

DIANA NEWS

AGOSTO DE 2015 | EDIÇÃO 40 | ANO 04



Feliz

DIA DOS PAIS



> PÁGINA 04

SEGURANÇA DO TRABALHO

EVOLUÇÃO CULTURAL EM SEGURANÇA
E SAÚDE DO TRABALHO. O QUE É?

> PÁGINA

03

MELHORIAS DIANA

MELHORIA NO AMBIENTE
DE TRABALHO

> PÁGINA

06

INDÚSTRIA

IMPLANTAÇÃO DE PROCEDIMENTOS
NA LIMPEZA DA EVAPORAÇÃO

> PÁGINA

07

AÇÃO SOCIAL

PARCERIA DIANA - ESCOLA MARIA
EUNICE PROMOVE SESSÃO DE
CONTAÇÃO DE HISTÓRIAS



Editorial

Bate-papo com Ricardo Junqueira

Meus prezados e caros colaboradores (as), amigos (as), arrendatários, fornecedores (as), terceiros (as), companheiros (as), bom dia!

Muitas vezes em épocas de crise temos que dar um passo atrás, temos que encolher, diminuirmos de tamanho e nos ajustarmos para conseguirmos ultrapassar pela crise. Nesses tempos difíceis de crise por que passa o nosso setor e o nosso Brasil, temos de ser firmes e tomarmos decisões difíceis, mas sempre pensando no bem comum da maioria e da Cia, temos sim de sermos sempre justos e dentro da Lei, mas pensando no melhor para a maioria e, infelizmente, muitas vezes isso significa que temos que cortar na carne.

O Mario Fabretti e eu assistimos no mês de julho a uma palestra da Falcoai, no mês de junho ele o Valmir assistiram outra sobre o sistema de administração Toyota, basicamente todas elas se baseiam que a Cia SOMENTE melhora e se perpetua "se e quando" o conhecimento, as diretrizes e metas são difundidas, estendidas e entendidas por todo o time, TODOS os colaboradores, desde os diretores e acionistas, passando pelos encarregados, operadores, mecânicos até os colaboradores com os serviços de campo e da fábrica e, que **UMA EMPRESA VENCEDORA PRECISA DE UM TIME DE TALENTOS, que uma empresa nunca é maior do que o talento do seu time, ou seja quando o talento acaba e/ou quando a equipe não trabalha como um time, com todos remando juntos para o mesmo objetivo... aí a Empresa, a Cia começa a perder dinheiro e, se nada for feito a empresa acaba por fechar as portas!**

Todos temos que estar conscientes das suas metas e responsabilidades, mas não só conscientes disso e também entendermos o porque da sua meta, por exemplo:

1) A Usina DIANA tem que moer 1.500.000 ton. de cana pois tem que honrar um contrato de venda de açúcar de 90.000 ton.

e, para isso somente se moer 1,5 mi tonelada de cana.

2) Para moermos 1.500.000 ton. na safra temos que moer 300 ton/hr, ou seja 7.200 ton/dia.

3) Hoje em dia o preço do açúcar está muito ruim, por isso temos que fazermos o máximo possível de etanol, obviamente na melhor relação de maior eficiência, aproveitamento e rendimento.

4) Cada vez que a usina para, cada vez que ela quebra, a DIANA não somente deixa de ganhar dinheiro, como começa a perder dinheiro, pois cada hora parada da Usina DIANA custa R\$ 15.000,00 / por hora parada.

5) Para a usina ganhar dinheiro é imprescindível termos sempre em torno de 60 à 65% de cana própria e um TCH > 90 ton/ha, mas para isso ocorrer não podemos estragar o canavial, não podemos pisoteá-lo, não podemos deixar de tratá-lo com o maior carinho e atenção possível, por isso muitas vezes temos de diminuir a velocidade da colhedeadas, mas temos de fazer isso sem prejudicarmos o nosso CCT de 300ton/h.

6) Para a DIANA pagar as suas contas e os nossos salários em dia, ela (DIANA) precisa ganhar dinheiro, pra ela (DIANA) ganhar dinheiro precisamos produzir, trabalharmos em equipe e sermos eficientes, ou seja cumprimos as nossas metas e o Plano de Safra da Cia.

