Através do projeto Educando para o Futuro, a empresa instalou e mantém, em três escolas de ensino fundamental, laboratórios de informática para o ensino e incentivo ao amplo conhecimento em apoio à grade curricular. Além disso, colaboradores voluntários participam de atividades extras em torno dos temas: Sentos da Qualidade, Educação Financeira e Ambiental, além de atividades recreativas.

A integração é positiva para todos: promove enriquecimento do ensino que, multifacetado, gera envolvimento mútuo. Em São Joaquim da Barra, atende as escolas estaduais Creso A. Fileti e Sylvio Torquato Junqueira. Em Guará, a escola municipal Adelaide Garnica.

Iniciado em 2001, o Educando para o Futuro começa a colher os frutos de seu trabalho, pois os primeiros participantes beneficiados já estão no mercado de trabalho, alguns deles, inclusive, integrantes do quadro de colaboradores da Usina Alta Mogiana.



"Particpei do projeto com 11 anos de idade e eu não tinha nenhum contato com essa tecnologia, nem meus familiares tinham computador. A informática abriu uma janela para que eu pudesse ver o mundo de uma maneira diferente; são conhecimentos que tenho utilizado até hoje."

### **Fabiano Gomes Miranda**

Auxiliar de Recursos Humanos



"O projeto teve total relevância na minha formação. Depois dele, fiz cursos particulares, curso técnico em Informática no Pedro Badran e hoje estou no ultimo ano do curso de Ciência da Computação. A área de informática é enorme. Por isso quanto mais eu puder aprender, melhor. Estarei sempre disposto."

### **Marlon Adriano de Sousa Silva**

Aprendiz - TI



"Naquela época ter acesso a um computador era raro. Participar do projeto e aprender digitação, word, excel despertou meu interesse em aprender mais do que foi passado no curso, em 2003, e fez com que minhas técnicas de informática fossem melhoradas. Hoje, para ser um bom profissional é necessário conhecimento na área de informática."

### **Lilian Gomes Rosa**

Aprendiz - PPCI

## Cultura

Ao falar em cidadania, vêm à mente o pensamento na sociedade onde vivemos, o que as pessoas estão fazendo para colaborar com os que estão a sua volta, qual a parcela de cada agente na formação de cidadãos conscientes e como a empresa pode colaborar nessa engrenagem. A postura que escolhemos é a de oferecer a oportunidade do conhecimento, através do acesso à cultura.

Cultura é tudo que a sociedade constrói em seu dia-a-dia, um espelho de diversos grupos sociais e étnicos que fomentam valores da coletividade e para com ela. Está presente em costumes, artes, ciências, mitos, valores morais e em tudo aquilo que envolve o sentir, o pensar e o agir das pessoas. A aplicação de parte dos impostos devidos em projetos culturais, contribui com o desenvolvimento da região e torna a arte mais acessível à população. Disseminar a arte, enaltecendo a cultura e a educação, é parte dos princípios da empresa.

## Fundação Pedro II

O Theatro Pedro II é símbolo da cultura mundial no interior de São Paulo, foi inspirado em grandes casas de espetáculos da Europa e é atualmente o terceiro maior teatro de ópera do Brasil, considerado o mais belo de nossa região. O prédio, inaugurado em 1930, passou por fases de depreciação do patrimônio e até um incêndio, que ameaçaram a integridade do prédio. Atualmente, é administrado pela Fundação Pedro II, que tem a finalidade de orientar, incentivar e patrocinar atividades artísticas e promover a defesa do patrimônio histórico-cultural. Desde 2006, por meio de Leis de Incentivos Fiscais, a Alta Mogiana patrocina a realização de projetos sociais voltados para a popularização da arte e cultura, como a apresentações de música erudita, canto coral, ópera e espetáculos de dança.



## A Música como Remédio para o Autismo

A Orquestra Sinfônica do Teatro Nacional Cláudio Santoro, de Brasília, sob a batuta do maestro Claudio Cohen, realizou um concerto voltado para a Autismo & Realidade, uma organização da sociedade civil de interesse público, que atua em orientações sobre o autismo. Com a participação do pianista Álvaro Siviero, foi possível reunir grande público no apoio a essa nobre causa. Além da arrecadação, na plateia havia crianças autistas, pois a instituição acredita que a música funciona como remédio para os portadores desta síndrome.



## A Arte pela Vida

A empresa apoia, por meio de leis incentivos fiscais, o Projeto Arte Pela Vida. De cunho artístico e sociocultural, o Projeto é responsável pela manutenção da Orquestra de Violões, formada por jovens de 15 a 21 anos, referência para o violão erudito em toda a América Latina. O núcleo também oferece iniciação musical para crianças e adolescentes de 07 a 14 anos.



## Caravana Ciranda Cultural

A Caravana Ciranda Cultural reúne diversas manifestações artísticas: teatro, circo, música e dança, com o objetivo de disseminar a diversidade cultural. A Alta Mogiana patrocinou a apresentação da Caravana em Guará, São José da Bela Vista e São Joaquim da Barra. Composta por Teatro, Arte Circence, Música, Contação de Histórias, Dança e Oficinas Culturais, o projeto brindou outras sete cidades em todo o estado de São Paulo.



## Contação de Histórias Engasga Gato

O grupo de teatro Engasga Gato realizou cinco apresentações em São Joaquim da Barra e Guará, incentivando a leitura de forma lúdica. Com a interpretação de contos e livros, é possível passar a um nível de proximidade que, de fato, envolve as crianças no fantástico mundo da literatura infantil.

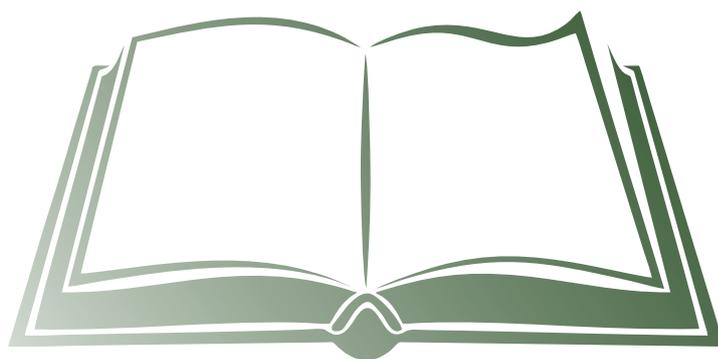


## Leitura

A ideia é que a leitura seja parte do cotidiano e, portanto, estimulada desde a primeira infância pelos educadores. Por isso, a empresa incentiva a publicação de diversos livros e a instalação de bibliotecas públicas. Cada biblioteca doada possui um acervo complexo e adaptado a seu público beneficiado. São 700 itens, entre eles 400 livros que fornecem aos educadores material capaz de estimular a aprendizagem das artes, da ciência e, principalmente, do gosto pela leitura.

A aplicação dessa filosofia de formação de leitores, desde 2007, já atinge 15 unidades em São Joaquim da Barra e região:

- Apae São Joaquim da Barra;
- Casa da Criança, em Guará;
- Casa do Menor Santa Lúcia;
- CEPIM (Centro Proteção a Infância e Maternidade);
- Etec Pedro Badran;
- Emeb João Justino de Medeiros, em São José da Bela Vista;
- Emeb Nestor Damando, em São José da Bela Vista;
- Estação do Saber - abriga a biblioteca municipal de São Joaquim da Barra;
- Hospital do Câncer de Barretos - Fundação Pio XII;
- Lar Espírita da Criança;
- Pastoral do Menor;
- Pediatria da Santa Casa de Misericórdia de São Joaquim da Barra;
- Usina do Saber, exclusiva para colaboradores da empresa.



Em 2013, mais duas unidades foram inauguradas:

## Pré-escola Municipal Farid Salomão

A Escola Municipal Farid Salomão, em Ribeirão Corrente, recebeu a instalação de uma Biblioteca Primeira Infância Usina do Saber. A Biblioteca atende a 130 crianças de 4 a 6 anos, na fase pré-escolar. A ideia é que a leitura seja parte do cotidiano e, portanto, estimulada desde a primeira infância pelos educadores da instituição.



## Casinha do Pão

A União Eurípedes Barsanulfo, conhecida como “Casinha do Pão”, tem em foco a constituição de um espaço de convivência para a formação e para a cidadania. Oferece aos cerca de 60 frequentadores apoio educacional e social, através de atividades pedagógicas, lúdicas e também alimentação, em horário contrário ao escolar.



## Esporte

### Prática de uma vida saudável

As iniciativas desportivas apoiadas têm como objetivo a interação social entre seus praticantes e a promoção de bem-estar, saúde e qualidade de vida. A proposta é mobilizar a participação pública, aumentar a visibilidade e qualificar as informações disponíveis sobre as práticas.

