



**São José**  
AGROINDUSTRIAL

**Relatório de Sustentabilidade**  
**SAFRAS 22/23 e 23/24**



# Sumário

1. CARTA DA PRESIDÊNCIA .....	4
CARTA DO CONSELHO ADMINISTRATIVO .....	6
2. PROCESSO DE RELATO .....	8
3. NOSSO NEGÓCIO.....	10
4. PROCESSO DE MATERIALIDADE.....	16
5. GOVERNANÇA, ÉTICA E INTEGRIDADE .....	20
6. DESEMPENHO ECONÔMICO .....	38
7. SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL.....	42
8. NOSSA GENTE.....	60
9. DIREITOS HUMANOS, DIVERSIDADE E INCLUSÃO .....	88
10. AGRICULTURA E PRODUÇÃO SUSTENTÁVEL.....	94
11. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	118
12. SUMÁRIO GRI .....	120
13. FICHA TÉCNICA .....	126

# 1. CARTA DA PRESIDÊNCIA [GRI – 2-22]

É com muita satisfação que a São José Agroindustrial apresenta este relatório de sustentabilidade, compartilhando com os nossos públicos os resultados obtidos pela organização nos últimos anos.

Entendemos que a prática da sustentabilidade é um requisito essencial para conferir longevidade e produtividade aos negócios, uma vez que o desenvolvimento econômico a longo prazo só é possível com respeito aos pilares de responsabilidade empresarial representados pelos aspectos ambiental, social e de governança.

Na seara ambiental, estamos situados em uma das maiores reservas de Mata Atlântica do Estado de Pernambuco, o que nos incumbe de um seríssimo dever de preservação e mitigação de impactos. Felizmente, temos conseguido atender a esse chamado de forma exemplar, preservando uma área atualmente superior às obrigações legais, com significativa biodiversidade de fauna e flora.

Além disso, investimos esforços em diversas frentes que revelam a preocupação constante da São José Agroindustrial com o meio ambiente — como cuidados com o solo, controle adequado de pragas, redução no consumo de água, produção autossuficiente de energia, diminuição de emissões e correta destinação de resíduos.

Junto às nossas ações próprias e já ingressando no aspecto social, buscamos envolver a comunidade local em projetos socioambientais para combater as mudanças climáticas e promover a conscientização sobre a sustentabilidade.

Temos consciência de que uma operação no setor sucroenergético como a da nossa companhia movimenta de forma expressiva o mercado de trabalho nas regiões em que atuamos. Sendo assim, prezamos por práticas de trabalho justas como mecanismo de desenvolvimento pessoal e profissional dos nossos colaboradores, fornecendo capacitação, saúde e oportunidades de crescimento.

Quanto à governança, temos buscado aprimoramento permanente, migrando de modelos de gestão verticais e centralizadores para uma estrutura menos impositiva no quesito de produção, focada sobretudo na qualidade produtiva, a partir da discussão de variadas opiniões.

Para isso, nos dedicamos a elaborar uma estrutura de governança pluralizada e atuante, com comitês específicos comprometidos com o atendimento ao nosso Código de Ética, de modo a profissionalizar a gestão e a tomada de decisão no âmbito da nossa empresa, com transparência, integridade e plena conformidade normativa.

Os resultados apresentados neste relatório indicam que a São José Agroindustrial está no caminho certo, atingindo conquistas inéditas que nos deixam repletos de orgulho. Ao mesmo tempo, sabemos que precisamos renovar continuamente nossas estratégias e práticas voltadas ao desenvolvimento sustentável, o que nos motiva a perseguir resultados cada vez melhores e aumentar os impactos positivos que causamos na sociedade.

Convido o leitor a conhecer ainda mais o nosso trabalho a partir das informações compartilhadas ao longo deste relatório.

Desejo uma ótima leitura!

**Frederico Vilaça**  
**Diretor-presidente**



# CARTA DO CONSELHO ADMINISTRATIVO

[GRI – 2-22]

O Conselho Administrativo da São José Agroindustrial tem a satisfação de apresentar o presente relatório de sustentabilidade, reafirmando o compromisso da nossa organização com o desenvolvimento sustentável e a condução responsável das atividades empresariais.

Nossa trajetória está fundamentada em uma visão de curto, médio e longo prazo, que orienta a gestão dos impactos na economia, no meio ambiente e nas pessoas, incluindo os efeitos sobre os direitos humanos em todas as nossas atividades e relações de negócios. No curto prazo, focamos na eficiência operacional, na otimização do uso dos recursos naturais e na redução de emissões. No médio prazo, buscamos consolidar nossa produção de bioenergia e bioprodutos, expandindo práticas sustentáveis e fortalecendo nossa governança. No longo prazo, trabalhamos para a construção de um legado baseado na economia circular, no desenvolvimento de novas tecnologias limpas e no fortalecimento do nosso compromisso social com as comunidades em que atuamos.

O propósito, a estratégia de negócios e o modelo adotado na São José Agroindustrial estão estruturados para prevenir impactos negativos e alcançar resultados positivos, harmonizando o desenvolvimento econômico com a proteção ambiental e o bem-estar social. Nossa atuação está pautada no uso responsável da terra, na eficiência hídrica e na valorização dos resíduos da cadeia produtiva, transformando subprodutos em novas oportunidades. Além disso, investimos constantemente na segurança, na capacitação e na qualidade de vida dos nossos colaboradores, reconhecendo-os como agentes essenciais para o sucesso da nossa jornada sustentável.