Uma vez o Prof. Falconi chegou na AMBEV e perguntou para um encarregado como que ele poderia diminuir o custo da área dele em 10% (dez por cento)? A resposta foi que não dava para cortar esse custo... Na realidade o encarregado não sabia, pois nem como o custo é apurado ele não saberia dizer... sempre dá, sempre é possível cortar 10% dos custos, mas tem que ser estudado criteriosamente, e decidido em equipe, a equipe tem que entender como e o porque desse corte de custos, se a equipe não comprar a ideia o plano vai fracassar, de nada adianta. Hoje a AMBEV ainda continua aplicando o método Falconi e sua geração de caixa (EBTDA) estão em torno de 50%, que é dos maiores do mundo.

Expediente

Diana News é uma publicação mensal aos colaboradores da Usina Diana e comunidade

Coordenação e redação
Elisângela Arantes - Setor de Recursos Humanos Diana

Tiragem: 500 exemplares
Distribuição gratuita

Fotos: Arquivos USINA DIANA

Impressão: Gráfica Santo Expedito

O Plano de Safra e as metas e as respectivas explicações tem de serem disseminadas entre todos e, cabem aos encarregados e coordenadores de fazer essa explanação, essa explicação chegar ao colaborador da fábrica e da lavoura.

Já cabe ao diretor e ao gerente fazer essa explanação, essa explicação chegar aos encarregados e coordenadores e, cobrar deles que disseminem essas metas e explicações.

Quando você vê os gerentes, diretores e encarregados que ficam somente correndo, trabalhando feito louco, MAS somente apagando incêndios, pode ter certeza que alguma coisa está errada... Apagar incêndio NÃO agrega valor!

Todo o sistema, toda a Cia tem partes intimamente interligadas e Interdependentes, a área agrícola não é nada sem a área industrial e vice versa e, ambas não são nada sem o RH, sem o departamento de contabilidade e T.I e vice versa, assim como a sustentabilidade, compras, administrativo, comercial, contas a pagar e receber e Vice Versa, somos todos um só, uma só equipe, uma só Família que sozinhos e sem os companheiros nada realizamos.

É **IMPORTANTE** ressaltar que ninguém faz nada sozinho e que a equipe é tão mais forte quanto mais unida ela é, quanto mais talentosa ela é... Estamos todos no mesmo barco!

Atrair e reter talentos são preocupações recorrentes das empresas modernas. Grande parte dos empresários, que conseguiram transformar seus projetos em negócios vencedores, alcançou isso graças à capacidade de transformar uma ação individual em um sonho coletivo, por meio da formação de equipes de alta performance unida e talentosa.

No entanto, ao avaliarmos qualquer grupo de colaboradores, provavelmente notaremos que estes profissionais são reflexos diretos de seus líderes. Por isso, para exercer a liderança é necessário ter habilidades para criar um ambiente corporativo inovador, ousado e criativo. O papel do líder é saber formar, motivar, treinar e acompanhar a realização das metas prioritárias.

Além disso, ele possui a função de criar uma atmosfera de respeito. Todos esses fatores juntos contribuem positivamente para o sucesso do negócio. Os grandes empreendedores dão sempre um voto de confiança para quem trabalha com eles, pois sabem que a melhor maneira de uma empresa crescer e se perpetuar é construindo um time de talentos e, para isso acontecer existem sete princípios vitais para o sucesso na formação de uma equipe, os quais:

Acreditar: para atingir o sucesso e o crescimento é preciso em primeiro lugar acreditar nas pessoas e na sua capacidade de realização.

Treinar: quando acreditamos nos profissionais que compõem a equipe, precisamos dedicar tempo e recursos para qualificação, capacitação e treinamento.

Motivar: os líderes devem ser os principais motivadores daqueles que estão sob a sua gestão. Nesse sentido, eles também devem ser exemplos, afinal de contas ninguém jamais seguirá um líder desmotivado.

Delegar: não centralizar atividades. O tempo é limitado, por isso é importante contar com os talentos e a experiência de cada membro da equipe.

