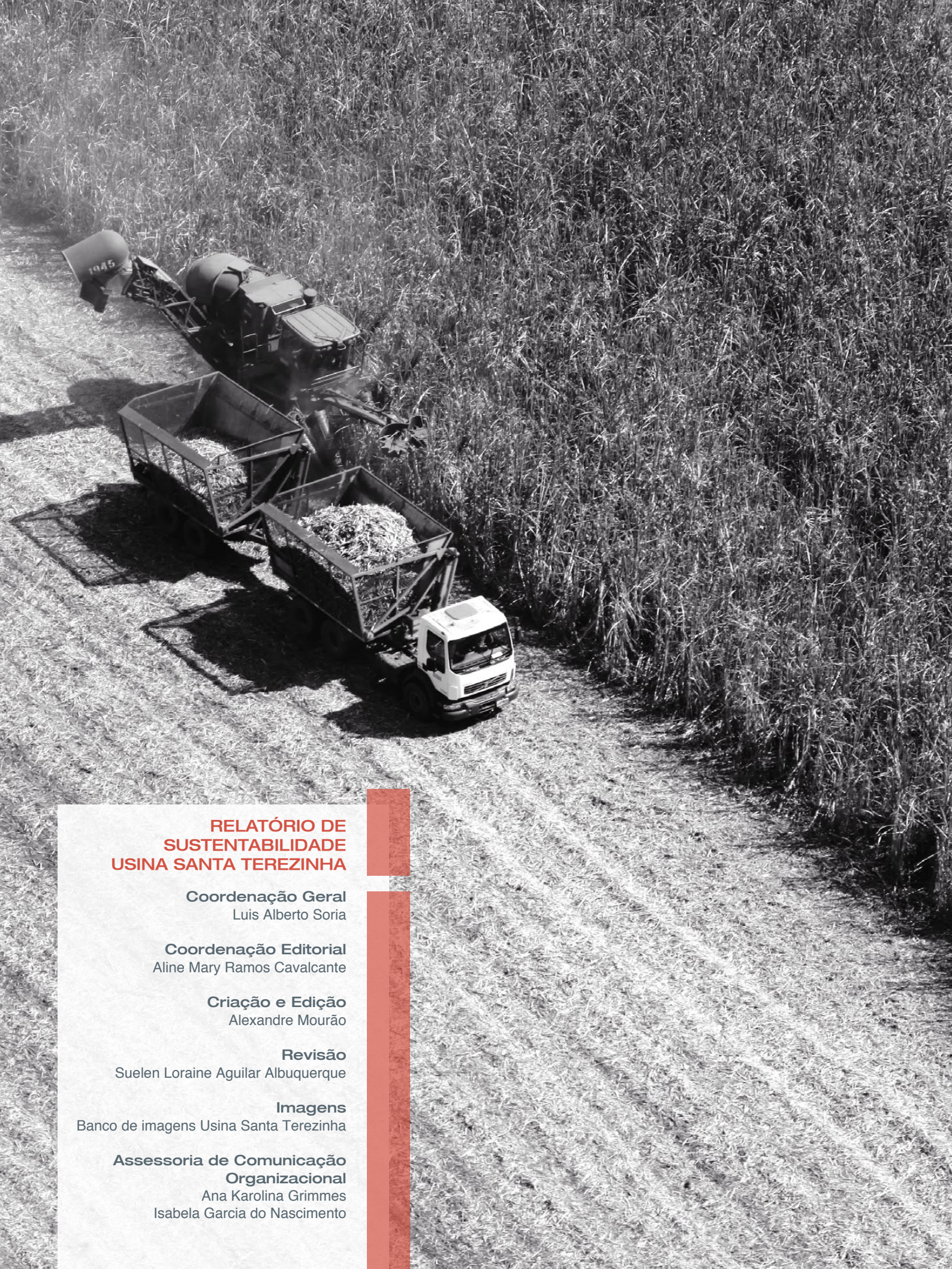




RELATÓRIO DE  
SUSTENTABILIDADE

**2011**





**RELATÓRIO DE  
SUSTENTABILIDADE  
USINA SANTA TEREZINHA**

**Coordenação Geral**  
Luis Alberto Soria

**Coordenação Editorial**  
Aline Mary Ramos Cavalcante

**Criação e Edição**  
Alexandre Mourão

**Revisão**  
Suelen Loraine Aguiar Albuquerque

**Imagens**  
Banco de imagens Usina Santa Terezinha

**Assessoria de Comunicação  
Organizacional**  
Ana Karolina Grimmes  
Isabela Garcia do Nascimento



# RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE

## ÍNDICE

---

- 04** Estratégia e análise
- 06** Perfil organizacional
- 15** Parâmetros para o relatório
- 16** Governança, compromisso e engajamento
- 23** Desempenho econômico
- 29** Desempenho ambiental
- 35** Desempenho social



## ESTRATÉGIA E ANÁLISE

### Mensagem do conselho

É com satisfação que o Conselho Administrativo da Usina Santa Terezinha divulga o Relatório de Sustentabilidade, referente ao ano de 2011, que retrata, mais uma vez, a solidez da Empresa e, especialmente, o avanço na adoção das boas práticas de Governança Corporativa, o investimento contínuo em novas tecnologias para redução do impacto ambiental de nossas atividades e eficiência na produção, além do avanço na cultura, saúde, segurança e meio ambiente.

Assim, atentos ao ambiente concorrencial cada vez mais acirrado e visando a perpetuidade sustentável do negócio, o Conselho Administrativo agradece a Diretoria e a cada um dos colaboradores da Empresa, bem como os parceiros de negócios, pela atuação eficiente e pelos resultados atingidos, destacando a valorização da transparência e da ética nas atividades e operações realizadas, que são fundamentais para que permaneçamos todos nos trilhos do crescimento.

Boa leitura!

**Conselho Administrativo da Usina Santa Terezinha**



## PERFIL ORGANIZACIONAL

Empresa de capital fechado, a Usina Santa Terezinha foi constituída em junho de 1961. Os irmãos Albino, Felizardo, Hélio, Irineu, José e Mauro Meneguetti uniram-se à irmã Terezinha Meneguetti Seghese e ao cunhado Alberto Seghese para a transformação de um pequeno engenho de aguardente em fábrica de açúcar, no distrito de Iguatemi, município de Maringá, onde atualmente se localiza a Unidade Iguatemi.

Nos anos de 1979 a 1981, a Empresa utilizou financiamentos do Programa Nacional do Álcool – (PROÁLCOOL) para ampliação do seu parque industrial. Esse programa auxiliou a implantação de muitas destilarias e cooperativas de produção de etanol em todo o país; no entanto, o programa entrou em crise e empresas que estavam desestruturadas tiveram de ser vendidas ou fechadas. Nesse contexto, o Grupo iniciou a fase de expansão e adquiriu no ano de 1987 a Unidade Paranacity, em 1989 a Unidade Tapejara, e em 1993, a Unidade Ivaté.

Para que as unidades pudessem operar novamente, em todos os complexos industriais foram implementadas reformas e ampliações. E também, a realização do plantio da cana-de-açúcar

necessária para atender à implantação da fábrica de açúcar que ocorreu no período de 1994 a 1996.

Com o mercado cada vez mais exigente e com objetivos de aumentar a competitividade, a Empresa construiu em Maringá o Terminal Logístico. Esse iniciou as operações em 2002 com armazéns a granel para açúcar e grãos, um terminal de calcário, misturadora de fertilizantes e reservatórios de líquidos (inflamáveis e outros). Como parte do seu complexo logístico, também construiu um terminal rodoferroviário para fertilizantes em Paranaguá - PR, cujas atividades tiveram início em 2003.

Ainda em 2003, iniciou-se o projeto de implantação da nova unidade na cidade de Terra Rica, com a aquisição da Fazenda São José, localizada naquele município. No mês de janeiro de 2004 foi realizado o plantio de cana-de-açúcar para mudas, sendo efetuada a primeira safra a partir de maio de 2007.

Em continuidade ao processo de expansão do Grupo e diante da oportunidade do momento favorável de crescimento do setor sucroenergético, em 2006 a Usina Santa Terezinha adquiriu a Destilaria de Álcool da Cocamar, localizada na cidade de São Tomé, fundando uma nova empresa,

a Usina São Tomé S/A. Em 2008 arrendou as instalações industriais da Coocarol, localizada na cidade de Rondon, e, no ano de 2009, assumiu também, por meio de arrendamento, as instalações industriais da Usaciga, localizada em Cidade Gaúcha, e ambas passaram a fazer parte da Usina São Tomé S/A.

Em 2010, incorporaram-se à Usina Santa Terezinha as três Unidades da Usina São Tomé S/A, totalizando, assim, oito unidades no Grupo.

Em outubro de 2011, a Usina Santa Terezinha efetivou a compra total dos ativos da Coocarol – Cooperativa Agro Industrial dos Produtores de Cana de Rondon Ltda. que já vinha sendo administrada pela Empresa desde 2008, por meio de arrendamento. Ainda durante o ano de 2011, aumentou a participação acionária nas empresas de logística a qual faz parte.

Toda a expansão e o sucesso da Empresa decorrem da direção profissional e qualificada, composta pelos sucessores da família Meneguetti em conjunto com os colaboradores, dedicados e dispostos a enfrentar os desafios para o crescimento contínuo.



PRINCIPAIS PRODUTOS:

- Açúcar
- Etanol
- Bioenergia

SUBPRODUTOS:

- Bagaço de cana-de-açúcar
- Creme de levedura

PRINCIPAIS DESTINOS DO AÇÚCAR



PRINCIPAIS DESTINOS DO ETANOL





## UNIDADES

## Corporativo – Maringá



Iguatemi



Paranacity





# Terra Rica



# São Tomé





## Logística Maringá



## Logística Paranaguá





## PARÂMETROS PARA O RELATÓRIO

O relatório corresponde às ações desenvolvidas no período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2011. Ele adota a versão G<sub>3</sub> das diretrizes da GRI (*Global Reporting Initiative*) no nível de aplicação C.

O processo de elaboração contou com a participação de representantes das diversas áreas da Empresa.

O relatório está centrado no território brasileiro, onde a Usina Santa Terezinha concentra as suas unidades.

Os dados demonstrados ao longo do relatório têm como referência a base de dados da própria Empresa, e sua autenticidade consiste compromisso da Alta Direção.

### Nível de aplicação do GRI

A Usina Santa Terezinha publica o segundo Relatório de Sustentabilidade com base no ano de 2011 e nas diretrizes da GRI.

Embasada na divulgação de seus indicadores, a Usina Santa Terezinha autodeclara o Relatório de Sustentabilidade 2011 como GRI-G<sub>3</sub>, nível C.

## GOVERNANÇA, COMPROMISSO E ENGAJAMENTO

As boas práticas de Governança Corporativa e, portanto, seus princípios, permeiam todas as atividades da Empresa. No ano de 2011, a Usina Santa Terezinha desenvolveu uma cartilha sobre esse tema a fim de capacitar os colaboradores e apresentar as ações e estrutura de governança existente, com a realização de palestras para os gestores que tem a responsabilidade de disseminar o conceito e as ideias inerentes.

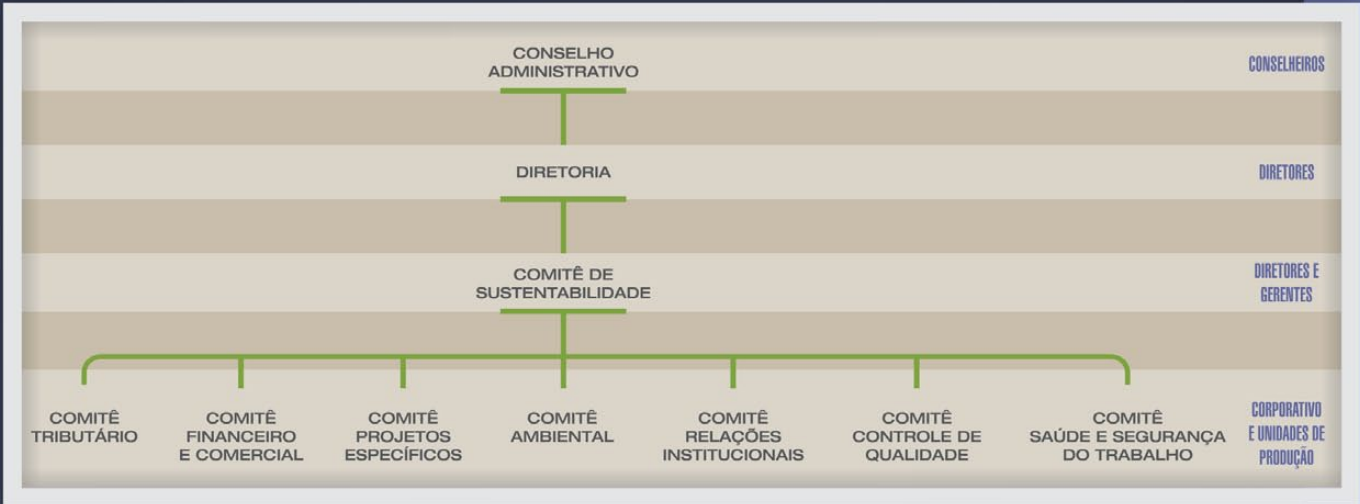
As noções de Governança Corporativa, assim, permeiam também as atividades do Conselho Administrativo, órgão composto por seis membros, representantes das holdings que compõe o quadro societário da Empresa.

