



ALTA MOGIANA


açúcar • etanol • energia

Relatório de Sustentabilidade

2017/2018







A publicação desse relatório é bianual e contempla o período de 1º de maio de 2016 a 30 de abril de 2018. A Usina Alta Mogiana reafirma, no documento, o compromisso de manter a transparência das informações para todos os públicos interessados, reforçando o equilíbrio da gestão, seu caráter ético e a busca de soluções sustentáveis, para prover energia renovável, alimento natural e gerar valor para o bem-estar da sociedade.



Sumário

A Empresa

Pág. 06

Estratégias e Perspectivas

Pág. 12

Qualidade

Pág. 16

Práticas Trabalhistas

Pág. 18

Gestão do Conhecimento

Pág. 23

Valorização do Colaborador

Pág. 31

Responsabilidade Ambiental

Pág. 37

Responsabilidade Social

Pág. 43

Resultados e Análises

Pág. 54



A Empresa

1

Fundada em 1983, a Usina Alta Mogiana iniciou suas atividades com o propósito de movimentar a economia e criar postos de trabalho em São Joaquim da Barra e região. Concebida apenas como destilaria de etanol hidratado automotivo, sua capacidade de moagem em 1985, sua primeira safra, era de 228 mil toneladas de cana-de-açúcar e produção de 18 milhões de litros de etanol hidratado.

Em 1994, à produção de etanol somou-se o açúcar, graças ao pioneirismo na contestação do regime de cotas para produção desse alimento, até então rigidamente controlada pelo governo federal. Por intermédio de uma decisão judicial favorável, juntou-se ao seleto rol de produtores e fabricou, nesse ano, 400.000 sacas de açúcar. Consolidada no mercado, a Alta Mogiana inovou, uma vez mais, ao investir na produção de energia elétrica a partir do bagaço de cana e criar a Unidade de Transmissão de Energia (UTE Alta Mogiana), em 2001.

Ao longo de sua trajetória, expandiu seu parque industrial, acumulou recordes, prêmios e certificações de qualidade. Em 2003, foi a primeira usina do mundo a alcançar a OHSAS 18001 – Sistema de Gestão e Segurança e Saúde Ocupacional.

Atualmente, possui capacidade instalada para a moagem de mais de 6.000.000 toneladas de cana, produz cerca de 10.000.000 sacas de açúcar, mais de 180.000.000 litros de etanol e energia cogenerada de 220.000 Megawatts/hora. É a maior empregadora de São Joaquim da Barra e sua microrregião, disponibilizando 3.841 empregos diretos.



Esses números se dão graças a diversos investimentos em larga escala e melhorias contínuas de seus processos. Arelada a vanguarda tecnológica, foca suas atenções no desenvolvimento humano e prepara os profissionais da empresa para enfrentar os desafios do mercado.

Completa 35 anos de existência entre as maiores organizações do setor sucroenergético do Brasil, conforme aponta edição especial do Valor Econômico 2017. É reconhecida pelo respeito que tem por seus *stakeholders*, desde a cadeia produtiva até o cliente final, sempre em busca de inovações para garantir a qualidade e segurança de seus produtos e das pessoas.

Missão

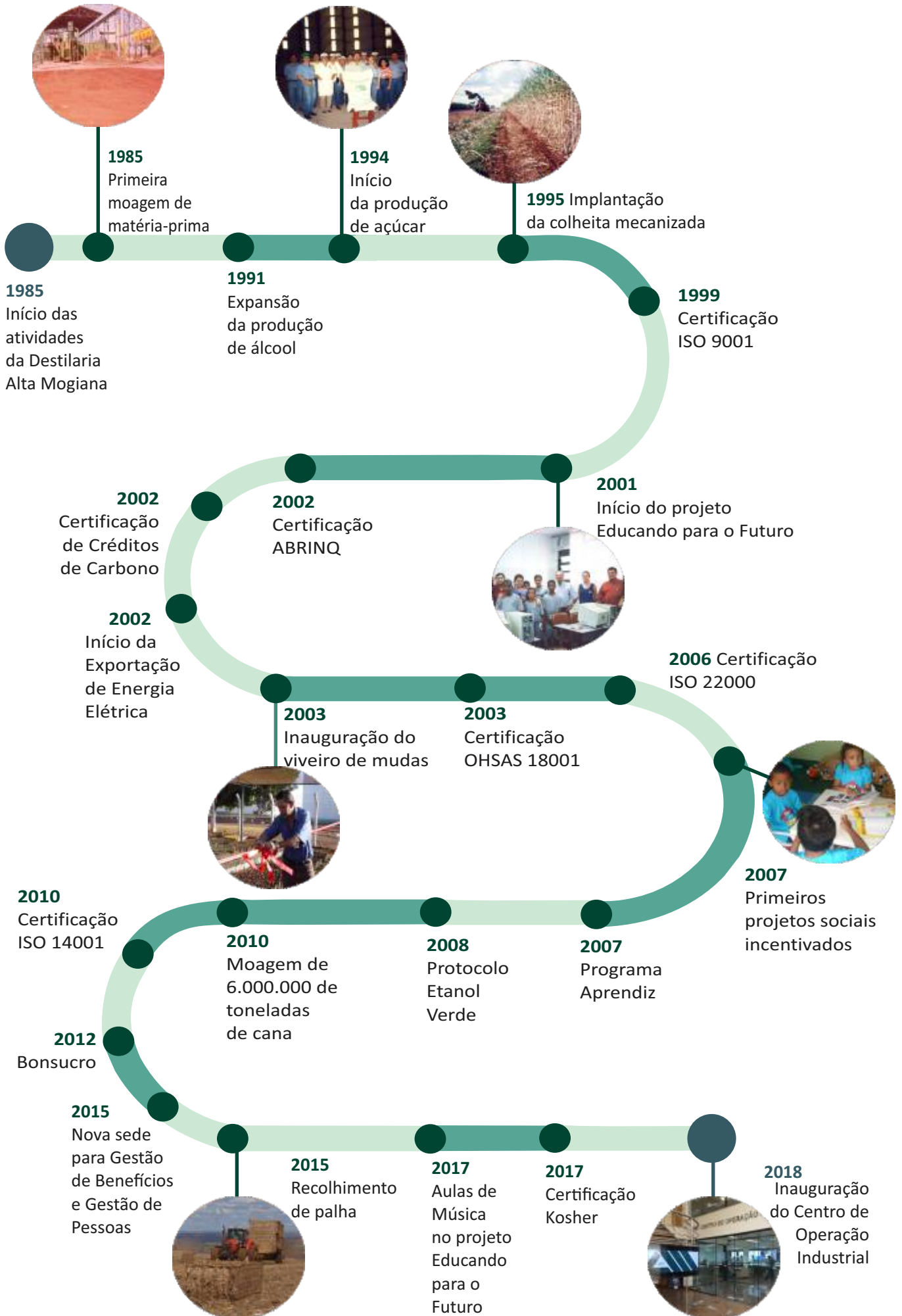
Produzir e comercializar alimentos e energia com foco no mercado, satisfazendo os clientes e obtendo rentabilidade adequada, através do trabalho eficaz de todos.

Visão

Definida como 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.

Linha do Tempo



Indicadores do Corpo Funcional

O desempenho de cada colaborador é fator decisivo para o progresso da empresa. Investe no capital humano, capacita e engaja suas equipes para que cada um se sinta “Dono do Negócio”.

Colaboradores por faixa etária	2017	2018
De 0 a 20 anos	88	129
De 21 a 30 anos	988	913
De 31 a 40 anos	1.413	1.437
De 41 a 50 anos	901	963
De 51 a 60 anos	307	344
Acima de 61 anos	51	55

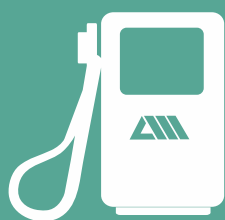
Colaboradores por tempo de casa	2017	2018
De 0 a 5 anos	1.524	1.543
De 6 a 10 anos	979	946
De 11 a 15 anos	816	906
De 16 a 20 anos	199	198
Acima de 20 anos	230	248

Colaboradores por categoria funcional	2017		2018	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Diretoria	4	0	4	0
Gestão	206	9	201	9
Administrativo	75	32	75	25
Operacional	2984	390	3109	367
Trainees	3	0	4	1
Aprendizes	34	11	44	2
Total	3306	442	3437	404
Total Geral	3748		3841	

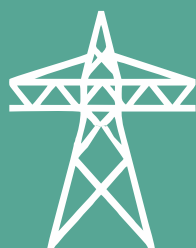
Os Produtos



Produz açúcar em forma cristalina, destinado ao uso da indústria alimentícia. Sua cartela de clientes conta com fabricantes de biscoitos, chocolates, confeitos, sorvetes, bebidas e outros.



Produz etanol hidratado, usado diretamente como combustível para veículos automotores e também etanol anidro, adicionado à gasolina.



Eletricidade a partir da biomassa da cana: queima do bagaço e palha de cana em caldeiras de alta pressão. O total de energia produzido pela Alta Mogiana é suficiente para suprir todo o seu consumo e ainda mantém excedente capaz de abastecer mais de 100 mil residências.



Ouvidoria

É um canal de comunicação direto e gratuito, disponível para população expressar reclamações, dúvidas e elogios. Funciona de segunda a sexta-feira, das 08h às 17h (exceto feriados) através do número 0800 941 2122.

Ética

A Alta Mogiana preza pela transparência de seu empreendimento. Valores como honestidade, cooperação, respeito à legislação e demais requisitos subscritos, produção de alimentos seguros, prevenção à poluição, identificação e controle de impactos ambientais nas atividades que realiza em sua área de concessão, o compromisso com a prevenção de acidentes, são direcionadores do negócio e contribuem para perpetuação da empresa.

Ao explicitar os resultados sociais, econômicos e ambientais através de seu Relatório de Sustentabilidade, relaciona as ações do empreendimento com os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Fundamentados na Declaração Universal dos Direitos Humanos, são integrantes da agenda divulgada pela ONU em 2015, e equilibram as três dimensões do desenvolvimento sustentável: econômica, social e ambiental. Ao iniciar cada capítulo, estão estampados os selos que proporcionam ao leitor correlacionar os conteúdos.

OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL





Estratégias e Perspectivas

2

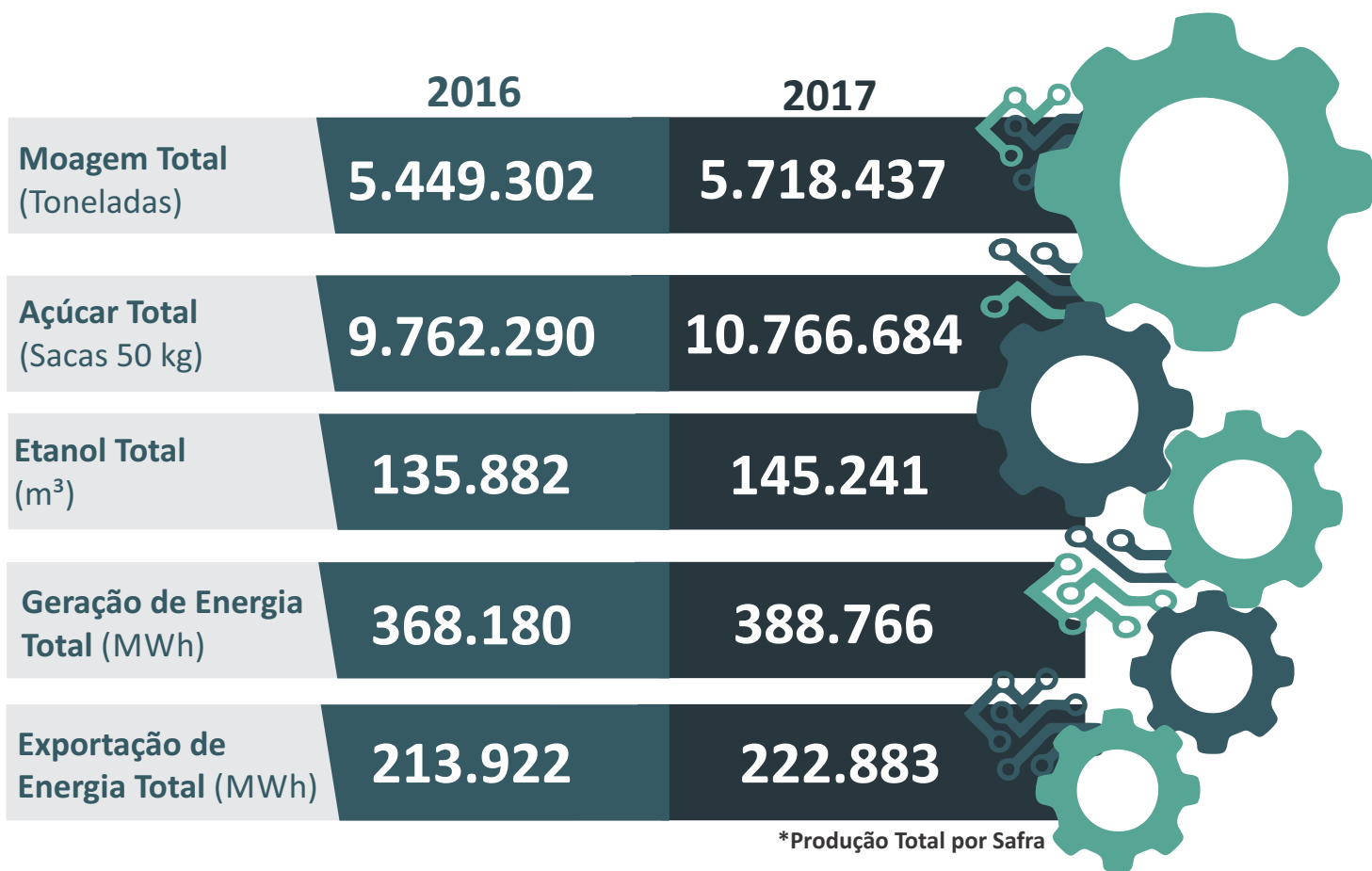
O setor sucoenergético é uma das atividades de grande expressão na economia do país. Em 2016, foi responsável por gerar mais de 950 mil empregos formais diretos e o valor bruto anual, movimentado pela cadeia, superou US\$ 100 bilhões. O Brasil é o maior produtor mundial de cana-de-açúcar, com cerca de 641 milhões de toneladas processadas na safra 2017/2018.

Atualmente, é o maior exportador mundial de açúcar e o segundo maior produtor de etanol do mundo, contribuindo diretamente para a redução das emissões de gases de efeito estufa. A energia elétrica gerada a partir da biomassa (bagaço e palha da cana) tem sido uma importante fonte complementar à energia hídrica.

A Alta Mogiana conquista seu espaço no mercado nacional e internacional, alinhando responsabilidade ambiental, comercial e social. Adota a agricultura sustentável, com um processo de colheita 100% mecanizado, mantém viveiro de mudas próprio e ações de proteção, recuperação de vegetação nativa e matas ciliares.

Em suas relações comerciais, tem como diferencial a qualidade e confiabilidade de seus produtos e mantém em seu portfólio empresas com o mesmo perfil e práticas éticas. Tem participação ativa na comunidade em que está inserida, desenvolve projetos educacionais junto às escolas, patrocina e apoia iniciativas culturais e esportivas, através de leis de incentivo fiscal.









A empresa encara os desafios propostos em cada safra com determinação e trabalho em equipe, alinhados com o desenvolvimento tecnológico e sustentável. Possui capacidade de armazenamento de 105 milhões de litros de etanol, graças aos investimentos em reservatórios. Na área industrial, mantém constante eficiência global da produção, atingindo recordes históricos na fabricação de açúcar, geração e exportação de energia elétrica.

Seguindo a tendência dos últimos anos, os investimentos estratégicos buscam obter maior flexibilidade no Mix de produção, para melhor aproveitar as oportunidades de mercado e possibilitar a maximização dos ganhos financeiros.

Os clientes são produtores de alimentos, desde multinacionais até pequenas empresas locais, passando por empresas médias, de mercados mais regionais. No território nacional, o açúcar aqui produzido está presente nos mais variados produtos: chocolates, biscoitos, refrigerantes, sorvetes, sucos, laticínios, panetones, balas e confeitos.

No mercado externo, está presente na América Latina, África e Oriente Médio. Nesses países, o açúcar aqui produzido é destinado aos mais diversos usos, para consumo final e também indústrias alimentícias.

A produção de etanol hidratado como combustível e o anidro, adicionado à gasolina, ajuda o Brasil a equilibrar a balança comercial do petróleo. O etanol é distribuído no mercado interno para as regiões mais distantes do país. Mesmo localizados no centro-sul, se faz presente nos estados do nordeste.

A energia elétrica produzida aqui é suficiente para uso industrial e o excedente é vendido ao mercado, movimentando a economia e possibilitando o abastecimento de residências brasileiras.



Qualidade

3

O compromisso com o meio ambiente, boas práticas de fabricação, segurança alimentar e de seus colaboradores, faz a empresa detentora de diversas certificações de qualidade, emitidas por órgãos internacionais como a ISO (Organização Internacional de Normatização).

Em 1999, a Alta Mogiana obteve a ISO 9001, que garante sua qualidade na gestão de produção, procedimentos e instalações. Em 2003, foi a primeira empresa do segmento a receber a certificação OHSAS 18001, referente ao seu Sistema de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional. Já em 2010, foi certificada com a FSSC 22000, junção das normas ISO 22000 e PAS 220, que atesta seu Sistema de Gestão em Segurança de Alimentos e toda sua cadeia produtiva. No mesmo ano, alcançou a certificação ISO 14001, que comprova o manejo sustentável de suas atividades.

No quesito socioambiental desempenha um importante papel na sociedade. É signatária do protocolo agroambiental do setor sucroalcooleiro e reconhecida, portanto, com o selo Etanol Mais Verde. Desde 2012, mantém a certificação Bonsucro, um padrão métrico para a produção sustentável de cana-de-açúcar e todos os seus produtos nas dimensões social, ambiental e econômica. Também é uma empresa Amiga da Criança, reconhecida com o selo Abrinq, por promover e respeitar os direitos das crianças e adolescentes.



Diferenciais

A empresa busca cada vez mais diferenciais para seus produtos e processos, adaptando-se às mudanças e tendências de mercado. Em 2016, a produção de açúcar foi atestada com a certificação Kosher, reconhecida mundialmente e que comprova a fabricação de acordo com as normas específicas que regem a dieta judaica ortodoxa.

Sua alta performance agrícola possibilita o plantio de mais variedades de cana-de-açúcar. Tal prática levou a Alta Mogiana a receber, em 2017, através do Instituto Agrônomo da Secretaria de Agricultura e Abastecimento do Estado de São Paulo, o Prêmio IAC Variedades de Cana, que envolve instituições destaque na agricultura paulista e nacional.

Em 2018, foi inaugurado um novo Centro de Operação Industrial (COI), proporcionando uma melhor tomada de decisão em menos tempo e foco para alcançar as metas de produção com maior eficiência, imprescindível para o novo direcionamento industrial, nomeado de “Alta Mogiana 4.0”.



Reconhecimento

A empresa é respeitada nos dois extremos da cadeia produtiva. Prova disso são indicações como a Chave de Ouro John Deere, em que foi a primeira do segmento de cana-de-açúcar a ser reconhecida pela aquisição de equipamentos e pelos valores comuns de integridade, qualidade e inovação.

A Fermentec, parceira de soluções tecnológicas industriais, pesquisas e treinamento, realiza anualmente o Prêmio Excelência Fermentec, para o qual a empresa já foi destacada em diversas ocasiões.

Também tradicional, o Prêmio VisãoAgro homenageia os destaques do setor e a Alta Mogiana foi laureada, nacionalmente, em diferentes categorias.

No outro oposto, a cliente Coca-Cola Brasil, através do Prêmio Qualidade Fornecedores de Ingredientes Coca-Cola, reconhece os requisitos de qualidade, segurança do produto e sustentabilidade dos processos, por seis anos consecutivos.