Acompanhar: de nada adiantará saber delegar, se não existir um acompanhamento das tarefas e dos prazos de entrega.

Avaliar: de tempos em tempos, recomendo reunir a equipe para uma avaliação de resultados, definição de novas estratégias, estabelecimento de prioridades e correções de rumo. Muitas vezes as estratégias que deram certo no passado não se aplicam mais no momento atual.

Comemorar: reserve momentos para comemorar, festejar e vibrar com a sua equipe as conquistas alcançadas. Quando um líder consegue unir todos os profissionais em busca de um mesmo propósito, o empreendimento se transforma em algo muito maior do que o planejado inicialmente. Lembre-se: o verdadeiro sucesso acontece quando você for capaz de auxiliar outras pessoas a terem sucesso também.

Pensem nisso, reflitam e atuem para que isso seja implementado, para que alcancemos esse SUCESSO tão almejado pela Família DIANA! Muito foco e muito comprometimento com a nossa DIANA, que precisa muito de você, precisa muito de todos nós trabalhando em equipe ajudando e cobrando um ao outro.

Termino mais uma vez agradecendo a todos vocês pelo empenho e carinho com que cuidam da nossa provedora Usina DIANA, da união da família DIANA, peço-lhes atenção e foco para que tenhamos uma safra com "Acidentes Zero" e, que o Senhor nosso Deus continue nos Abençoando, nos Guiando e nos Protegendo com a Sua Mão Generosa.

Grande abraço do seu amigo e companheiro de todas as horas,
Ricardo M. Junqueira

MELHORIA NO AMBIENTE DE TRABALHO

COLABORADOR: André Stainarti dos Santos - Cód.: 2173
DEPARTAMENTO: Agrícola
SETOR: Comboio (Lubrificação)
DESCRIÇÃO: Ideia na melhoria dos bicos para lubrificação com implantação de flexíveis. Melhoria no acesso aos pontos de lubrificação e diminuição do risco de acidentes.

DEPOIMENTO DO COLABORADOR: O colaborador relata ter passado por dois incidentes: um com relação à palha e outro com relação à umidade. Ele propôs melhoria de extensão / prolongamento dos pontos de lubrificação (bicos) em locais seguros de fácil acesso, impedindo a queda de desnível e otimizando o tempo para lubrificação.





Segurança no Trabalho

Evolução cultural em Segurança e Saúde do Trabalho. O que é?

Vamos conhecer gradativamente como evolui a Segurança e Saúde do Trabalho. Ao longo das próximas edições todos

poderão acompanhar e analisar como está tal evolução. Nesta edição, traremos a definição do Primeiro e Segundo Estágio.

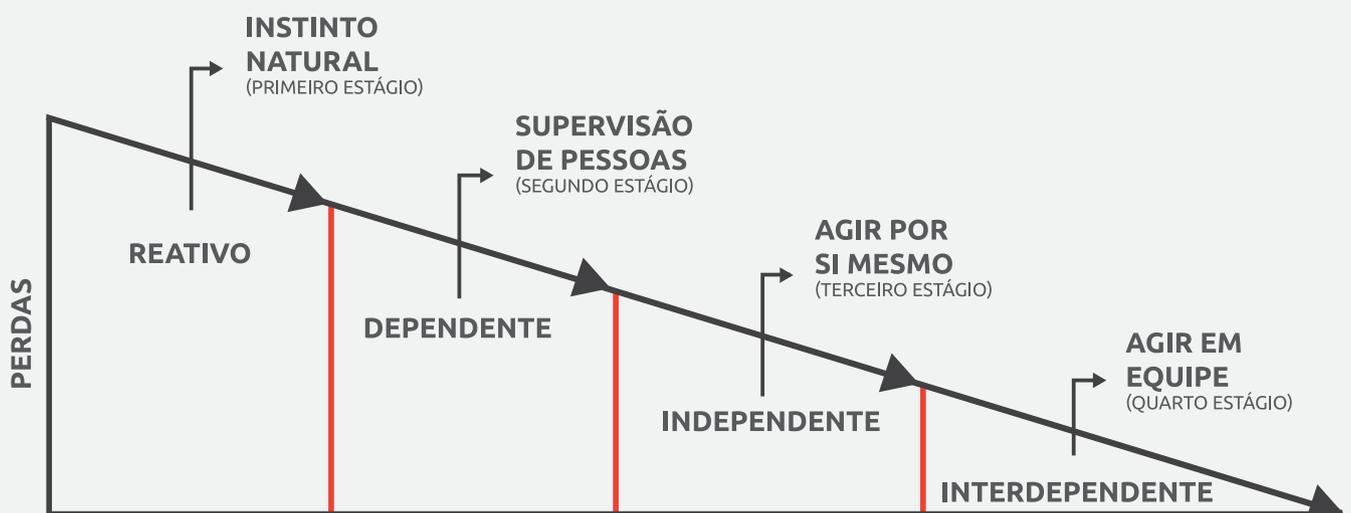
Meta zero acidente:
Impossível de se atingir;
Características do
1º. Estágio