Os conselheiros se reúnem semanalmente para acompanhar a execução do plano estratégico traçado e, assim, deliberar a respeito dos assuntos pertinentes às atribuições, além de recomendar as ações e desafios para a Empresa.

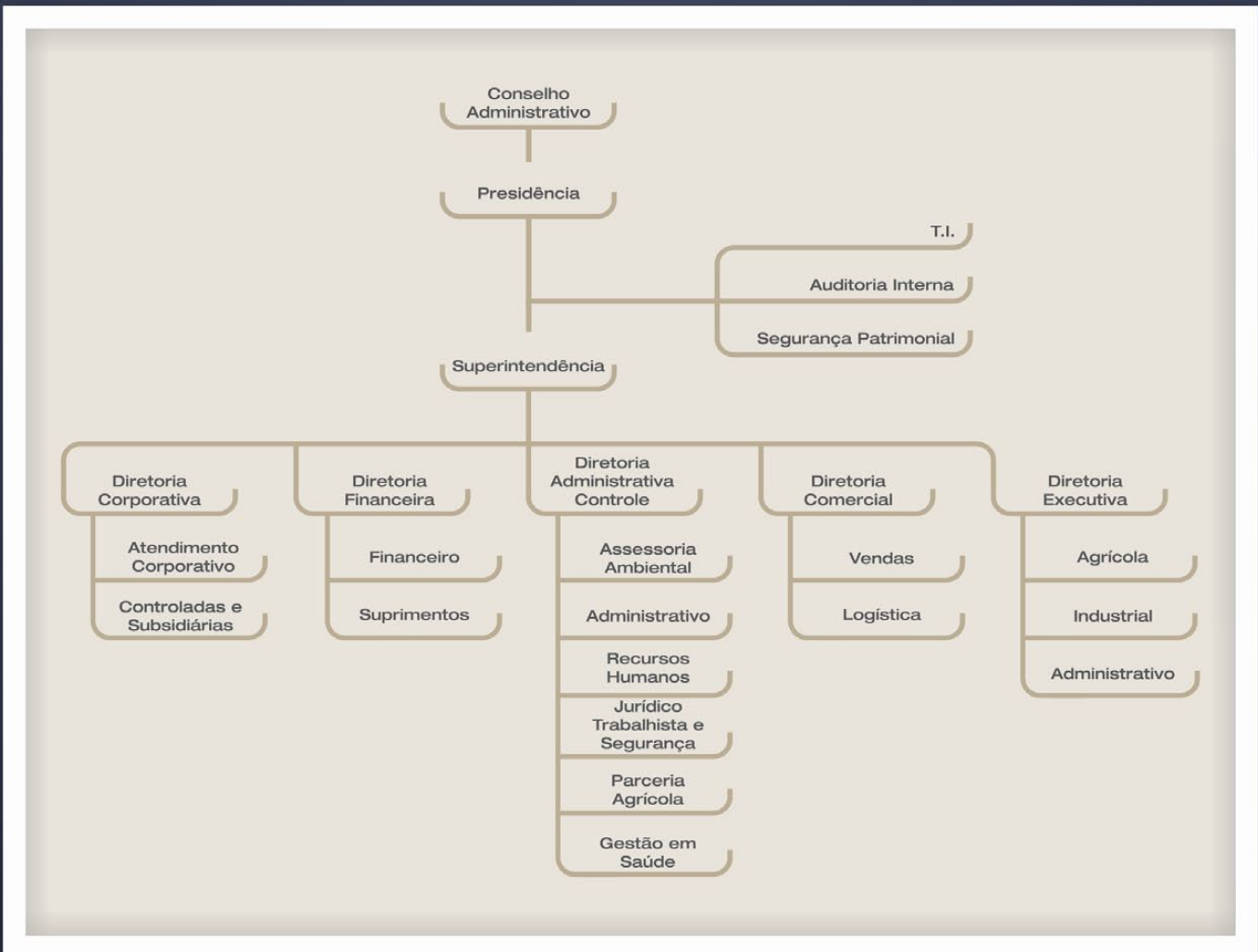
A Diretoria, por sua vez, é formada por membros das famílias acionistas e por profissionais convidados a ocupar o cargo. Atualmente, a Diretoria é composta por onze membros: diretor presidente, diretor superintendente, diretor corporativo, diretor financeiro/ suprimentos, diretor administrativo/ controle, diretor comercial e diretores executivos.







PERMEAR A SUSTENTABILIDADE



# MISSÃO, VISÃO E VALORES

## Missão

Atuar de forma segura e rentável, com produção de cana-de-açúcar, açúcar, etanol, energia elétrica e seus derivados. Atender aos mercados nacionais e internacionais, com responsabilidade socioambiental e contribuição para o desenvolvimento sustentável da companhia e da comunidade.

## Visão

Manter-se no mercado sucroenergético sempre entre as maiores do ranking, como garantia da remuneração do capital do acionista.

## Valores

- **Integração:** Incentivamos a troca de informações e o aproveitamento de experiências, otimização de recursos entre áreas, equipes e unidades, com busca da integração, da uniformização e da melhoria de cada uma de nossas práticas e resultados;
- **Resultados:** Buscamos a melhoria contínua, com controle dos resultados por indicadores de desempenho, com promoção de ambiente de alta performance, com mecanismos de reconhecimento das pessoas e equipes de trabalho;
- **Parceiros e Fornecedores:** Reconhecemos os nossos parceiros e fornecedores como partes integrantes no processo de atendimento, desenvolvimento e melhoria dos nossos resultados;
- **Prontidão para Mudanças:** Inspiramos e criamos condições favoráveis à implementação de mudanças que agreguem valor à organização;
- **Empreendedorismo e Inovação:** Estimulamos a superação de desafios, com geração e aplicação de inovações tecnológicas que contribuam para o alcance dos objetivos estratégicos e crescimento contínuo da Empresa;
- **Ética e Transparência:** Nossos negócios, compromissos e ações são fundamentados nos Princípios da Ética e Transparência;
- **Respeito à Vida:** Respeitamos a vida, com busca na Gestão da Empresa da excelência na segurança, na saúde e no meio ambiente;
- **Diversidade Humana:** Respeitamos a diversidade humana nas relações com pessoas e instituições, com garantia dos princípios do respeito às diferenças, a não discriminação e a igualdade de oportunidades de integração e evolução;
- **Pessoas:** Constituem o grande pilar no desempenho da nossa organização;
- **Orgulho de ser Usina Santa Terezinha:** Orgulhamo-nos de pertencer a uma Empresa brasileira, de fazer parte de sua história, de suas conquistas e por sua capacidade de vencer desafios.

## ENGAJAMENTO DOS *STAKEHOLDERS*

---

É compromisso da Usina Santa Terezinha agir sempre de forma correta e responsável. Assim, a política de relacionamento é conduzida pela ética, transparência e pela confiabilidade. Sócios, colaboradores, clientes, fornecedores, governo, sindicatos, entidades de classe, comunidade e parceiros agrícolas são considerados *stakeholders* e a base da sustentabilidade da Empresa. Esses princípios de relacionamentos, embasados no diálogo são fundamentais para o exercício da Responsabilidade Social.

### Conselho Administrativo

O relacionamento da Empresa com o Conselho Administrativo é estabelecido por bases sólidas da Governança Corporativa e visa preservar o patrimônio, a imagem corporativa, o bom desempenho e a sustentabilidade dos negócios.

O conselho é o órgão deliberativo representante dos interesses dos sócios. Tem como missão zelar pela segurança e favorável evolução dos valores patrimoniais da sociedade.

É composto por seis membros cotistas, eleitos e investidos pela Assembleia Geral dos Sócios, com mandato de três anos cada um, com possibilidade de reeleição.

### Colaboradores

O sucesso nas operações da Empresa está diretamente relacionado ao constante investimento da Usina Santa Terezinha no desenvolvimento profissional e no bem-estar dos colaboradores.

### Fornecedores

A relação com os fornecedores é de parceria comercial, com tradição de fidelização e performance nos negócios e marcas. Para reforçar essa relação reservamos um dia na semana para o atendimento pessoal aos fornecedores, com base na filosofia de cumprir as tratativas pactuadas.

### Clientes

O relacionamento com os clientes tem como princípios a transparência, a confiabilidade e a garantia da qualidade dos produtos.

## Poder Público

Como não poderia ser diferente, a Usina Santa Terezinha mantém relacionamento franco com o Poder Público, certa de que a transparência, a ética e o profissionalismo conferem credibilidade e confiabilidade nos projetos junto aos Poderes Públicos.

## Sindicatos

A Usina Santa Terezinha preza pela harmonia nas relações trabalhistas o que torna o relacionamento sindical bastante valorizado. As negociações e os acordos evoluem pelo diálogo e pela capacidade realizadora do trabalho. A Empresa cumpre toda a legislação e atende aos acordos coletivos.

Por reconhecer a importância das Entidades de Classe e dos Sindicatos, a Usina Santa Terezinha mantém estreitos vínculos com tais instituições e busca apoiar suas ações que têm sério comprometimento com a inovação do setor, com a promoção do aprendizado e com a preparação de líderes e que, principalmente, zelam pela ética e pelos interesses dos associados.

## Comunidade

A Usina Santa Terezinha acredita no compromisso com as pessoas. Dessa forma, conduz projetos sociais que visam ao desenvolvimento das comunidades, nas áreas de influência onde mantém as Unidades de Negócio, como o incentivo ao esporte, em diversas modalidades, à educação e ao terceiro setor.

## Parceiros Agrícolas

A Usina Santa Terezinha firma com os proprietários de terras, Contratos de Parceria Agrícola, para a exploração de cana-de-açúcar. Além de outros contratos com fornecedores de cana, como contratos de fornecimento que obedecem ao Estatuto da Terra e têm como base para formação dos preços de cana a orientação do **Conselho dos Produtores de Cana-de-açúcar do Paraná – (CONSECANA – PR)**.

Com relação à parceria agrícola, os contratos são firmados pelo prazo mínimo de cinco anos, existindo, no entanto, contratos com prazo de vigência de até 20 anos.

