

DIANA NEWS

OUTUBRO DE 2015 | EDIÇÃO 42 | ANO 04



**12 DIA DAS
CRIANÇAS**
DE OUTUBRO

Vem aí o Projeto Conhecer.
Fique atento à divulgação
nos quadros de avisos da Empresa.

> PÁGINA 04

PRÊMIO MASTERCANA

USINA DIANA CONQUISTA
MAIS UM IMPORTANTE TROFÉU

> PÁGINA

05

INDÚSTRIA

MELHORIA NO RESFRIAMENTO DA
FERMENTAÇÃO E AUMENTO NA
SEGURANÇA NA OPERAÇÃO DAS CALDEIRAS

> PÁGINA

07

TI

INTERNET SEGURA
= VOCÊ PROTEGIDO

> PÁGINA

08

TRABALHO EM EQUIPE

DEPTO. AGRÍCOLA E RECURSOS
HUMANOS CRIAM PROGRAMA
DE VALORIZAÇÃO DO CANAVIAL



Editorial

Bate-papo com Ricardo Junqueira

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

Juntamente com a maioria dos colaboradores elaboramos uma série de diretrizes e objetivos que a nossa Diana pretende chegar um dia, bem como as normas que devemos seguir nessa caminhada.

Isso resultou no documento ABAIXO que será a Missão Organizacional e Plano Diretor da Usina Diana e, foi feito com a participação de todos os colaboradores, tem o dedo e um pouco do pensamento de cada um de nós, ou seja, todos estamos representados nesse objetivo que a Família Diana pretende atingir um dia, bem como as regras do nosso dia a dia.

Aproveito e publico aqui para que todos fiquem por dentro do assunto, bem como alerta que esse documento ao longo do tempo pode ser ajustado, pode ser corrigido, enfim se houver algum tipo de correção de rota ela deve ser explicitada nesse Plano Diretor.

MISSÃO ORGANIZACIONAL

Missão: a partir da cana de açúcar produzir energia e alimento dentro das melhores práticas de sustentabilidade, agregando e gerando valores sócio-ambientais e econômicos aos acionistas, colaboradores, parceiros e comunidade.

Visão: tornar-se uma referência no Setor Sucro-Alcooleiro Energético da nossa região através de um crescimento sólido dentro das melhores práticas de governança corporativa, inovando sempre e quebrando paradigmas, estabelecendo compromissos de longo prazo, construindo relacionamentos estratégicos pautados na confiança, considerando sempre em primeiro lugar o SSMA (Segurança, Saúde e Meio Ambiente) e respeito às Leis.

Valores: Ética, Transparência, Comprometimento, Confiança, Competência, Meritocracia e respeito à SSMA.

PLANO DIRETOR

Objetivo: moer 2.250.000 ton de cana na Safra e produzir 120.000 ton. de açúcar VHP e 90.000.000 lt de etanol total, entre anidro e hidratado, se possível na safra de 2021. A Safra, em condições normais climáticas, deverá ter um período de 240 dd, iniciando por volta do dia 01 de abril e encerrando por volta do dia 30 de novembro. A Usina Diana tem como META crescer organicamente, respeitando a sua liquidez de caixa, seu limite de endividamento e seus compromissos de missão, visão e valores.

DIRETRIZES E METAS

01) Área Financeira e Controladoria:

- O endividamento da Cia deve ser adequado e solúvel.
- O endividamento máximo deve ser menor ou igual ao valor de referência do para 01 ton de cana na esteira (01 ton cana no campo + CTT), procurando como meta nunca ser maior que 01 ton de cana no campo.
- A relação entre o endividamento pela geração de caixa (EB-TDA) deve ser < 3,0 e como meta < 2,30.
- O prazo de amortização das operações de endividamento devem ser de no mínimo de 05 anos, assim como o montante anual da amortização deve respeitar a faixa de 20% do principal/ano.
- Por questões de mitigação de risco o endividamento não deve ser concentrado numa só modalidade, nem em moeda, nem em taxa de juros e/ou tipo de operação e, se possível, dividido entre parceiros financeiros na proporção entre 1/4 e 1/5 (20% e 25%).
- A Cia deve trabalhar com um valor aplicado no caixa correspondente a pelo menos 3,0 meses de despesas mensais.
- A Cia deve ter um controle rígido de custos operacionais, envolvendo sempre os responsáveis pelas operações, visando conscientização e aprimoramento.