Práticas Trabalhistas

4

A qualidade de vida e o bem-estar dos colaboradores são determinantes para o desenvolvimento organizacional em uma empresa que preza pela produtividade, mas tem como prioridade a saúde e segurança de seus profissionais. Promove ações orientativas de prevenção de acidentes, fornece atendimento médico, equipe preparada para atuar em situações emergenciais e serviço de apoio às famílias. A Alta Mogiana proporciona um ambiente de trabalho salubre e agradável, respeitando as leis trabalhistas para garantir que cada profissional exerça sua atividade com êxito.

Zelar pela integridade física e conscientizar os colaboradores em torno da relevância do comportamento seguro é bandeira da organização. Para garantir que isso aconteça, tem o apoio da gestão para fomentar práticas seguras e conta com a participação essencial da equipe do SEST – Serviço Especializado em Segurança do Trabalho, que engloba profissionais na área administrativa, técnicos de segurança e engenheiros de segurança do trabalho. Responsáveis por cuidar da rotina de proteção de todos, contam com importantíssimo apoio da Brigada de Emergência e dos membros da CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, na realização de inspeções nas áreas administrativas, agrícola e industrial, e ações como o Programa Anos sem Acidentes e a SIPAT.

Promovida, anualmente, a SIPAT – Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho chega a sua 31ª edição e tem como foco a prevenção de acidentes, uso de EPI's (equipamento de proteção individual) e doenças sexualmente transmissíveis. Proporciona conhecimento e interação entre os profissionais da empresa, discute sobre motivação, saúde emocional e demais assuntos que impactam diretamente na rotina laboral.





Programa Anos sem Acidentes com Afastamento

O programa Anos sem Acidentes é uma eficaz ferramenta de gestão voltada à redução dos acidentes de trabalho e no controle do absenteísmo. O projeto baseia-se em premiar os colaboradores com um dia de folga, quando alcançados 365 dias (01 ano) sem acidente de trabalho com afastamento. Para que esse feito seja alcançado, a empresa oferece todo respaldo necessário, dos EPIs (equipamentos de proteção individual) à equipe de técnicos de Segurança do Trabalho, que orientam os colaboradores sobre as mais diversas situações.

Estruturas em Destaque no Programa

2018

Automação	22 anos
Laboratórios da Qualidade	22 anos
Geração de Energia	22 anos
Instrumentação	22 anos
Oficina Elétrica	22 anos
Restaurante	15 anos
Almoxarifado Automotivo	11 anos
Almoxarifado de Insumos	11 anos
Posto de Abastecimento	11 anos
Medicina do Trabalho	11 anos
SEST	11 anos
Balança	11 anos
Expedição	11 anos

*Até 30 abril de 2018





“Faço parte da Brigada desde 2010 e o aprendizado que a Alta Mogiana proporciona, através de excelentes instrutores, nos permite ajudar as pessoas dentro e fora da empresa.

Conhecemos praticamente 90% dos colaboradores e quando saímos para atender uma ocorrência, é um amigo que precisa de você. Poder ajudá-lo com tudo que foi ensinado não tem descrição, é uma mistura de sentimentos saber que conseguimos fazer com que esta pessoa volte para sua família íntegro. Aqui temos a oportunidade de aprender o verdadeiro ‘valor de uma vida’, seja ela qual for. Com a Brigada da Usina Alta Mogiana, estão todos em ótimas mãos.”

Roberto Ramos
Sistema Integrado de Gestão

A Brigada de Emergência da Usina Alta Mogiana é formada por cerca de 110 colaboradores, treinados de acordo com a IT 17 do Corpo de Bombeiros. Profissionais de diversas áreas da empresa, são devidamente preparados para atuar em situações de emergência e, para isso, participam de cursos como: primeiros socorros, resgate em altura, resgate em espaço confinado, teoria do fogo e combate a incêndios, abandono de área e outros.

A Equipe de Medicina do Trabalho é formada por técnicos em enfermagem, enfermeira do trabalho e médicos especialistas, que atendem no Ambulatório Médico, localizado no Parque Industrial e nos demais postos de trabalho da Alta Mogiana, em casos de emergência. Oferece pronto atendimento e acompanha a saúde dos colaboradores através de exames periódicos, propõe ações preventivas e que motivem a prática de hábitos mais saudáveis. Dão suporte técnico para campanhas internas, entre elas ações de conscientização sobre o Câncer de Mama e de Próstata.

A Equipe de Medicina do Trabalho apoia o Grupo de Ação 6S na realização da Semana da Saúde, sequência de palestras com profissionais especializados e também na Caminhada pela Saúde, em sua 7ª edição, envolvendo colaboradores e a comunidade em geral.



Preocupada com a qualidade de vida de seus colaboradores, a Alta Mogiana promove ações voltadas à saúde e bem-estar de suas equipes. Tem consciência de que, dessa forma, está investindo em seu ativo mais valioso. Atuar na prevenção de doenças, cuidar, conscientizar e apoiar esses profissionais, dentro e fora do local de trabalho, faz parte da rotina dos departamentos de Gestão de Benefícios e Medicina do Trabalho.

Práticas em Saúde e demais Benefícios

	2017	2018
Exames Ocupacionais	5.560	6.546
Atendimentos Odontológicos	4.392	3.685
Consultas Ambulatoriais	2.602	2.392
Atendimentos Médicos	2.083	2.286
Primeiros Socorros - palestras e treinamentos	1.632	1.694
Semana da Saúde - aferição de pressão e glicemia	602	670
DST/AIDS - palestras e treinamentos	360	539
Programa Quali Vida (PA/Peso - Glicemia)	380	480
Vacinados contra Tétano	288	449
Vacinados contra Gripe/H1N1	379	328
Cestas Básicas	172	144
Caminhada pela Saúde	150	120
Kits de Bebê	130	114
Curso de Gestantes	40	58
Semana da Saúde - Testes Hepatite C	299	294

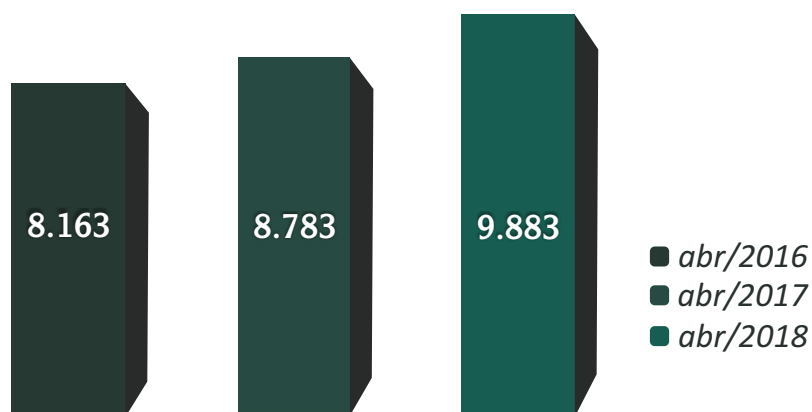
**Número de pessoas atendidas*



Programa de Participação nos Resultados

O PPR tem como objetivo a melhora contínua da qualidade e eficiência da empresa, aliado a um aumento real de ganho para os profissionais. Isso ocorre através do estabelecimento de metas acordadas entre a organização e os colaboradores, com a participação do Sindicato representante da categoria profissional destes e na premiação dos mesmos quando as metas são alcançadas.

PPR Distribuído



**Em milhares de reais*





Gestão do Conhecimento

5

O bem mais precioso da empresa é o capital humano. Fortalece em suas equipes a busca pela excelência profissional, promovendo cursos, treinamentos e incentivando a educação continuada. Desenvolver o potencial das pessoas e valorizá-las é um diferencial fundamental.

	2017	2018
Capacitação Auxiliares (Operacional/Administrativo/Técnico)	2	18
Capacitação de Lubrificador	3	7
Capacitação de Motorista	5	24
Capacitação de Movimentador de Mercadoria	2	6
Capacitação de Operador de Empilhadeira	18	1
Capacitação de Operador de Herbiciclo	0	1
Capacitação de Operador de Máquinas	30	11
Capacitação de Ponte Rolante	1	16
Capacitação de Soldadores	0	54
Capacitação de Tratorista	1	22
Desenvolvimento de Gestores e Líderes	8	8
Programa Aprendiz	21	37





Educação Corporativa

Em 04 de outubro de 2017, o evento comemorativo aos 34 anos da empresa, voltado a colaboradores e seus familiares, marcou o lançamento oficial do projeto Educação Corporativa. Além de comemorar mais um ano de sucesso dentro da história da Alta Mogiana, o tema “Comprometimento e amor ao trabalho”, tratado pelo palestrante Hélio Rubens Garcia Filho, o “Helinho”, foi endosso para destacar a relevância da multiplicação da informação e de se expandir os valores da organização à comunidade.

Capitaneado pela Gestão de Pessoas, o projeto Educação Corporativa tem como objetivo institucionalizar uma cultura de aprendizagem que oportunize a troca de conhecimento e desenvolva novas competências entre seus profissionais, com aulas em contraturno.

Desde sua implantação, o projeto já promoveu cursos de: Desenvolvimento de Liderança, Educação Financeira, Excel Funções, Informática Básica, Metrologia Básica, Operação e Manutenção de Tratores Agrícolas, entre outros.





“Comecei na usina cortando cana, passei uns 02 anos nessa função, e depois que parou o corte, tive a oportunidade de trabalhar no preparo das mudas de cana. Trabalhei no plantio de mudas, fiz outros cursos, até surgir essa oportunidade de fazer a capacitação para tratoristas. Oportunidade que muitos gostariam de ter, uma grande chance de aprender uma nova profissão.”

A capacitação de tratoristas é muito bem organizada, essa preocupação com os funcionários é um diferencial da usina. Dá oportunidade pra quem trabalha com serviços gerais crescerem também. A capacitação foi um grande aprendizado, tudo era novo. Além de trabalhar com equipamento, aprendi a trabalhar ainda melhor em equipe, a importância do outro dentro da empresa. O pessoal do treinamento e os encarregados têm muita paciência para nos ensinar. Só tenho a agradecer a Alta Mogiana e a equipe envolvida na capacitação, sou muito grato por tudo!”