Meta zero acidente:
Muito difícil de atingir;
Características do
2º. Estágio

Meta zero acidente:
Possível de se atingir;
Características do
3º. Estágio

Meta zero acidente:
Sustentável;
Características do
4º. Estágio

EVOLUÇÃO DA MATURIDADE CULTURAL EM SST



I – Primeiro Estágio (administração movida por crise):

Um sistema adequado de ferramentas e indicadores ligado ao desenvolvimento de uma cultura não tem como função

ser um mero sistema de informação, mas um conjunto de informações que possa subsidiar a tomada de decisão pelos gestores dos processos, a partir de seu acompanhamento.

ESTÁGIO	ASPECTOS ORGANIZACIONAIS PRIMEIRO ESTÁGIO REATIVO	IMPACTO NO COMPORTAMENTO DAS LIDERANÇAS	IMPACTOS NOS RESULTADOS DA ORGANIZAÇÃO
1º - Estágio Reativo	1 - As ações de segurança e saúde no trabalho são movidas por crises. Toda energia e recursos são empregados na abordagem de problemas (riscos) já instalados em detrimento das práticas preventivas ou da antecipação dos riscos.	Lideranças totalmente alheias à SST;	Custos elevados e permanentes de SST;
	2 - Não há definição clara de responsabilidades/cumprimento pela condução das ações de segurança; Todos na empresa são tidos como responsáveis e cumpridores, mas, ao mesmo tempo, não há um responsável de quem se possa cobrar ações e resultados dentro dos setores.	Lideranças totalmente despreparadas;	Altos índices de acidentes no trabalho, com ou sem afastamento;
	3 - A segurança do trabalho só adquire importância em momentos de crise, isto é, quando ocorrem acidentes de alguma gravidade ou quando a empresa é interpelada pelo sindicato dos colaboradores, por órgãos públicos de fiscalização, pelo ministério público do trabalho ou pela justiça do trabalho.	Lideranças altamente permissivas;	Índices elevados de absenteísmo ocupacional;
	4 - As ações de controle quando surgem são implementadas em caráter de urgência.	Lideranças orientadas por condutas imediatistas;	Índices elevados de reclamações trabalhistas;
	5 - O atendimento à legislação é feito via de regra, por pressão de órgãos públicos responsáveis pela fiscalização, por representação sindical ou por decisão judicial.	Lideranças paternalistas (passar a mão na cabeça de quem comete erros);	Queda no moral dos trabalhadores; Insatisfação no trabalho;
	6 - A Segurança e Saúde no trabalho são vistas como incompatíveis com a produção (aumenta custos, dificulta e atrapalha o andamento "normal" das atividades produtivas).	Lideranças coniventes (fingem não ver o cometimento de erros);	Multas por desconformidades legais;
	7 - O discurso da segurança do trabalho é ambíguo e contraditório, às vezes, diz ser que a segurança é importante e necessária mas, na prática, o que é feito não é compatível com os riscos do trabalho. Os riscos são vistos como inerentes ao trabalho e os acidentes como fatalidade e/ou descuido dos colaboradores.	Lideranças que aplicam punições como justificativa de suas próprias falhas (mostrar que age)	Taxas de frequências e gravidade de acidentes excessivamente altas;
	8 - As condições ambientais de segurança e/ou de trabalho não evoluem na medida em que a empresa produz.	Lideranças orientadas por ações improvisadas, perigosas e sem nenhum controle.	Alíquotas (impostos) de acidentes do trabalho elevadas.