02) Área Industrial:

- Temos como objetivo melhorar a cada safra os nossos índices, números e performances, tendo um planejamento de manutenção preventiva e corretiva dentre as melhores do setor, sempre nas melhores relações custo/benefício.

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: 550 exemplares
Distribuição gratuita

Fotos: Arquivos USINA DIANA

Impressão: Gráfica Santo Expedito

- Devemos sempre perseguir as melhores performances de eficiência global e o aproveitamento industrial, na média da safra, acima de 95%, o Unicop > 2,50 sc, a recuperação SJM > 80%, o Pol do bagaço < 1,70, a extração de pol > 97%, consumo específico de vapor < 400 Kg/ton, consumo de energia < 12,50 KW/Tc., entre outros.

03) Área Agrícola:

- O canalial próprio deve ser mantido na proporção entre 60 à 65% de canalial próprio, sendo que metade em áreas de terras próprias.
- A idade média do canalial próprio deve ser < 3,80 anos, o TCH deve ser > 95 ton/ha e o ART > 135 Kg, desde que o índice pluviométrico se mantenha dentro das médias históricas, mas a quebra de produtividade nunca deve ser maior do que 15%.
- Uso de tecnologia de precisão para melhor gestão, planejamento e execução das operações agrícolas.
- O Plano Diretor Agrícola (PDA) é focado no aumento progressivo da produtividade e longevidade do canalial, perfil varietal adequado, melhor qualidade da matéria prima colhida e redução dos custos, deve contemplar a tipificação do solo e ambientes de produção das áreas próprias, formação de blocos de colheita, definição da melhor época de preparo do solo, plantio e colheita.
- O Plano de manutenção automotiva, equipamentos e máquinas, é focado na excelência de resultados, buscando a redução do custo de reparo e manutenção (CRM), aumento da confiabilidade dos ativos, de redução do consumo de combustível, lubrificantes, aumento da disponibilidade dos equipamentos e auxiliar nas decisões de renovação da frota.

3.1) Fornecimento de Cana:

- Manter o PLANO DE SAFRA com percentual < 35% da cana colhida em áreas de fornecedores.
- Raio médio < 25 km, ou seja, no quadrante Rodovia Mal. Rondon, Assis Chateaubriand, Br 153 e Rio Tiete.
- Valor pago por tonelada: ATR PÓS apurado da cana do fornecedor, com garantia mínima de 90 kg/ATR, ou, cana entregue na esteira pelo fornecedor (Cana+CTT).
- Forma de Pagamento: 80% no mês subsequente a colheita, e 20% em 10 de abril do ano seguinte, pelo valor do ATR no fechamento da consecana, que se encerra em 31/03, sendo a correção total da cana colhida pelo valor do fechamento, descontando o valor já adiantado.
- Áreas com topografia e sistematização para colheita mecanizada, com área > 20 hectares, ou vizinhas de áreas já contratadas, suficiente para montar blocos de colheita.
- Obedecer os critérios de blocagem das áreas, obedecendo o PLANO DIRETOR da Diana, com variedades (precoce, média e tardia).
- Contratos com duração de no mínimo um ciclo.

3.2) Parceria Agrícola:

- Manter o PLANO DE SAFRA com percentual >= 65% da cana colhida em áreas próprias.
- Raio médio < 25 km, ou seja, no quadrante Rodovia Mal. Rondon, Assis Chateaubriand, Br 153 e Rio Tiete.
- Áreas de boa topografia e colheitabilidade, com área > 36 hectares, ou vizinhas de áreas já em parceira, suficiente para montar blocos de colheita.
- Valores a ser pago: < 45 toneladas por alqueire, por safra, cana campo (109,19 kg/ATR).
- Contratos com duração de no mínimo um ciclo (04 safras, com 02 de opção de prorrogação).

04) Área de Cogeração de Energia para Exportação:

- Implantar o projeto de cogeração para exportação de 08 MWh, se possível até 2022, desde que a liquidez do caixa e o endividamento permitam, enquanto isso pretendemos atingir um balanço térmico e energético no qual seja possível vender uma quantidade de bagaço na ordem de 5% do volume de cana moída.