Durante o período de relato, enfrentamos desafios e comemoramos realizações significativas que refletiram nossa contribuição para o desenvolvimento sustentável. Entre os avanços, destacamos a ampliação da nossa capacidade de cogeração de energia limpa, a implementação de novas práticas agrícolas para a conservação do solo, substituição de fertilizantes químicos por biológicos produzidos na biofábrica (fungos e bactérias), utilização dos efluentes de indústrias de outros setores para enriquecimento dos nutrientes do solo proporcionando economia circular e agricultura regenerativa, assim como o aumento do índice de reaproveitamento da água utilizada nos processos industriais. No aspecto social, fortalecemos parcerias com comunidades locais, promovendo iniciativas voltadas à educação, saúde e qualificação profissional. Essa experiência, aliada à análise das tendências macroeconômicas, sociais e políticas que afetam nosso setor, nos permitiu ajustar nossas ações e priorizar iniciativas que impulsionem resultados consistentes e de longo prazo.



O desempenho alcançado, em comparação aos objetivos e metas estabelecidos para os temas materiais da nossa atuação, evidencia tanto os avanços obtidos quanto os desafios que ainda precisamos superar. Estamos atentos aos principais desafios do setor, mapeando objetivos e metas para os próximos anos, como a expansão do uso de fontes renováveis, a digitalização dos processos produtivos para maior eficiência, a redução contínua da pegada de carbono e o fortalecimento de iniciativas de inclusão social no ambiente corporativo e nas comunidades ao nosso redor.

A transparência e o diálogo aberto com todos os nossos públicos permanecem como pilares fundamentais na condução de nossas atividades. Estamos seguros de que essa postura, unida ao compromisso com a sustentabilidade, fortalece

nossa capacidade de construir uma trajetória sólida e integrada, que contribua para um desenvolvimento mais justo e equilibrado.

Na condição de mais alto órgão de governança da São José Agroindustrial, o Conselho Administrativo desempenhou um papel fundamental na realização deste relatório. Temos, portanto, o orgulho de convidar os interessados a se aprofundarem nas ações de sustentabilidade desenvolvidas por toda a organização, ressaltando nosso compromisso contínuo com o desenvolvimento sustentável e a transparência em nosso negócio.

Desejamos uma excelente leitura!

**Raul Bandeira Fernandes**  
**Presidente do conselho administrativo**  
**São José Agroindustrial**

# 2. PROCESSO DE RELATO

[GRI – 2-1, 2-2, 2-3, 2-4, 2-5]

Este é o primeiro relatório de sustentabilidade publicado pela São José Agroindustrial, elaborado com base nas normas internacionais da Global Reporting Initiative (GRI) e em atenção aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) estabelecidos pela Organização das Nações Unidas (ONU).

Com isso, buscamos reportar a todas as partes interessadas da nossa cadeia de produção as medidas e ações concretamente praticadas por nós, a fim de promover o desenvolvimento sustentável.

O relato inclui informações sobre a Usina São José S/A, sociedade anônima de capital fechado, com operação no Brasil, sediada na Rodovia PE 41, KM 10,7, no distrito de Três Ladeiras, município de Igarassu, estado de Pernambuco.

O período de relato está compreendido entre 01/08/2022 e 31/07/2024, abrangendo as safras 22/23 e 23/24. Por se tratar do primeiro relatório de sustentabilidade da empresa, voluntariamente confeccionado para atender aos mais elevados padrões internacionais de transparência corporativa no setor, não há reformulação de informações anteriores, e não haverá verificação externa nesta edição.

Buscando conhecer melhor os temas materiais determinantes para nossa empresa, assim como as principais partes interessadas em nossa operação, de modo a subsidiar o conteúdo deste relatório de sustentabilidade, contratamos uma consultoria especializada para analisar a materialidade da São José Agroindustrial. Os resultados desse processo serão descritos adiante, após a apresentação da nossa companhia e da cadeia de valor que produzimos.



Fauna da São José Agroindustrial

# 3. NOSSO NEGÓCIO

[GRI - 2-6]

A São José Agroindustrial produz açúcar, etanol e energia elétrica. Com foco no mercado corporativo de alimentos, bebidas e exportação, a organização se especializou na gestão da qualidade e foco no cliente, alcançando a certificação FSSC 22000 em abril de 2014. Essa certificação garante a segurança de alimentos com base em normas internacionalmente reconhecidas.

Em permanente busca pela excelência, a São José Agroindustrial possui ainda as certificações BONSUCRO, ISO 9001, RENOVABIO e Selo Verde, que atestam a qualidade e a sustentabilidade da nossa cadeia produtiva.