Todo cidadão tem direito à habitação, educação, alimentação e, sim, à prática de esportes. A empresa apoia formas para que esse acesso seja indistinto e popularizado. Exemplos são os projetos:

### Judô Branco Zanol

Incentivado pelo medalhista olímpico Branco Zanol, em várias cidades da região, a reunião de crianças e jovens em torno da prática de Judô tem mostrado sucesso ao promover parcerias entre o poder público e a iniciativa privada. Através de doações aos Conselhos Municipais da Criança e do Adolescente (CMDCA), a empresa apoia o projeto em Guará, onde atende a 50 crianças que treinam no Ginásio de Esportes e em São Joaquim da Barra, beneficiando em média 250 alunos ao ano, desde 2007. O surgimento e empenho de uma associação de pais e voluntários permitiu que a cidade possua seu próprio centro de treinamento, com área de convivência, biblioteca e, claro, toda a estrutura necessária ao treinamento do esporte.



"O judô, além de esporte é também uma filosofia: trabalha a questão da disciplina, do respeito ao próximo, da consciência e importância da hierarquia. Como todo e qualquer esporte, os benefícios para a saúde são incontáveis. Do ponto de vista social, ninguém faz nada sozinho, por isso a família tem uma importância fundamental, sem ela nada acontece."

**Luís Carlos Rodrigues Gomes**

Membro da Associação de Pais do Projeto Judô Branco Zanol e Analista Contábil da Empresa

## Natação Gustavo Borges

Aplicado por um grupo de profissionais especializados, o projeto municipal de ensino de natação atende, atualmente, 220 crianças e jovens. Um dos desafios do projeto é transpor os ensinamentos do esporte para a vida. A proposta de ensino propõe ferramentas que respeitam a idade e as habilidades de cada participante no ensino aquático, com a Metodologia Gustavo Borges.



"Coloquei meu filho no projeto simplesmente para que ele aprendesse a nadar, há 5 anos. O Mateus gostou tanto do esporte que hoje alcança índices para competição. No projeto, ele gostou da turma, se adaptou aos professores e ao método. A prática de esportes afasta as crianças dos problemas da rua, um dos seus benefícios é a socialização. Eu, que não esperava me envolver tanto, hoje sou voluntário e apoio o projeto com orgulho."

### Luís Alberto Esposto

Presidente da Associação Joaquinense de Amigos da Natação e Coordenador do P.P.C.A da Empresa

## Jovem Tenista

Parceria entre a empresa e o Departamento Municipal de Esportes de São Joaquim da Barra. O uniforme e os materiais esportivos são fornecidos gratuitamente, professores capacitados ensinam a prática do tênis aos jovens, aplicando os exercícios de forma divertida e criativa. O sucesso do "Jovem Tenista" inspirou uma nova parceria, entre a empresa e o poder público de Guará, estendendo a atuação da empresa em um projeto junto aos jovens desta cidade.



"Sempre gostei de esportes em geral porque tinha facilidade. Com 8 anos, eu conheci o projeto Jovem Tenista, esse era um esporte que não sabia nada, mas gostei muito de praticar. Hoje, o que mais gosto, são as oportunidades de conhecer pessoas e lugares diferentes quando participo de campeonatos."

### Diomar da Silva Medeiros

Estudante

## Campo dos Marianos

Promove o futebol como ferramenta educacional. A prática deste esporte no projeto traz benefícios além do bem-estar que a atividade física gera: exercita a convivência em grupo, o trabalho em equipe e ainda exige o equilíbrio entre o desempenho escolar e o obtido nos campos e quadras. A iniciativa social atende até 150 crianças e adolescentes em horário contrário ao turno escolar. Os participantes se dividem em times por idade e praticam futebol, obtendo inclusive, reconhecimento regional.



"O projeto educa as crianças e visa a formação do futuro cidadão. Ele ajuda no senso de responsabilidade dos participantes e procura orientá-los para que não se envolvam com drogas, nem com ações prejudiciais ao seu desenvolvimento."

**Marco Antônio Guilherme**  
Encarregado do Departamento de Compras

## Atletismo em Ação (Núcleo Buritizal)

Criado através da Lei Paulista de Incentivo ao Esporte, o projeto "Atletismo em Ação" promove a iniciação esportiva à modalidade Atletismo e beneficia cerca de 80 crianças e jovens, de 11 a 17 anos. O projeto oferece aulas semanais, com profissionais especializados, materiais esportivos, uniformes e também alimentação para os alunos após os treinos.

## Eu Vivo Esporte (Núcleo Pedregulho)

O projeto engloba aulas de basquete e futebol de campo, atendendo cerca de 240 crianças, jovens e adolescente (de ambos os sexos) da cidade de Pedregulho. As aulas são realizadas no período contra turno escolar, e a única exigência para participar das atividades é a frequência escolar regular.

## Escola de Ciclismo "Pedalando para o Futuro"

O projeto "Pedalando para o Futuro" foi idealizado pelo diretor da equipe ribeirão-pretana de ciclismo e tem o apoio da Usina Alta Mogiana S/A. Atua em escolas públicas de Ribeirão Preto e região, com aulas de educação no trânsito para crianças e jovens e incentiva o ciclismo como prática esportiva.





# Sustentabilidade

A sustentabilidade é o pilar que permitirá a continuidade do que conhecemos como “mundo”. Agir com responsabilidade ambiental não é sacrifício, é bom senso. É prioridade conservar a diversidade ecológica e seus valores associados, os recursos hídricos, os solos e os ecossistemas frágeis e singulares, além de estimular ações menos impactantes, o manejo adequado de resíduos e os riscos de incêndios florestais.

A empresa tem o selo Etanol Verde, que tem o objetivo de desenvolver ações que estimulem a sustentabilidade da cadeia produtiva de açúcar, etanol e bioenergia. O programa prevê, entre outras metas, o fim do uso do fogo como método despalhador da cana e a média de 0,7 – 1 m<sup>3</sup> de água por tonelada de cana-de-açúcar processada. A empresa possui índices abaixo do estabelecido para os dois principais índices do programa etanol verde e, ainda, conformidade com a proteção dos remanescentes florestais, práticas de uso do solo e o adequado gerenciamento das embalagens de agrotóxicos.



## Produção Industrial

### Controle Fundamental

A energia, de fato, move o mundo, alimenta todas as nossas atividades. Não há aqui apenas um responsável: as soluções encontram-se no esforço articulado de todos. Toda a empresa é alimentada pela energia que produz, gerada a partir do bagaço e da palha da cana. As matérias-primas, abundantes e renováveis, tornam o processo produtivo atrativo do ponto de vista econômico e ambiental.

Toda a cana recebida para processamento passa pelo sistema de limpeza à seco, que retira por ventilação as impurezas vegetais e minerais presentes na matéria-prima. A principal vantagem do método é a economia de água, que é comumente usada para a lavagem da cana. As impurezas juntam-se ao bagaço para a obtenção da biomassa processada pelas caldeiras para a obtenção de energia elétrica. O processo produz mais energia do que é necessário para a operação da usina, originando a alternativa de venda do excedente: a cogeração.

Para evitar a dispersão da fuligem gerada pelas caldeiras, é usado um sistema específico de lavagem de gases das caldeiras. A água de lavagem de gases e de cana, passa por decantação e tratamento pelo Sistema de Tratamento de Fuligem, desenvolvido pela empresa VLC. A tecnologia também recupera a água usada nesse processo e retorna à indústria ou para fertirrigação no campo.



Consciente do uso intenso de recursos hídricos, a empresa utiliza medidores magnéticos de vazão para registrar o consumo. O monitoramento constante permite um controle eficaz do consumo. A redução do consumo e a reutilização do condensado, gerado na concentração do caldo e evaporação, possibilitaram uma redução considerável na captação de água nos últimos cinco anos, com uma média de 0,598 m<sup>3</sup> por tonelada de cana moída. Já em 2014, medidas foram tomadas para reduzir ainda mais esse consumo: a reposição das torres de resfriamento com condensado e a preparação do mosto com flegmaça, é um efluente gerado na destilaria, usado para limpeza e também para apoio na fermentação.

A empresa possui também uma Estação de Tratamento de Esgoto, que possibilita o tratamento de detritos domésticos produzidos. Os efluentes são utilizados no campo e os resíduos sólidos são encaminhados à SABESP (Saneamento Básico do Estado de São Paulo). O uso consciente dos recursos hídricos é característica da empresa, que faz da sustentabilidade o pilar para o desenvolvimento tecnológico.



## Produção Agrícola

### Manejo Sustentável

Em busca de inovação e melhorias nos métodos de produção, a mecanização agrícola é uma constante e desafiadora fonte de progresso. Desde o plantio à colheita, o investimento em conhecimento e tecnologias é imprescindível para o crescimento do setor sucroenergético, para que a produtividade aumente, já que há dificuldade na expansão de áreas agricultáveis no estado de São Paulo.

O plantio direto preserva a cobertura vegetal do solo e tem como benefício a preservação dos nutrientes e a umidade naturais, dispensando os processos de aração e gradagem, realizado em 85% da área plantada na empresa. Na área restante, adota-se o preparo reduzido de solo. Visando melhorias na sistematização das áreas com foco na mecanização do plantio e da colheita, fica difícil implantar o canavial com nenhuma operação de preparo, por isso, o mínimo de revolvimento do solo é um objetivo palpável.

