

DIANA NEWS

DEZEMBRO DE 2015 | EDIÇÃO 44 | ANO 04



Feliz
Natal

> PÁGINA 05

LÍDER X CHEFE

VOCÊ SABE A DIFERENÇA?

> PÁGINA

03

INDÚSTRIA

MENOS MEL,
MAUS AÇÚCAR

> PÁGINA

04

SEGURANÇA DO TRABALHO

EVOLUÇÃO CULTURAL EM
SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO

> PÁGINA

06

RECURSOS HUMANOS

PROCEDIMENTOS PARA TREINAMENTO
INTERNO E MUDANÇA DE FUNÇÃO



Editorial

BATE-PAPO COM RICARDO JUNQUEIRA

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

Já estamos no mês de dezembro, mês de festas, de mudanças, de recomeços, de novos desafios, enfim um mês de muita reflexão!

Como todos vocês sabem o ano passado (2014) não somente o Setor, mas a nossa própria DIANA entramos e atravessamos uma crise danada, a produtividade do nosso canavial foi muito ruim e além disso, estávamos no meio de um investimento de aumento e modernização da nossa Cia. Nesse ano de 2015 não foi diferente as obras da entressafra na indústria não cumpriram o cronograma e atrasaram, veio um período de muitas chuvas, tudo isso junto atrapalhou demais o nosso planejamento e, devido à isso não só não nos recuperamos, como aprofundamos a nossa crise.

Nesse meio tempo mais usinas se atrapalharam, mais usina entraram em recuperação judicial, outras atrasando seus compromissos de pagamentos, outras parando de moer, mas nós aqui da Família DIANA mesmo em dificuldades estamos 100% em dia com todos os nossos compromissos.

A boa notícia é que essa crise tem saída e todos nós da Família DIANA juntos: administração, comercial, contabilidade, agrícola, indústria, todos juntos fizemos um novo planejamento, melhoramos e acertamos as rotas e, se cumprirmos esse novo planejamento, se fizermos tudo direitinho, não só vamos voltar a ser a DIANA de sempre, mas melhor do que isso a DIANA de sempre melhorada, maior, mais moderna, mais enxuta e produtiva.

Só que para isso acontecer vamos precisar que todos nós nos sacrifiquemos um pouco mais ou seja, vamos ter que trabalhar direto, mesmo agora em dezembro, janeiro e fevereiro, mesmo nesses períodos de festas de fim de ano, mas o que eu prometo à vocês é isso: "que se fizermos tudo direitinho, não só vamos voltar a ser a DIANA de sempre, mas melhor do que isso a DIANA de sempre melhorada."

A DIANA PRECISA DE VOCÊ, A DIANA PRECISA DE TODOS NÓS!

Para que recuperemos o nosso caixa, a nossa saúde financeira, para que voltemos a trabalhar com tranquilidade vamos ter que continuar moendo e produzindo durante esse período de entressafra nos meses de dezembro, janeiro, fevereiro e, ao mesmo tempo, fazendo todas as obras de manutenção da entressafra, com muito planejamento, com muito cuidado e comprometimento.

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 à 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



- Usina Diana, através do Sr. Ricardo Junqueira esteve presente na 3ª Rodada de Palestras da Noroeste Paulista, no último dia 31/10.

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



Indústria

MENOS MEL, MAIS AÇÚCAR!

Na centrifugação do açúcar, o equipamento tem o objetivo de separar os cristais de açúcar do mel. Durante a etapa de descarregamento, alguns cristais ficam aderidos ao cesto e acabam seguindo para o próximo ciclo de centrifugação, onde grande parte irá fazer parte do mel.

No início de novembro foi instalado em uma de nossas centrifugas um sistema de limpeza pneumática, que consegue retirar

os cristais da tela com o uso de ar comprimido. Desta forma, os cristais que iriam ser convertidos em mel passaram a fazer parte da produção da empresa, reduzindo o reprocesso e aumentando a produtividade da fábrica de açúcar.



- Tela da centrifuga durante a etapa de descarregamento do açúcar.



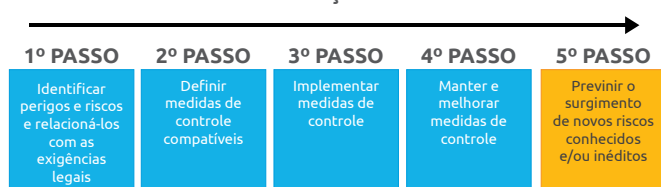
Segurança no Trabalho

EVOLUÇÃO CULTURAL EM SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO

Para finalizar os estágios da evolução da maturidade cultural em SST, segue a apresentação do 4º Estágio – Interdependente.