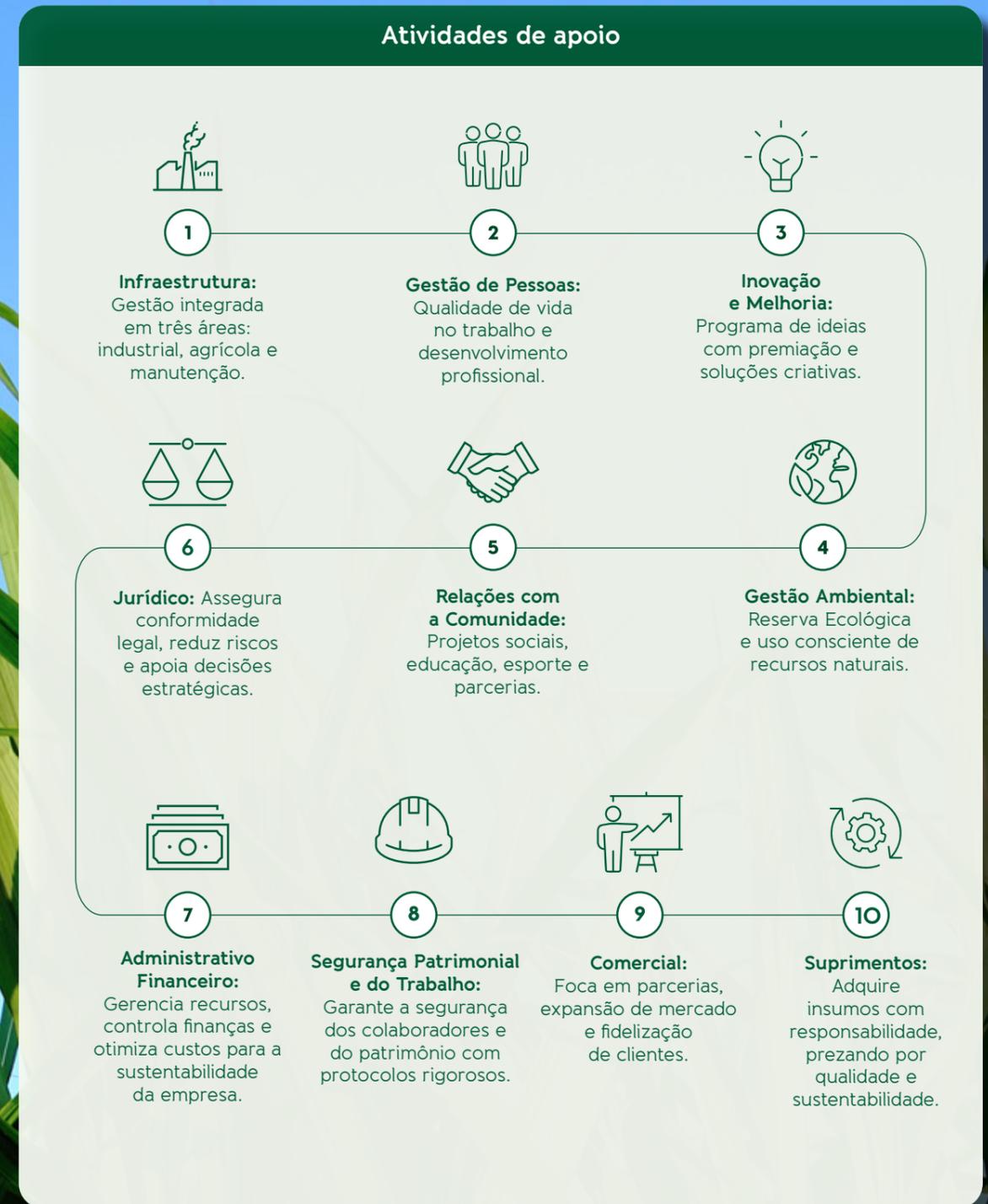
Nossa produção envolve várias etapas, desde o cultivo da matéria-prima, a cana-de-açúcar, até a entrega dos produtos aos clientes. A empresa vem acompanhando o desenvolvimento tecnológico do setor sucroenergético e investindo em soluções que geram menos impactos negativos ao ambiente e à sociedade.

Nosso modelo de negócios é B2B (business to business), com venda de açúcar para empresas de alimentos e bebidas. O produto é negociado pelo departamento comercial e pode ser embalado em sacarias (25kg ou 50kg) ou bags (1 ton ou 1,25 ton). Dos nossos armazéns internos, o açúcar segue em contêineres ou caminhões aos nossos clientes, dependendo do mercado em que foi negociado. Em paralelo, promovemos a venda de etanol para combustível. Como a São José Agroindustrial é autossuficiente no quesito energia, o excedente é comercializado a concessionárias de eletricidade.



Parque industrial

Produto	22/23	23/24
Açúcar Refinado	2.471.602 sacos (123.580,10 t)	2.313.501 sacos (115.675,05 t)
Açúcar VHP	0,00	22.362 sacos (1.118,10 t)
Etanol Anidro	8.816,802 m³	0,00 m³
Etanol Hidratado	27.974,655 m³	33.960,018 m³
Melaço (venda)	332,460 t	135,210 t
Energia elétrica (gerada)	65089,59	64148,04
Energia elétrica (exportada)	16.453,81	15.795,64



Conhecida a cadeia de valor, com a apresentação dos nossos produtos e do cerne do nosso negócio, detalhamos abaixo os marcos principais da história institucional da São José Agroindustrial, para que o leitor tenha contato com nossa trajetória e compreenda ainda melhor o perfil organizacional que construímos:



# 4. PROCESSO DE MATERIALIDADE

[GRI – 3-1, 3-2]

Para identificar os temas materiais que dizem respeito à operação da São José Agroindustrial, bem como mapear os níveis de influência dos nossos stakeholders no âmbito das tomadas de decisão da companhia, desenvolvemos um amplo processo de materialidade, com o apoio de uma consultoria especializada.