No plantio, utiliza-se o sistema Piloto Automático Hidráulico: um sistema de direção hidráulica e correção em georeferenciamento automáticas. A precisão do alinhamento melhora o aproveitamento da área produtiva, beneficia as operações em curvas mais severas e terrenos irregulares. As operações de plantio são mecanizadas em 70% da área, obtendo redução de custo, redução do número de equipamentos voltados ao preparo de solo, redução de erosão nos períodos de chuvas intensas e melhor qualidade do plantio de cana.



A empresa implantou, ainda em fase de teste, um sistema de plantio de mudas pré-brotadas visando a produção em grande escala, para processamento industrial. O método tradicional baseia-se no plantio de pequenos pedaços da cana, que brotam a partir do colmo. O processo MPB utiliza a cana-de-açúcar em mudas, uma máquina planta as mudas no solo com precisão e apresenta como vantagem a multiplicação rápida da matéria-prima, aliada à sanidade do canavial, que fica mais resistente à pragas e doenças. A Usina Alta Mogiana é pioneira em testes de plantio MPB em larga escala, para processamento. Até março de 2014, a previsão é plantar 300 hectares com esse sistema.

A preocupação com o envelhecimento do canavial para mantermos um bom rendimento agrícola, passa pelo plantel varietal adotado, com materiais novos mesclados com variedades consagradas. Hoje são vinte cultivadas, entre elas seis são novas, sob acompanhamento anual de três institutos de pesquisa: IAC, Ridesa e CTC.

Os tratos culturais são, preferencialmente, naturais. Utiliza-se o controle biológico de pragas e os subprodutos do processamento industrial são usados no campo. A vinhaça, que é o resultado da destilação do etanol, é utilizada na irrigação do solo durante o plantio da cana, processo chamado de fertirrigação. A torta do filtro, proveniente da filtragem do caldo da cana e da lavagem de fuligem das caldeiras, é usada na lavoura da cana como fertilizante orgânico, rico em nutrientes. Quando os defensivos agrícolas são necessários, o manejo dos resíduos é realizado com todo o cuidado para evitar impactos nas áreas rurais.



Uma das formas mais tradicionais e efetivas de preservação do solo é o método de rotação de culturas, que consiste na alternância de espécies vegetais. Suas exigências nutricionais e características diferentes, melhoram os marcadores físicos, químicos e biológicos do solo em uma determinada área produtiva.

A colheita mecanizada é utilizada em 100% da área produtiva, sua utilização garante a qualidade da matéria-prima e elimina a queima da cana como método despalhador. A antiquada equipe de queima de cana, deu lugar a uma equipe de combate a incêndios. No campo, é esse método que permite a manutenção da palha sobre o solo o que torna o plantio direto mais eficaz. E assim, escolhendo métodos e técnicas sustentáveis, fecha-se o ciclo, possibilitando um novo plantio.



## Adequação Ambiental

A empresa pratica uma gestão de risco ambiental, proteção à biodiversidade e adoção de mecanismos de prevenção e controle de poluição, com o objetivo de produzir e gerar lucros respeitando o equilíbrio ecológico da região. As decisões são baseadas em estudos e acompanhamentos faunísticos, que possibilitam a conservação das espécies animais, recursos hídricos e o solo.

Específico para áreas de mata ciliar, o Projeto de Adequação Ambiental, desde 2002, cultiva mudas em viveiro próprio para o plantio nessas áreas. Acompanhado pela Escola Superior de Agricultura Luiz de Queiroz (ESALQ-USP), o programa já possibilitou a preservação de 325 hectares. O viveiro, atualmente, tem sido usado também para promover a arborização urbana, com a doação de árvores à população e o incentivo à educação ambiental, recebendo visitas de estudantes e pesquisadores.



### Programa de Adequação Ambiental

	2013	2014
Espécies plantadas	56	53
Mudas plantadas	25.830	20.370
Área reflorestada	26,9	12,2
Área reflorestada total	312,8	325,01



## Proteção à Biodiversidade

A empresa pratica uma gestão de risco ambiental, com a adoção de mecanismos de prevenção e controle de poluição, com o objetivo de produzir e gerar lucros respeitando o equilíbrio ecológico e a biodiversidade regional.

A flora, composta de uma grande variedade de plantas frutíferas, como goiabeiras, mangueiras, mamoeiros e laranjeiras, junto às reservas nativas e pastagens, que fornecem uma produção de frutos e sementes considerável ao longo do ano. Esses fatores são essenciais para a presença e manutenção da grande quantidade de espécies na região.



Uma preocupação constante são os incêndios, principalmente acidentais, que assolam áreas agrícolas e de preservação ambiental. Para combatê-los, a empresa faz parte do PAME - Plano de Auxílio Mútuo em situações de Emergência, criado em parceria entre outras Usinas e Polícias da região, com apoio e supervisão do Corpo de Bombeiros. Os participantes atuam juntos para garantir o rápido combate ao incêndio, disponibilizam recursos materiais, de comunicação, equipamentos e caminhões tanques/pipas, para atender incêndios florestais e em lavouras, a fim de minimizar o risco à Sociedade e ao Meio Ambiente.



# Qualidade no Relacionamento

A Usina Alta Mogiana tem passado por importantes mudanças, que implicam em um aumento na percepção de ações que beneficiam o bom relacionamento, o bem-estar e o desenvolvimento profissional. Esses são itens de grande valor para sustentação dos resultados organizacionais ao longo do tempo.

Cada vez mais, investe-se para oferecer o suporte necessário para que as pessoas desenvolvam as suas aptidões natas e outras novas, aperfeiçoando aptidões e habilidades. Ao oferecer oportunidades de progressão profissional, cada profissional dá o melhor de si e alcança ainda melhores resultados.

Para isso, é necessário assegurar um ambiente de trabalho onde as potencialidades de seus colaboradores possam ser plenamente desenvolvidas e alinhadas aos objetivos estratégicos da empresa, de modo a garantir um padrão de desenvolvimento sustentável para a organização e para as pessoas que a integram.

Um dos exemplos de investimento, é a busca pela melhora de suas estruturas físicas. Em 2013, a Alta Mogiana adquiriu um prédio na área urbana de São Joaquim da Barra para abrigar a frota de veículos da empresa. Bem localizado, próximo à Rodoviária, também possibilita o fácil acesso à rodovia que leva à sede da usina.



## VENHA, ESTUDE E APRENDA

Capacitar é a palavra-chave para o crescimento profissional e a empresa valoriza isso. Em seu Centro de Capacitação, mantém uma dedicada equipe, especializada na execução e organização dos treinamentos realizados. Os investimentos em treinamentos vêm sendo prioridade em nossa empresa. Atualmente, 6% do valor da folha de pagamento é investido em capacitação.

Se é possível medir o investimento, o benefício do constante aprendizado é imensurável. São horas/aula que agregam conhecimento à carreira de cada envolvido, gerando satisfação pessoal e resultados à empresa. Cada colaborador recebe informações sobre o processo produtivo, qualidade e segurança laboral. Ao longo de sua vida profissional, permanece em constante treinamento, que lhes dão condições de executar cada atividade com exatidão e de forma segura.

Em um Plano Anual de Treinamentos, os cursos são direcionados de acordo com a área de atuação de cada colaborador, o que conseguimos abranger com uma variedade de temas: Proteção Auditiva, Brigada de Emergência, Tratamento de Não-Conformidades, Cana-de-Açúcar, Forponto, Combate a Incêndios Florestais, Sistema de Folha de Pagamento, Capacitação de Tratoristas, Qualidade no Plantio Mecanizado, dentre muitos outros. No último período, atingimos 3,33 horas de treinamentos por colaborador. Isso evidencia claramente que os investimentos e propostas realizadas no ano passado surtiram resultados satisfatórios para esse período.

### Desenvolvimento Pessoal

	2013	2014
Desenvolvimento de liderança	50	10
Capacitação de tratorista	25	72
Capacitação manutenção automotiva	44	26
Capacitação de operador de máquinas	44	30
Formação de encanadores (Caldeiraria)	18	12
Capacitação de motorista	43	53
Capacitação movimentador de mercadorias	9	0
Capacitação de eletricista	16	4
Programa de adolescente aprendiz	27	42
Capacitação de encarregados	3	3
Capacitação faxineiro	3	0
Capacitação de jardineiro	4	0
Capacitação aux. adm. produção	13	0
Capacitação téc. agrônômico	1	0

## Jovem Aprendiz

O Programa Jovem Aprendiz oferece suporte à formação e oportunidade concreta de crescimento pessoal e profissional aos jovens que almejam atuar em diversas profissões no complexo e amplo cenário do mercado de trabalho. Através do programa, os jovens são treinados em seu potencial, conhecimento técnico, desempenho e postura.

Iniciado em 2007, em parceria com o CIEE – Centro de Integração Empresa-Escola, a empresa já pôde oferecer oportunidades a 50 jovens que passaram pelo projeto nesse período. Atualmente, o programa atende 12 jovens, ensinando-os a desenvolver habilidades pessoais e profissionais, para que conheçam novas leituras de mundo, tomem decisões e atuem de forma positiva na sociedade, respeitando diferenças e condições específicas.