05) Área Comercial:

- Iniciar a safra com pelo menos 1/3 dos preços dos produtos fixados, respeitando sempre a proporcionalidade entre US\$ e R\$ do seu endividamento da Cia.
- As operações de derivativos, hedge, OTC, NDF devem ser utilizadas como ferramentas de proteção, nunca de especulação.
- Estoque de etanol alinhado com condições do preço e demanda do mercado, devem em geral reservar 1/3 da produção para ser vendida na entressafra, no mínimo.

06) Área de Recursos Humanos:

- Continuar política de capacitação, incentivos a novos talentos e planos de carreira, com uma relação máxima de 0,65 colaboradores por tonelada de cana moída.
- Disseminar os valores da empresa entre todos colaboradores.
- Manter a Festa de Confraternização da família Diana ao término da safra e da Festa Junina, incorporando as ações de solidariedade em benefício das instituições da comunidade.
- CCI: Centro de Capacitação e Integração Diana deve capacitar e atualizar todos (as) os (as) colaboradores (as) da Usina Diana a cada 05 anos.
- Manter uma comunicação interna via jornal ou internet.

07) Área de Segurança do Trabalho:

- Diminuição consistente na quantidade e a gravidade dos acidentes e buscar a meta de excelência = ZERO de acidentes!

08) Área de Sustentabilidade:

- Estar em dia com todos os licenciamentos exigidos pelos órgãos ambientais federais, estaduais e municipais, bem como procurar certificações que agreguem valor a Cia.

09) Área de TI:

- Ampliar a automação e integração dos controles operacionais para maior agilidade das ações e confiabilidade dos apontamentos.

10) Área Administrativa Contábil:

- Todos os números, performances e operações da Usina Diana devem ser auditadas por um escritório de auditoria independente e de renome.
- A Usina Diana tem como meta ter um plano de qualidade, metas e bonificação claro e transparente, bem como uma política de controle de qualidade e certificação.

11) Diversos/Outros/Terceiro Setor:

- A Usina Diana tem como meta sempre apoiar projetos sociais em nossa região de atuação, principalmente os projetos focados em educação e saúde.

Por favor leiam com atenção, reflitam e atuem para que esse documento seja cumprido, para que alcancemos esses objetivos tão almejados pela Família Diana, sem nos desviarmos do caminho e das regras que traçamos. 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



Diana conquista mais um prêmio MasterCana

No último dia 24 de setembro, no Centro de Eventos São Paulo Center, em São Paulo, ocorreu a cerimônia de entrega dos troféus para os mais influentes do setor sucroenergético, reconhecendo personalidades, empresários e executivos que driblam a crise pela qual o setor passa.

Ricardo Junqueira, em nome da Usina DIANA, foi um dos premiados na noite.

A premiação, organizada pela ProCana Brasil, visa reconhecer as ações e iniciativas em prol do aprimoramento tecnológico, humano e sócio-econômico do setor, assim como o fornecimento de bens e serviços para esta importante atividade econômica.



Procedimento para promoções salariais e de cargos

O primeiro critério para promoção salarial ou de cargo é existir a vaga em aberto para qual o colaborador será promovido.

Havendo a vaga, o superior imediato do setor analisando diversas características do colaborador (comportamento, flexibilidade, capacidade de absorção de conhecimento, comprometimento e etc) irá solicitar ao setor de Recursos Humanos a emissão de formulário de alteração, onde fará formalmente a solicitação preenchendo as atribuições que o colaborador é capaz de executar.

Após o preenchimento, o formulário retorna ao RH que analisará se as atividades que o colaborador tem capacidade de executar condizem com as descrições do cargo que está sendo solicitado.

Havendo coerência, o colaborador é encaminhado para exame médico que, após constatação da aptidão para a função, é encaminhado para integração com a Segurança do Trabalho onde receberá treinamento específico aos riscos do novo cargo e equipamentos de segurança se for o caso.

Aprovadas todas etapas, o colaborador recebe a promoção e inicia as suas atividades executando sua nova função.