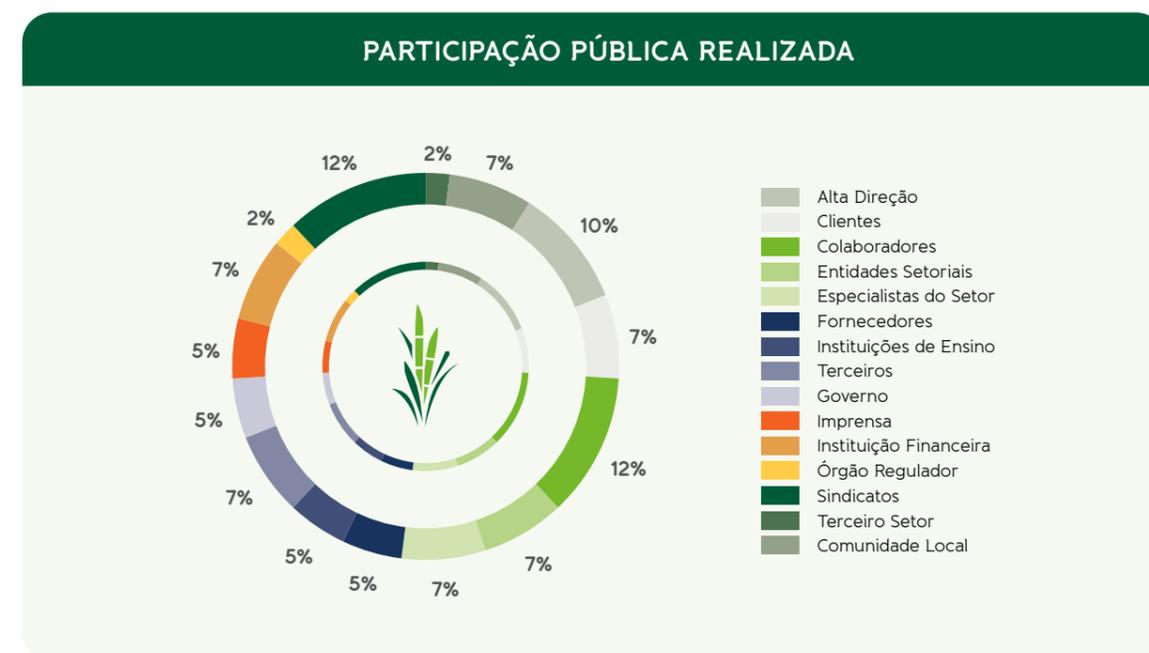
Nossa materialidade foi desenvolvida por meio de quatro etapas: **(1) definição/identificação**, na qual foram levantados os principais temas materiais da organização; **(2) priorização**, em que os públicos de interesse foram consultados no intuito de ordenar os temas materiais; **(3) análise**, com a valoração dos resultados e a elaboração de uma lista de temas materiais; e **(4) validação**, momento em que os resultados foram apresentados à organização e aceitos por ela.



Na identificação, foram analisados ao menos 7 (sete) documentos internos e externos, incluindo estudos setoriais e arquivos da gestão, bem como foi realizada a análise de benchmarking de outras 5 (cinco) empresas do setor.

A etapa seguinte, de priorização, contou com a consulta de 41 (quarenta e uma) pessoas. Foram 4 (quatro) entrevistas com a Alta Direção (Diretor Presidente, Diretor Comercial, Diretor Financeiro e Diretor de Operações); 6 (seis) entrevistas com colaboradores e stakeholders estratégicos (órgão regulador e colaboradores de transporte, operação e agrícola); e 31 (trinta e uma) respostas a uma pesquisa on-line, envolvendo clientes, especialistas do setor, fornecedores, terceiros, governo, imprensa, sindicatos, terceiro setor, comunidade local, entidades setoriais, instituições de ensino e instituição financeira.

O gráfico abaixo ilustra os percentuais de participação de cada público diante de todas as consultas realizadas:



A análise envolveu a reunião e a interpretação de todo o material coletado nas fases anteriores, a fim de consolidar uma lista capaz de refletir com veracidade as preocupações mais sensíveis à empresa. O resultado foi compilado em um relatório final de aproximadamente 23 (vinte e três) páginas, mas pode ser sintetizado pela lista de temas materiais, apresentada na próxima página.

Por fim, a validação contou com a apresentação desses resultados à companhia, tendo sido obtido o feedback e, ultimamente, a aprovação do Conselho Administrativo.

# OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTAVEL

Ao fim de todo esse processo, a São José Agroindustrial chegou à lista de temas materiais abaixo, que apresenta os assuntos mais sensíveis à organização, em ordem de prioridade:

As ações efetivamente praticadas pela São José Agroindustrial dentro de cada tema material listado abaixo serão descritas nas próximas páginas deste relatório de sustentabilidade. Para tanto, os temas materiais foram ordenados conforme a pertinência e a proximidade dos assuntos, de acordo com a seguinte estrutura: governança; social e ambiental.

## Descrição dos temas materiais [GRI - 3-1, 3-2]

Temas materiais prioritários	Descrição	Indicadores relacionados	ODS relacionados
<b>Saúde e segurança ocupacional</b>	Gestão do trabalho, análise e avaliação relacionadas às atividades laborais, manutenção de equipamentos e garantia da saúde e segurança de todos os trabalhadores (próprios e terceiros) e abrangendo toda a cadeia, tornando o ambiente de trabalho seguro e saudável.	403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10	 
<b>Agricultura e produção sustentável</b>	A agricultura e produção sustentável é um método de produção agrícola que busca equilibrar a obtenção de alimentos com a preservação ambiental e o respeito às comunidades locais. Focada em práticas que conservam os recursos naturais, evitam a degradação do solo e promovem a biodiversidade, a agricultura e produção sustentável busca garantir a segurança alimentar a longo prazo, minimizando impactos negativos no meio ambiente e promovendo práticas regenerativas.	302-1; 303-1; 303-2; 303-4; 303-5; 304-1; 304-2; 305-1; 305-2; 305-3; 306-1; 306-2; 306-3	      
<b>Governança, ética e integridade</b>	Ter boas práticas de governança corporativa, que visem a transparência, conformidade com normas e leis, gestão de riscos, práticas anticorrupção, promoção do código de conduta e dos atributos de ética nos processos organizacionais, estratégia fiscal, combate a práticas anticompetitivas e ao suborno, assim como gestão do ambiente legal e regulatório.	2-9; 2-10; 2-11; 2-12; 2-13; 2-14; 2-15; 2-16; 2-17; 2-18; 2-19; 2-20; 2-21; 2-23; 2-24; 2-25; 2-26; 2-27; 2-28; 2-29  207-1; 207-2; 207-3	   
<b>Atração e desenvolvimento de colaboradores</b>	Gestão de pessoas, emprego, desenvolvimento e retenção de colaboradores; avaliação da satisfação, engajamento dos colaboradores; desenvolvimento de treinamentos, capacitação, estruturação de carreira e competências, geração de prosperidade e cultura para os colaboradores.	2-7; 2-8; 2-30; 401-1; 401-2; 401-3; 404-1	    
<b>Direitos humanos, diversidade e inclusão</b>	Proteção e promoção dos direitos básicos para todos, como trabalho decente, erradicação do trabalho infantil e trabalho forçado ou análogo ao escravo, tanto nas operações como na cadeia de valor. Garantia de equidade e promoção da inclusão e diversidade, combate a qualquer tipo de discriminação, garantia do respeito a pluralidade de opiniões. Direitos dos povos indígenas e quilombolas.	405-1; 405-2; 406-1; 408-1; 409-1; 411-1; 414-1	      
<b>Desempenho econômico</b>	O desempenho econômico positivo é fundamental para a perenidade de qualquer negócio. A gestão financeira e seu resultado são essenciais para a geração de valor para a Companhia e para a sociedade por meio de sua atuação.	201-1; 201-2	