Em 2014, o CIEE completou 50 anos em atividade e, durante a cerimônia comemorativa realizada em Franca, a Usina Alta Mogiana recebeu uma homenagem, em reconhecimento pela parceria que colabora, de maneira assertiva, para a efetividade do projeto. Nele, o CIEE atua como facilitador na orientação dos jovens e a empresa oferece o campo de atuação para esses protagonistas, guiando-os no período de transição da pura formação acadêmica para a inserção no mercado de trabalho.



## Mecânicos de Manutenção

Com o objetivo de incentivar e desenvolver talentos, a empresa adota o programa de aprendizagem para jovens. Um exemplo desse compromisso é o desenvolvimento do Curso de Aprendizagem Industrial – Mecânico de Manutenção de Máquinas Agrícolas e Veículos Pesados, do SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial), na Usina Alta Mogiana.

Orientados pelos professores do SENAI, os alunos aprofundam-se em assuntos técnicos e, assessorados por colaboradores da empresa, adquirem ainda mais conhecimento prático ao vivenciar as rotinas da Oficina Automotiva. Este projeto prepara os participantes para o mercado de trabalho e, ao final dos dois anos de duração, propicia uma oportunidade de contratação aos jovens que se destacarem.

Atualmente, o curso está em andamento com sua segunda turma de 19 alunos e já beneficiou 38 jovens do ensino médio ou superior. Combinando aulas teóricas e práticas, contribui para o desenvolvimento dos jovens no início de suas vidas profissionais, em um ambiente dinâmico e com alto nível de exigência técnica. Abrindo esse espaço, a empresa colabora efetivamente para que conquistem seu lugar no competitivo mercado de trabalho atual.



## Práticas Trabalhistas

### Segurança do Trabalho

A segurança de cada profissional é fator decisivo. A empresa preza pela produtividade, mas nada é mais valioso do que a saúde de cada envolvido. Temos orgulho em poder citar como exemplos setores que desenvolvem diferentes atividades nas áreas agrícola, administrativa e industrial, e estão há mais de 10 anos sem ocorrências de acidentes, pois organizam sua rotina de forma correta e seguem à risca as orientações de segurança. A equipe do Serviço Especializado em Segurança do Trabalho conta atualmente com 17 profissionais, entre área administrativa, técnicos de segurança e engenheiros de segurança do trabalho, inteiramente dedicados às rotinas de proteção aos colaboradores.

### Anos Sem Acidentes

O programa Anos sem Acidentes recompensa os colaboradores com um dia de folga para cada período sem acidentes que o setor conquistar. Assim, a meta conjunta beneficia cada membro da equipe que permanece motivado a evitar acidentes e colaborar com seus colegas para que também se mantenham atentos. O programa acumula resultados positivos nas três áreas da empresa.

### SIPAT

Com o objetivo de orientar nossos colaboradores, a Alta Mogiana anualmente a SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho). Organizada pela CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), o evento aborda assuntos relacionados à saúde e segurança, uso de EPI (equipamento de proteção individual) e acidentes domésticos. Além dos palestrantes convidados, há participação dos grupos 6S, Nova Visão, Comitê Ambiental e as equipes da CIPA e de Emergência que realizam atividades na saída do Restaurante, todos os dias do evento.

Aplicando regularmente medidas educativas e de desenvolvimento comportamental como essa, a empresa almeja auxiliar os colaboradores a executar ações preventivas constantemente, buscando a meta do "Acidente Zero" para a promoção de bem-estar e qualidade de vida para todos.



### Reconhecimento e Valorização

Programas	Colaboradores	
	2013	2014
Colaboradores do ano	1.253	0
Comemoração anos sem acidentes	3.840	4.362
Hora do lanche	0	0
Projeto café com diretor	674	730
Dia internacional da mulher	510	610
Dia das mães	390	460

## Ambulatório

Manter um estilo de vida saudável é essencial para quem quer viver mais e melhor. A ideia é diagnosticar e avaliar a qualidade de vida dos participantes e propor sugestões preventivas e que estimulem hábitos saudáveis, como a prática de esportes, atenção permanente à saúde e de contato com a natureza.

Uma das campanhas envolveu a prevenção de temas ligados à saúde auditiva. "O Fantasma que assombra a sua saúde" abordou a importância do uso constante e correto dos equipamentos de proteção auditiva.

## Gestão de Benefícios

O departamento de Gestão de Benefícios trabalha para orientar e apoiar os colaboradores e seus familiares no trato com a saúde e bem-estar familiar e social. Oferecendo consultas médicas e odontológicas gratuitas, convênios com laboratórios, óticas e farmácias, além de orientações sobre o Plano Santa Casa Saúde. A equipe, atenta e preocupada, faz do departamento referência a cada colaborador que o solicita.

## Curso de Gestantes

A espera por um bebê é momento marcante para as mães e para toda a família. Por isso, o Departamento de Gestão de Benefícios realiza, periodicamente, o Curso de Gestantes. O curso oferece orientações de diversos profissionais acerca dos cuidados com o bebê, sua higiene, amamentação, alimentação e proporciona uma importante troca de experiências entre as participantes. Além da experiência, cada participante ganha um "Kit Bebê", contendo fraldas, mamadeiras, chupetas, banheira e diversos itens de higiene para serem usados nesse momento tão especial.



### Investimentos em Saúde

	2013	2014
Curso de gestantes - nº de gestantes	50	59
Kits de bebê	120	145
Cestas básicas	350	277
Atendimentos odontológicos	5.057	4.003
Atendimentos médicos	3.247	2.684
Exames ocupacionais	6.619	6.930
Consultas ambulatoriais	7.461	3.913
Vacinados contra gripe e gripe H1N1	320	368
Programa Quali Vida (Controle PA/Peso-Glicemia)	361	135
Vacinados contra tétano	685	689
Programa Indústria Saudável (Parceria c/ SESI)	0	0
Caminhada pela Saúde	250	250
Palestra/ Treinamentos DST/AIDS	783	441
Palestras/ Treinamentos 1º Socorros	292	250

## Evento Legal

Os valores familiares são intrínsecos à organização e são constantemente incentivados. Realizado anualmente em Outubro, mês das crianças, o Evento Legal leva alegria e entretenimento para os filhos dos colaboradores da empresa.

Organizado pelo Grupo de Ação 6S, no Parque de Exposições Tancredo Neves, proporciona anualmente uma tarde de brincadeiras, teatro, mágica e brinquedoteca. O momento é propício também para orientações sobre Utilização, Organização, Limpeza, Saúde, Segurança e Autodisciplina, bem como Educação Financeira. Além disso, incentiva a solidariedade através da doação voluntária de leite, para instituições humanitárias.

Promover a integração entre empresa, colaboradores e seus familiares, através de atividades de lazer e cultura, é o principal objetivo do Evento Legal. E cada sorriso conquistado é a recompensa por um trabalho desenvolvido com empenho.



"Eu gosto de levar meu filho Felipe pra brincar e ver ele se divertindo com as outras crianças. Ele faz amizade fácil, então ele também aprende a respeitar a vez do outro. Esse evento é mesmo muito legal!"

**Odirlei Bernal Ceribeli**  
Motorista Administrativo



## Mostra Cultural

Incentivar e valorizar o talento dos colaboradores, dando-lhes a oportunidade de tornar públicos seus aspectos culturais e habilidades. Acontece antes do início da safra, como uma celebração de boas vindas para a nova etapa. Reúne os colaboradores e suas mais diversas manifestações artísticas: textos, poesias, ilustrações, artesanatos, miniaturas, música e o que mais puder ser reconhecido.



## Dia da Pátria

Fortalecendo o orgulho por sua nação, a empresa comemora o Dia da Independência do Brasil reunindo os colaboradores para o hasteamento da Bandeira e para uma celebração em torno do patriotismo. Na oportunidade, é possível mostrar aos colaboradores o apoio a projetos como o da Banda Marcial da cidade de Guará, que traz cultura, educação e disciplina aos jovens através da música e, claro, prazer a quem os assiste.



## Café com o Diretor

O Café com o Diretor reúne, mensalmente, um grupo de colaboradores para um bate-papo descontraído, com o diretor industrial. O encontro tem por objetivo melhorar a comunicação interna, esclarecer dúvidas, ouvir as sugestões e promover a integração dos colaboradores.



## Banco de Ideias

Os colaboradores são incentivados a dar sua opinião e sugestões de melhoria sobre os processos produtivos da empresa. As sugestões são depositadas em urnas espalhadas em diversas áreas da empresa, a seguir são avaliadas pelo Comitê de Eficiência e encaminhadas para avaliação da Diretoria. As melhorias implantadas são reconhecidas e os colaboradores homenageados.



## A Força Feminina

Cresce a cada dia a participação das mulheres no mercado de trabalho. O setor sucroenergético, até então dominado pelo sexo masculino, vem sendo ocupado por mulheres em cargos de grande responsabilidade. A Alta Mogiana incentiva o crescimento profissional de suas colaboradoras e orgulha-se por ter em sua equipe: mecânicas, operadoras de máquinas agrícolas, tratoristas, motoristas de caminhão, gestoras, técnica de segurança, engenheiras, dentre várias outras profissionais determinadas, que atuam nas áreas administrativa, agrícola e industrial da empresa.