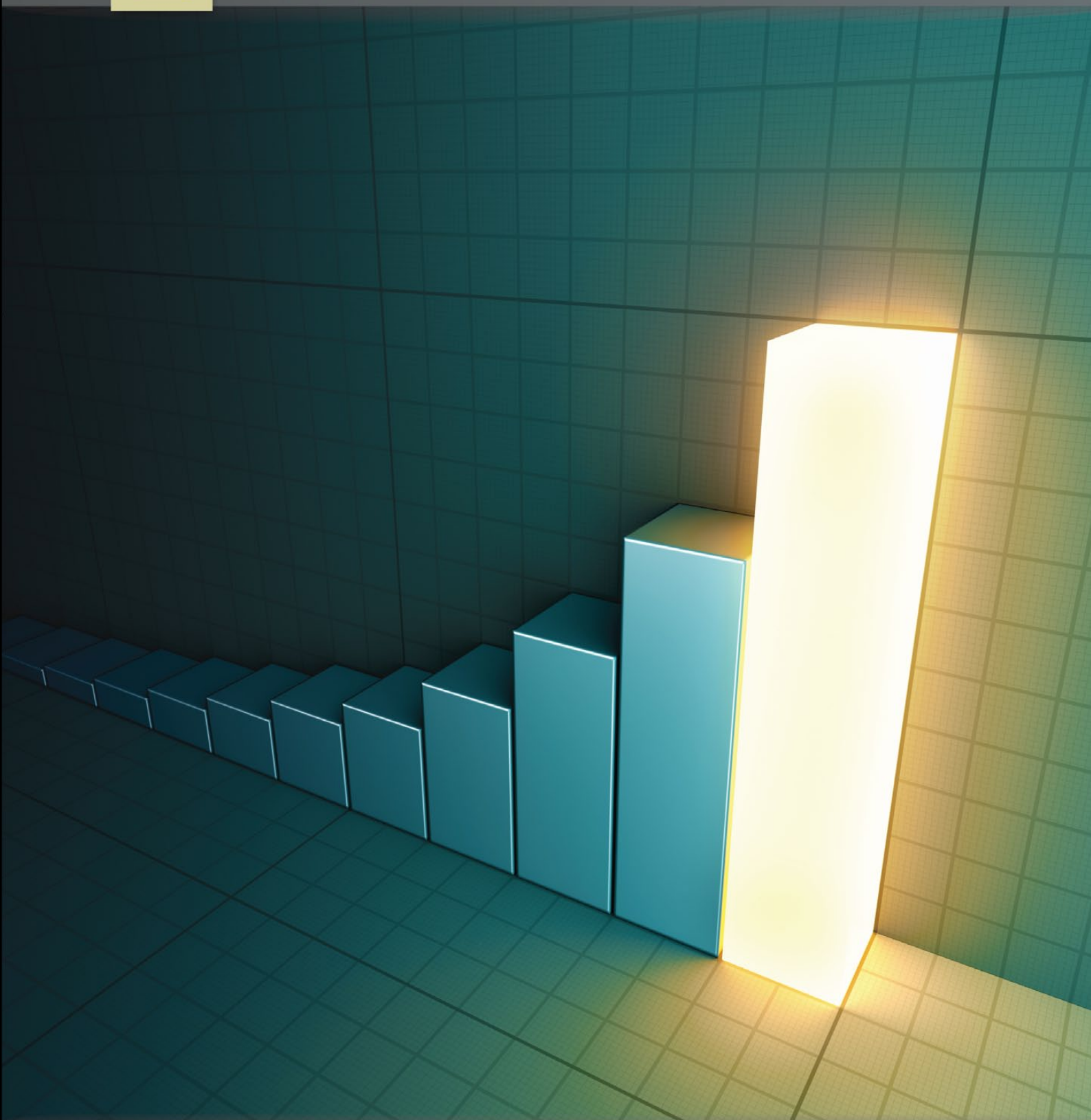
## RELAÇÕES INSTITUCIONAIS

Para o bom relacionamento com os *stakeholders*, a Usina Santa Terezinha criou o Comitê de Relações Institucionais com o objetivo de promover um contato mais próximo. E colocou à disposição o Regimento Interno para o estabelecimento das atividades a serem desenvolvidas, assim como os seus responsáveis.

O objetivo do comitê é consolidar, promover e proteger a identidade da Empresa perante os colaboradores, clientes, fornecedores e sociedade, bem como manter e aperfeiçoar o relacionamento com esses públicos.

O Comitê de Relações Institucionais é constituído por diretores, gerentes corporativos e por um representante de cada um dos demais comitês.

Ao longo de 2011, os membros do comitê se reuniram com o intuito de desenvolver estratégias de atuação no relacionamento da Empresa com os públicos de interesse. Elaboraram a Política de Relações Institucionais padronizando todo o processo de Comunicação da Usina Santa Terezinha e, com base na política, elaboraram também o Plano de Comunicação Organizacional, que revê os canais de comunicação existentes e propõe as melhorias necessárias para o funcionamento adequado da área no Grupo.



Além dos efeitos da seca ocorrida em 2010, o ano de 2011 também foi marcado por fortes interferências climáticas que afetaram adversamente a produção da cana-de-açúcar da Empresa, reduzindo em torno de 13% a moagem estimada para o ano.

No entanto, foi verificado o crescimento de faturamento, especialmente em razão da melhora do preço médio de venda dos produtos, destacando-se, ademais, a finalização do contrato de arrendamento firmado com a Cooperativa Agroindustrial de Produtores de Cana de Rondon – Coocarol que culminou com a aquisição de seus ativos pela Usina Santa Terezinha.

A Empresa manteve o foco de investimentos na renovação, plantio de canaviais e no contínuo desenvolvimento de novas variedades de cana-de-açúcar, assim como na mecanização agrícola. Este ano, além dos investimentos em colheita mecanizada há também o processo de mecanização no plantio da cana. A atenção e os cuidados a esses quesitos têm sido o diferencial da Empresa. Dessa forma, o investimento contínuo na automação industrial resultou na melhoria da performance em comparação aos anos anteriores.

O resultado do ano focado refletiu, principalmente, na eficiência do gerenciamento dos custos, na contínua capacitação dos colaboradores, na vantagem logística e nos investimentos em pesquisa e renovação do canavial. Devido à visão estratégica da Empresa em manter o *mix* de produção dando prioridade ao açúcar VHP e mantendo as vendas destinadas ao mercado externo, os resultados da Empresa puderam diferenciar significativamente quando comparados com outras Empresas do setor. Ainda, ao analisar a



relação faturamento versus custos, as vantagens competitivas da Empresa e os resultados obtidos mostraram-se sólidos.

O eficiente gerenciamento dos custos de seus passivos bancários, aliados a oportunidades de captações externas de longo prazo, principalmente no primeiro semestre, proporcionaram à Empresa uma melhor adequação no seu perfil de endividamento bancário, que termina o ano de 2011 com 72% no longo prazo, e 28% em seu curto prazo, uma significativa alteração quando comparada a 2010 que era de 62% no longo prazo, e 38% no curto prazo.

Posicionada entre os principais *players* do país no setor sucroenergético, a Usina Santa Terezinha se destaca como o maior Grupo produtor de açúcar, etanol e energia de biomassa da região sul. Em 2011 deu continuidade a estratégia de exportação que totalizou 1.460.000 toneladas de açúcar e 187.000 m<sup>3</sup> de etanol.

Em 2011, o faturamento apresentou o crescimento de 26,93% em relação a 2010 e atingiu R\$ 1,89 bilhão. Esse crescimento foi ocasionado pelo aumento do volume produzido de açúcar e energia e pela melhoria dos preços médios de vendas praticados.

A geração operacional de caixa, medida pelo EBITDA (*Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization*<sup>1</sup>), atingiu R\$ 781,8 milhões, representando o crescimento de 18,53% em relação ao ano anterior, e atingiu 42,1% da receita operacional líquida.

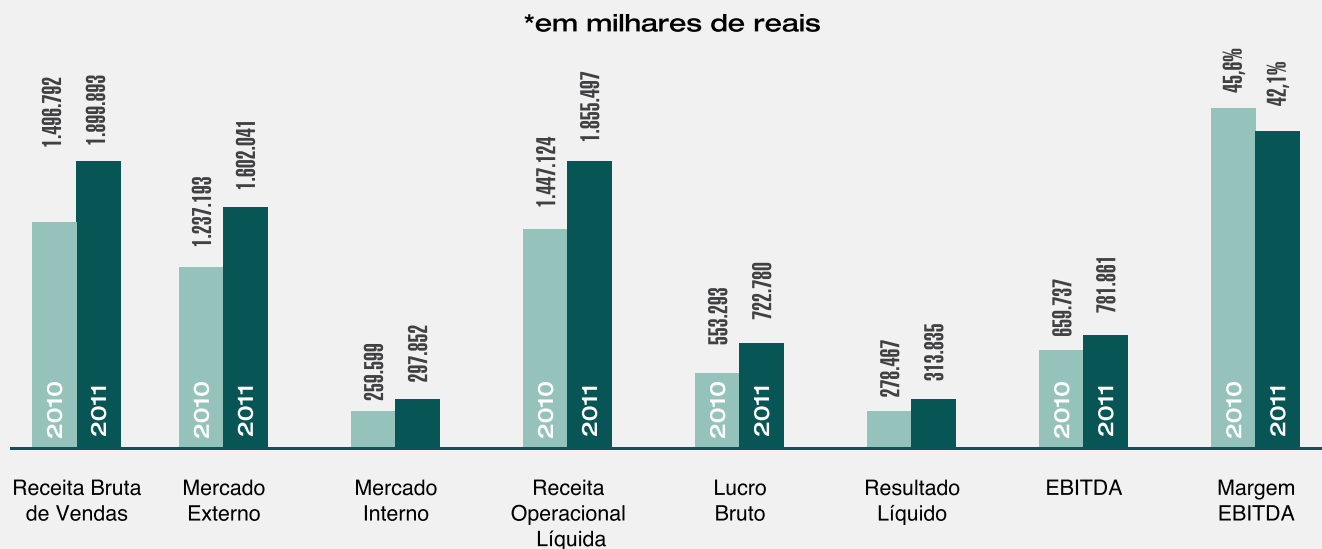
No exercício de 2011, com apresentação de lucro líquido contábil, de R\$ 313,8 milhões, houve, assim, o crescimento de 12,7% em relação a 2010.

---

1 Sigla traduzida para o português: Lucros antes de Juros, Impostos, Depreciação e Amortização.



## Principais Indicadores Financeiros



## Balancos patrimoniais em 31 de dezembro de 2011

\*em milhares de reais

ATIVO	2011	2010	PASSIVO E PATRIMÔNIO LÍQUIDO	2011	2010
CIRCULANTE E NÃO CIRCULANTE	1.413.486	1.398.769	CIRCULANTE E NÃO CIRCULANTE	2.503.894	2.063.629
INVESTIMENTOS	2.533.071	1.935.207	PATRIMÔNIO LÍQUIDO	1.442.663	1.270.347
TOTAL DO ATIVO	3.946.557	3.333.976	TOTAL DO PASSIVO E PATRIMÔNIO LÍQUIDO	3.946.557	3.333.976

## EC1 - Remuneração de colaboradores em reais

\*em reais

ÁREAS	VALOR	MÉDIA DE REMUNERAÇÃO
Indústria	50.231.653,66	1.562,12
Agrícola	143.308.804,80	1.407,31
Rural	99.735.753,97	822,38
Administrativo	18.080.927,05	1.907,87
Logística	3.776.776,52	1.409,77

## EC8 – Doações

Dentre os valores da Usina Santa Terezinha estão o Respeito à Vida, Diversidade Humana e Pessoas. Assim trabalhamos para que as nossas doações atendam toda a sociedade. Das doações realizadas em 2011, investimos em Operações de Caráter Cultural e Artístico, Projetos Desportivos e Paradesportivos, Doações aos Fundos dos Direitos da Criança e do Adolescente e Idoso, APAEs (Associação dos Pais e Amigos dos Excepcionais), igrejas, associações assistenciais, entre outros.

Em 2011, a Usina Santa Terezinha doou R\$ 2.279.855,02. Desse total foram doados R\$ 546.000,01 para os Fundos dos Direitos da Criança e do Adolescente e Idoso, R\$ 540.000,00 para os Projetos Desportivos e Paradesportivos e R\$ 1.025.216,11 doado para a Cultura e Arte.

Os principais beneficiados na área de Cultura e Arte foram: TV 3º Milênio - R\$ 337.817,50; Instituto Museu Memória e Vida - R\$ 332.398,61 e Hospital Pequeno Príncipe de Curitiba - R\$ 200.000,00.

Na área de Projetos Desportivos e Paradesportivos foram destinados R\$ 270.000,00 para o piso da quadra de handebol da UEM (Universidade Estadual de Maringá) e R\$ 270.000,00 para o Naptec (Núcleo de Avaliação e Prescrição de Treinamento dos Esportes Coletivos).

Para os Fundos dos Direitos da Criança e do Adolescente e Idoso, foram doados R\$ 78.000,00 ao Núcleo Social Papa João XXIII, R\$ 50.000,00 para o Ciagym (Centro Integrado de Assistência Gerador de Movimento para Cidadania) e R\$ 50.000,00 para a Associação de Proteção à Infância, Adolescência e à Família.

As demais doações foram: R\$ 26.200,00 para a cultura, R\$ 25.000,00 para a Associação de Basquete e Basquete Veterano de Maringá, R\$ 15.500,00 para a Associação Rural, etc.

## Fornecedores

As aquisições de produtos e serviços da Usina Santa Terezinha são feitas de forma corporativa e demandam fortemente a cadeia produtiva nacional; suas operações se encontram pautadas em produtos, serviços e fontes sempre legais, devidamente registradas em respectivas instâncias reguladoras e competentes para tal fim, em conformidade com procedimentos normativos. Essas aquisições se dão preferencialmente na região e no estado em observação ao desenvolvimento local.

O monitoramento de práticas de sustentabilidade dos fornecedores é realizado informalmente, porém grande parte de nossa demanda é suprida por Empresas renomadas, sendo diversas multinacionais com atuação no mesmo segmento em vários países do mundo, o que por ora nos dá conforto e segurança.

## Comitês de Risco

Com base na atividade desenvolvida pela Empresa, criaram-se Comitês de Risco a fim de tratar os riscos definidos nas Matrizes, sendo elas: Matriz de Riscos Estratégicos, Matriz de Riscos Operacionais, Matriz de Riscos Econômico-Financeiros, Matriz de Risco ASG – Ambiental, Social e de Governança.

Assim, os Comitês Tributário, Financeiro e Comercial, Ambiental, Controle da Qualidade, Relações Institucionais e Saúde e Segurança do Trabalho identificaram riscos pertinentes e desenvolveram atividades visando minimizá-los.