Jacob Santos
Tratos Culturais

Desenvolvimento Pessoal

Em seu Centro de Capacitação, a Alta Mogiana mantém uma dedicada equipe, especializada na execução e organização dos treinamentos realizados ao longo do ano, indispensáveis para profissionais que atuam em diversas atividades.

Além da grade anual de treinamentos e cursos de reciclagens, acompanha a modernização dos processos e investe na formação dos colaboradores.

Os treinamentos de Capacitação de Tratoristas, iniciados em 2002, têm a finalidade de habilitar colaboradores que buscam oportunidades de crescimento e aperfeiçoamento profissional para a operação de tratores. Os alunos recebem orientações com total enfoque para a segurança e qualidade nas operações.





Jovens Profissionais

O Programa Trainee é a oportunidade que profissionais recém-formados, com até dois anos de conclusão do curso superior, têm de unir o conhecimento teórico à prática. Esses jovens, com boa bagagem educacional, participam do dia a dia de trabalho dentro de suas áreas de interesse e dão o pontapé inicial para desenvolver suas experiências no mercado.

Já para os estudantes, o estágio pode ser o primeiro contato de futuros profissionais com os desafios aplicados em suas áreas de estudo. Os universitários que necessitem cumprir estágio obrigatório durante a graduação podem, mediante seleção, acompanhar atividades laborais internas para um aprendizado prático, pessoal e profissional. Assim, para cada trilha do conhecimento, é possível construir uma experiência única e enriquecedora.

Para contribuir com a inserção dos jovens no mercado de trabalho a Alta Mogiana implantou o programa Jovem Aprendiz. Em parceria com o SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial), participam jovens de 16 a 22 anos, com treinamentos práticos, vivenciando a rotina de trabalho *in loco*, e teóricos, através de aulas ministradas por professores especializados.



“O programa trainee aqui é completo, foi meu primeiro emprego e fui muito bem recebida. Me formei na UNESP e essa experiência foi importante para consolidar os conceitos técnicos aprendidos na universidade, gera um conhecimento mais abrangente. Foi possível conhecer a dimensão e os desafios existentes nas diferentes etapas de todo o processo de produção da cana-de-açúcar.”

Conheci o processo industrial, a oficina automotiva e, durante o meu primeiro ano na empresa, passei por todos os processos agrícolas, do preparo de solo até a colheita. Após conhecer essas áreas, iniciei meu trabalho no Processo Desenvolvimento. Além do conhecimento técnico, aprendi sobre o perfil da empresa, liderança, gestão de recursos entre outros, me desenvolvi como profissional e também como pessoa.”

Mariele Penteadó
Engenheira Agrônoma Trainee



Nos últimos dois anos, formaram-se profissionais nas áreas de Mecânico de Manutenção de Máquinas Agrícolas e Veículos Pesados e de Mecânico de Manutenção Industrial. Vários desses aprendizes foram efetivados ao final do curso e, hoje, fazem parte do quadro de colaboradores da empresa.

O Curso de Aprendiz de Almojarifado para Pessoas com Deficiência, em parceria com o SENAI, formou sua 3ª turma em 2017, já capacitou profissionais de Guará e São Joaquim da Barra, e oferece aulas práticas e noções básicas sobre Administração de Almojarifado e Logística para jovens e adultos, com os mais diversos tipos de deficiência. A inserção profissional de pessoas com deficiência e a promoção da diversidade são desafios para a sociedade como um todo.



“O contato com a rotina de trabalho na Oficina Automotiva me fez ter cada vez mais vontade de aprender a função. Fui gostando cada vez mais do curso do SENAI, pois a parte teórica complementou o trabalho prático. Tivemos ótimos professores, profissionais dedicados que estavam sempre prontos para nos ajudar. Esse é meu primeiro emprego e ter essa oportunidade foi muito importante para mim, me desenvolvi como pessoa e como profissional. Me formei como mecânico, estou adquirindo experiência aqui na usina e isso irá abrir várias portas no mercado de trabalho.”

James Borges dos Santos, 20 anos (Manutenção Automotiva)



“Ter sido aprendiz na Alta Mogiana foi uma experiência única, tanto pelo ambiente de trabalho quanto pelos profissionais que orientam a gente. O curso do SENAI engloba várias áreas dentro da mecânica e nos dá oportunidade de escolher a que gostamos mais. Os professores do curso se tornaram nossos amigos, são professores dedicados e o conteúdo é completo. Esse é meu primeiro emprego e já tenho base para avaliar vários tipos de equipamentos, aqui me desenvolvi profissional e pessoalmente. Me comunico até melhor e tenho aprendido um pouco mais a cada dia.”

João Pedro Teles C. dos Santos, 20 anos (Manutenção Automotiva)



“Já trabalhei em outros lugares, mas aqui na Alta Mogiana foi diferente, me senti muito bem e acolhida por todos. No curso de Aprendiz de Almojarifado do SENAI tive uma base de como funciona uma grande empresa e tudo o que aprendi, hoje coloco em prática em meu trabalho no Almojarifado Industrial. Estou muito feliz porque aprendo mais a cada dia, recebo o apoio diário dos meus colegas de trabalho e a empresa cuida da nossa saúde e segurança.”

Eduarda Karoline N. Mendes, 20 anos (Almojarifado Industrial)



“Sempre tive vontade de trabalhar, fazer o curso e ser aprendiz foi uma experiência nova. Eu tinha vontade estudar Pedagogia e depois dessa experiência meu pensamento mudou, hoje sonho em cursar Logística e Gestão Financeira. O curso do SENAI foi um complemento do Ensino Médio e me fez ter noção de como funciona o almojarifado de uma empresa. Hoje trabalho com notas fiscais e o conteúdo do curso me ajuda muito. Sou grata pela oportunidade que a Alta Mogiana deu para mim e outros jovens como eu. Meus colegas aqui estão sempre dispostos a nos ajudar e a empresa nos incentiva a nunca parar de estudar.”

Estela da Silva S. Peixoto, 19 anos (Almojarifado Industrial)



Novos Talentos

Programas executados no período de 1º de Maio de 2016 a 30 de Abril de 2018

	Capacitados	Contratados
Aprendiz CIEE (Aux. Administrativo / Aux. Manutenção Industrial)	23	7
Aprendiz de Almojarifado para Pessoas com Deficiência SENAI	35	8
Aprendiz de Mecânico de Máquinas Agrícolas e Veículos Pesados SENAI	40	14*
Aprendiz de Mecânico de Manutenção Industrial SENAI	19	0*
Programa Trainee	7	0*

*em andamento



Desenvolvendo Líderes

Liderar pessoas nos dias de hoje é uma tarefa que exige versatilidade. O líder moderno necessita não só de habilidades técnicas para gerir suas equipes, mas também da capacidade de desenvolver seus liderados, atendendo expectativas pessoais e profissionais, alinhadas com os interesses da organização.

Nesse ambiente desafiador, o Programa de Desenvolvimento de Liderança, capitaneado pelo Departamento de Gestão de Pessoas, capacita líderes para os objetivos e estratégias da empresa, disseminando boas práticas de gestão e promovendo o autoconhecimento. *Coaching*, *assessment*, avaliação 360º, dinâmicas de grupo, pesquisa de clima organizacional, fazem parte do arcabouço de práticas e ferramentas que disponibiliza atualmente, a organização, na formação de seus líderes.

Como pilar de sustentabilidade organizacional, oportunizar o crescimento profissional aos seus colaboradores é a pedra angular das estratégias do negócio. Programas voltados à formação acadêmica, pós graduação, MBA, práticas intensas de *benchmarking*, cursos periódicos para atualização de conteúdos, participações em congressos e reuniões, dentro e fora do segmento de atuação, somam-se às demais estratégias para que a liderança desenvolva seu potencial e desempenhe seu papel com responsabilidade de competência, dentro do plano de carreira.





Encontro de Donos do Negócio

Realizado desde 2014, o evento reúne a liderança da empresa para apresentar os resultados da última safra e celebrar o término de mais uma etapa de trabalho. É uma oportunidade para integrar os mais de 200 gestores das áreas administrativa, agrícola e industrial, juntamente com os acionistas, e reafirmar o comprometimento de todos com a identidade corporativa. Além de discutir os desafios da próxima safra, a reunião serve para descontrair e motivar os profissionais, proporcionando uma palestra e almoço especial, selando estratégias e compromissos para o ano vindouro.

Para inspirar ainda mais esse time, todo ano um palestrante especial é convidado. Em novembro de 2016, o evento contou com a participação do renomado jornalista José Luiz Tejon, escritor de mais de 33 livros e especialista em agronegócios.





Valorização do Colaborador

6

Uma empresa é um conjunto de pessoas que trabalham para o sucesso de um negócio. Quanto melhor for a relação entre colaboradores dentro de uma organização, mais produtiva ela será e todos estarão alinhados para alcançar as metas e objetivos comuns.

A Alta Mogiana incentiva o trabalho em equipe, pautado na empatia e no respeito mútuo entre seus profissionais; promove ações internas voltadas ao engajamento e valorização das pessoas, contribuindo para o desenvolvimento profissional e pessoal de cada um.

Além do suporte assistencial para colaboradores e familiares, proporciona um ambiente de trabalho saudável e agradável. Em sua sede, possui um Restaurante com capacidade para servir mais de 800 refeições diárias, com cardápio variado e equilibrado, cobrando um valor reduzido. Áreas próprias para descanso, varanda de jogos e uma biblioteca interna foram elaboradas para que os colaboradores tenham acesso a lazer, cultura e entretenimento durante os intervalos.