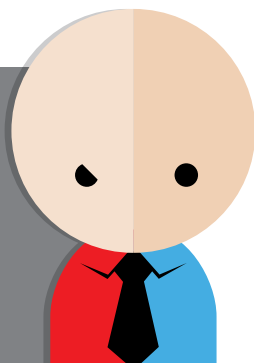
ESTÁGIO	ASPECTOS ORGANIZACIONAIS - QUARTO ESTÁGIO INTERDEPENDENTE	IMPACTO NO COMPORTAMENTO DAS LIDERANÇAS	IMPACTOS NOS RESULTADOS DA ORGANIZAÇÃO
4º - Estágio Interdependente	1 - A Segurança no Trabalho é entendida e tratada na empresa como algo que agrega valor ao seu negócio.	• Gestores altamente comprometidos com SST;	• Segurança entendida e praticada como valor agregado ou negócio da empresa;
	2 - A política de Segurança no Trabalho é definida e orientada pela alta direção da empresa.	• Gestores altamente capacitados;	• Segurança e produção congruente com os objetivos do negócio da empresa;
	3 - As atividades de Segurança no Trabalho e as atividades fins da empresa são totalmente integradas e tratadas no mesmo nível de importância.	• Gestores não permissivos;	• Redução sistemática dos custos da segurança;
	4 - Todo o investimento em Segurança no Trabalho na empresa é feito com o propósito de gerar e agregar vantagens ao negócio.	• Gestores que buscam soluções planejadas e compartilhadas (Grupos Homogêneos de SST);	• Programas de SST de ações duradouras;
	5 - As metas de Segurança no Trabalho na empresa são alinhadas às metas do negócio.	• Gestores que entendem disciplina como compromisso;	• Zero acidente, sobretudo com afastamento;
	6 - A Segurança no Trabalho é um valor que a empresa procura alcançar em todas suas ações	• Gestores que valorizam e promovem o trabalho em equipe;	• Redução ou ausência de cobranças verticalizadas;
	7 - O fosso que separa o discurso no que é desejável em SST das ações concretas que produzem resultados é diminuído ou nulo. Na prática o que se fala é o que se faz.	• Gestores que planejam totalmente a SST;	• Ausência de conflitos entre gestores e técnicos do SESMT;
	8 - O atendimento as normas legais de Segurança e Saúde no Trabalho é feito no conjunto das ações que compõem os programas de SST da empresa.	• Gestores que entendem e exercem o poder como meio de democratizar o conhecimento;	• Elevação do moral dos trabalhadores;
	9 - Há transparência absoluta no trato das questões de Segurança e Saúde no Trabalho	• Gestões que buscam tomar decisões compartilhadas;	• SST entendida e tratada como responsabilidade social.
	10 - O assunto Segurança do Trabalho não é matéria de "Ordem do dia", é parte da cultura da empresa e tratado sem qualquer destaque.		

RESUMO DA EVOLUÇÃO DA MATURIDADE CULTURAL EM SEGURANÇA E SAÚDE O TRABALHO.



“ Não há ausência de cultura, porque ela existe, mesmo quando nada se faz para a construir. O que acontece é que umas facilitam o atingir dos objetivos desejados, produzem satisfação e adesão, outras impedem e potencializam a conflitualidade improdutiva. Umas permitem o desenvolvimento da inteligência e da inovação e outras são castradoras do desenvolvimento humano.

VOCÊ SABE A DIFERENÇA ENTRE LÍDER E CHEFE?



O **LÍDER** tem por finalidade conduzir as pessoas e as inspirar. É conhecido por ser um motivador de sua equipe, mostrando a direção que devem seguir e, mais importante, ir junto. Os líderes têm tendência a serem muito respeitados por seus funcionários, e o respeito tem muito mais eficiência do que o temor. O líder busca não só resultados, mas a melhor maneira para ele e para a equipe conseguir alcançá-los, já que ele não pensa no poder como algo centralizado e sim uma responsabilidade que deve ser dividida. O líder não costuma dizer que tem subordinados, e sim uma equipe, ou um time. Ele ouve as pessoas ao seu redor e está sempre disposto a tirar dúvidas. Ele procura trazer o melhor de cada um à tona e valoriza as habilidades dos indivíduos, respeitando suas dificuldades e trabalhando junto com a pessoa para ajudá-la a superá-las. O líder se responsabiliza junto com sua equipe quando algo não dá certo e divide a glória quando o objetivo é alcançado. Algumas pessoas já são líderes natos, outras precisam se aperfeiçoar. Uma boa liderança pode trazer benefícios para a empresa, pois uma equipe bem conduzida e mais motivada se torna mais eficiente.