# 5. GOVERNANÇA, ÉTICA E INTEGRIDADE

[GRI – 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-15, 2-16, 2-17, 2-18, 2-19, 2-20, 2-21, 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 2-27, 2-28, 2-29, 207-1; 207-2; 207-3]

Acreditamos que a governança, a ética e a integridade são partes fundamentais para a prosperidade do nosso negócio.

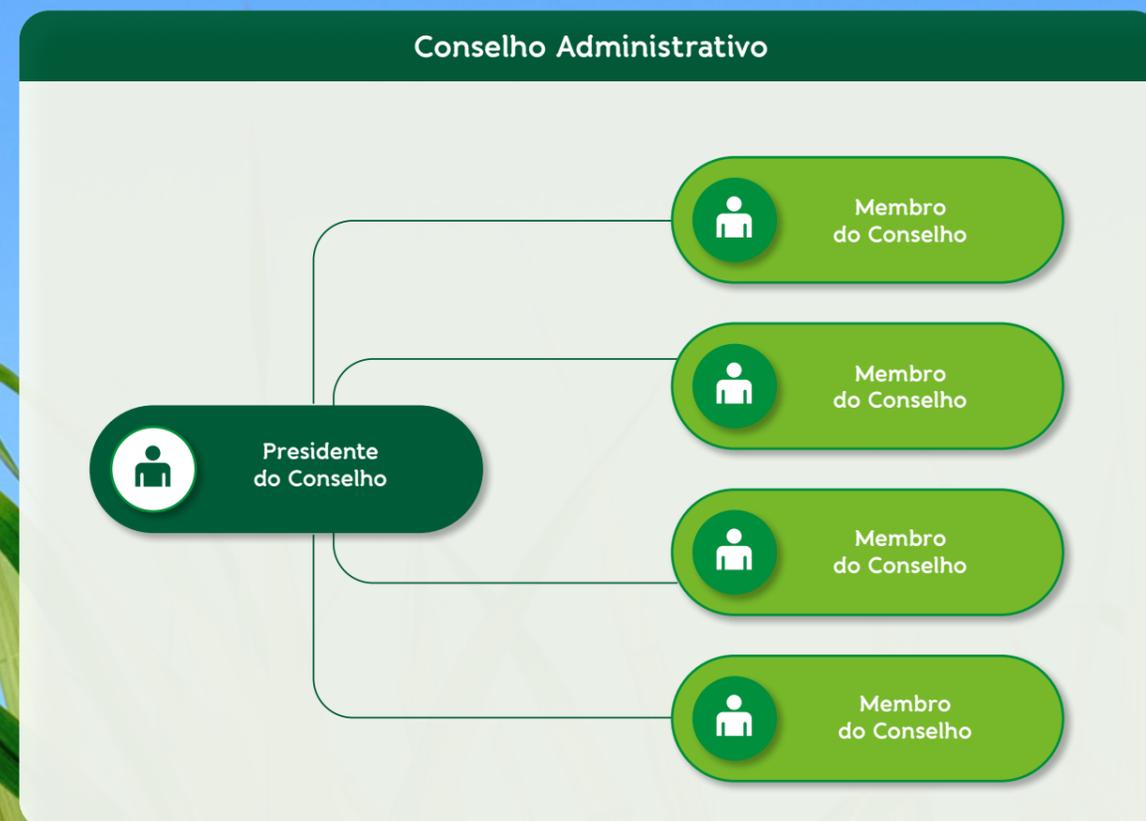
O foco em respeitar os direitos humanos, dar condições dignas de trabalho, cuidar do meio ambiente e gerar impactos positivos no entorno é de grande aplicabilidade, especialmente em atividades rurais. Por isso, nossa atuação empresarial é orientada por seríssimos padrões éticos e de compliance normativo.

Criar meios de comunicação aberta, possibilitar o diálogo com a comunidade e gerar ações colaborativas que contribuam para a melhoria da vida das pessoas que moram nas comunidades locais em que atuamos são medidas que interessam a vários dos nossos stakeholders. Entendemos que nosso impacto social vai muito além dos muros das fábricas ou dos limites das fazendas, razão pela qual investimos muita atenção no que tange à governança corporativa da nossa companhia.

## Composição dos órgãos de governança [GRI – 2-9]

A São José Agroindustrial possui um Conselho Administrativo como órgão administrativo estatutário, ao qual compete a administração da companhia em conjunto com a diretoria. Ele pode ser composto por até sete membros, eleitos por assembleia geral. Atualmente, o conselho é preenchido por cinco membros, sendo quatro do núcleo familiar e um conselheiro externo.

Nossa Diretoria Executiva é composta por quatro diretores (Diretor Presidente, Diretor Financeiro, Diretor Comercial e Diretor Operacional). Os quadros a seguir ilustram nossa estrutura de gestão.



A instância que orienta o processo decisório e supervisiona a gestão dos impactos da organização na economia, no meio ambiente e nas pessoas é o Conselho Administrativo.