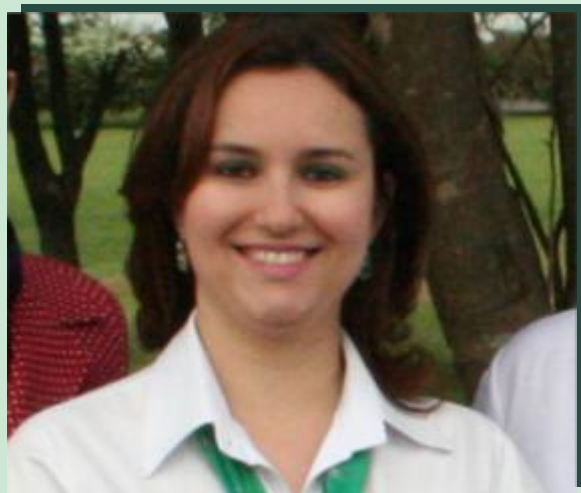
A Biblioteca Usina do Saber possui um acervo com mais de 2 mil livros, disponibilizados a um maior público através de seu formato itinerante, uma maneira de incentivar a leitura e disseminar conhecimento. Promove ações internas voltadas à valorização do colaborador, como: homenagem e entrega de brindes no Dia Internacional da Mulher; Exposição de Artesanato Mostra Cultural; Almoço Especial de Final de Ano; Café com Diretor, entre outros. Arelado a essas práticas, os colaboradores também são incentivados a realizar trabalhos voluntários, buscando promover a interação entre empresa e sociedade.



Comunicação

A comunicação interna é uma importante ferramenta para engajar pessoas. Por meio da informação, os colaboradores têm a oportunidade de conhecer a identidade corporativa, sua missão, visão, valores, e incorporar à sua rotina de trabalho os verdadeiros propósitos e objetivos da empresa. Um profissional bem informado, passa a se sentir parte do negócio e se compromete ainda mais para atingir as metas propostas.

A Usina Alta Mogiana lança mão de diversos canais de comunicação para atingir seu público-alvo: murais internos (espalhados pela planta da empresa e frentes agrícolas), murais digitais, intranet, WhatsApp (para comunicação com a liderança), distribuição de cartazes, placas e banners, atualizados pela especializada equipe de Comunicação e Marketing. A comunicação institucional também é feita pelo setor, a empresa possui site, blog institucional e está presente nas redes sociais, com participação cada vez mais crescente.



“Em agosto de 2016 assumimos a gestão da Biblioteca Usina do Saber e, desde então, não medimos esforços para facilitar o acesso dos colaboradores aos livros. Além do atendimento presencial na biblioteca, disponibilizamos o acervo na intranet, fazemos a reserva de livros por telefone, e-mail, WhatsApp e compramos livros novos, anualmente.

Com o intuito de atender e incentivar a leitura entre os colaboradores que trabalham longe da biblioteca, como profissionais da Oficina Automotiva e do campo, promovemos a Biblioteca Itinerante. A ação consiste em levar parte do acervo, livros de gêneros variados, até a Oficina e para a Garagem da empresa, em São Joaquim da Barra, para que esses colaboradores também possam fazer empréstimos.

A aceitação tem sido cada vez melhor, já conheço vários leitores assíduos e seus gêneros literários preferidos. A valorização da cultura é algo pregado diariamente pela diretoria e o fato de termos uma biblioteca tão completa aqui dentro é um benefício que poucas empresas oferecem, ainda mais gratuitamente.”

Raquel Carvalho Pires
Comunicação e Marketing





Força Feminina

O singelo gesto de entregar uma lembrança a todas as colaboradoras da empresa no Dia Internacional da Mulher é apenas uma forma de agradecimento pelo trabalho desempenhado no dia a dia com tanto esmero. Muito mais valioso que isso, é oferecer igualdade de oportunidades com a inserção na mão-de-obra feminina no campo e em demais áreas de atuação.

Na Alta Mogiana, mulheres executam diversas atividades, como: mecânicas e soldadoras automotivas, jardineiras, motoristas de caminhão, operadoras de colhedora de cana-de-açúcar, tratoristas, rurícolas, engenheiras e, na posição de liderança, encarregadas, coordenadoras e gerentes. A empresa valoriza o papel de cada uma dentro da organização, reconhecendo que a dedicação e o foco nos detalhes são um diferencial.

Número de Mulheres por Área

	2017	2018
Área Administrativa	124	109
Área Agrícola	281	258
Área Industrial	37	37



Fortalecendo Laços

Estreitar a relação entre organização e família dos colaboradores é vantajoso para ambas as partes, motiva o profissional envolvido e promove orgulho em pertencer. Durante a safra, os familiares dos colaboradores têm a chance de participar de visitas guiadas, aos domingos, com um almoço em família no restaurante da empresa.

Voltado ao mesmo público, o Grupo de Educação Financeira promove cursos gratuitos de culinária e artesanatos, ministrados em parceria com o SESI. Com receitas simples e cardápios criativos, as aulas de culinária, principalmente, atraem o interesse de colaboradores e seus dependentes, que buscam aprimorar suas habilidades na cozinha e também enxergam a oportunidade de gerar renda extra.

Essa preocupação com a vida financeira do colaborador impacta positivamente no cotidiano dessas pessoas, que têm a oportunidade de receber orientações dos membros do Grupo de Educação Financeira, por meio de palestras sobre educação financeira e orçamento familiar.



“Meu pai trabalha na usina e por isso tive oportunidade de fazer os cursos de culinária. Participei dos cursos de comida italiana, japonesa, doces e outros... e foi muito bacana. Aprendi várias receitas e também como cuidar melhor dos alimentos e ter uma vida mais saudável.

Durante os cursos enxerguei uma chance de ganhar uma renda extra vendendo esses produtos. Criei um grupo de WhatsApp entre as demais participantes onde a gente compartilhava receitas, ideias novas e tirávamos dúvidas, porque até a professora fazia parte do grupo.

Isso pra mim foi muito gratificante, tinha harmonia entre os grupos, troca de conhecimento e tudo fluía bem.”

Michele Blézio
Participante do Curso de Culinária

Gestão de Benefícios

O departamento de Gestão de Benefícios trabalha em prol dos colaboradores e seus familiares, fornece atendimento médico e odontológico gratuito, convênios com laboratórios, óticas e farmácias e apoio ao Plano Santa Casa Saúde. Possui uma equipe solícita e cordial, sempre disposta a ajudar na resolução dos mais diversos problemas.

Como forma de valorização da família, realiza o Curso de Gestantes para colaboradoras e esposas de colaboradores da empresa, no qual oferece orientações aos casais sobre saúde da mãe e do bebê, amamentação e demais cuidados com o recém-nascido. Os participantes também são beneficiados com o “kit bebê”, contendo fraldas, mamadeiras, chupetas, banheira e acessórios de higiene.

Em parceria com a Equipe de Medicina do Trabalho, desenvolveu o projeto ReAção – de qualidade de vida e reeducação alimentar, que auxilia os colaboradores a perderem peso de maneira saudável, incentivando mudanças alimentares, prática de exercícios físicos e assistência psicológica, para que essas pessoas saiam do sedentarismo e obtenham mais saúde e disposição para o dia a dia.



“O curso de gestantes oferecido pela empresa foi de extrema importância para mim e o meu esposo, pois chegamos ao curso sem saber quase nada sobre maternidade. Aprendemos bastante sobre a saúde da mãe, família, sentimentos, mudança de vida, nutrição, cuidados no puerpério, bem como outros assuntos que nós nem imaginávamos. Como ‘mamãe de primeira viagem’, pude esclarecer várias dúvidas, medos que tinha e a participação do meu marido também foi essencial, pois recebemos orientações importantes com sobre o parto, cuidados da gestante e do bebê, amamentação e outros.”

Gisele C. Cardoso Crevelin (Almoxarifado Industrial)

“Em 2017 comecei a perceber que eu estava com certa dificuldade para me movimentar, pois estava acima do peso, tinha pressão arterial bem desregulada e diabetes no limite. Minha mãe é diabética e tem problemas de visão e, vendo sua situação, percebi que não queria ficar igual a ela. Foi aí que surgiu o projeto ReAção e eu tive a oportunidade de participar. Minha mãe foi a minha maior incentivadora. Gostei bastante do acompanhamento da nutricionista e da psicóloga, que ensinaram a não descontar os sentimentos na comida. Comecei a praticar exercícios físicos, faço caminhada e hidroginástica, além do controle alimentar e, em 5 meses, já eliminei 18kg. Essas mudanças de hábitos me ajudaram a controlar a pressão, tomar menos remédios e ficar longe do pré-diabetes.”

Valdir Cândido da Silva (Manutenção Automotiva)



Empresa Cidadã

A licença maternidade de 120 dias é um direito de todas as mulheres trabalhadoras, porém, esse benefício pode ser prorrogado através do Programa Empresa Cidadã. De acordo com a Lei 11.770, a licença maternidade pode ser estendida para 180 dias e, no período extra de 60 dias, o salário-maternidade é assumido pela empresa e não pelo INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social), como acontece nos quatro meses de afastamento padrão.

A adesão ao programa não é obrigatória e a licença estendida é válida, exclusivamente, para as organizações cadastradas. Assim é possível oferecer à profissional o pagamento de sua remuneração integral nesse período, desde que ela não exerça nenhuma atividade remunerada ou mantenha sua criança matriculada em creche. O benefício vale também, com algumas variações, para as mães que fizerem adoções. A Usina Alta Mogiana é signatária do programa Empresa Cidadã desde 2013 e, desde então, já beneficiou várias colaboradoras, de diversas áreas.



“Fui orientada sobre os seis meses de licença maternidade no Curso de Gestantes oferecido pela empresa e que, aliás, é muito bom. Nesse tempo que fiquei em casa pude acompanhar o desenvolvimento da Marina, ver ela começar a sentar e amamentá-la, exclusivamente, até os cinco meses e meio de idade. Comecei a introduzir papinha de frutas quando estava prestes a voltar ao trabalho, mas ainda amamentei até seus 10 meses. Nesse período de afastamento tive mais tempo para programar o meu retorno, voltei mais disposta e menos preocupada.”