Porém, para isso é necessário o cumprimento de algumas regras. Deste modo, é importante todo colaborador estar por dentro destas regras, para que não haja impedimentos na hora de receber uma promoção. Para isso relacionamos a seguir algumas delas.

CONDIÇÕES BÁSICAS PARA PROMOÇÃO SALARIAL E/OU DE CARGO:

- Deve existir a vaga para o cargo o qual foi solicitada a alteração;
- As atividades que o colaborador já tem capacidade de desempenhar deverão ser compatíveis com a descrição das atividades registradas do cargo;
- O colaborador não poderá ter recebido nenhuma advertência disciplinar num período de 6 meses retroativos a data de solicitação da promoção;
- Não poderá haver número superior a três faltas num período de 6 meses retroativos a data da solicitação da promoção;
- Deverá ser considerado apto pelo médico do trabalho da empresa mediante todos exames necessários, conforme laudos específicos e legislação vigente;
- Deverá receber do setor de segurança treinamento referente aos riscos da nova função e EPI's específicos para o desempenho.

Fiquem atentos aos procedimentos da empresa para tornar a relação profissional entre DIANA e colaboradores cada vez mais harmoniosa e interativa.

Sempre que houver dúvidas sobre este ou outros procedimentos o setor de Recursos Humanos estará à disposição.

Wesley Monteiro Martinez
Recursos Humanos



Indústria

Melhoria no resfriamento da fermentação

A primavera chegou, mas o clima está mais para verão. Com temperaturas atmosféricas elevadas, o resfriamento do fermento merece uma atenção redobrada. O controle é necessário devido à biologia da levedura, que possui faixa de trabalho otimizada entre 32 °C e 33 °C.

Para melhorar a atividade, foi realocado um trocador A-15 que estava sem uso para auxiliar no resfriamento do mosto (mistura de caldo, melão e água utilizados na alimentação do levedo). Com isso, estamos conseguindo enfrentar esta onda de calor sem prejudicar a produção de etanol.



Trocador de calor realocado com parte da equipe envolvida

Aumento da segurança na operação das caldeiras

Para a produção de vapor, além do bagaço a ser queimado nas fornalhas, é necessária a alimentação contínua de água nas caldeiras. Esta água deve estar isenta de açúcares, pois um dos produtos utilizados para o tratamento desses equipamentos é a soda cáustica, que reage com os carboidratos formando espuma.

A espuma gera um grande risco na operação das caldeiras, pois interfere na leitura do nível das mesmas, podendo ocasionar acidentes de grandes proporções. Como procedimento padrão, no caso de contaminação da água de alimentação, a dosagem de soda é paralisada. Isto previne a forma-

ção de espuma, porém reduz o pH das caldeiras, necessário para inibir a corrosão das mesmas.

Estes açúcares provêm dos condensados enviados pela fábrica, através de tubulações danificadas ou arrastes dos corpos de evaporação. Para prevenir que a contaminação chegue às caldeiras foram instalados dois condutivímetros e um sistema de by-pass automático nas linhas de condensados. Se os instrumentos detectarem alguma leitura acima do permitido o condensado é automaticamente desviado para outros fins, assegurando a qualidade da água para geração de vapor.

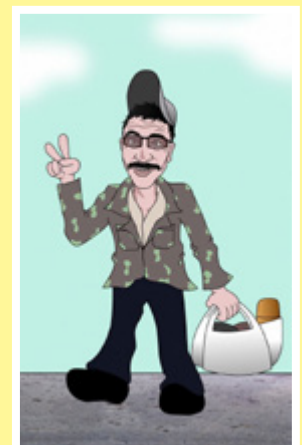


Um dos condutivímetros instalados pelos instrumentistas da empresa

ESPAÇO DO COLABORADOR

Autor:
Edson Alves de Souza

Caricatura do colaborador: Cristiano Aparecido Ferreira, auxiliar industrial.





Segurança no Trabalho

Evolução cultural em Segurança e Saúde do Trabalho

Na edição de agosto de 2015 do Diana News, vocês conferiram os 2 (dois) primeiros estágios da Evolução cultural em Segurança e Saúde do Trabalho.

Nesta edição, vocês conhecerão o 3º estágio: administração orientada pela linha de comando.