Esses comitês são formados por diretores, gerentes e supervisores de diversas áreas da Empresa que se reúnem periodicamente para acompanhar e monitorar atividades da Usina Santa Terezinha, analisando as questões mais importantes e acompanhando as situações definidas nas Matrizes de Risco, com o fim de auxiliar a Direção e Conselho Administrativo na tomada de decisões estratégicas.





**USINA SANTA TEREZINHA**



## DESEMPENHO AMBIENTAL

Com base na Política de Sustentabilidade da Empresa são realizadas ações mitigatórias de impacto ambiental em todo o processo produtivo, desde o preparo e plantio da cana-de-açúcar até a entrega dos produtos finais.

Dentre as práticas de responsabilidade ambiental da Usina Santa Terezinha podem ser destacadas a produção de energia renovável; a preservação de ilhas de biodiversidade e corredores ecológicos; a recuperação de áreas de preservação permanente; o uso, manejo e conservação do solo; o gerenciamento de resíduos sólidos e o reúso de águas no processo produtivo.

Com o objetivo de assessorar e acompanhar as ações das Unidades de Produção para a preservação do meio ambiente existe o Comitê Ambiental, o qual é formado por diretores executivos, pelo assessor ambiental corporativo, pelos gerentes agrícolas, industriais e gerente de logística, bem como pelos supervisores administrativos, engenheiros de segurança e técnicos/ analistas ambientais.

Além disso, a Empresa mantém o canal de comunicação aberto e transparente com a comunidade, o terceiro setor, o governo, os fornecedores, os sócios e os clientes externos e internos.

## EN1 - Materiais usados por Peso e Volume

Abaixo estão discriminados a matéria-prima e os principais insumos utilizados na Usina Santa Terezinha para a fabricação dos produtos:

### Matéria-prima e insumos - unidades produtoras

MATERIAIS	Unid.	Iguatemi Safra 2011/2012	Paranacity Safra 2011/2012	Tapejara Safra 2011/2012	Ivaté Safra 2011/2012	Terra Rica Safra 2011/2012	São Tomé Safra 2011/2012	Rondon Safra 2011/2012	Cidade Gaúcha Safra 2011/2012
<b>Cana-de-açúcar</b>	t	1.512.937	2.231.286	2.849.189	2.055.098	1.781.724	837.733	1.604.444	1.593.219
<b>Enxofre</b>	Kg	2.500	376.860	232.680	229.900	90.440	-	82.118	111.390
<b>Soda Cáustica</b>	Kg	23.640	41.805	74.063	21.240	24.882	10.918	9.525	31.268
<b>Ácido Sulfúrico</b>	Kg	443.278	706.280	1.029.915	396.857	615.760	246.413	394.612	195.940
<b>Cal Virgem</b>	Kg	1.488.980	2.699.360	2.499.530	2.056.860	1.263.656	405.990	1.218.410	1.269.990

Fonte: Cana-de-açúcar – “BI” – SOL/DIR, Sacas de açúcar – Sistema SOL – DIR – Boletim Agrícola. Enxofre; Soda Cáustica; Ácido Sulfúrico; Cal Virgem; SOL – Estoque – Relatórios – Consumo – Itens Consumidos – ESR01020.

### Matéria-prima e insumos - unidades produtoras

#### Consumo Específico

MATERIAIS	Unid.	Iguatemi Safra 2011/2012	Paranacity Safra 2011/2012	Tapejara Safra 2011/2012	Ivaté Safra 2011/2012	Terra Rica Safra 2011/2012	São Tomé Safra 2011/2012	Rondon Safra 2011/2012	Cidade Gaúcha Safra 2011/2012
<b>Enxofre</b>	(g/sc açúcar)	0,8	84,7	39,7	49,8	27,8	0,0	31,0	33,6
<b>Soda Cáustica</b>	(g/t cana)	16	19	26	10	14	13	6	20
<b>Ácido Sulfúrico</b>	(g/t cana)	293	317	361	193	346	294	246	123
<b>Cal Virgem</b>	(g/t cana)	984	1.210	877	1.001	709	485	759	797

Fonte: Cana-de-açúcar – “BI” – SOL/DIR, Sacas de açúcar – Sistema SOL – DIR – Boletim Agrícola. Enxofre; Soda Cáustica; Ácido Sulfúrico; Cal Virgem; SOL – Estoque – Relatórios – Consumo – Itens Consumidos – ESR01020.

## EN3 - Consumo de Energia Elétrica

Total de Energia Utilizada		Iguatemi	Paranacity	Tapejara	Ivaté	Terra Rica	São Tomé	Rondon	Cidade Gaúcha
ELETRICIDADE	Energia Elétrica Comprada (MWh)(Concessionária)	562	3.063	1.629	900	758	840	790	1.200
	Energia Elétrica Produzida (MWh)	11.545	120.191	198.224	24.778	37.410	10.932	24.718	100.901
	Energia Elétrica Vendida (MWh)	0	80.492	138.544	0	8.096	0	0	63.094
	Consumo Total de Energia Elétrica (MWh)	12.107	42.763	61.309	25.678	30.071	11.772	25.508	39.007

Os valores são referentes ao período de janeiro a dezembro de 2011.  
Estão expressos em MWh

Total de Energia Utilizada		Iguatemi	Paranacity	Tapejara	Ivaté	Terra Rica	São Tomé	Rondon	Cidade Gaúcha
ELETRICIDADE	Energia Elétrica Comprada (GJ)(Concessionária)	2.023	11.027	5.864	3.239	2.727	3.023	2.843	4.319
	Energia Elétrica Produzida (GJ)	41.562	432.688	713.606	89.201	134.676	39.356	88.984	363.244
	Energia Elétrica Vendida (GJ)	-	289.769	498.758	0	29.147	0	0	227.138
	Consumo Total de Energia Elétrica (GJ)	43.585	153.945	220.712	92.440	108.257	42.379	91.827	140.424

Os valores são referentes ao período de janeiro a dezembro de 2011.  
Estão expressos em GJ – Giga Joule

Fonte: PIMS/CS – Faturas de Energia Elétrica – Medidores de Energia Elétrica





A Usina Santa Terezinha investiu no ano de 2011 o valor de R\$ 13.593.756,98 visando aprimorar a proteção ambiental englobando as seguintes atividades:

- Impermeabilização dos reservatórios (lagoas) da vinhaça com geomembrana de Polietileno de Alta Densidade – PEAD;
- Construção de novas adutoras para ampliação do sistema de fertirrigação com vinhaça e sistemas auxiliares, tais como: bombas, torres de resfriamento, Casa de Controle de Máquinas – CCM, etc.;
- Monitoramento das emissões por fontes fixas (caldeiras movidas a bagaço de cana) e instalação do sistema de tratamento de água dos lavadores de gases das caldeiras para a retirada das cinzas/fuligens;

A Usina Santa Terezinha tem investido continuamente na sistematização dos solos, na colheita e no plantio mecanizado visando à redução gradativa da despalha na colheita de cana-de-açúcar.

### EN30

Total de investimentos e gastos com proteção ambiental em reais



**1.564.894,00**

Impermeabilização dos reservatórios de vinhaça

**10.365.144,00**

Construção de novas adutoras para ampliação do sistema de fertirrigação com vinhaça e sistemas auxiliares, tais como: bombas, torres de resfriamento, Casa de Controle de Máquinas – CCM

**1.663.718,98**

Monitoramento das fontes fixas e instalações do sistema de tratamento de água dos lavadores de gases das caldeiras para retirada das cinzas/fuligens

TOTAL DE INVESTIMENTOS

**13.593.756,98**





## DESEMPENHO SOCIAL



A Usina Santa Terezinha com foco na área social entende a necessidade do equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e social do ser humano e reconhece que é o fator de suma importância para a melhoria na qualidade de vida dos colaboradores e dependentes.

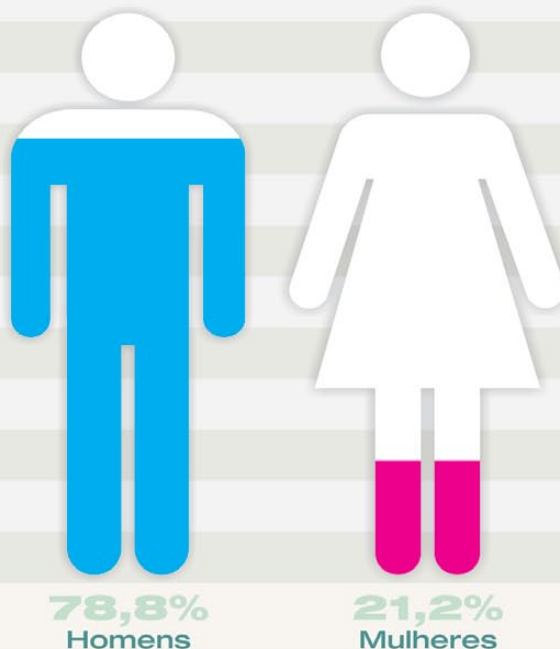
Portanto, investe em ações que contempla a área da educação, saúde, habitação, esporte, lazer, qualificação profissional e assistência social promovendo o bem-estar de seu capital humano dentro da cultura organizacional favorável ao desempenho profissional, pessoal e social.

A Usina Santa Terezinha encerrou o ano de 2011 com o total de 19.397 colaboradores, tendo atingido 23.200 no mês de julho. Esse total é distribuído por três áreas: Agrícola, Indústria e Administrativo.

O perfil dos colaboradores, no que se refere ao gênero, idade e escolaridade é distribuído da seguinte forma:

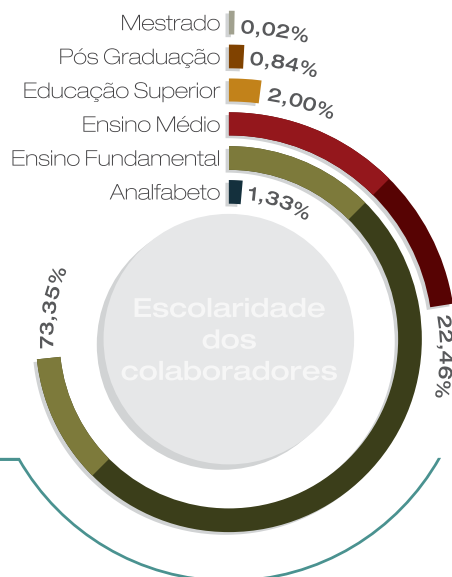
### LA1 - Quantidade de colaboradores por Unidade

Corporativo	130	72
Logística	178	30
Iguatemi	1.594	299
Paranacity	2.407	844
Tapejara	2.999	632
Ivaté	1.755	511
Terra Rica	1.923	534
São Tomé	1.202	311
Rondon	1.510	475
Cidade Gaúcha	1.577	392
Paranaguá	220	0
<b>Total</b>	<b>15.297</b>	<b>4.100</b>



**LA4** - Na busca da harmonia nas relações com seus colaboradores e Entidades de Classe, a Empresa possui um bom relacionamento com todos os sindicatos representativos das categorias profissionais. Anualmente são formalizados com os mesmos diversos Acordos Coletivos de Trabalho, beneficiando, desta forma, a totalidade do quadro funcional.

### Escolaridade dos colaboradores



## Benefícios oferecidos

---

A Usina Santa Terezinha, preocupada com o bem-estar e melhoria da qualidade de vida, oferece aos colaboradores e dependentes os seguintes benefícios:

- Assistência médica/ ambulatório
- Plano de saúde
- Assistência odontológica
- Seguro de vida em grupo
- Auxílio funeral
- Assistência farmacêutica
- Associação recreativa
- Alimentação
- Transporte
- Moradia
- Programa de incentivo à educação

## Comunidade

---

Comprometida com as premissas da Responsabilidade Social Empresarial e, ainda, sua Missão e Valores, a Empresa se relaciona de forma ética e transparente com a comunidade local.

Estimula a participação dos colaboradores em programas sociais, com o objetivo de disseminar o valor da participação e voluntariado, promovendo o relacionamento dos colaboradores com as realidades sociais das comunidades. Os programas, projetos e ações sociais são ferramentas de grande impacto social, que contribuem diretamente para a promoção da cidadania, inclusão social, melhoria na qualidade de vida e combate a desigualdade social.



## **PROGRAMAS, PROJETOS E AÇÕES SOCIAIS**

No decorrer de 2011 foram realizados diversos programas, projetos e ações sociais, seja envolvendo os colaboradores ou a comunidade, nas dezenas de municípios da área de abrangência da Usina Santa Terezinha.

## Meio ambiente

---

A degradação ambiental vem se acentuando nos dias atuais em função das atividades humanas. Um dos maiores impactos dessa degradação e que têm ocasionado grandes problemas é a diminuição das matas ciliares, uma importante proteção natural das nascentes, córregos, rios e riachos.