O LÍDER orienta, acompanha, confia, assume a responsabilidade, diz "nós", diz "vamos"

Já o **CHEFE** tem a tendência a comandar pessoas, impor ordens e ser autoritário. Também é conhecido por centralizar o poder e pensar apenas nos resultados e lucros. Os chefes são temidos e não respeitados, seus funcionários geralmente são pessoas que não se sentem abertos a relatar problemas e muito menos pedir conselhos quando têm dúvidas. O chefe vê seus funcionários como subordinados que devem seguir suas ordens da maneira que ele acha mais eficaz, sem pensar no bem-estar coletivo. Ele nunca incentiva ou motiva, já que acha que realizar um trabalho excelente é dever do funcionário e, quando isso não é visto, ele faz questão de apontar os erros. O chefe joga a responsabilidade em cima de sua equipe quando algo não dá certo e se vangloria quando um objetivo é alcançado.

O CHEFE manda, fiscaliza, desmoraliza, procura o culpado, diz "eu", diz "vá".

MURAI DA SEGURANÇA: PARA QUE SERVEM?

A divulgação das informações de segurança relativas aos trabalhos executados nos setores é um importante mecanismo na prevenção de acidentes. Um exemplo deste trabalho são os murais de segurança implantados nos setores, pois, os mesmos, vão informar todos os ocupantes da área através da divulgação da ATR – Autorização para Trabalho de Risco, Cartões de Bloqueio, APT – Análise Prevencionista da Tarefa, reportagens sobre segurança, saúde e o CLO – Conservação, Limpeza e Organização

A seguir, algumas das informações divulgadas nos murais:

> **Quais serviços estão sendo realizados:** Tipos de tarefas

realizadas em um determinado local.

> **Os executantes:** Mecânicos, eletricitas, operadores e auxiliares envolvidos na tarefa.

> **As ferramentas:** Solda elétrica, oxicorte, ferramentas manuais etc.

> **Os riscos:** Todos os riscos inerentes as tarefas a serem executadas.

> **Ações preventivas:** Drenagem, despressurização, limpeza, facilidades em relação aos meios de acesso como montagem de andaimes, instalação de pontos de ancoragem ou linha de vida, bloqueio de fontes de energia etc.

> **Equipamentos obrigatórios:** Todos os EPIS obrigatórios para a tarefa.

Sendo assim, ao chegar em um determinado setor, observe os murais para poder estar atento as condições de trabalho e obter conhecimentos adicionais.

DESENVOLVIMENTO DE MELHORIAS NO LOCAL DE TRABALHO

DEPARTAMENTO AGRÍCOLA

Colaborador: Wanderlei Aparecido Xavier / **Código:** 10904

Setor: Oficina Mecânica

Função: Mecânico de Autos

Descrição: Prolongamento do equipamento de calibração.

Depoimento do colaborador: O mesmo relata que a realização deste tipo de adaptação (prolongamento no equipamento de calibração) é de extrema importância para realização das tarefas de calibrar os pneus, que podem estourar. Sendo assim, não há mais a necessidade de se permanecer próximo ao mesmo, evitando uma exposição frontal com o pneu.



DEPARTAMENTO INDUSTRIAL

Colaborador: Fernando César de Castro / **Código:** 172

Setor: Caldeiraria

Função: Caldeireiro Industrial

Descrição: Confeção de trava universal para bloqueio de válvulas.





Recursos Humanos

PROCEDIMENTOS PARA TREINAMENTO INTERNO E MUDANÇA DE FUNÇÃO

Antes de qualquer mudança de função, o colaborador deve ser submetido aos quesitos abaixo:



MUDANÇA DE FUNÇÃO

> Solicitação do superior para mudar função;

ANÁLISE DO R.H. AOS SEGUINTE CRITÉRIOS:

- > Verificar se o colaborador recebeu treinamento (TWI);
- > 0 advertências em um período de 6 meses;
- > Até 3 faltas em um período de 6 meses;
- > Se a função envolver condição de veículos, será analisado a CNH condizente com veículo em questão;
- > Preenchimento do formulário pelo R.H.;
- > Encaminhamento para medicina, para emissão ASO;
- > Retorno do formulário do R.H. para constatação da aptidão médica e repasse das informações sobre o nome, cargo, salário, escala, crachá etc;
- > Encaminhamento ao superior para início da atividade.



TREINAMENTO TWI

- > Solicitação superior para o RH;
- Preenchimento do formulário pelo RH;
- > Agendamento do exame médico;
- Agendamento da integração com segurança;
- > Após liberado medicina e segurança, o colaborador é encaminhado para instruções de trabalho com o superior do setor;
- > Finalizado todos os processos, o colaborador poderá iniciar o treinamento.

DESTAQUE DO MÊS



PARABENIZAMOS
ELMAR ALVES MIRANDA
PELA DEDICAÇÃO E
CAPRICO NA REALIZAÇÃO
DO SEU TRABALHO!!

CARICATURA DO MÊS

Eduardo e Mário Silva
nos traços de Edson Alves de Souza



6ª FESTA DE CONFRATERNIZAÇÃO DA USINA DIANA



18 DE DEZEMBRO DE 2015.
A PARTIR DAS 19H30

**CENTRO DE LAZER
DE AVANHANDAVA**



DIANA
AÇÚCAR & ETANOL