Além do reconhecimento diário, não abrimos mão de homenagear nossas colaboradoras, que são exemplo de dedicação e esmero, no Dia Internacional da Mulher e no Dia das Mães. A entrega de um presente singular, com uma bela mensagem, torna o dia de cada uma, especial.

"Comecei como tratorista, mas já opero colhedoras de cana há 05 anos. Aprendi muito com meus colegas de trabalho, sou muito respeitada por eles também. Tenho orgulho do que faço, sou apaixonada. Acho que toda mulher deve buscar seu espaço e tentar coisas novas."



**Márcia Suely Moraes Costeira**  
(Colheita Mecanizada)



## O Grupo de Ação 6S

O programa 6S é o pilar para a manutenção da Qualidade Total que incentiva os colaboradores a tornarem o ambiente de trabalho agradável e organizado, com o objetivo de manter uma rotina de boas ações para possibilitar resultados positivos. O grupo de ações 6S surgiu da implantação dos Sensos da Qualidade na empresa, em 1997 e, desde então, tem se destacado em diversas áreas e atividades executadas. Entre suas ações estão Arrastões de Organização, Inspeções de Qualidade e eventos como a Semana da Saúde, em parceria com o Ambulatório e o Evento Legal, exclusivo para filhos de colaboradores.



## Educação Financeira

O planejamento e a educação financeira são palavras-chave na conquista de uma melhor qualidade de vida. Por isso o Grupo de Educação Financeira, trabalha desde 2007, com o objetivo de auxiliar no despertar da consciência sobre o planejamento econômico pessoal de cada colaborador. O assunto é divulgado com constância e membros do grupo ficam à disposição para orientações pessoais. Cursos de culinária e artesanato são exemplos que envolvem as famílias e oferecem oportunidades de conhecimento e renda extra.



## Comitê Ambiental

O Comitê Ambiental é um grupo de que propõe caminhos e ações para direcionar o desenvolvimento da melhoria contínua do desempenho ambiental da empresa, através de treinamentos, indicadores ambientais e inspeções. Entre exemplos de ação mais contundente estão os estudos de Logística Reversa, o Programa de Monitoramento de Águas Superficiais e Subterrâneas e apoio ao Reflorestamento de Mata Ciliar. Em educação ambiental, realiza trabalhos de conscientização nas três escolas atendidas pelo projeto Educando para o Futuro e treinamentos para os colaboradores da empresa.



## Licença Maternidade

Com a adesão ao programa Empresa Cidadã, foi adotada a prorrogação da licença-maternidade por sessenta dias para todas as colaboradoras que quiserem usufruir desse benefício. Com a extensão, a licença-maternidade passa de quatro meses para seis meses no total. A prorrogação poderá ser obtida, inclusive, no caso de parto antecipado e também nos casos de adoção ou obtenção de guarda judicial para fins de adoção. Para as mães, esse período não é de férias: é de trabalho árduo, dedicado ao maravilhoso ato de cuidar.



## Plano Santa Casa Saúde

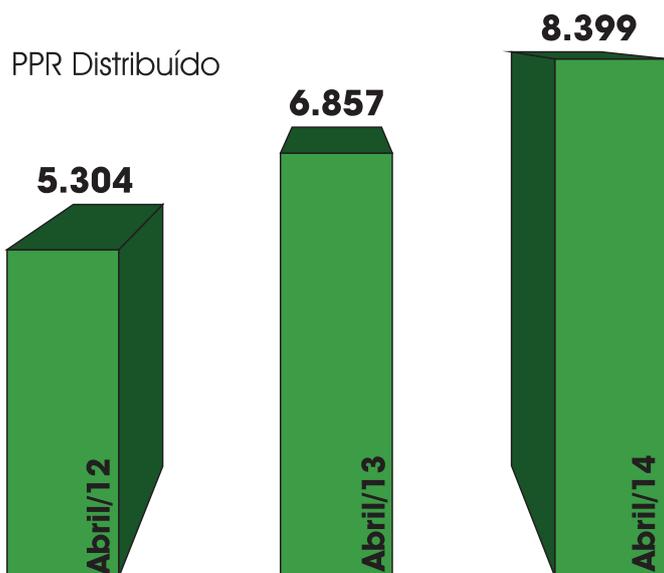
Para os colaboradores que optam pela adesão ao Plano Santa Casa Saúde, é possível o acesso a todos os serviços e especialidades do Grupo Santa Casa: Hospital, Drogarias e Laboratório de Análises Clínicas. São mais de 500 médicos credenciados e prestadores de serviços presentes nas cidades de São Joaquim da Barra, Ribeirão Preto, Ipuã, Guará, Orlandia, Ituverava, Igarapava, Morro Agudo, entre outras de toda a região. Administrado pela própria da Santa Casa de São Joaquim da Barra, possui um sistema integrado de Urgência e Emergência que garante ao conveniado e aos seus dependentes um atendimento diferenciado em qualquer lugar do Brasil.

### Plano de Saúde - Santa Casa

	<b>2013</b>	<b>2014</b>
Colaboradores (titular)	3.903	3.908
Dependentes	4.576	4.439
<b>Total abrangido</b>	<b>8.479</b>	<b>8.347</b>

## Muito além do salário...

Todos os colaboradores recebem a remuneração gerada pelo PPR - Programa de Participação nos Resultados. O valor total do prêmio, dividido em metas, alcança 220 horas ao ano, o equivalente a um 14º salário, dividido em dois pagamentos, a cada seis meses. O principal intuito é o reconhecimento da empresa a quem colabora com seus resultados.



## Principais Indicadores de Responsabilidade Social

	2013	2014
<b>Nº de funcionários</b>	<b>4.124</b>	<b>4.398</b>
Folha de pagamento bruta	135.889	154.933
Impostos e taxas pagos ao fisco	118.719	100.056
Transporte de pessoal	12.149	13.655
Investimento em assistência social	7.234	9.888
Programa de participação nos resultados	6.857	8.399
Segurança e medicina do trabalho	1.757	1.915
	<b>Em milhares de reais</b>	