Com esta preocupação, a empresa desenvolveu em parceria com as Prefeituras, Secretaria de Educação Municipal, Associação dos Plantadores e Fornecedores de Cana do Paranapanema – Canapar, EMATER, Sindicato Rural, Sindicato dos Trabalhadores Rurais, Instituto Ambiental Paranaense – IAP, o projeto “**Semeando o Verde Usina Santa Terezinha**”. Tem como objetivo contribuir com a formação de uma sociedade ambientalmente correta, responsável pela preservação da biodiversidade e comprometida com o futuro da nova geração.

Consiste na realização de palestras educativas e o plantio de mudas de árvores nativas e frutíferas ao redor dos córregos, riachos e nascentes, envolvendo os alunos de 04 a 10 anos de idade da rede Municipal de educação infantil e ensino fundamental, fomentando uma consciência voltada à preservação e restauração das matas ciliares, respeito e conservação do meio ambiente. As ações ocorrem em comemoração ao dia da árvore anualmente.

## Esporte

A prática de atividade física melhora a qualidade de vida dos seres humanos, uma vez que, acelera o desenvolvimento de habilidades físicas, cognitivas, afetivas, psicológica e sociais. Entre as inúmeras práticas de atividades físicas, há o esporte, que é a ponte para a vida saudável, de integração e inclusão social.

A Usina Santa Terezinha entende a importância dessa prática e tem investido em projetos esportivos e incentivado ações que contemple essa área para a promoção do bem-estar dos colaboradores, familiares e comunidade.

- Projeto Esportivo da Universidade Estadual de Maringá - UEM
- Projeto Pare de Fumar Correndo (Maratona de Revezamento e Prova Rústica de Iguatemi)
- Prova Rústica Tiradentes
- Projeto Gol de Cidadania (Centro Integrado de Assistência Gerador de Movimento para a Cidadania-Ciagym);
- Projeto Crescendo com o Basquete.



## Patrocínios

- Basquete profissional de Maringá;
- Esportista Flávia Tamburi Borges - Natação;
- Atleta Elenilson Silva





## Inclusão digital Paranacity

O Projeto de Inclusão Digital, implantado na Unidade Paranacity, tem o objetivo de promover a acessibilidade digital e as condições de crescimento profissional e pessoal dos colaboradores, familiares e comunidade por meio do curso de informática oferecido pela Empresa, no interior de sua estrutura física.

Na Unidade Paranacity, o laboratório de informática iniciou as atividades em 2007 e até o ano de 2011 foram beneficiadas 1.923 pessoas e 150 famílias.

## Criança Feliz



O Projeto Faça Uma Criança Feliz é realizado anualmente dentro da Usina Santa Terezinha em comemoração ao dia 12 de Outubro (Dia das Crianças) e 25 de Dezembro (Natal).

São realizadas campanhas para a arrecadação de brinquedos. Também é oferecida uma festa comemorativa com brincadeiras e atividades lúdicas aos filhos dos colaboradores, com distribuições de guloseimas, sorvetes, pipocas e algodões doces. Além da distribuição de brinquedos para as crianças carentes

## Doação de roupas e agasalhos

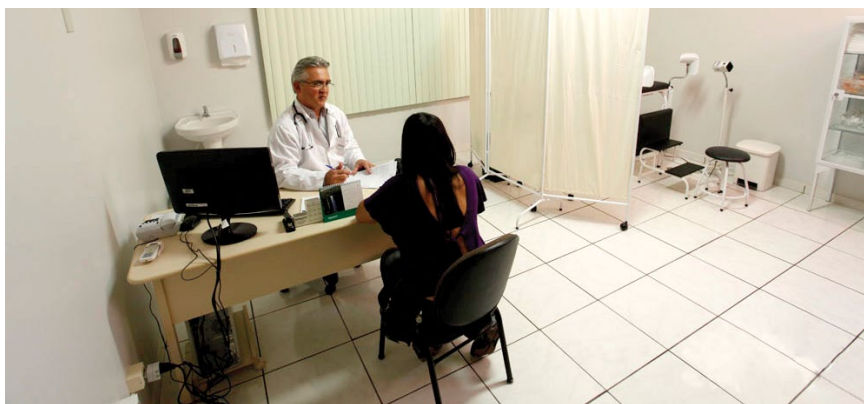
Essa ação teve como objetivo estimular a prática solidária do voluntariado, promovendo a cidadania e o bem-estar da comunidade. A prática de doação de agasalhos por meio das campanhas de arrecadação em pontos estratégicos dentro da Usina Santa Terezinha tem gerado resultados positivos e satisfatórios, principalmente aos familiares dos trabalhadores rurais e famílias que se encontram em situação de vulnerabilidade social na comunidade local, que são os maiores beneficiados com o projeto.

No ano de 2011 foram arrecadados aproximadamente 5.000 peças de roupas, agasalhos e cobertores em parceria com a Associação dos Fornecedores e Plantadores de Cana Paranapanema – Canapar, e, tendo em vista o sucesso obtido, para o ano de 2012, pretende-se ampliar essa prática em todas as unidades.

## **PAS** Plano da Assistência Social

O objetivo do Plano de Assistência Social da Usina Santa Terezinha é disponibilizar e facilitar aos colaboradores e dependentes o acesso ao serviço socioassistencial no que tange a área de saúde, educação, habitação e lazer.

Em parceria com diversas entidades, clínicas, laboratórios, hospitais e profissionais liberais são oferecidos aos nossos colaboradores e dependentes, Assistência Odontológica, Assistência Farmacêutica, Assistência Médica, Assistência Social e Recreativa.



## Educação

As ações de cidadania da Empresa fazem parte de sua missão social pela convicção de que precisa participar de forma ativa na melhoria da qualidade de vida das comunidades nas quais está inserida. São muitos os empreendimentos sociais viabilizados com a doação de terrenos pela Usina Santa Terezinha: escolas, creches, conjuntos residenciais populares e vilas rurais.

No ano de 2011, em Paranacity, foi inaugurado mais um Centro Municipal de Educação Infantil Maria Ferrato, construído pela própria usina em terreno doado pela Empresa.

Também no ano de 2011 foi doada pela Usina Santa Terezinha à Prefeitura Municipal de Maringá, uma área de 4.400 m<sup>2</sup>, no Distrito de Iguatemi. Esta área foi destinada para a construção de mais um Centro Municipal de Educação Infantil, que era uma antiga reivindicação da comunidade.

## Palestras educativas

---

Foram realizadas ao longo de 2011, em todas as unidades, palestras educativas com o objetivo de contribuir com a melhoria da qualidade de vida dos colaboradores e dependentes. As mesmas foram ministradas por profissionais em suas respectivas áreas, isto é, por médicos, enfermeiros, fisioterapeutas, assistentes sociais, psicólogos, engenheiros de segurança do trabalho, que abordaram sobre diversos temas objetivando obter uma vida saudável em âmbito social, econômico e familiar.

## Casas cedidas para colaboradores

MUNICÍPIOS	CONJUNTOS	Nº CASAS
Paranacity	Milton Prandi	40
	São José	40
	José Lopez	560
	José Sanches	112
	Avulsos	9
Ivaté	Dona Angelina I	100
	Dona Angelina II	82
	Santa Terezinha	250
Icaraíma	Conjunto Icaraíma	48
Terra Rica	Jardim Shimada	508
Tapejara	Residencial Juliana I	315
	Avulsos	5
Tuneiras do Oeste	Residencial Juliana I	100
	São Francisco	66
	João Paulo	51
	Vila Nova	53
	Santa Terezinha	66
Mandaguaçu	Avulsos	15
	Avulsos	6
São Tomé	Tesolim	40
<b>TOTAL</b>		<b>2.466</b>

## Habitação

Para atender as demandas na área de habitação dos municípios onde se encontram localizadas as unidades da Usina Santa Terezinha, em parceria com a Companhia de Habitação do Paraná e Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES, a Empresa possui e mantém 2.431 casas, que são cedidas em sistema de comodato aos colaboradores e familiares, de acordo com a análise da situação socioeconômica da família a ser beneficiada. Desse total, 395 foram construídas em 2011. As casas estão distribuídas conforme o quadro ao lado.

# Treinamento e educação

A Usina Santa Terezinha tem como política o estímulo para a capacitação permanente dos colaboradores, mediante incentivo à educação continuada, ao aprimoramento e ao desenvolvimento de suas competências e habilidades. O desenvolvimento intelectual dos colaboradores é fundamental para que os mesmos alcancem resultados positivos, não somente para a Empresa, mas para a carreira profissional e até mesmo pessoal de cada indivíduo.

Empregar treinamentos para o aperfeiçoamento de colaboradores e desenvolvimento de habilidades é um dos pilares da área de Recursos Humanos, pois o treinamento bem aplicado pode proporcionar ao treinando elevação da autoestima, aumentando a motivação no trabalho, e, para a Empresa o retorno do investimento feito por meio da melhoria da qualidade, maior produtividade e redução de custos.

A Empresa investe em treinamentos de qualificação técnico/ profissionalizantes, tais como: eletricista, mecânico de manutenção, operadores de máquinas agrícolas, corte de cana, operador de colhedora, plantio e carregadeira de cana-de-açúcar, fertirrigação, NR-10 eletricistas, primeiros socorros, emergência, aplicação de agrotóxicos, treinamento de automação, entre outros.

Para as qualificações, utiliza os serviços de formação profissional de diversas entidades, em especial o SENAR (Serviço Nacional de Aprendizagem Rural), o SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial), o CTC (Centro de Tecnologia Canaveira) e o SENAT (Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte) oferecendo aos colaboradores oportunidade de aperfeiçoarem seus conhecimentos e o desempenho das funções.

A Empresa conta também com o Programa de Incentivo à Educação que é o benefício que estimula a



busca de informação e conhecimento, gerando um fator motivacional, consistindo em reembolso parcial dos investimentos com instrução de cursos técnicos, graduação e pós-graduação. O número de beneficiários em 2011 no programa foi de 101 para graduação, 30 para pós-graduação e 43 para técnico-profissionalizante.

Entre os muitos treinamentos realizados em 2011, destacamos o Treinamento Comportamental para Lideranças que teve a participação dos líderes das unidades de Iguatemi, Paranacity, Terra Rica, Tapejara, Ivaté e Corporativo, contemplando o total de 806 treinandos.

Esse treinamento teve como objetivo principal desenvolver e aperfeiçoar potencialidades e as competências do líder. O conteúdo aplicado visou ampliar a capacidade de liderança e de influenciar os membros da equipe, com respeito e responsabilidade - que é base da liderança integradora. O desafio aos participantes, a partir do treinamento, é explorar o perfil de líder/ educador que busca, constantemente, a melhoria nas relações como fator de superação de resultados.

Destacamos também o Curso de Formação em Gestão de Pessoas que tem por objetivo formar profissionais das diversas áreas da Usina Santa Terezinha no gerenciamento de equipes de alto desempenho, aprimorando a capacidade de utilizarem conceitos práticos e teóricos em benefício do processo decisório, no trato com equipes, de forma mais eficiente. O programa se propõe a transmitir e estruturar aos participantes o conhecimento, no que diz respeito ao gerenciamento de pessoas e a influência no sentido de obter resultados com a marca da produtividade e da eficácia. Participaram colaboradores das unidades de Cidade Gaúcha, Rondon, São Tomé, Tapejara e Corporativo.

Foi aplicado o programa denominado Contrato de Mudança que propõe reflexões sobre o papel do líder contemporâneo e com isso possibilita mudanças comportamentais, que estão relacionados ao desenvolvimento e aperfeiçoamento profissional e pessoal do

colaborador, além de sugestões de melhorias no ambiente de trabalho, proporcionando a sensibilização para a prevenção de acidentes e conseqüentemente à melhor qualidade de vida ao trabalhador, que acontece nas unidades de Ivaté, São Tomé e Tapejara.

A empresa apoia e participa de programas de alfabetização e oferta de aprendizado aos colaboradores e familiares, principalmente, por meio da adesão à Carta Compromisso ao Programa Paraná Alfabetizado e por meio da parceria firmada com o CEEBJA (Centro Estadual de Educação Básica de Jovens e Adultos), que tem por objetivo ofertar, além de escolarização, maiores possibilidades de aprendizado às pessoas que não tiveram oportunidade de estudo. Foram encaminhados centenas de colaboradores para a conclusão do Ensino Fundamental e Médio.

A Usina Santa Terezinha participou do Plano Setorial de Qualificação – Planseq, de iniciativa do Governo Federal, que tem como objetivo qualificar trabalhadores pertencentes ao setor sucroenergético, trabalhadores desempregados da comunidade, que buscam entrar ou retornar ao mercado de trabalho do setor em comento, ou empregados que perderão os postos de trabalho devido à mecanização da colheita da cana-de-açúcar que, por conseguinte, necessitarão de qualificação para permanecer no setor. Referido programa foi aplicado nas Unidades São Tomé, onde foi realizado o treinamento de mecânico de autos e máquinas agrícolas; em Terra Rica, o treinamento aplicado foi de operador e mantenedor de tratores e na Unidade Iguatemi o treinamento aplicado foi de soldador industrial.