Fernanda Bezerra Araújo (Segurança Patrimonial)

“Sou mãe de três meninos. Em minha 2ª gestação eu já trabalhava na usina e tive os quatros meses de licença. Já na última gravidez, do Kaique, pude ficar os seis meses afastada. Dessa vez pude estar mais presente na vida dos meus filhos, tive mais tempo pra acostumar o bebê à mamadeira mas, mesmo assim, amamento até hoje. A diferença dessa última gestação para as outras foi que eu me senti mais segura, tive tempo pra encontrar uma pessoa pra cuidar dele na minha volta ao trabalho. O melhor desses seis meses em casa foi poder me dedicar mais aos três, levá-los ao médico, à escola e curtir momentos de lazer.”

Marciane Ferreira Ananias (Tratos Culturais)





Responsabilidade Ambiental

7

A Usina Alta Mogiana é autossuficiente em consumo de energia elétrica e exporta o excedente, durante a safra, em volume capaz de abastecer mais de 100 mil residências. Caldeiras de alta pressão utilizam a biomassa proveniente do bagaço, subproduto do processamento, e da palha parcialmente coletada, para a produção de bioeletricidade. A eletricidade produzida a partir da biomassa de cana-de-açúcar diminui a dependência dos reservatórios hídricos e contribui para uma matriz energética limpa e sustentável.

A constante preocupação com a destinação de resíduos faz com que a empresa invista em equipamentos adequados, como o lavador de gases industrial, projetado para coletar e neutralizar fumaças e gases tóxicos antes que sejam liberados no meio ambiente. Filtros rotativos utilizados no processamento do caldo de cana geram a chamada torta de filtro, resíduo que é reutilizado na lavoura como fertilizante. Além disso, o trato com o resíduo sólido utiliza-se de parceiros para a correta destinação de cada elemento.

O conceito de Indústria 4.0 e sua aplicação na empresa tem um forte componente tecnológico, que exige qualificação profissional, enquanto permite a aplicação de controles estratégicos que integram:

- Gestão de Números, em tempo real, de toda a operação e produção, proporcionando uma melhor tomada de decisão em menos tempo;
- Engenharia de Processos, utilizando matemática e estatística, para melhoria de resultados;
- Gestão de Custos, controlando produtos químicos, contas de reposição, manutenções e peças para alcançar as metas de produção.





Outro fator que se destaca na preservação de recursos hídricos promovida pelo setor sucroenergético é a proteção de nascentes e a recuperação de matas ciliares. A empresa é signatária do Protocolo Agroambiental Etanol Verde, que normatizou a eliminação da queima da palha da cana-de-açúcar como método agrícola pré colheita. Recentemente, o Protocolo Etanol Mais Verde trouxe como novo desafio a meta de garantir a restauração das matas ciliares e nascentes localizadas em áreas de cultivo de cana-de-açúcar, tornando o setor sucroenergético um dos maiores colaboradores do projeto de proteção e restauração de matas ciliares e nascentes do Estado de São Paulo, objetivo também compartilhado pela empresa.

O uso responsável da água, como recurso a ser preservado, está consolidado como procedimento em diferentes etapas do processo. Desde 2010, há medidores de vazão para o exato controle do consumo, que considera os pontos estratégicos da planta industrial para verificação do aumento ou redução do uso da água. Conta com um sistema de limpeza de cana a seco que faz, além da retirada das impurezas minerais e vegetais, o desenfundamento da palha recolhida no campo. As práticas adequadas incluem uso de resíduos e circuito fechado, como os condensados que, provenientes da água do caldo da cana, são utilizados para limpeza de equipamentos, além da própria água de lavagem de gases.

A Alta Mogiana possui um sistema de retirada de fuligem com um decantador de 1,5 milhões de litros, possibilitando que toda a fuligem, misturada à torta de filtro, seja usada no campo. O sistema também faz a recuperação da água utilizada nos processos e a retorna para outros usos. A reutilização de resíduos industriais tem sido uma prática ambiental adotada com sucesso.

Captação de Água por Tonelada de Cana (m³/Ton.)

2017	2018
0,66	0,67





Práticas Agrícolas

Como resultado de uma equação inteligente, o cultivo agrícola integra os benefícios e impactos preservando o solo e os recursos naturais para a perpetuação de sua utilização. Adotando a referência de valor compartilhado, não há distinção entre o que é "negócio" do que é responsabilidade ambiental. São exemplos: o plantio direto, com preparo mínimo do solo, sempre que possível, bem como a rotação de culturas diversas em uma mesma área agrícola, métodos consolidados para a sustentabilidade do agronegócio. Na área agrícola, há também um aproveitamento da água proveniente do uso industrial, com a aplicação de vinhaça e a fertirrigação mista de água e vinhaça. O controle biológico de pragas possibilita uma redução no uso de insumos agrícolas, utilizando ciclos naturais para exterminar pragas dos canaviais.

O maior marco da sustentabilidade no cultivo de cana-de-açúcar, sem dúvida, é a colheita mecanizada, adotada em 100% da área agrícola desde 2012, quando a queima controlada foi abolida pela empresa. O método de colheita mecanizada proporciona desenvolvimento tecnológico e sustentável, beneficiando o meio ambiente e o bem-estar da comunidade. A colheita mecanizada exige a otimização da logística de transporte da cana, reduzindo o tempo entre o corte e o processamento, melhorando, significativamente, a eficiência da produção.



A tecnologia da colheita proporciona ainda que a palha de cana, separada pela colhedora, permaneça sobre a área recém exposta, protegendo o solo contra insolação e erosão. Como nem todo o resíduo é necessário para essa cobertura, é possível coletar e enfardar parte da palha para incrementar a biomassa que alimenta a geração de energia elétrica e contribuir para a diminuição dos riscos de incêndio.

Outro destaque de inovação na área agrícola é o plantio em MEIOSI, ou Método Inter Ocupacional Simultâneo, que tem como principal objetivo formar o viveiro de mudas de cana-de-açúcar dentro da própria área de renovação. É a evolução a partir do plantio de mudas pré-brotadas, pois, após breve cultivo, a linha plantada se desdobra em gemas saudáveis que serão cultivadas em uma área maior, promovendo a total renovação da matéria-prima.

O Cadastro Ambiental Rural (CAR) registra passivos ambientais para promover ações de recomposição de áreas degradadas. O trabalho conta com o conhecimento da Fundação Espaço Eco em aliar ciência e meio ambiente com técnicas agrícolas e tecnologias que comprovem os benefícios gerados pelos processos de restauração ambiental. O cadastro foi realizado em parceria entre a FEE, Usina Alta Mogiana e BASF, com a troca de informações e experiências a fim de elaborar estratégias em prol da sustentabilidade em propriedades rurais.





Adequação e Cooperação

O objetivo do programa de Adequação Ambiental é manter a conservação, manejo e restauração das formações florestais remanescentes, de preservação permanente e nas áreas de grande interesse ecológico, visando a adequação ambiental e legal, de cada propriedade utilizando, para isso, seu próprio viveiro de mudas nativas e todo o manejo necessário nas áreas restauradas.

O monitoramento da fauna silvestre identificou a presença de espécies complexas, como: Emas, Lobos Guará, Saguis, Teiús, Catetos e Veados, um indicador do aumento da complexidade da rede alimentar e dos recursos disponíveis entre os habitats das fazendas, incluindo os canaviais, comprovando que o programa de conservação da cobertura vegetal das áreas de preservação permanente tem desempenhado seu papel de provedor e mantenedor da biodiversidade animal e vegetal.



	2017	2018
Espécies Plantadas	15	15
Mudas Produzidas	21.371	23.762
Área Reflorestada (ha)	6,400	6,216
Área Reflorestada Total (ha) (Acumulada)	335,82	342,04



Sempre que solicitadas, mudas de árvores são doadas à comunidade para utilização, inclusive, na arborização urbana, além das constantes atividades educativas em envolvimento com a comunidade.

A empresa investe em atividades educacionais, pois acredita no impacto que geram ao ambiente, à comunidade e nas relações com colaboradores. Visitas em escolas e instituições que visitam a empresa promovem um intercâmbio muito produtivo para os estudantes, de diversas faixas etárias.

É constante a presença de colaboradores da Alta Mogiana como palestrantes em vários pólos educacionais. A participação ativa confirma, na prática, a premissa de que compartilhar conhecimento é um dos pilares para o desenvolvimento socioambiental.

É parte da responsabilidade social da empresa incentivar a participação voluntária de seus profissionais, que se propuseram a aplicar seu conhecimento pessoal em benefício da sociedade, diretamente. A temática ambiental é uma constante, já que está intrinsecamente relacionada às operações da organização.

Mudas Doadas à Sociedade

2017

31.650

2018

19.147



“É do conhecimento de toda a nossa comunidade que a Usina Alta Mogiana atua nas causas ambientais relevantes, contribuindo com a política ambiental, melhorando a qualidade de vida da comunidade local e de maneira específica a dos nossos alunos.

Em especial, agradecemos aos palestrantes que a empresa intercambiou para nossa Semana do Meio Ambiente, que ocorre anualmente nesta Unidade de Ensino. Em nome de toda equipe escolar, agradecemos imensamente a contribuição que a empresa tem destinado, principalmente nas questões de acesso à leitura, disseminação do conhecimento e valorização do saber.”

Marlene Cheadi Martins Alves
Diretora da ETEC Pedro Badran



Responsabilidade Social

8

O relacionamento com a sociedade é indissociável dos negócios Alta Mogiana. Valores declarados como honestidade, cooperação, respeito à legislação e a promoção de ações para o bem-estar social são direcionadores da organização e da relação com seus *stakeholders*. O contato com os órgãos governamentais são, essencialmente, por meio de participação em programas oficiais ou de entidades representativas de classe, como é o caso da Unica - União da Indústria de Cana de Açúcar.

No exercício de sua política de responsabilidade social, estabelece diretrizes voltadas para uma gestão ética e transparente, escolhendo como parceiros associações, grupos e instituições que compartilham dos mesmos objetivos. Os caminhos para chegar ao conhecimento, são os mais diversos e, nesse contexto, a empresa diversifica suas áreas de interesse, preservando três fundamentais para a formação do indivíduo: educação, esporte e cultura.