O presidente do Conselho Administrativo não exerce função executiva na organização e tem atuação independente. Os membros deste conselho e da Diretoria Executiva têm mandato de três anos e todos os administradores devem permanecer em exercício até a posse de seus sucessores, podendo ser reeleitos. O presidente do Conselho Administrativo é eleito pela maioria dos conselheiros.

O quadro abaixo apresenta nossos conselheiros:

Membro	Histórico
Raul Bandeira Fernandes	Graduado em Engenharia de Produção. Atualmente Presidente do Conselho do Grupo Cavalcanti Petribú.
Paulo P. Cavalcanti Petribú Neto	Graduado em Administração de Empresas. Atuou de 2001 a 2017 na São José Agroindustrial como Diretor Executivo.
Gustavo Cavalcanti de Petribú	Graduado em Medicina. Atualmente compõe o Conselho de Administração do Grupo Cavalcanti Petribú.
João Carlos de Petribú Neto	Graduado em Direito. Atuou como Diretor Executivo na São José Agroindustrial no período de 2001 a 2017.
Paula de Petribú da Fonte	Graduada em Ciências Econômicas e Mestra em Fotografia Documental. Atualmente compõe o Conselho de Administração do Grupo Cavalcanti Petribú.

No quadro de executivos temos um diretor do Sindicato de Açúcar e Alcool, um diretor da Associação das Empresas de Pernambuco, um conselheiro do Lide, o presidente do Lide Agronegócio e um conselheiro do Instituto Federal de Pernambuco (IFPE). Todas essas instituições são atuantes no ambiente do agronegócio.

Dois conselheiros do grupo familiar foram executivos na área de operações da empresa por vários anos e conhecem as atividades e o negócio com profundidade. Além disso, o conselheiro de mercado tem vasta experiência como executivo de grandes empresas no segmento de agronegócio e energia.

**Nomeação, seleção e presidência do Conselho Administrativo [GRI – 2-10, 2-11]**

Os critérios adotados pela organização para selecionar e nomear o presidente do Conselho Administrativo são: independência; conhecimento do negócio; experiência nas operações; e diversidade. O presidente do Conselho Administrativo não tem vínculo familiar e não é executivo da organização. Tanto o presidente quanto o vice-presidente do Conselho Administrativo são eleitos pela maioria dos conselheiros, sendo o cargo de vice-presidente responsável por exercer as funções do presidente em suas ausências e impedimentos.

Em caso de impedimento temporário ou ausência, o conselheiro temporariamente impedido ou ausente poderá nomear um procurador para que vote em seu nome nas reuniões do Conselho Administrativo. A respectiva procuração deve ser entregue ao presidente e ao vice-presidente antes da instalação da reunião.

Já em caso de impedimento permanente ou renúncia dos conselheiros durante o mandato, será convocada assembleia geral extraordinária para formalizar o afastamento e o ingresso de seu substituto.



**Atribuições do mais alto órgão de governança [GRI – 2-12, 2-13, 2-14]**

O Conselho Administrativo participa da elaboração do Planejamento Estratégico da empresa, desde a etapa de definição da identidade organizacional (missão, visão e valores) até a análise SWOT e o mapa estratégico. Além disso, exerce um papel relevante na estratégia de sustentabilidade do negócio, com destaque para:

- Definição do posicionamento da organização no mercado, comunidade e órgãos competentes;
- Aprovação do orçamento anual;
- Nomeação ou destituição de auditores independentes;
- Validação de qualquer novo endividamento, formalização de hipoteca, penhor ou ônus que estejam em dissonância com a estratégia financeira definida;
- Aprovação de investimentos relevantes;
- Aprovação das metas estratégicas.



Os executivos da organização garantem a efetivação da estratégia do negócio em todos os níveis, desde a aprovação das regras, instruções e procedimentos até o desenvolvimento e valorização do capital humano. Seguem abaixo algumas atribuições do quadro de executivos deliberadas pelos acionistas e Conselho Administrativo:

- Representar a sociedade;
- Manter o modelo de gestão organizacional e operacional;
- Gerenciar a qualidade;
- Gerenciar os impactos ambientais e sociais;
- Garantir o cumprimento das práticas de compliance, LGPD e ESG;
- Zelar pelo patrimônio da empresa;
- Garantir a inovação;
- Garantir tecnologia de informação e automação;
- Garantir ganho de eficiência;
- Reduzir desperdícios e racionalizar os recursos;
- Executar o planejamento financeiro e tributário;
- Estabelecer as metas e condições para uma melhor comercialização e distribuição dos produtos;
- Executar estratégias financeiras competitivas ao negócio.

A companhia promove anualmente a Assembleia de Acionistas e, sempre que necessário, assembleias extraordinárias. Ademais, o Conselho Administrativo realiza reuniões ordinárias mensais, e extraordinárias quando necessário, com pautas pertinentes à estratégia da organização relativa aos aspectos econômicos, ambientais e sociais. Dentre elas, destacamos:

- Resultados das demonstrações financeiras;
- Diretrizes orçamentárias;
- Metas estratégicas;
- Posições das fixações;
- Projetos estratégicos;
- Economia nacional;
- Mercado e setor;
- Produtividade agrícola;
- Inovação;
- Aumento de escala;
- Matriz de riscos.

Os resultados financeiros e indicadores estratégicos, táticos e operacionais são acompanhados mensalmente pelos executivos e líderes representativos da organização. O processo é coordenado pela área de Controladoria, através dos fóruns de gestão pelas diretrizes, que acompanha o Planejar (Plan), Desenvolver (Do), Checar (Check) e Atuar (Act), processo conhecido como PDCA. A Controladoria também elabora o alinhamento dos riscos e oportunidades e, na sequência, apresenta as informações ao Conselho Administrativo.