ESTÁGIO	ASPECTOS ORGANIZACIONAIS - TERCEIRO ESTÁGIO INDEPENDENTE	IMPACTO NO COMPORTAMENTO DAS LIDERANÇAS	IMPACTOS NOS RESULTADOS DA ORGANIZAÇÃO
3º - Estágio Independente	1 - As ações de SST são orientadas e sustentadas por uma política e diretrizes estabelecidas e difundidas pela direção da empresa, nas quais estão claramente definidos os papéis, as atribuições e as responsabilidades de todas as pessoas que trabalham na empresa, especialmente dos ocupantes de cargos de chefia.	Gestores comprometidos com SST;	Melhora considerável na solução de perigos e riscos existentes nas áreas de trabalho;
	2 - A importância conferida à Segurança no Trabalho pela direção da empresa é assimilada e reproduzida integralmente pelas áreas operacionais e rigorosamente observada.	Gestores com razoável nível de capacitação em SST;	Cumprimento razoável da legislação, dificultando ou impedindo a formação de passivos;
	3 - O cumprimento da legislação que regulamenta a Segurança e Saúde no Trabalho é feito no conjunto das ações de SST previstas no plano geral de ação da empresa, sem merecer destaque em separado.	Gestores pouco permissivos;	Elevado nível de participação e comprometimento dos gestores na gestão de ações de SST;
	4 - Há uniformidade em toda a empresa, de conceitos e práticas de SST. O que se faz em uma unidade industrial é o mesmo que se faz em todas, exceto nas situações específicas (peculiaridades de cada uma).	Gestores com elevado nível de exigência em relação à SST;	Redução sistemática de conflitos entre SESMT e gestores de áreas operacionais;
	5 - Os critérios utilizados na abordagem dos riscos (percepção e controle) são uniformes para todas as unidades e/ou áreas da empresa. Utilizam-se as mesmas ferramentas com critérios idênticos, salvo as especificidades.	Gestores que valorizam e promovem o trabalho em equipe;	Adequação das atividades burocráticas;
	6 - As ações de Segurança e Saúde no Trabalho são integradas ao sistema produtivo e sua execução é de total responsabilidade das gerências das áreas operacionais.	Gestores que aplicam punições como mecanismo corretivo (pedagógicos);	Redução sistemática dos índices de acidentes;
	7 - O desempenho da Segurança e Saúde no Trabalho faz parte dos elementos constitutivos da avaliação de desempenho das áreas produtivas e de quem as atinge. A avaliação de desempenho é feita tomando-se por base ações proativas.	Gestores que cobram e exigem cumprimento de regras formais de SST;	Avaliação de desempenho baseada em mecanismos proativos;
	8 - A Segurança no Trabalho é abordada como parte integrante do sistema operacional, sendo suas ações planejadas e executadas em paralelo às ações de produção.	Gestores dispostos a assumir desafios em SST;	Inclusão de SST na avaliação de desempenho de ocupantes de cargos de chefia;
	9 - As ações de SST, sobretudo em relação às atividades críticas, são previstas nos padrões de trabalho (normas) e observadas com o rigor devido.	Gestores que assumem os erros de seus subordinados;	Redução dos custos de SST;
	10 - A atribuição dos técnicos do SESMT é de assessoramento às áreas operacionais.	Gestores que prestam contas das ações de SST em toda a sua integralidade	Redução dos níveis de tolerância com desvio de comportamento em relação ao descumprimento de SST de trabalho;
			SST tratada em primeiro plano na organização.



http://

Search

TI

Internet segura = Você protegido

PENSE BEM antes de colocar informações na Internet. Depois de postar algo, dificilmente você vai conseguir apagar aquilo completamente mais tarde. É bem provável que, anos depois, aquele conteúdo ainda esteja por lá, mesmo você já sendo adulto. É isso que gostaria que acontecesse?

EVITE DIVULGAR SUA LOCALIZAÇÃO, pois isso pode ser usado por pessoas mal-intencionadas para saber onde você está ou para onde vai.

CUIDADO, NEM SEMPRE AS PESSOAS SÃO QUEM ELAS DIZEM SER

Nunca marque encontros com desconhecidos (ou conhecidos só da internet) sem estar acompanhado de um adulto em quem você confia. Procure lugares com bastante movimento também.