LA10 - Em 2011, na Usina Santa Terezinha, foram aplicadas 19.921 horas de treinamento, consistentes em palestras e cursos, nas mais diversas áreas, para 18.576 participantes. Com média de 1h07 por participante. O investimento total no ano foi de R\$ 616.547,06.

“Nenhuma organização consegue manter um bom nível de produtividade sem uma equipe de profissionais bem preparados”. TACHIZAWA (2001, p. 219).

## Recrutamento e Seleção

Pautados na afirmação que atrair as pessoas certas e no momento certo é o resultado do sistema de recrutamento eficaz, a área de Recrutamento e Seleção possui o papel fundamental para atingir os objetivos da Empresa, pois o recrutamento é feito a partir das necessidades presentes e futuras de recursos humanos dentro da organização.

A contratação de novos colaboradores é regida por normas internas que abordam a necessidade e qualificação necessária para cada área da Empresa. Dependendo da posição que o colaborador irá ocupar, ele passará por diferentes avaliações e cada técnica de seleção verificará o determinado aspecto do perfil do candidato.

Após o ingresso do colaborador, a preocupação da área de Recursos Humanos é com a adaptação do mesmo ao ambiente de trabalho. Para isso, o novo colaborador é submetido ao programa de integração, o qual procura abordar informações a respeito da Empresa, a sua história, estrutura organizacional, missão e valores, as normas de conduta, o relacionamento interpessoal, as normas de segurança, enfim, todas as informações necessárias para que o recém-admitido possa ter um processo de adaptação rápida e positiva.

O acompanhamento e a avaliação do novo colaborador no desempenho de suas funções no período experimental são fundamentais, principalmente para medir a eficácia dos processos de seleção e integração, bem como demais aspectos que se referem à adaptação do colaborador à sua área.

Acreditamos que o processo de recrutamento e seleção bem conduzido proporciona vantagens competitivas à Empresa, como redução de *turnover*, aumento da produtividade e qualidade; menores investimentos e esforços em treinamento, pela maior facilidade em aprender as tarefas do cargo; rapidez no ajustamento e integração do novo colaborador às novas funções e à cultura da Empresa; melhoria gradativa do potencial humano, mediante a escolha sistemática dos melhores talentos e a melhoria do nível das relações humanas.

Portanto a área de Recrutamento e Seleção é de extrema importância e possui grande responsabilidade dentro da Empresa, pois é o setor que tem o primeiro contato com o futuro colaborador.



## Programa Jovem Aprendiz



A Usina Santa Terezinha, empenhada com o desenvolvimento social do país e preocupada com a nova geração de futuros profissionais, adota a política de contratação de aprendizes, na faixa etária de 14 a 24 anos, já que acredita na educação como a forma mais viável para o desenvolvimento e crescimento desses jovens e adolescentes.

Por intermédio desse programa é oportunizada a formação técnica, profissional e metódica, compatível com o desenvolvimento físico, moral e psicológico, levando o aprendiz a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação. O Programa é aplicado em todas as Unidades em parceria com diversas entidades, como o SENAR – Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, o SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, o Centro Social Marista de Maringá, Lar Escola da Criança de Maringá, Complexo de Atendimento à Família, Infância e Juventude – Casa Lar de Paranacity e Associação Assistencial e Promocional Nossa Senhora Pastora – Pastoral do Menor de Tapejara. Nessas entidades são desenvolvidos os programas de aprendizagem: Programa Jovem Agricultor, Programa Jovem Aprendiz Mecânico e Administrativo Aprendiz. Tendo contratado em 2011 o total de 178 aprendizes.

O programa tem por objetivo ingressar jovens no mercado de trabalho, prepará-los para dar início à carreira profissional, sendo a grande oportunidade na qual podem construir o projeto de vida, definindo e trilhando caminhos para conquistar um novo papel na sociedade.

Esse programa visa contribuir com o processo de iniciação do adolescente no mundo do trabalho, visando subsidiá-lo mediante informações e orientações profissionais que lhe permita a assimilação de atitudes e posturas adequadas para a relação de trabalho. Contribui com a formação de uma geração capaz de discernir sobre a importância da busca do conhecimento, subsidiando na construção do novo projeto de vida que propicie a permanência no mercado de trabalho. Oportuniza aos adolescentes aprendizagens reflexões, a partir de debates, que viabilizem a construção do autoconhecimento e melhora nas relações interpessoais. Propicia aos adolescentes, por meio de treinamento prático e orientação profissional, conhecimentos específicos importantes para o mundo do trabalho. Estimula por meio de oficinas temáticas, dinâmicas, debates, entre outros, reflexões que possam reverter no fortalecimento do exercício da cidadania. Contribui com o desenvolvimento sustentável da organização e exercício da responsabilidade social.

Acreditamos que pela mescla de jornada teórica e prática é possível que os jovens possam desenvolver habilidades compatíveis com o desenvolvimento biopsicossocial, uma vez que, têm a oportunidade de potencializar o conhecimento e a competência no âmbito social, pessoal e profissional no decorrer do programa.

Portanto, a aprendizagem é o instrumento que cria oportunidades tanto para o aprendiz quanto para as Empresas, pois prepara o jovem para desempenhar atividades profissionais e ter capacidade de discernimento para lidar com diferentes situações no mundo do trabalho e, ao mesmo tempo, permite que a Empresa forme mão de obra qualificada, cada vez mais necessária no cenário econômico em permanente evolução tecnológica.

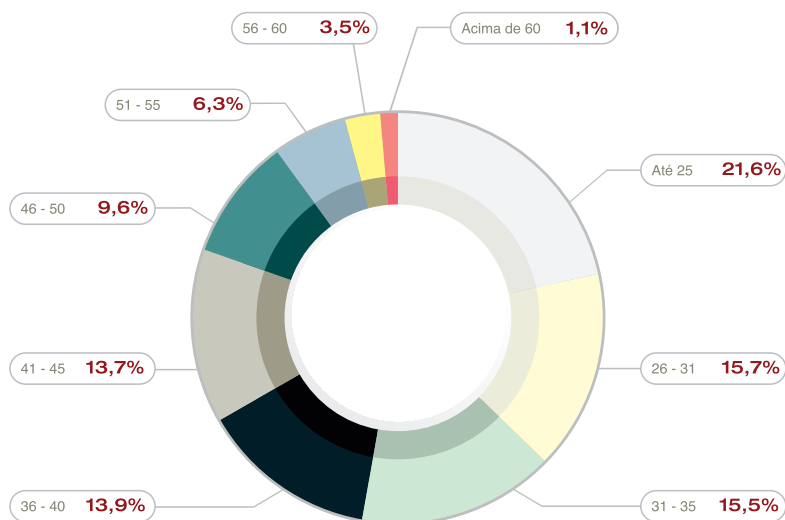
## Diversidade

Um dos valores da Empresa é a Diversidade Humana, havendo o respeito à heterogeneidade característica do povo brasileiro, fato que pode ser observado no quadro de colaboradores da Empresa, que é composto por indivíduos das mais diversas raças, sexo, religião e classes sociais, com oportunidades iguais a todos na conquista do primeiro emprego e ainda na possibilidade de ascensão pessoal e profissional.

A maioria das atividades dos colaboradores é manual, especialmente da área rural, no corte e plantio de cana-de-açúcar, sendo a maioria do sexo masculino, com maior concentração na faixa etária entre 18 e 35 anos.



LA2 - Faixa etária dos colaboradores



O colaborador é o nosso maior patrimônio e a Gestão de Recursos Humanos busca, por meio de ações dinâmicas e coordenadas, a qualificação contínua desses. Dessa forma, agrega produtividade e crescimento pessoal e profissional na busca constante dos resultados e metas almejada pela empresa, sempre em sinergia com o desenvolvimento e a satisfação dos colaboradores.

## O desenvolvimento de novas gerações

Com o intuito de dar continuidade à profissionalização da empresa, a família Meneguetti contratou a Fundação Dom Cabral (FDC), entidade amplamente conhecida no mercado por apoiar e orientar empresas em crescimento, principalmente familiares.

E ainda, após o término dos programas de capacitação e apresentação da empresa, do Programa de Desenvolvimento de Acionistas (PDA) e do Programa de Desenvolvimento de Novas Gerações (PDNG), teve início em 2010 - o Programa de Estágio e Trainee (PET).

Esse programa tem a duração de dois anos com o término em 2012, sendo monitorado e acompanhado por todos os gestores das áreas envolvidas, e também, pela área de Recursos Humanos. Foram admitidos 16 trainees e três estagiários em diversas áreas e unidades. Neste ano, deverão ser formadas novas turmas para a continuidade do programa.

## Comunicação Interna

A Assessoria de Comunicação da Usina Santa Terezinha incorpora-se como ferramenta administrativa indispensável para a sustentabilidade institucional e para a consolidação da imagem da Empresa junto aos *stakeholders*. É estruturada com o objetivo de integrar as unidades e promover o relacionamento adequado entre colaboradores e demais públicos de interesse.

É por meio das diversas mídias internas e externas – Jornal Informativo da Usina Santa Terezinha, Revista Santa Terezinha, murais, quadro de avisos, imprensa, website, entre outros, que a Usina Santa Terezinha se comunica e informa os principais acontecimentos das unidades e do Grupo como um todo.

A Assessoria de Comunicação atua em parceria com a área de Recursos Humanos, Segurança e Saúde do Trabalho e, ainda, com o Comitê de Relações Institucionais, que envolve toda a Diretoria da Empresa para garantir que as informações transmitidas atinjam os receptores de maneira eficaz. Todo esse trabalho contribui para o bom clima organizacional e um ambiente saudável para que os colaboradores exerçam as atividades de maneira empreendedora, sentindo-se parte dos negócios da Usina Santa Terezinha e para uma relação de transparência da Empresa com o público externo.



# Gestão da Saúde

No ano de 2011, a Usina Santa Terezinha, no intuito de promover a assistência em saúde com melhor qualidade, implantou em seu organograma a área de Gestão em Saúde. E por meio de profissionais especializados definiram-se de modo estratégico as seguintes ações:

## 1. Atendimento médico

- Colaboradores das áreas Administrativo, Agrícola e Indústria:

A Usina Santa Terezinha oferece aos colaboradores da área da Indústria, Agrícola e Administrativo e seus dependentes (totalizando 27.100 vidas), o plano de assistência Unimed.

Além da oferta de uma operadora de plano de saúde (Unimed), houve a implantação de ambulatórios médicos nos municípios onde estão situadas as unidades produtoras, com o objetivo de ofertar aos colaboradores e seus dependentes o atendimento médico diário e diferenciado. Para isso, foram contratados 37 médicos, sendo as seguintes especialidades: clínico geral, ortopedia, ginecologia/obstetrícia, pediatria (nos ambulatórios das unidades produtoras) e, endocrinologia, dermatologia, otorrinolaringologia, cardiologia e gastroenterologia, no ambulatório de referência em Maringá. Além desses profissionais, foram contratadas também sete nutricionistas e três psicólogos para atender os ambulatórios das unidades.

Neste ano de 2011, foram realizadas 42.000 consultas, com média mensal de 3.500 consultas, e média diária de 159 consultas.

O total de consultas realizadas nos ambulatórios da Empresa corresponde a aproximadamente 40% do total de consultas realizadas pelos usuários de plano de saúde Unimed do Grupo.

- Colaboradores da área rural

Para os colaboradores rurais - aproximadamente 10.600 vidas - é ofertada a assistência médica em ambulatórios próprios nas especialidades de clínica geral e ortopedia.

No Grupo foram realizadas no ano de 2011, 21.120 consultas, o que corresponde a 1.650 consultas/ mês, ou 75 consultas/ dia.

Além dessa assistência, o Grupo também formalizou por meio de contratos, parcerias com hospitais regionais, laboratórios de análise clínica, clínicas de imagem e profissionais médicos de outras especialidades.

## 2. Atendimento fisioterápico

A área de Gestão em Saúde, com o objetivo de respaldar o atendimento médico ofertado a todos os nossos colaboradores, seja na área ocupacional ou clínica,

contratou um profissional fisioterapeuta para cada unidade, com a incumbência de aplicar e acompanhar a ginástica laboral, realizar exames ocupacionais no modelo cinésio-funcional, além de atendimento em clínicas de fisioterapia implantada e estruturada pelo grupo.

Nessas clínicas, foram atendidos em 2011, 576 colaboradores/ mês, sendo realizadas 1.408 sessões de fisioterapia/ mês.

### 3. Atendimento fonoaudiológico

Com o objetivo principal de atender as exigências do Ministério do Trabalho, em relação à obrigatoriedade do Programa de Conservação Auditiva (PCA) e com a finalidade de oferecer dados para subsidiar a área de segurança na minimização e/ ou eliminação desses riscos, o Grupo contratou uma profissional fonoaudióloga por unidade e estruturou-se por meio de aquisição, cabines audiométricas e audiômetros.