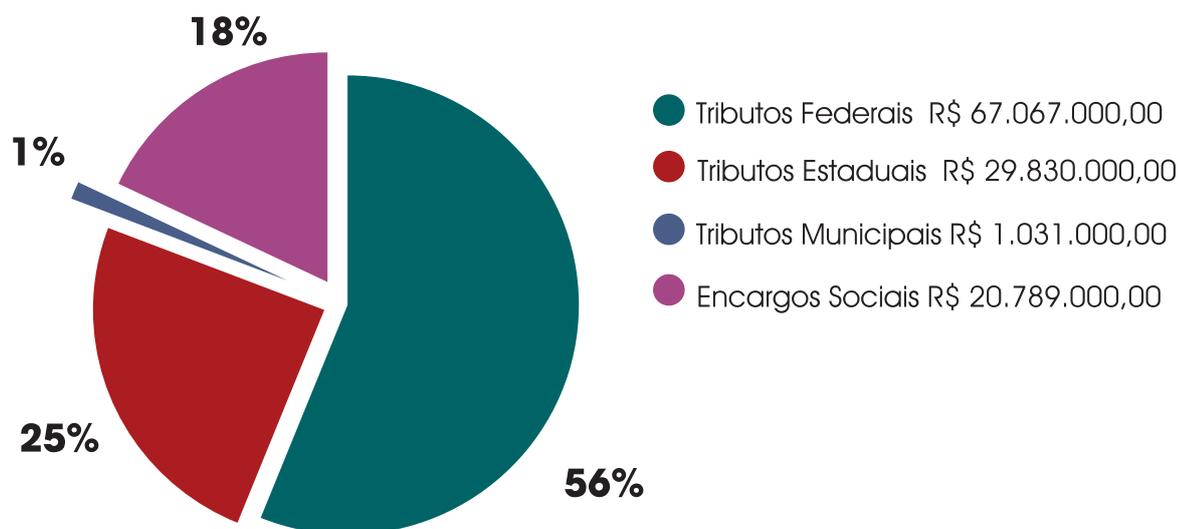


# Tributos e Indicadores

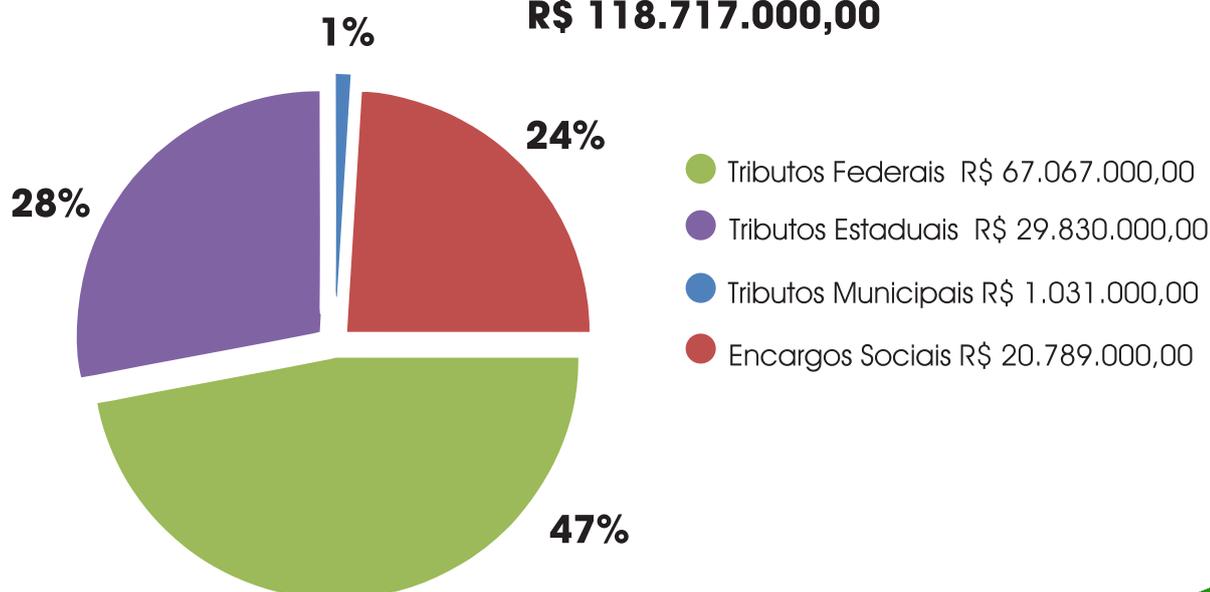
## Contribuição Tributária

Dar oportunidade a uma infância plena, gera uma rede de proteção social contra a desigualdade e a exclusão. Trabalhar com a formação ética e cidadã, desde a infância e na juventude, é a melhor semente de um futuro promissor.

### Tributos Pagos em 2013 R\$ 118.718.000,00



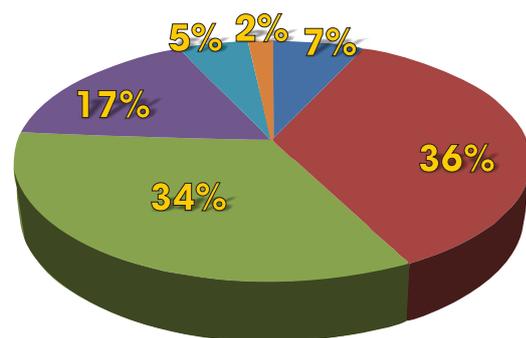
### Tributos Pagos em 2014 R\$ 118.717.000,00



## Principais Indicadores Sociais - 2013

### Nº de Colaboradores por Faixa Etária

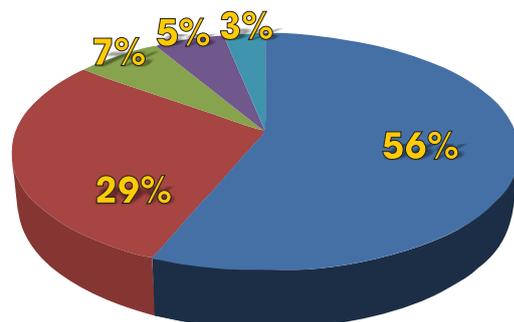
	2013
De 0 a 20 anos	282
De 21 a 30 anos	1.470
De 31 a 40 anos	1.386
De 41 a 50 anos	700
De 51 a 60 anos	212
Acima de 61 anos	74
	<b>4.124</b>



- De 0 a 20 anos
- De 21 a 30 anos
- De 31 a 40 anos
- De 41 a 50 anos
- De 51 a 60 anos
- Acima de 61 anos

### Colaboradores por Tempo de Casa

	2013
De 0 a 5 anos	2.318
De 6 a 10 anos	1.189
De 11 a 15 anos	269
De 16 a 20 anos	217
Acima de 20 anos	131

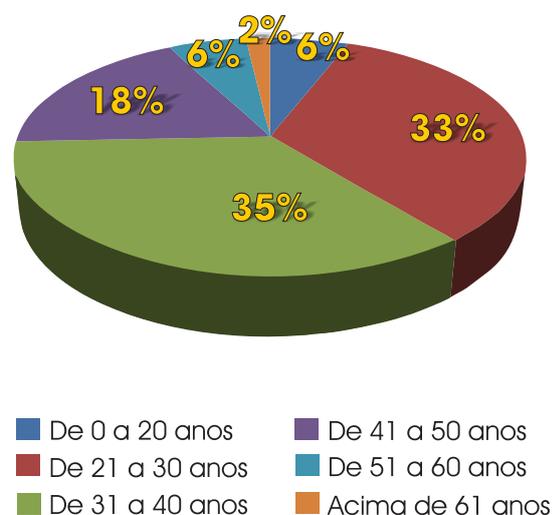


- De 0 a 5 anos
- De 6 a 10 anos
- De 11 a 15 anos
- De 16 a 20 anos
- Acima de 20 anos

## Principais Indicadores Sociais - 2014

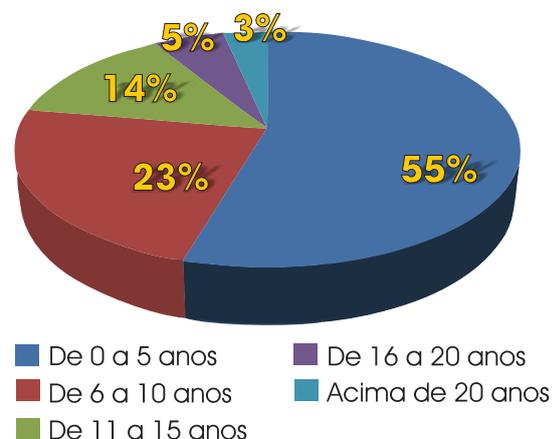
### Nº de Colaboradores por Faixa Etária

	2014
De 0 a 20 anos	260
De 21 a 30 anos	1.457
De 31 a 40 anos	1.551
De 41 a 50 anos	795
De 51 a 60 anos	258
Acima de 61 anos	77
	<b>4.398</b>



### Colaboradores por Tempo de Casa

	2014
De 0 a 5 anos	2.399
De 6 a 10 anos	1.017
De 11 a 15 anos	601
De 16 a 20 anos	233
Acima de 20 anos	148



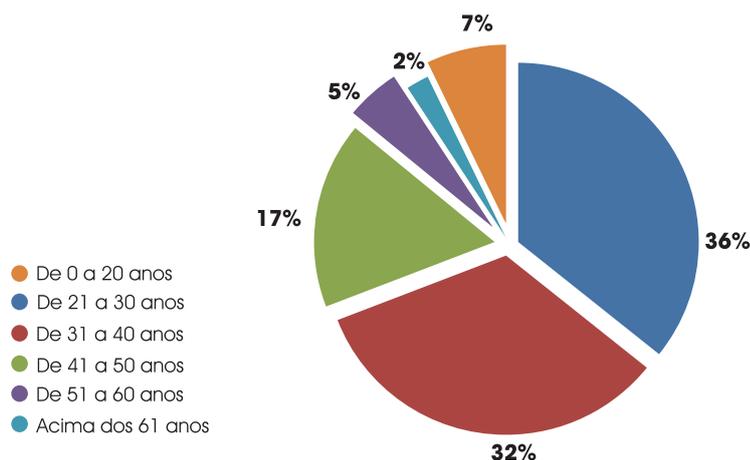
## Indicadores Laborais

### Indicadores do Corpo Funcional

	Abril 2013	Abril 2014
Número de colaboradores ao final do período	4.124	4.398
Número de mulheres que trabalham na empresa	507	599
Número de cargos de chefia	31	31

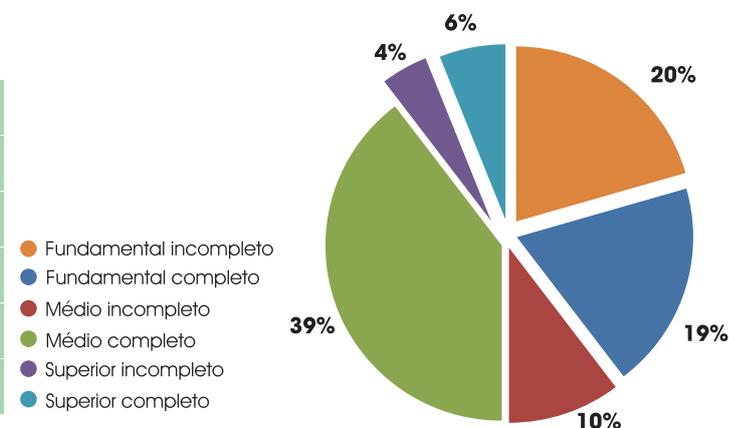
### Nº de colaboradores por faixa etária

	Abril 2013
De 0 a 20 anos	282
De 21 a 30 anos	1.470
De 31 a 40 anos	1.386
De 41 a 50 anos	700
De 51 a 60 anos	212
Acima dos 61 anos	74