*SST – Segurança e Saúde do Trabalho.

ESTÁGIO	ASPECTOS ORGANIZACIONAIS SEGUNDO ESTÁGIO REATIVO	IMPACTO NO COMPORTAMENTO DAS LIDERANÇAS	IMPACTOS NOS RESULTADOS DA ORGANIZAÇÃO
2º - Estágio Dependente	1 - O ordenamento e as ações de segurança são definidos ou fortemente influenciados pela legislação que os regulamenta.	Liderança assume as ações de SST no discurso (e algumas vezes não cumprem o mesmo);	Custos elevados e permanentes Solução incompleta dos perigos e riscos existentes nas áreas de trabalho;
	2 - Os programas de SST são concebidos e desenvolvidos pelo SESMT, com a participação das áreas operacionais e da CIPA. Cada uma fazendo o que considera mais conveniente.	Liderança não tão familiarizada com SST;	Continuação dos problemas elevando índices de acidentes;
	3 - As ações de Segurança são previstas e implantadas desvinculadas do sistema produtivo. Por parte das áreas operacionais existe uma intenção clara de fazer segurança, só que dependem da capacidade operacional do SESMT. Não há uniformidade na condução das ações de SST na empresa como um todo.	Lideranças liberais;	Cumprimento ineficaz da legislação, facilitando a formação e acúmulo de obrigações;
	4 - Segurança e a produção são consideradas independentes. As técnicas de controle de riscos algumas vezes não se harmonizam com os sistemas produtivos e, quando isso ocorre, as ações de segurança tendem a ser rejeitadas.	Liderança se torna autoritária quando pressionada;	Liderança não assume o compromisso de gerenciar as ações de segurança;
	5 - A dificuldade na condução dos programas de segurança: o SESMT recomenda uma medida de controle; a produção, por suas "razões" não implementam ou implementam parcialmente a medida.	Liderança que se faz respeitar mediante ameaça;	Inspeção de segurança, sem definição do que fazer com os resultados, sem um plano de ação corretivo/preventivo;
	6 - A Segurança do Trabalho na empresa é de responsabilidade do SESMT, desenvolvida em parceria com todos os setores da empresa (de forma geral), independentemente da autoridade que lhe é conferida para o exercício de suas atividades.	Liderança que improvisa condições de trabalho, sem os controles devidos;	Desacordo entre SESMT, gestores e trabalhadores das áreas operacionais;
	7 - Na definição causal dos acidentes, a importância conferida ao comportamento do trabalhador não é seguida da identificação de seus determinantes.	Liderança que costuma transferir responsabilidades a ele delegadas para outras pessoas;	Ausência de participação dos trabalhadores nas ações da SST;
	8 - A avaliação dos resultados de Segurança e Saúde no Trabalho é baseada, sobretudo, em mecanismos quantitativos (estatísticos), como taxas de frequência e gravidade. Os itens que avaliam o sucesso das ações de SST não são considerados ou são pouco considerados.	Lideranças orientadas por ações improvisadas, perigosas e sem nenhum controle.	Custos permanentes e elevados de SST;
	9 - A estratégia utilizada na condução das ações de segurança é centrada em "Acompanhamento" ou "Inspeção". Os técnicos devem estar presentes nas frentes de trabalho.	Liderança que finge não ver os riscos dos trabalhos e que maquia resultados/informações.	
	10 - Há pouca ou nenhuma coerência, na prática, entre o que se fala e o que se faz em relação à SST.		

*SST - Segurança e Saúde do Trabalho.