Com essa estruturação, no ano de 2011, foram realizados 1.092 audiometrias/ mês.

### 4. Atendimento odontológico

Ciente de que a saúde bucal é de extrema importância para a prevenção de doenças sistêmicas, a usina reestruturou o atendimento odontológico pela contratação e reciclagem de profissionais e equipamentos. Contamos nessa área, com 17 profissionais odontólogos, e nove auxiliares de saúde bucal.

Nesse período foram realizadas 1.848 consultas/ mês, sendo em média 3,4 procedimentos por atendimento.

### 5. Atendimento farmacêutico

Por intermédio da Canapar e o acompanhamento da área de Gestão em Saúde, a Usina Santa Terezinha oferece assistência farmacêutica integral e parcial aos colaboradores e dependentes (37.700 vidas).

Foi estruturada uma farmácia em cada unidade para o atendimento desse público, com a finalidade de aquisição dos medicamentos a preço de custo e repasse dos mesmos.

Devemos ressaltar que esses medicamentos são adquiridos conforme solicitação do usuário por meio de receitas médicas.

A assistência integral é destinada aos colaboradores rurais, pois os medicamentos são 100% custeados pela Empresa.

A assistência parcial é destinada aos colaboradores dos setores Administrativo, Agrícola e Indústria e seus dependentes, sendo 50% custeado pela Empresa para os colaboradores e 30% custeado pela Empresa para os dependentes, sendo que os custos de responsabilidade dos colaboradores e dependentes são feitos em desconto na folha de pagamento.

Portanto, essas farmácias não têm características comerciais, sendo apenas estruturas de dispensação de medicamentos.

A assistência no ano de 2011 correspondeu ao atendimento (receitas) de aproximadamente 126.000 consultas.

## Saúde e Segurança

---

A Usina Santa Terezinha está sempre em busca da melhoria constante em suas atividades e, por isso, dispõe do Sistema de Gestão que monitora os resultados da Empresa por meio do envolvimento e da participação de todos os colaboradores nos processos de fabricação de açúcar, etanol e energia. A Empresa considera a Gestão da Qualidade, Saúde, Segurança e Meio Ambiente - QSSMA - essencial na prática da rotina de trabalho.

O objetivo dessa política é determinar orientações a respeito das práticas que são aptas a garantir que o Sistema de Gestão da Empresa mantenha-se em perfeito funcionamento, considerando os riscos inerentes nas atividades relacionadas ao negócio do Grupo. Assim como informar e engajar os colaboradores internos e externos na prática do sistema que permita o cultivo da cana-de-açúcar, a produção de açúcar, etanol e bioenergia para o abastecimento da comunidade de maneira sustentável.

Contar com pessoas preparadas é imprescindível para alcançar a primazia no Controle da Qualidade, na Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional, Gestão de Preservação e Proteção do Meio Ambiente. Na alocação dos talentos da Usina Santa Terezinha existe o cuidado de adequar as qualificações às atividades e à complexidade dos processos e dos serviços, por meio dos treinamentos aplicados pela área de Desenvolvimento de Recursos Humanos.

## Premissas e Diretrizes Gerais

---

- > Respeito ao meio ambiente mediante o cumprimento de toda a legislação aplicável ao negócio do Grupo, do uso de tecnologia limpa e do uso responsável dos recursos naturais disponíveis;
- > Disposição de ambientes providos de condições seguras de trabalho baseadas na legislação vigente em matéria de Segurança e Medicina do Trabalho, inclusive as provenientes de acordo adotados com a Organização Internacional do Trabalho – OIT, garantindo a integridade de todos os envolvidos no processo da Empresa;
- > Análise e monitoramento constante de riscos de acidentes e incidentes na busca da melhoria contínua do sistema;
- > Garantia da aplicação das diretrizes que promovam a Qualidade de Vida e Sustentabilidade em todas as atividades e operações do Grupo;
- > Comprometimento da Alta Direção pela adoção de liderança proativa que tenha como prioridade alcançar a excelência nas ações da Política da Qualidade, Segurança e Saúde do Trabalho e Meio Ambiente – QSSMA.

## Diretrizes Específicas

Tendo como foco principal a prevenção dos acidentes e doenças do trabalho, a Empresa busca estabelecer metas, a partir do diagnóstico da TF – Taxa de Frequência e TG – Taxa de Gravidade, comparando-se com os índices recomendados pela OIT.

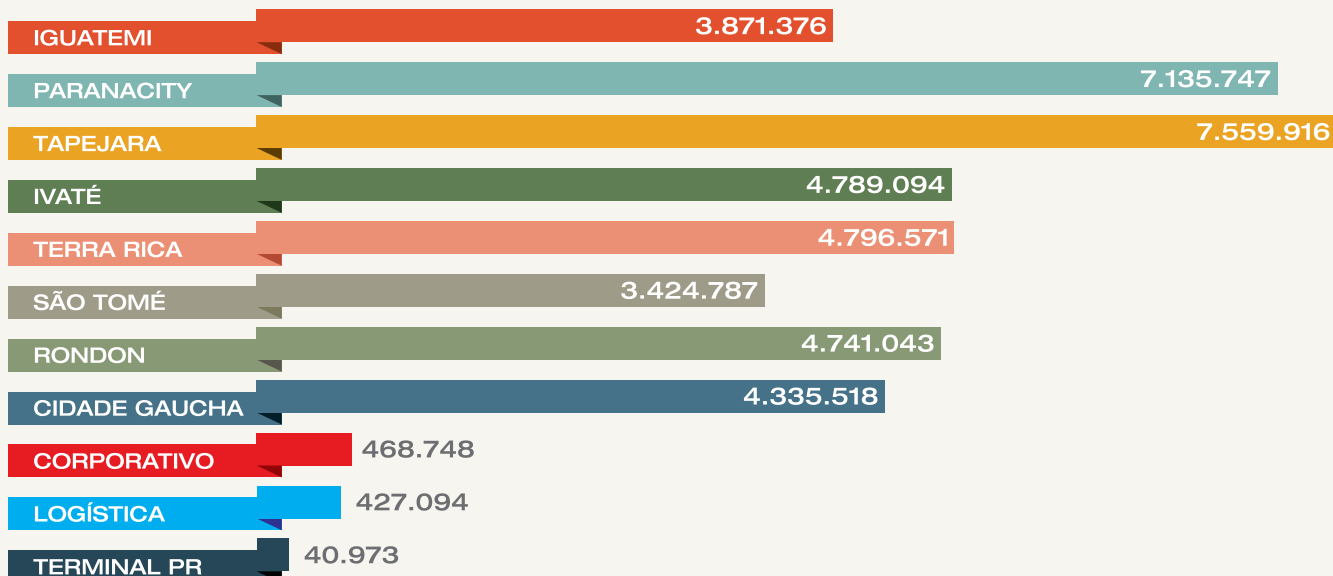
### Organização Internacional do Trabalho - OIT

<b>Taxa de gravidade</b> (dias perdidos)	Até 500 = Muito boa De 500,01 a 1.000 = Boa De 1.000,01 a 2.000 = Regular Acima de 2.000 = Péssima	<b>Taxa de frequência</b> (número de acidentes)	Até 20 = Muito boa De 20,01 a 40 = Boa De 40,01 a 60 = Regular Acima de 60 = Péssima
---	---	--	---

Eis os principais indicadores de performance da Usina Santa Terezinha:

- i) Horas trabalhadas
- ii) LA7 - Quantidade de acidentes
- iii) Dias perdidos
- iv) Taxa de frequência

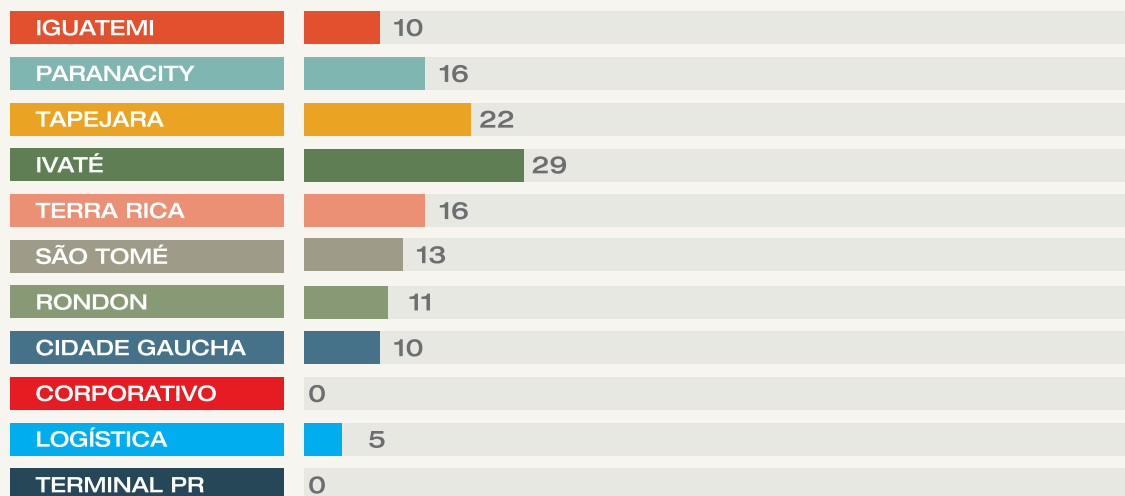
#### Horas trabalhadas por unidade



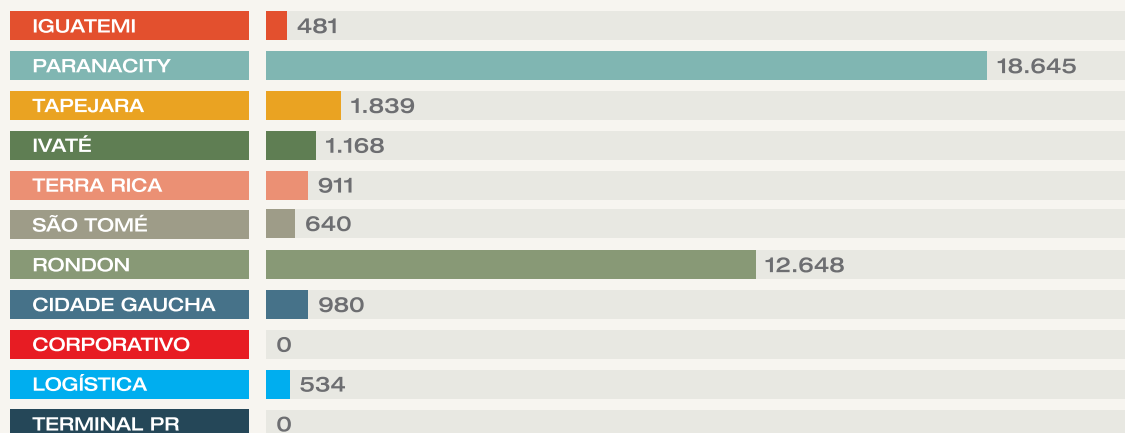


## LA7

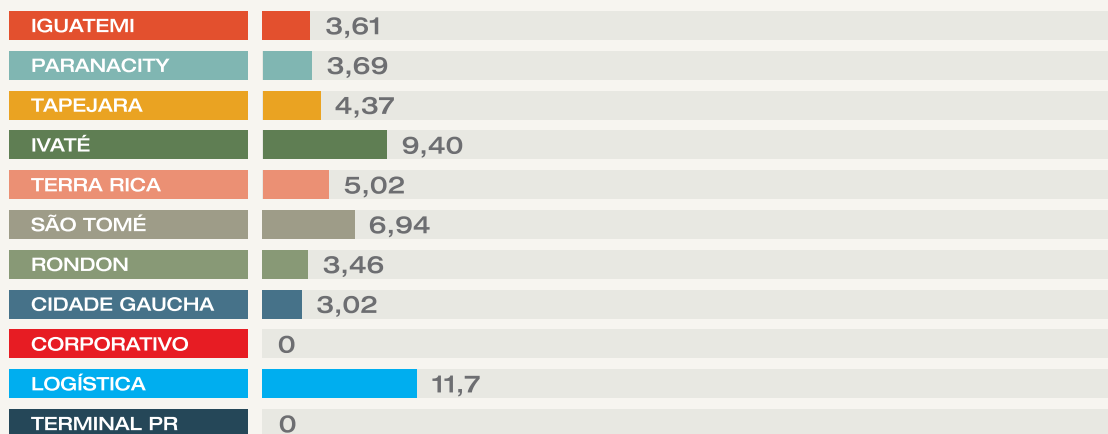
## Quantidade de acidentes



## Dias Perdidos



### Taxa de Frequência

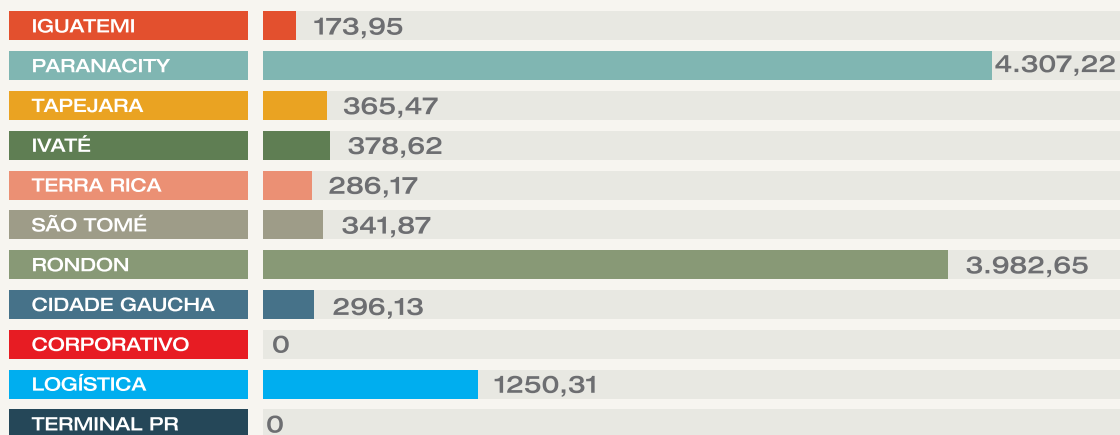


#### Organização Internacional do Trabalho - OIT

**Taxa de frequência (número de acidentes)**

- Até 20 = Muito boa
- De 20,01 a 40 = Boa
- De 40,01 a 60 = Regular
- Acima de 60 = Péssima