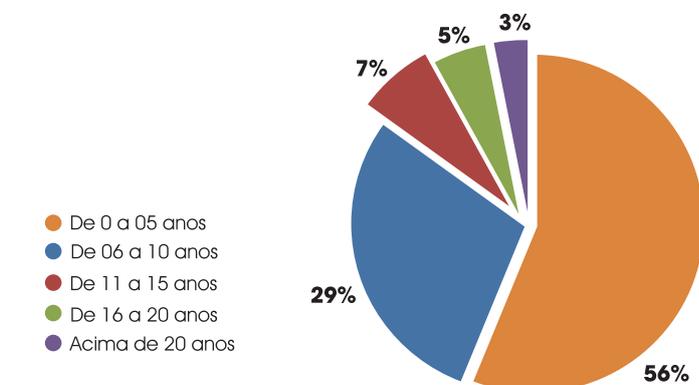
### Escolaridade

	Abril 2013
Fundamental incompleto	884
Fundamental completo	785
Médio incompleto	426
Médio completo	1.624
Superior incompleto	167
Superior completo	238



### Colaboradores por tempo de casa

	Abril 2013
De 0 a 05 anos	2.318
De 06 a 10 anos	1.189
De 11 a 15 anos	269
De 16 a 20 anos	217
Acima de 20 anos	131

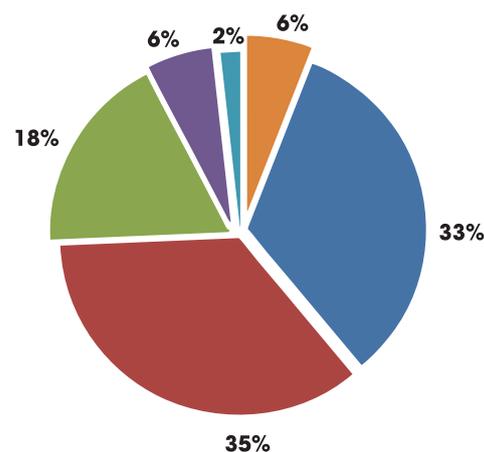


### Nº de colaboradores por faixa etária

**Abril 2014**

De 0 a 20 anos	260
De 21 a 30 anos	1.457
De 31 a 40 anos	1.551
De 41 a 50 anos	795
De 51 a 60 anos	258
Acima dos 61 anos	77

- De 0 a 20 anos
- De 21 a 30 anos
- De 31 a 40 anos
- De 41 a 50 anos
- De 51 a 60 anos
- Acima dos 61 anos

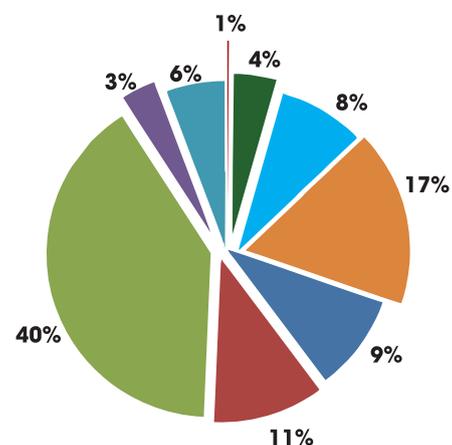


### Escolaridade

**Abril 2014**

Analfabeto	8
Básico Incompleto	185
Básico Completo	371
Fundamental incompleto	768
Fundamental completo	417
Médio incompleto	481
Médio completo	1.768
Superior incompleto	149
Superior completo	251

- Analfabeto
- Básico Incompleto
- Básico Completo
- Fundamental incompleto
- Fundamental completo
- Médio incompleto
- Médio completo
- Superior incompleto
- Superior completo

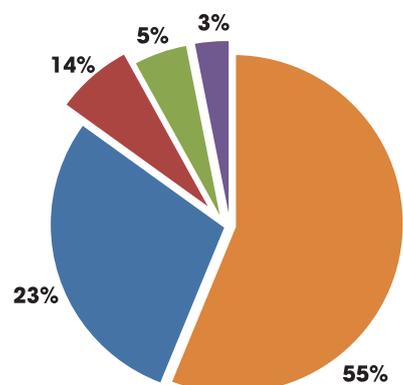


### Colaboradores por tempo de casa

**Abril 2014**

De 0 a 05 anos	2.399
De 06 a 10 anos	1.017
De 11 a 15 anos	601
De 16 a 20 anos	233
Acima de 20 anos	148

- De 0 a 05 anos
- De 06 a 10 anos
- De 11 a 15 anos
- De 16 a 20 anos
- Acima de 20 anos



# Relatório Anual 2013

## Base Cálculo

	Abril 2012	Abril 2013
1.1 Receita Líquida	630.313	628.616
1.2 Folha de Pagamento Bruta	112.898	135.889

## Indicadores Sociais Internos

	R\$ Milhares	% Receita Líquida	% Folha Pgt. Bruto	R\$ Milhares	% Receita Líquida	% Folha Pgt. Bruto
2.1 Encargos Sociais (FGTS)	8.262	1,31	6,08	9.985	1,59	7,35
2.2 Particip. Colabor. Resultados	5.304	0,84	3,90	6.857	1,09	5,05
2.3 Alimentação	1.018	0,16	0,75	1.241	0,20	0,91
2.4 Saúde	2.896	0,46	2,13	3.982	0,63	2,93
2.5 Segurança e Med. do Trabalho	1.846	0,29	1,36	1.757	0,28	1,29
2.6 Educação e Treinamento	344	0,05	0,25	260	0,04	0,19
2.7 Transportes	11.060	1,76	8,14	12.149	1,93	8,94
2.8 Outros Benefícios	705	0,11	0,52	827	0,13	0,61
<b>Total dos Indicadores Sociais Internos</b>	<b>31.435</b>	<b>4,98</b>	<b>23,14</b>	<b>37.058</b>	<b>5,88</b>	<b>27,28</b>

## Indicadores Sociais Externos

	R\$ Milhares	% Receita Líquida	% Folha Pgt. Bruto	R\$ Milhares	% Receita Líquida	% Folha Pgt. Bruto
3.1 Tributos	150.967	24,02	111,10	118.718	18,89	87,36
3.1.1 Federais (Incluindo INSS)	121.268	19,29	89,24	87.857	13,98	64,65
3.1.2 Estaduais	28.389	4,52	20,89	29.830	4,75	21,95
3.1.3 Municipais	1.310	0,21	0,96	1.031	0,13	0,76
3.2 Contribuições para a Sociedade	3.211	0,51	2,37	1.447	0,23	1,07
3.2.1 Educação e Cultura	2.480	0,39	1,83	1.045	0,17	0,77
3.2.2 Outros Benefícios Sociais	731	0,12	0,54	402	0,06	0,30
<b>Total dos Indicadores Sociais Externos</b>	<b>154.178</b>	<b>24,53</b>	<b>113,47</b>	<b>120.165</b>	<b>19,12</b>	<b>88,44</b>

## Indicadores Ambientais

	R\$ Milhares	% Receita Líquida	% Folha Pgt. Bruto	R\$ Milhares	% Receita Líquida	% Folha Pgt. Bruto
4.1 Investimentos em Meio Ambiente	834	0,14	0,61	539	0,10	0,40
4.1.1 Programas Ambientais	356	0,06	0,26	152	0,02	0,11
4.1.2 Outros Gastos Ambientais	478	0,08	0,35	387	0,06	0,28
<b>Total dos Indicadores Sociais Ambientais</b>	<b>834</b>	<b>0,14</b>	<b>0,61</b>	<b>539</b>	<b>0,10</b>	<b>0,40</b>

<b>Total Geral</b>	<b>186.447</b>	<b>29,65</b>	<b>137,22</b>	<b>157.762</b>	<b>25,09</b>	<b>116,11</b>
--------------------	----------------	--------------	---------------	----------------	--------------	---------------

# Relatório Anual 2014

## Base Cálculo

**Abril 2014**

1.1 Receita Líquida	678.750
1.2 Folha de Pagamento Bruta	154.933

## Indicadores Sociais Internos

	R\$ Milhares	% Receita Líquida	% Folha Pgto. Bruto
2.1 Encargos Sociais (FGTS)	11.377	1,68	7,34
2.2 Particip. Colabor. Resultados	8.399	1,24	5,42
2.3 Alimentação	6.493	0,96	4,19
2.4 Saúde	1.357	0,20	0,88
2.5 Segurança e Med. do Trabalho	1.915	0,28	1,24
2.6 Educação e Treinamento	257	0,04	0,17
2.7 Transportes	13.655	2,01	8,81
2.8 Outros Benefícios	722	0,11	0,47
<b>Total dos Indicadores Sociais Internos</b>	<b>44.175</b>	<b>6,52</b>	<b>28,52</b>

## Indicadores Sociais Externos

	R\$ Milhares	% Receita Líquida	% Folha Pgto. Bruto
3.1 Tributos	100.057	14,74	64,58
3.1.1 Federais (Incluindo INSS)	71.142	10,48	45,92
3.1.2 Estaduais	27.689	4,08	17,87
3.1.3 Municipais	1.226	0,18	0,79
3.2 Contribuições para a Sociedade	1.871	0,28	1,21
3.2.1 Educação e Cultura	1.562	0,23	1,01
3.2.2 Outros Benefícios Sociais	309	0,05	0,20
<b>Total dos Indicadores Sociais Externos</b>	<b>101.928</b>	<b>15,02</b>	<b>65,79</b>