*SESMT - Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho



Indústria

Implantação de procedimentos na limpeza da evaporação

Nesta safra, com a implantação da moenda 2, os processos de fabricação de açúcar e etanol passaram a ser os “gargalos” da empresa. Devido a isso, foi necessário a otimização de algumas operações para permitir o aumento da moagem.

Há algumas safras, a usina Diana adquiriu uma bomba de hidrojateamento para realizar a limpeza da evaporação. Em conjunto foi montado um sistema de multivias que permitiu a parada individual dos equipamentos deste processo, eliminando a necessidade de parada da indústria a cada 15 dias de moagem.

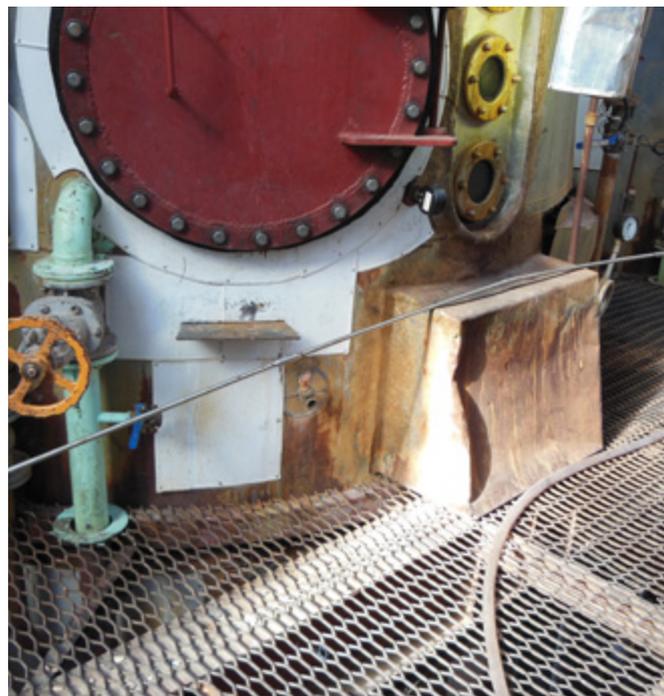
As incrustações nas tubulações reduzem a eficiência tér-

mica dos equipamentos. Para auditar a formação dessas na evaporação, foi fabricado um calibre que possui um disco em sua ponta que pode ser trocado por outros de diversos diâmetros, incluindo o interno do tubo. Dessa forma, se o disco do tamanho do tubo não passar significa que a limpeza mecânica (hidrojato) não conseguiu eliminar toda a incrustação, havendo assim a necessidade da realização da limpeza química com soda cáustica ou ácido clorídrico.

Até o momento, essas ações vêm trazendo bons resultados, mostrando o quão importante é a padronização dos procedimentos na gestão da empresa.



Caixa de evaporação em processo de limpeza



Calibre para verificação de incrustações



Ação Social

Parceria Diana - Escola Maria Eunice promove sessão de Contação de Histórias

Junho chegou trazendo novas oportunidades de aprendizado aos 120 alunos dos 6ºs anos. Dia 10 compartilhamos a sessão “Contação de Histórias”, que surpreendeu a grande maioria e arrebatou gargalhadas da plateia. Em seguida foram entregues à comunidade escolar 400 livros arrecadados em campanha coordenada pela Dr.^a Renata Junqueira através da Parceria Diana - Escola Maria Eunice.

As ações de incentivo à leitura não param por aí. Para a “volta às aulas”, em agosto, já estão sendo planejadas novas ações envolvendo professores de várias disciplinas, sob a coordenação da Diretoria de Ensino, de Penápolis.

Maria Inês Peters

Facilitadora - EE Maria Eunice M. Ferreira - Avanhandava





Espaço do Colaborador

Autor: Edson Alves de Souza

Caricatura dos colaboradores: Tega (Cesar Alfenes) como

Vingador, Marcos (Torneiro Mecânico) como Sid, da Era do Gelo e Vanderlei (Soldador) como o Mestre dos Magos.



VISITA TÉCNICA

Diretores e encarregados da Usina DIANA realizam visitas técnicas nas usinas: Ipiranga, em Mococa/SP, e São José da Estiva, em Novo Horizonte/SP.