### Taxa de Gravidade



#### Organização Internacional do Trabalho - OIT

**Taxa de gravidade (dias perdidos)**

- Até 500 = Muito boa
- De 500,01 a 1.000 = Boa
- De 1.000,01 a 2.000 = Regular
- Acima de 2.000 = Péssima

## Ferramentas utilizadas na busca das melhorias em QSSMA

Segurança e Saúde no Trabalho efetivamente contribuem para a continuidade do negócio e o crescimento da Usina Santa Terezinha. Representa objeto de discussão permanente, e por isso, a Empresa estabelece a redução nos índices de acidentes e doenças ocupacionais típicos em torno de 70%, e em acidentes de trajeto e trânsito de 80% para os próximos dez anos.

Para atingir essas metas a Empresa dispõe das seguintes ferramentas, coordenadas pela Gerência de Segurança e Saúde no Trabalho:

i) LA6 SESMT - Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho – o qual é composto por 144 profissionais especializados, assim distribuídos: 11 engenheiros de segurança do trabalho; 72 técnicos de segurança do trabalho; 11 médicos do trabalho; 26 auxiliares de enfermagem do trabalho; nove enfermeiras e nove auxiliares técnicos de segurança do trabalho; e seis fisioterapeutas.

ii) CIPAs e CIPATRs – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, tanto na área industrial, quanto na agrícola, envolvendo 382 colaboradores participantes, são estruturadas em conformidade com as exigências das Normas Regulamentadoras - NR5 e NR31 – do Ministério do Trabalho e Emprego. Essas comissões encontram-se em pleno funcionamento, realizando reuniões mensais para discutir assuntos relacionados à prevenção em acidentes e doenças ocupacionais, faz inspeções, investigação de acidentes e incidentes, elabora mapas de riscos e realiza anualmente as SIPATs – Semanas Internas de Prevenção em Acidentes de Trabalho em todas as unidades produtoras, logística e corporativa.

iii) PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais e o PCMSO – Programa de Controle de Medicina e Saúde Ocupacional, que diagnosticam os riscos, estabelecem os exames médicos ocupacionais, monitoram as ações estabelecidas, realizam campanhas de segurança e saúde durante o ano.

iv) ORDEM DE SERVIÇOS – a Empresa conta com o moderno sistema de emissão de ordens de serviços conforme determina a NR-1, tanto para a manutenção de máquinas e equipamentos, quanto para a integração de novos colaboradores. Permitindo assim, a realização de serviços monitorados, com acompanhamento dos encarregados e profissionais do SESMT, tendo como finalidade a prevenção dos acidentes e doenças ocupacionais. Nas OSs constam a descrição das intervenções, recomendação dos EPIs

– Equipamentos de Proteção Individual, EPCs – Equipamentos de Proteção Coletiva e medidas preventivas.

Além do cumprimento das normas regulamentadoras a Empresa tem especial atenção aos trabalhos em altura (NR-18), espaços confinados (NR-33), riscos com energia elétrica (NR-10) e trabalho rural (NR-31).

Com 19.397 colaboradores diretos (base 31/12/2011), a Usina Santa Terezinha tem como meta o ambiente de trabalho seguro. Não mede esforços para melhorar as condições de trabalho, fornece os equipamentos de proteção individual e coletivo, recomendados pelos profissionais do SESMT, visando à proteção contra acidentes do trabalho. Além disso, busca orientar e treinar para o uso correto. Promove a atualização dos colaboradores para seguirem às normas de segurança e saúde vigentes.

LA8 - Além dos treinamentos internos, composto por DDS – Diálogos Diários de Segurança, cursos, treinamentos, palestras, campanhas, a Usina Santa Terezinha tem parceria com o SENAR (Serviço Nacional de Aprendizagem Rural), SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial), SENAT (Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte), instituições de ensino e empresas especializadas.

Conta, ainda, com vários planos de segurança e meio ambiente, como o Plano de Emergência, Brigada de Incêndio, Plano de Combate a Incêndio e Pânico, Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos, Plano de Ajuda à Emergência voltado especificamente para as emergências externas e está implantando o PGR – Plano de Gerenciamento de Riscos, englobando todos os riscos pertinentes às atividades.

É importante destacar que os visitantes, terceiros e prestadores de serviços também recebem orientação de segurança e saúde do trabalho por meio de ordens de serviço de integração dadas pelo SESMT da Usina Santa Terezinha. Dessa forma, exige dos colaboradores o cumprimento às normas de segurança e saúde do trabalho a fim de evitar acidentes ou doenças ocupacionais.

Com essa política, a Empresa tem conseguido controlar a taxa de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais em níveis aceitáveis. O que tem sido considerado bom pela tabela de controle estatístico de acidentes da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que utiliza os índices de frequência e gravidade como indicadores.

Efetivamente a usina valoriza, investe e se preocupa com os colaboradores, e destaca o alerta mútuo para que, além de serem responsáveis pela preservação da própria saúde e segurança, observe também as ações dos colegas de trabalho, o que demonstra atitude e espírito de equipe.

Enfim, a Empresa exige que os resultados de produção e rendimentos sejam atingidos pela observação das normas de segurança e dentro dos limites de saúde toleráveis. Cada um deve fazer a sua parte, sendo que existe a Gestão direta da Empresa, com medidas preventivas, programas, comitês e ações efetivas para garantir a segurança e saúde do trabalhador.

# Principais ações e programas de saúde e segurança

---

- Prevenção do tabagismo;
- Prevenção do alcoolismo;
- Controle e combate à hipertensão;
- Combate às drogas ilícitas;
- Controle e prevenção de diabetes;
- Controle de obesidade;
- Prevenção da gripe;
- Prevenção e controle de tétano e febre amarela;
- Prevenção de DST (Doenças Sexualmente Transmissíveis) e AIDS (Síndrome da Imunodeficiência Adquirida);
- Saúde bucal;
- Prevenção e controle de risco de incêndio;
- Prevenção e controle de risco de choque elétrico;
- Realização de todos os exames ocupacionais relacionados ao trabalho de todos os colaboradores.

## Comitê de SST

---

Tendo em vista a busca pela melhoria contínua, assim como a preocupação com a saúde e o bem-estar dos colaboradores, a Empresa possui o Comitê de Saúde e Segurança do Trabalho, que é o órgão colegiado de assessoramento, acompanhamento e monitoramento das atividades relacionadas à Segurança e Saúde do Trabalho da Usina Santa Terezinha.

Esse comitê é constituído pelos seguintes profissionais: Diretoria, Gerente de SST – Corporativo, Supervisor de SST – Corporativo, Coordenador do PCMSO – Corporativo, Gerente de Recursos Humanos – Corporativo, Gerente de Gestão em Saúde – Corporativo, Gerente Agrícola, Gerente Industrial e Supervisor Administrativo das Unidades e Coordenador do SESMT das Unidades e Logística.

Dessa forma, alcançamos os nossos objetivos - a produção de açúcar, etanol e energia de forma sustentável, sem agressão à saúde e a satisfação de nossos colaboradores.



## Direitos humanos

A Responsabilidade Social Empresarial tem como fatores essenciais a questão ética e transparência como já apresentado, pois supõe que as decisões das empresas respeitem os direitos, valores humanos e os interesses de todos os indivíduos envolvidos no processo de produção direta e indiretamente.

A Usina Santa Terezinha prima pelo respeito às diferenças, a não discriminação e a igualdade de oportunidade, de integração e desenvolvimento. Cumpre a legislação do trabalho e os instrumentos coletivos, preza pela harmonia nas relações trabalhistas e sindicais, mantém estreitos vínculos com os sindicatos buscando apoiar as ações que têm sério compromisso com os interesses do setor e que zelem pela ética e pelos interesses dos associados.

O comprometimento da Usina Santa Terezinha com os Direitos Humanos fica explícito no presente Relatório de Sustentabilidade, por meio da Gestão Estratégica, e conduz o negócio de forma ética e transparente, tendo como foco a sua Missão, buscando o que foi estabelecido na Visão da Empresa e pautado nos Valores e Princípios. E que são reafirmados e cumpridos pelas políticas e normas institucionais, elaboradas, articuladas, pensadas e aprovadas por meio da Governança Corporativa representada pelo Conselho Administrativo, Diretoria, com o apoio dos Comitês Internos (Comitê Tributário, Comitê Financeiro, Comitê de Projetos Específicos, Comitê de Controle de Qualidade, Comitê de Saúde e Segurança do Trabalho, Comitê de Relações Institucionais, Comitê de Gestão Ambiental), integrados pelos membros dos três níveis de gestão (Diretoria, Gerências e Supervisores), beneficiando diretamente e positivamente os *stakeholders*.

# Legenda

AIDS – Síndrome da Imunodeficiência Adquirida  
APAE - Associação dos Pais e Amigos dos Excepcionais  
ASG – Ambiental, Social e Governança  
BNDES – Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico Social  
CEEBJA – Centro Estadual de Educação Básica de Jovens e Adultos  
CCM – Casa de Controle de Máquinas  
CIAGYM - Centro Integrado de Assistência Gerador de Movimento para Cidadania  
CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes  
CIPATR – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes Trabalho Rural  
CTC – Centro de Tecnologia Canaveira  
COOCAROL – Cooperativa Agro Industrial dos Produtores de Cana de Rondon  
CONSECANA – Conselho dos Produtores de Cana-de-açúcar do Paraná  
DDS – Diálogos Diários de Segurança  
DST – Doenças Sexualmente Transmissíveis  
EBITDA - Earning, Before Interets, Taxes, Depreciation and Amortization  
EPI – Equipamento de Proteção Individual  
EPC – Equipamento de Proteção Coletiva  
FDC – Fundação Dom Cabral  
FIEP – Federação das Indústrias do Estado do Paraná  
GRI – Global Reporting Initiative  
NAPTEC – Núcleo de Avaliação e Prescrição de Treinamento dos Esportes Coletivos  
NR – Norma Regulamentadora  
OIT – Organização Internacional do Trabalho  
OS – Ordem de Serviço  
PAS – Plano da Assistência Social  
PDA – Programa de Desenvolvimento de Acionistas  
PDNG – Programa de Desenvolvimento de Novas Gerações  
PEAD – Polietileno de Alta Densidade  
PCA – Programa de Conservação Auditiva  
PCMSO – Programa de Controle de Medicina e Saúde Ocupacional  
PET – Programa de Estágio e Trainee  
PGR – Plano de Gerenciamento de Riscos  
PLANSEQ – Plano Setorial de Qualificação  
PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais  
PROÁLCOOL – Programa Nacional do Álcool  
QSSMA – Qualidade, Saúde, Segurança e Meio Ambiente  
UEM – Universidade Estadual de Maringá  
SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial  
SENAR – Serviço Nacional de Aprendizagem Rural  
SENAT – Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte  
SESMT – Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho  
SIPAT – Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho  
SST – Saúde e Segurança do Trabalho  
TF – Taxa de Frequência  
TG – Taxa de Gravidade







USINA SANTA TEREZINHA



RELATÓRIO DE  
SUSTENTABILIDADE

SUSTAINABILITY  
REPORT

**2011**