Investe, por meio de leis de incentivo fiscal, na formação sociocultural de crianças e adolescentes, acreditando que eles são agentes de transformação para o futuro do país. Contribui com a disseminação da leitura, das artes e na formação de jovens leitores, pois o contato com os livros é fundamental para a transmissão do saber. Com o ensino da música, estimula o aprendizado, desperta a criatividade, o raciocínio lógico e outras potencialidades culturais, enquanto o esporte auxilia no desenvolvimento de disciplina, trabalho em equipe e hábitos saudáveis. Forma-se então a tríade basilar para contribuir para o desenvolvimento de uma sociedade mais justa.





Foto: Luis Fernando Cervi

Livros e Leituras

A parceria da empresa com a Fundação do Livro e Leitura possibilita uma programação ampla ao longo do ano e tem seu ápice durante a Feira do Livro de Ribeirão Preto: são rodas de leitura, clubes do livro, painéis de discussão, intervenções artísticas, apresentações teatrais e musicais, cujo centro das atenções é o livro, como objeto para a transformação cultural.

Em iniciativa similar, apoiada por meio de renúncia fiscal, a cidade de São Joaquim da Barra também recebe sua própria Feira, com contação de histórias, palestras e apresentações musicais de altíssima qualidade, que promovem o incentivo à leitura e tornam a praça central um caldeirão fervilhante de conhecimento.

Foi patrocinada a publicação direta de dois livros : “Palace Hotel: Café, Poder e Política em Ribeirão Preto”, que conta a história de um dos prédios do quarteirão paulista, o atual Centro Cultural Palace, antigo Palace Hotel. Em destaque, sob o título "Café com Açúcar", uma obra histórica e detalhada, reúne em dois volumes, textos que percorrem a história do café e da cana-de-açúcar, dois expoentes do agronegócio que transformaram as relações culturais, econômicas e sociais da região de Ribeirão Preto.





"As histórias contadas são instrumentos muito eficazes no incentivo à leitura, através destes é possível levar o aluno a aventurar-se em mundo mágico, de novos conhecimentos, ao mesmo tempo em que possibilita o desenvolvimento de uma visão crítica da realidade, levando o aluno a ampliar seu potencial para análise e questionamentos, além de aguçar a curiosidade e o prazer de entender a vida de uma forma mais profunda e inovadora. Para alcançar esses objetivos, além do trabalho do professor em sala de aula, incentivando os alunos de forma criativa."

Marluce Viana

Diretora da escola Sylvio Torquato Junqueira

"Foram dias intensos de histórias contadas nas mais variadas linguagens; muito musical e alegre. A emoção estava nos rostos das crianças, jovens e adultos que aglomeraram-se na Sala de Literatura Infantil, além de oficinas que são sucesso entre os jovens. A reflexão que fazemos é que as apresentações uniram a Escola e a família em torno do livro. E ainda, vale ressaltar a participação e a interação de leitores da Biblioteca que por aqui passam o dia todo."

Silvana Flávia Rossi Cervi

Bibliotecária

Estação do Saber - Biblioteca Municipal

Dr. Carlos de Rezende Enout.





ALMA - Academia Livre de Música e Artes

Entre diversas parcerias, destacamos a ALMA – Academia Livre de Música e Artes, uma associação privada sem fins lucrativos, com o objetivo de identificar, reconhecer e lapidar jovens talentos nas artes. Atende cerca de 170 alunos, com faixa etária entre 7 e 21 anos, de cerca de dez cidades da região e desenvolve suas atividades nas dependências do Centro Cultural Palace, em Ribeirão Preto. A ALMA possui dois grandes convênios acadêmicos-culturais, com a escola Giuseppe Sarti, de Faenza, na Itália e a USP (Universidade de São Paulo) de Ribeirão Preto, as parcerias de renome são prova e reconhecimento do trabalho realizado.

Por meio do projeto Educando para o Futuro, a ALMA ativou um segundo núcleo para oferecer aulas de iniciação musical aos alunos das escolas Sylvio Torquato Junqueira e Creso Antônio Filetti, de São Joaquim da Barra e Adelaide Garnica, de Guará. São atendidas cerca de 200 crianças entre 7 e 11 anos, em cursos gratuitos semanais de canto coral, viola, violoncelo, violino, flauta e clarinete.





“A parceria da Usina Alta Mogiana com nossa escola acontece há mais de 10 anos, porém em 2017, a Usina nos trouxe o Projeto ALMA, com intuito de despertar em nossos alunos a autoestima, sociabilidade e enriquecimento cultural, apoiando a escola na sua função primária de educar o futuro cidadão. Além das aulas e instrumentos como violinos, violoncelos, flautas e clarinetes, a empresa doa toda a manutenção das salas onde são ministradas as aulas de música, armários de aço para guardar os instrumentos... Somos privilegiados com essa parceria, são nítidas as mudanças nos alunos que participam.”

Silvana Aparecida da Silva
Diretora da escola Adelaide Garnica, de Guará

“O projeto firmado em parceria com Usina Alta Mogiana há muitos anos colabora para tornar nossa escola num ambiente mais acolhedor para nossos alunos. Agora, as aulas de iniciação musical ministrados pelos professores do Projeto ALMA, da cidade de Ribeirão Preto, oferecem aos alunos a possibilidade de aprender violino, violoncelo, flauta e clarinete. A música veio contribuir, ainda mais, para a formação de nossos alunos e apresentar a eles um mundo novo e encantador. O projeto tem dado muito certo e está se estendendo para o ano de 2018, sempre com uma procura muito grande por parte dos nossos alunos que se interessaram muito por essas aulas. Espero, então que perdure por mais muitos anos.”

Raquel Mian
Diretora da escola Creso Antônio Filetti





Nadando com Gustavo Borges

Oportunizar a prática deste esporte para criar uma juventude saudável, contribuindo para o desenvolvimento físico, intelectual e emocional, reafirmando a oportunidade social pela atividade desportiva. Tendo por ferramenta a Natação para crianças e adolescentes de ambos os sexos, com idades entre 7 a 16 anos, o projeto adota atividades orientadas e uma sistemática de segmentos progressivos por cores, própria da metodologia criada pelo atleta Gustavo Borges.

Outras Iniciativas

Desde 2007, a empresa vem patrocinando diferentes projetos esportivos, das mais variadas modalidades olímpicas, beneficiando a população em 10 cidades distintas. Entre as mais recentes, destacamos a equipe SESI Franca Basquete, o Instituto Tênis, o Esporte Clube Marianos e o projeto de ciclismo Pedalando para a Vitória. O objetivo é despertar uma situação transformadora, potencializando ações que estimulem novas experiências e promovam princípios éticos de justiça social.





Foto: Alexandre Santiago

Jovem Tenista

A única exigência para a inclusão no projeto é a frequência regular na rede de ensino e atividades realizadas no contraturno escolar. Assim, aquele que poderia ser considerado um esporte de “elite”, fadando o sonho de muitas crianças e jovens devido ao alto custo e difícil acesso, é oferecido para enriquecer o cotidiano de alunos de 7 a 16 anos. A proposta é popularizar o Tênis nas mais diversas origens sociais, propiciando acesso a um centro esportivo público que é destaque nacional em estrutura de treinamento da modalidade, com cinco quadras de saibro, no total.

Futsal São Joaquim Futebol Clube

Os programas desportivos apoiados por incentivo fiscal têm como objetivo a interação entre seus praticantes e a promoção de bem-estar, saúde e qualidade de vida. Utilizando a estrutura de um clube privado para a prática do futebol de salão, a iniciativa amplia a rede que efetivamente se utiliza de equipamentos públicos, oferecendo matrículas a toda população, de diversos segmentos, promovendo assim total integração social.





“Para o Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo que, na qualidade de hospital público universitário, concentra uma parte expressiva dos atendimentos terciário e quaternário de pacientes do SUS de nossa região é de extrema importância receber doações de entidades privadas, como a obtida da Usina Alta Mogiana, que nos permitem fazer investimentos importantes em Programas e Projetos na área da Saúde, possibilitando aos nossos pacientes o acesso à atenção integral qualificada, nos mesmos moldes dos grandes centros de Saúde internacionais.”

Prof. Dr. Benedito Carlos Maciel
Superintendente HCFMRPUSP

Destinação de Recursos

A empresa opta por destinar todos os recursos possíveis dos programas criados via incentivo fiscal para reverter o emprego de recursos em benefício da população local, como nas demonstrações anteriores, as frentes de esporte e cultura. A adesão a outros programas governamentais permite também o benefícios direto para outras pastas, aumentando a abrangência aos beneficiados.

Na área da saúde, o Programa Nacional de Apoio à Atenção Oncológica (PRONON), a empresa fez a destinação para a Fundação Hemocentro do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto – USP, para financiar pesquisas e uma plataforma de expansão de linfócitos para tratamento de leucemias.

Outra frente beneficiada, foi a criação de um Centro de Oncologia Ocular pela FAEPA – Fundação de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Assistência do HCFMRP, para o diagnóstico precoce da retinopatia da prematuridade e do retinoblastoma. A FAEPA também oferece e avalia a eficácia da terapia por pressão negativa no tratamento de feridas crônicas em pessoas com deficiência, utilizando recursos do Programa Nacional de Apoio à Atenção da Saúde da Pessoa com Deficiência (PRONAS).



O Conselho Municipal da Criança e do Adolescente – CMDCA, é um órgão que agrupa cidadãos e poder público, responsável por implementar políticas de defesa de direitos e promoção do bem-estar social da criança e do adolescente. Com a doação para o CMDCA no município de Guará, parte do IR devido pela empresa é empregado diretamente na região e auxilia, diretamente, projetos que asseguram ampla educação, amparo social e proteção à infância.

A destinação ao Fundo Municipal do Idoso de São Joaquim da Barra auxilia diretamente as instituições Asilo São Vicente de Paulo e Lar Escola José Olintho Fortes Junqueira, empenhadas em assegurar os direitos sociais do idoso. A intenção é propor, incentivar e apoiar a realização de programas de promoção, proteção ou defesa dos direitos do idoso e, principalmente, assistência direta aos abrigados por essas duas entidades.