Não permita ser filmado por desconhecidos nem mande fotos para eles. Se alguém te pedir isso, informe imediatamente um adulto em quem você confia.

Sua senha é secreta! Se você passar para outra pessoa, pode fazer com que ela acesse sites ou publique coisas como se fosse você. Como aquela foto que você detesta ou alguma mentira.

Avise imediatamente um adulto de confiança caso alguém tenha atitudes inadequadas ou faça você se sentir constrangido ou ameaçado. Desconfie também se alguém que você conheceu pela Internet pedir segredo de algo.

RESPEITE AS OUTRAS PESSOAS

Não repasse e nem escreva mensagens que possam humilhar, ofender ou prejudicar alguém. Com certeza, você não gostaria que fizessem isto com você.

Tenha cuidado ao postar informações sobre seus amigos e familiares. Por exemplo, onde seus pais trabalham ou quando eles não estarão em casa. Isso é um prato cheio para qualquer pessoa mal intencionada.

RESPEITE OS LIMITES DE IDADE

Eles não são bobagem. Se você não tem idade para acessar o site significa que ele tem algum tipo de conteúdo inadequado para sua idade.

SEJA CUIDADOSO AO NAVEGAR NA INTERNET

Tem momentos em que a internet parece um jogo: alguns sites ou arquivos podem ser uma armadilha para pegar informações pessoais ou senhas do seu computador, celular, tablete etc. Por isso, fique esperto e se informe sobre esses riscos. Cuidado ao clicar em links ou acessar páginas. Peça a para algum adulto quando tiver alguma dúvida na Internet, beleza?

Fonte: <http://www.internetsegura.br>

SIPAT 2015

Entre os dias 28 de setembro e 2 de outubro, foi realizada a SIPAT 2015, com:

- Ações na Tenda da Saúde (aferição de pressão arterial, teste de glicemia);
- A presença do CEA – Centro de Educação Ambiental (DAEP Penápolis) e Vigilância Epidemiológica de Penápolis;
- A presença do Corpo de Bombeiros de Penápolis, com palestra sobre prevenção de acidentes do trânsito;
- A presença da Polícia Rodoviária, realizando atividades em campo sobre Trânsito Seguro;

- Gincana da Segurança, formada por duas equipes, envolvendo trabalhadores da indústria e agrícola;
- Palestra com equipe de Enfermagem da FUNEPE sobre hipertensão e diabetes, atingindo público-alvo (grupo de risco);
- Atividades voltadas às frentes rurais;

Agradecemos a todos pela participação.

Na próxima edição, teremos maiores detalhes do evento e suas premiações.

Ação Social

Projeto Semear

No dia 19 de setembro, foi realizado o nosso projeto SEMEAR, com filhos de colaboradores com idade entre 5 e 10 anos. O objetivo é mostrar às crianças a importância de preservarmos o meio ambiente.

Visitamos os canteiros de mudas da empresa, onde eles aprenderam desde o plantio das sementes até o momento em que a muda vai para o solo.

As crianças plantaram mudas de árvores frutíferas, nativas etc. Também visitamos as árvores plantadas em projetos anteriores, com a finalidade de mostrar a evolução das mesmas e a importância que têm ao planeta e à nossa saúde. Em seguida, assistimos a um filme da turma da Mônica, cujo tema era a preservação do meio ambiente e como colaborar para isso.

Para finalizar, foram servidos salgadinhos, refrigerante e picolé para a criançada.



Vem aí o Programa de Valorização do Canavial da Usina Diana.

PRECISAMOS DA SUA AJUDA PARA ESCOLHERMOS O NOME DO NOSSO PROGRAMA!

PARTICIPE. O VENCEDOR GANHARÁ UM BRINDE.

COLABORADOR (A), VOCÊ RECEBERÁ A SUA FICHA DE INSCRIÇÃO GRAMPEADA NO SEU PRÓXIMO HOLERITE.

PREENCHA E DEPOSITE EM NOSSA URNA ATÉ O DIA 09/10/2015. BOA SORTE!

A DIVULGAÇÃO DO NOME DO PROGRAMA E DO VENCEDOR ACONTECERÁ NO DIA 14/10/2015.