## Indicadores Ambientais

	R\$ Milhares	% Receita Líquida	% Folha Pgto. Bruto
4.1 Investimentos em Meio Ambiente	940	0,14	0,61
4.1.1 Programas Ambientais	78	0,01	0,05
4.1.2 Outros Gastos Ambientais	862	0,13	0,56
<b>Total dos Indicadores Sociais Ambientais</b>	<b>940</b>	<b>0,14</b>	<b>0,61</b>

## Total Geral

<b>Total Geral</b>	<b>147.043</b>	<b>21,68</b>	<b>94,92</b>
--------------------	----------------	--------------	--------------

## Demonstrativo do Valor Adicionado

### 1.Receitas

	<b>Abril 2012</b>	<b>Abril 2013</b>
1.1 Venda de Produtos	657.915	707.294
1.2 Revenda de Produtos	50.322	170
1.3 Venda de Energia Elétrica - cogeração	23.212	23.084
1.4 Outras Receitas Operacionais	4.329	1.594
<b>Total da Receita de Vendas</b>	<b>735.778</b>	<b>732.142</b>

### 2.Valor dos Insumos

2.1 Insumos Utilizados (Produtos)	241.166	250.170
2.2 Insumos Utilizados (Revenda)	43.832	1.706
2.3 Despesas Operacionais	242.634	156.295
<b>Total dos Insumos Utilizados</b>	<b>527.632</b>	<b>408.171</b>

### 3.Valor Adicionado Bruto

**323.972**

**208.146**

### 4.Retenções

4.1 Depreciação e Amortização	94.365	98.808
4.2 Impostos Diferidos / Exigibilidade Suspensa	(42.141)	7.566
<b>Total das Retenções</b>	<b>52.224</b>	<b>106.374</b>

### 5.Valor Adicionado Líquido Produzido

**155.922**

**217.598**

### 6.Valor Adicionado Recebido em Transferência

6.1 Receitas Financeiras	243.085	180.427
<b>Total do Valor Adicionado Recebido em Transferência</b>	<b>243.085</b>	<b>180.427</b>

### 7. Valor Adicionado Total a Distribuir

**399.007**

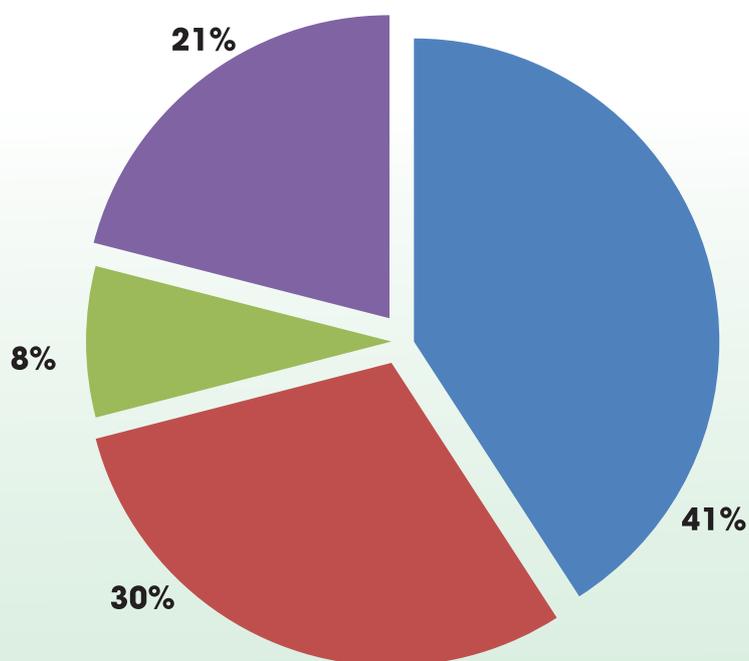
**398.024**

## 8. Distribuição do Valor Adicionado

8.1 Colaboradores (Salários, Férias, 13º, PPR, FGTS e Transp.)	137.980	165.003
8.2 Governo (Impostos, Taxas, Contribuições e INSS)	150.966	118.717
8.3 Capitais de Terceiros (Juros, Royalties e Aluguéis)	31.788	32.193
8.4 Lucro Líquido Retido	78.273	82.111
<b>Total do Valor Adicionado Distribuído</b>	<b>399.007</b>	<b>398.024</b>

### Distribuição do Valor Adicionado em 2013

- Colaboradores  
(Salários, Férias, 13º salário, PPR, FGTS e Transp.)
- Governo  
(Impostos, Taxas, Contribuições e INSS)
- Capitais de Terceiros  
(Juros, Royalties e Aluguéis)
- Lucro Líquido Retido



## Demonstrativo do Valor Adicionado

### 1.Receitas

**Abril 2014**

1.1 Venda de Produtos	712.448
1.2 Revenda de Produtos	37
1.3 Venda de Energia Elétrica - cogeração	29.461
1.4 Outras Receitas Operacionais	25.425
<b>Total da Receita de Vendas</b>	<b>767.371</b>

### 2.Valor dos Insumos

2.1 Insumos Utilizados (Produtos)	264.575
2.2 Insumos Utilizados (Revenda)	168
2.3 Despesas Operacionais	245.331
<b>Total dos Insumos Utilizados</b>	<b>510.074</b>

### 3.Valor Adicionado Bruto

**257.297**

### 4.Retenções

4.1 Depreciação e Amortização	103.405
4.2 Impostos Diferidos / Exigibilidade Suspensa	(6.326)
<b>Total das Retenções</b>	<b>97.079</b>

### 5.Valor Adicionado Líquido Produzido

**160.218**

### 6.Valor Adicionado Recebido em Transferência

6.1 Receitas Financeiras	201.805
<b>Total do Valor Adicionado Recebido em Transferência</b>	<b>201.805</b>

### 7. Valor Adicionado Total a Distribuir

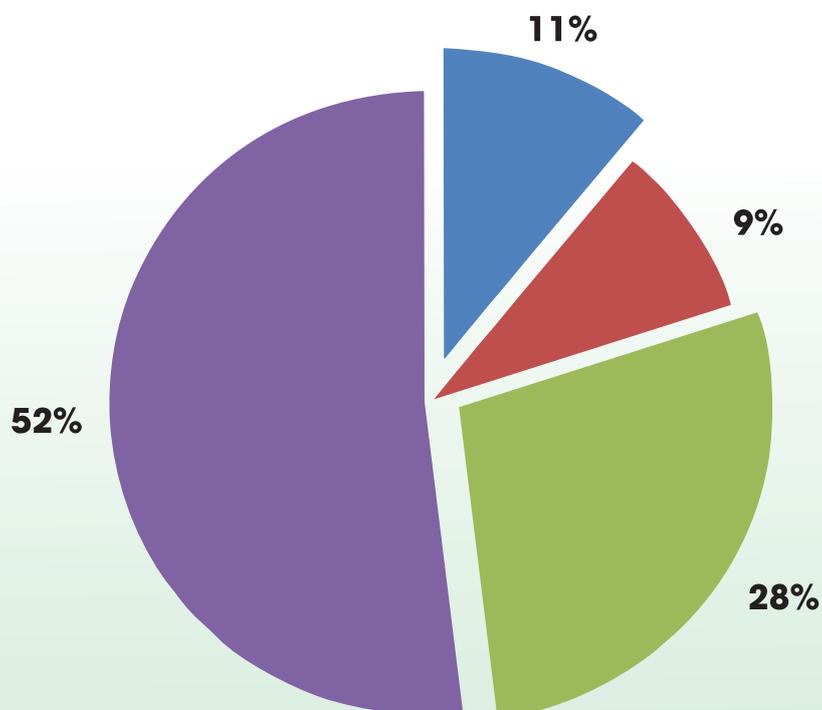
**362.023**

## 8. Distribuição do Valor Adicionado

8.1 Colaboradores (Salários, Férias, 13º, PPR, FGTS e Transp.)	189.729
8.2 Governo (Impostos, Taxas, Contribuições e INSS)	100.056
8.3 Capitais de Terceiros (Juros, Royalties e Aluguéis)	33.516
8.4 Lucro Líquido Retido	38.722
<b>Total do Valor Adicionado Distribuído</b>	<b>362.023</b>

### Distribuição do Valor Adicionado em 2014

- Colaboradores  
(Salários, Férias, 13º salário, PPR, FGTS e Transp.)
- Governo  
(Impostos, Taxas, Contribuições e INSS)
- Capitais de Terceiros  
(Juros, Royalties e Aluguéis)
- Lucro Líquido Retido





# CRÉDITOS

## **Relatório de Responsabilidade Social e Ambiental 2013-2014**

Usina Alta Mogiana S.A. - Açúcar e Alcool  
Fazenda Sant'ana - São Joaquim da Barra/SP  
[www.altamogiana.com.br](http://www.altamogiana.com.br)

Demonstrações Contábeis:  
Departamento Contábil

Redação, Diagramação e Imagens  
Departamento de Comunicação e Marketing  
[marketinf@altamogiana.com.br](mailto:marketinf@altamogiana.com.br)

Tiragem: 400 exemplares