Educando para o Futuro

O projeto “Educando para o Futuro” é ação de iniciativa própria que atua em escolas públicas, desde 2001, oferecendo visitas didáticas para envolver os colaboradores da Alta Mogiana em atividades com os alunos. Com investimento direto da empresa, são abordados os sentidos da qualidade, iniciação à educação financeira e conscientização ambiental.

O projeto também aproxima novos parceiros da escola, como o grupo Pé de Meia, formado por alunos da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da USP, oferecendo orientações sobre finanças; ou o SENAR - Serviço de Aprendizagem Rural, com a execução de hortas nas escolas, com a participação dos alunos e disseminando a importância das hortaliças na alimentação.

Os colaboradores também se envolvem na manutenção do ambiente escolar, reforçada por ações de voluntariado, que recentemente, revitalizaram a jardinagem, fizeram plantio de árvores e pequenos reparos. Abriga também a iniciativa ALMA núcleo 2, de iniciação musical.





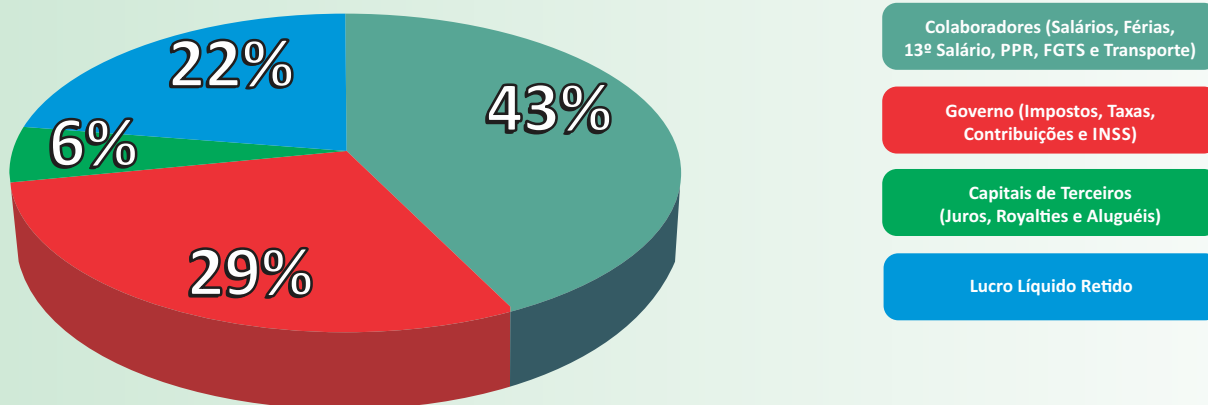


Resultados e Análises

9

Instrumento estratégico para demonstrar o estágio da empresa no exercício da responsabilidade social corporativa, prestar contas de suas atividades e oferecer uma visão geral de sua atuação.

Distribuição do valor adicionado - 2018



Colaboradores (Salários, Férias, 13.Salário, PPR, FGTS e Transporte)	233.741
Governo (Impostos, Taxas, Contribuições e INSS)	159.733
Capitais de Terceiros (Juros, Royalties e Aluguéis)	30.556
Lucro Líquido Retido	121.471
Riqueza Gerada Distribuída	545.501

**Em milhares de reais*

Demonstrativo do Valor Adicionado - DVA

I. Receitas	30/04/17	30/04/18
1.1 Venda de Produtos	1.052.840	994.023
1.2 Revenda de Produtos	499	476
1.3 Venda de Energia Elétrica - cogeração	38.934	68.300
1.4 Outras Receitas Operacionais	(33.836)	(300)
Total da Receita de Vendas	1.058.437	1.062.499
2. Valor dos Insumos		
2.1 Insumos Utilizados (Produtos)	306.675	326.907
2.2 Insumos Utilizados (Revenda)	687	1.510
2.3 Despesas Operacionais	354.707	105.460
Total dos Insumos Utilizados	662.069	433.877
3. Valor Adicionado Bruto	396.368	628.622
4. Retenções		
4.1 Depreciação e Amortização	121.563	130.186
4.2 Impostos Diferidos / Exigibilidade Suspensa	62.021	(3.853)
Total das Retenções	183.584	126.333
5. Valor Adicionado Líquido Produzido	212.784	502.289
6. Valor Adicionado Recebido em Transferência		
6.1 Receitas Financeiras	475.098	43.212
Total do Valor Adicionado Recebido em Transferência	475.098	43.212
7. Valor Adicionado Total a Distribuir	687.882	545.501
8. Distribuição do Valor Adicionado		
8.1 Colaboradores (Salários, Férias, 13.Salário, PPR, FGTS e Transp)	233.017	233.741
8.2 Governo (Impostos, Taxas, Contribuições e INSS)	158.342	159.733
8.3 Capitais de terceiros (Juros, royalties e aluguéis)	47.222	30.556
8.4 Lucro Líquido Retido	249.301	121.471
Total do Valor Adicionado Distribuído	687.882	545.501

*Em milhares de reais

Demonstrativos

I. Base de Cálculo

30/04/17

1.1 Receita Líquida	1.003.537
1.2 Revenda de Produtos	189.048

2. Indicadores Sociais Internos

R\$ Milhares

% Receita Líquida

% Receita Folha de Pagto. Bruta

2.1 Encargos Sociais (FGTS)	13.591	1,35	7,19
2.2 Participações Colab. nos Resultados	8.783	0,88	4,65
2.3 Alimentação	10.758	1,07	5,69
2.4 Saúde	1.063	0,11	0,56
2.5 Segurança e Medicina do Trabalho	1.745	0,17	0,92
2.6 Educação e Treinamento	246	0,02	0,13
2.7 Transportes	16.785	1,67	8,88
2.8 Outros Benefícios	<u>219</u>	<u>0,02</u>	<u>0,12</u>
Total dos Indicadores Sociais Internos	<u>53.190</u>	<u>5,29</u>	<u>28,14</u>

3. Indicadores Sociais Externos

R\$ Milhares

% Receita Líquida

% Receita Folha de Pagto. Bruta

<u>3.1 Tributos</u>	<u>158.341</u>	<u>15,77</u>	<u>83,76</u>
3.1.1 Federais (Incluindo INSS)	119.738	11,93	63,34
3.1.2 Estaduais	37.650	3,75	19,92
3.1.3 Municipais	953	0,09	0,50
<u>3.2 Contribuições para a Sociedade</u>	<u>3.117</u>	<u>0,31</u>	<u>1,65</u>
3.2.1 Educação e Cultura	1.249	0,12	0,66
3.2.2 Outros Benefícios Sociais	<u>1.868</u>	<u>0,19</u>	<u>0,99</u>
Total dos Indicadores Sociais Externos	<u>161.458</u>	<u>16,08</u>	<u>85,41</u>

4. Indicadores Ambientais

R\$ Milhares

% Receita Líquida

% Receita Folha de Pagto. Bruta

<u>4.1 Investimentos em Meio Ambiente</u>	<u>1.795</u>	<u>0,18</u>	<u>0,95</u>
4.1.1 Programas Ambientais	118	0,01	0,06
4.1.2 Outros Gastos Ambientais	<u>1.677</u>	<u>0,17</u>	<u>0,89</u>
Total dos Indicadores Ambientais	<u>1.795</u>	<u>0,18</u>	<u>0,95</u>

Total Geral

216.443

21,55

114,50

Demonstrativos

I. Base de Cálculo

30/04/18

1.1 Receita Líquida	953.781
1.2 Revenda de Produtos	192.317

2. Indicadores Sociais Internos

R\$ Milhares

% Receita Líquida

% Receita Folha de Pagto. Bruta

2.1 Encargos Sociais (FGTS)	14.018	1,47	7,29
2.2 Participações Colab. nos Resultados	9.883	1,04	5,14
2.3 Alimentação	11.266	1,18	5,86
2.4 Saúde	1.040	0,11	0,54
2.5 Segurança e Medicina do Trabalho	1.758	0,18	0,91
2.6 Educação e Treinamento	296	0,03	0,15
2.7 Transportes	13.180	1,38	6,85
2.8 Outros Benefícios	<u>252</u>	<u>0,03</u>	<u>0,13</u>
Total dos Indicadores Sociais Internos	<u>51.693</u>	<u>5,42</u>	<u>26,87</u>

3. Indicadores Sociais Externos

R\$ Milhares

% Receita Líquida

% Receita Folha de Pagto. Bruta

<u>3.1 Tributos</u>	<u>159.733</u>	<u>16,75</u>	<u>83,06</u>
3.1.1 Federais (Incluindo INSS)	122.273	12,82	63,58
3.1.2 Estaduais	36.524	3,83	18,99
3.1.3 Municipais	936	0,10	0,49
<u>3.2 Contribuições para a Sociedade</u>	<u>2.938</u>	<u>0,31</u>	<u>1,52</u>
3.2.1 Educação e Cultura	854	0,09	0,44
3.2.2 Outros Benefícios Sociais	<u>2.084</u>	<u>0,22</u>	<u>1,08</u>
Total dos Indicadores Sociais Externos	<u>162.671</u>	<u>17,06</u>	<u>84,58</u>

4. Indicadores Ambientais

R\$ Milhares

% Receita Líquida

% Receita Folha de Pagto. Bruta

<u>4.1 Investimentos em Meio Ambiente</u>	<u>922</u>	<u>0,10</u>	<u>0,48</u>
4.1.1 Programas Ambientais	108	0,01	0,06
4.1.2 Outros Gastos Ambientais	814	0,09	0,42
Total dos Indicadores Ambientais	<u>922</u>	<u>0,10</u>	<u>0,48</u>

Total Geral

215.286

22,58

111,93



Créditos

Relatório de Sustentabilidade - 2017/2018

Usina Alta Mogiana

Fazenda Sant'ana - São Joaquim da Barra/SP
www.altamogiana.com.br

Demonstrações Contábeis:

Departamento Contábil

Redação, Diagramação e Imagens:

Departamento de Comunicação e Marketing
marketing@altamogiana.com.br