O Comitê de Planejamento Estratégico tem como objetivo a gestão de projetos e ações estratégicas vinculados aos 23 objetivos estratégicos da organização. Esses objetivos englobam aspectos econômicos, financeiros, clientes, excelência operacional, inovação, aprendizado e crescimento das pessoas, gestão de riscos fiscais, gestão de riscos patrimoniais, compliance e tecnologia da informação.

O Diretor Presidente da organização delega responsabilidades pela gestão de impactos. Executivos da companhia (Diretor Financeiro, Diretor Comercial e Diretor Operacional) assumem o desdobramento com a liderança representativa. Todos os meses, relatos pertinentes aos impactos da organização na economia, no meio ambiente e nas pessoas são reportados ao Conselho Administrativo e aos acionistas.

A Alta Direção da São José Agroindustrial ainda participou do processo de relato inicialmente na definição dos temas materiais prioritários, na etapa de materialidade, por meio de entrevistas realizadas por consultoria especializada com o Diretor Presidente, Diretor Comercial, Diretor Financeiro e Diretor de Operações. Na ocasião, ela teve a oportunidade de expor os principais impactos que gostaria que fossem explorados no relatório, as estratégias e as metas visando a perenidade da companhia e o desenvolvimento sustentável. Definidos os temas materiais prioritários, a Alta Direção foi consultada para aprovação final da etapa de materialidade.

Todas as informações constantes deste relato foram analisadas e aprovadas pelas áreas técnicas e Alta Direção da companhia.

**Conflitos de interesse, ética, integridade e compliance [GRI – 2-15]**

A ética, integridade e compliance são princípios fundamentais para a atuação responsável e sustentável de nossa empresa. Buscamos assegurar que todas as nossas atividades sejam conduzidas de maneira transparente, honesta e em conformidade com as leis, regulamentações e normas internas, sempre respeitando os direitos humanos e as expectativas da sociedade.

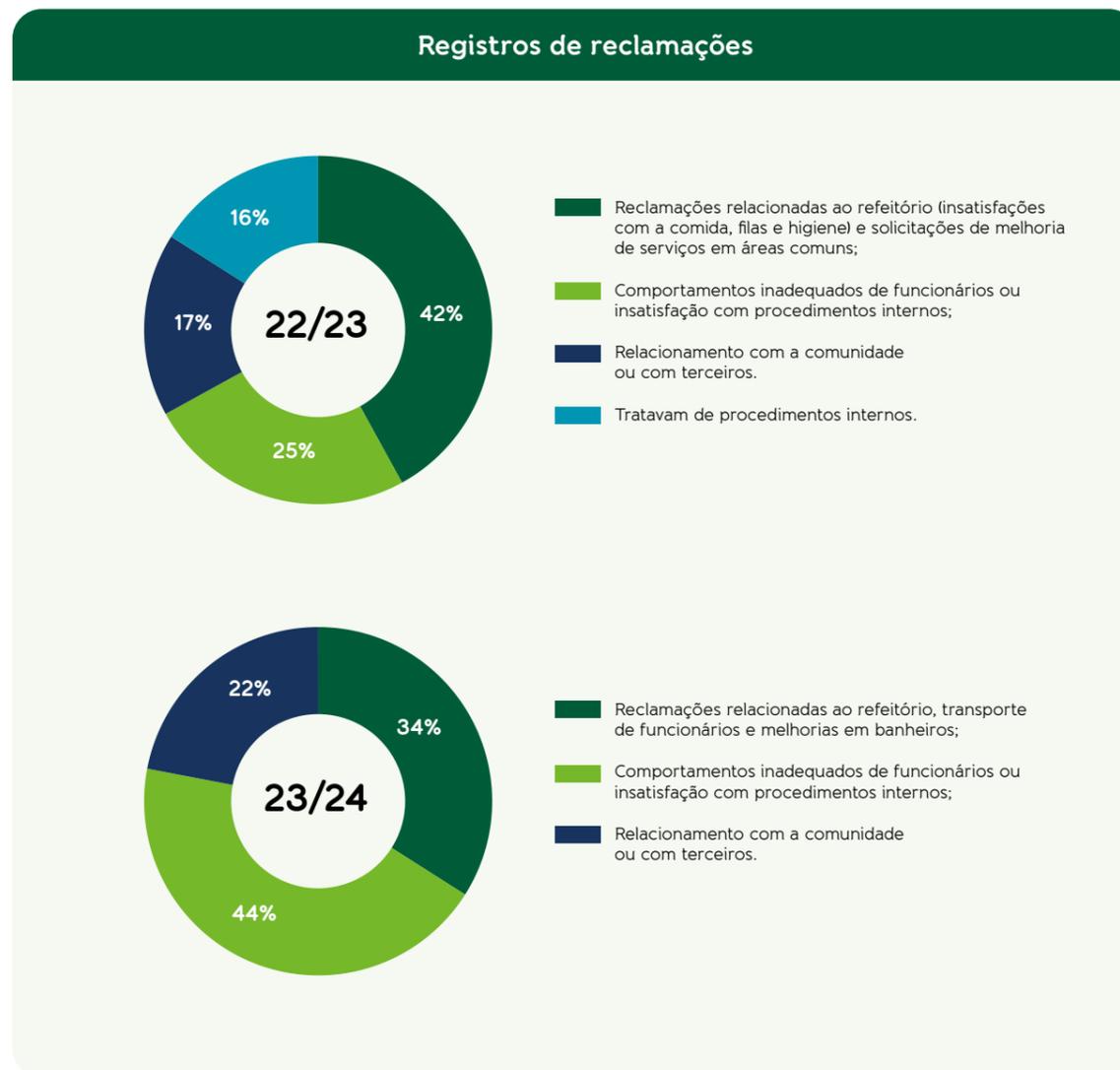
Para garantir que esses valores sejam incorporados ao dia a dia da organização, implementamos ferramentas e práticas que orientam as ações de nossos colaboradores e gestores, promovendo um ambiente de trabalho seguro, justo e ético. Entre essas iniciativas, destacamos:

- **Código de Conduta e Ética:** nosso Código de Conduta e Ética é o guia que define os princípios e valores que orientam o comportamento de todos os colaboradores, desde a alta liderança até os funcionários operacionais. Este código abrange questões cruciais, como respeito à diversidade, igualdade de oportunidades, proibição de corrupção e suborno, e o compromisso com a proteção ambiental. O código está disponível para todos os colaboradores, sendo fundamental para garantir que todos ajam com responsabilidade e de acordo com as diretrizes estabelecidas pela empresa.
- **Canal de Denúncias:** para reforçar o compromisso com a ética e a integridade, a empresa disponibiliza um Canal de Denúncias seguro e confidencial. Esse canal permite que qualquer colaborador, integrante da comunidade, parceiro ou fornecedor possa reportar comportamentos ou práticas irregulares, como fraudes, corrupção ou violação de direitos. Garantimos que todas as denúncias sejam tratadas com a máxima seriedade, sendo investigadas de forma imparcial e rigorosa, sem qualquer tipo de retaliação.

- **Auditorias e Monitoramento:** para assegurar o cumprimento das políticas e práticas estabelecidas, a empresa realiza auditorias internas e externas periódicas. Isso permite identificar áreas de melhoria e garantir que todas as operações estejam em conformidade com as normas internas e com a legislação vigente.

Essas iniciativas refletem nosso compromisso contínuo com a ética e a integridade, promovendo um ambiente de confiança e transparência tanto internamente quanto com todos os nossos stakeholders. Em nossa jornada de sustentabilidade, a responsabilidade social e empresarial é essencial para construir um futuro mais justo e sustentável para todos.

Nos últimos quatro anos, não foram reportados casos de conflito de interesse envolvendo acionistas e/ou participação acionária. Os registros na safra 2022/23 e 2023/24 foram:

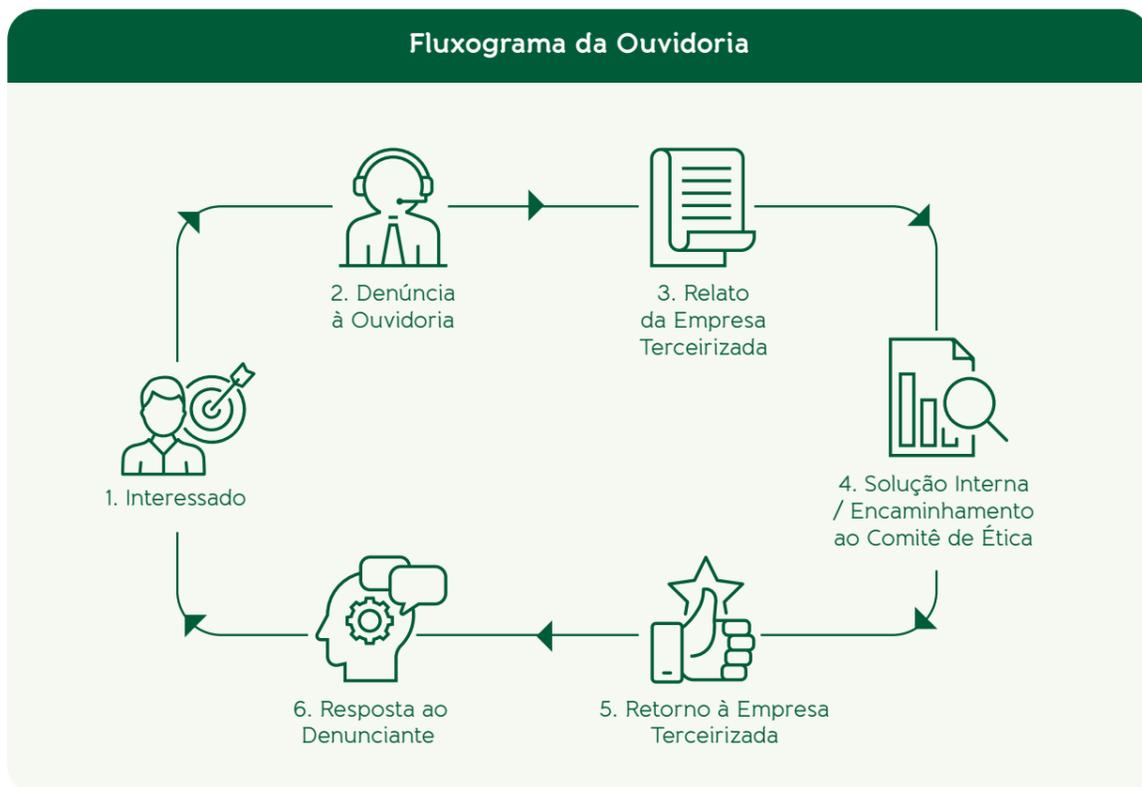


Compõem o comitê representantes das áreas de recursos humanos, jurídica, tecnologia da informação (TI), segurança patrimonial e demais interessados, além de colaboradores indicados pela diretoria ou por outros membros do comitê. Estes participantes recebem as informações e verificam a situação com as gerências e chefias das áreas envolvidas. Se confirmada a violação do Código de Ética, medidas disciplinares são atribuídas aos responsáveis.

**Comunicação de preocupações cruciais e reparação de impactos negativos [GRI – 2-16, 2-25, 2-26]**

Lidar com críticas é uma habilidade que as organizações desenvolvem a partir da experiência, do aprimoramento da gestão e do uso de ferramentas adequadas. Ao implantar a Ouvidoria como canal de diálogo com stakeholders, a São José Agroindustrial amadureceu esse processo e organizou as demandas, identificando a natureza, os tipos e as descrições das preocupações apresentadas por nossos públicos de interesse.

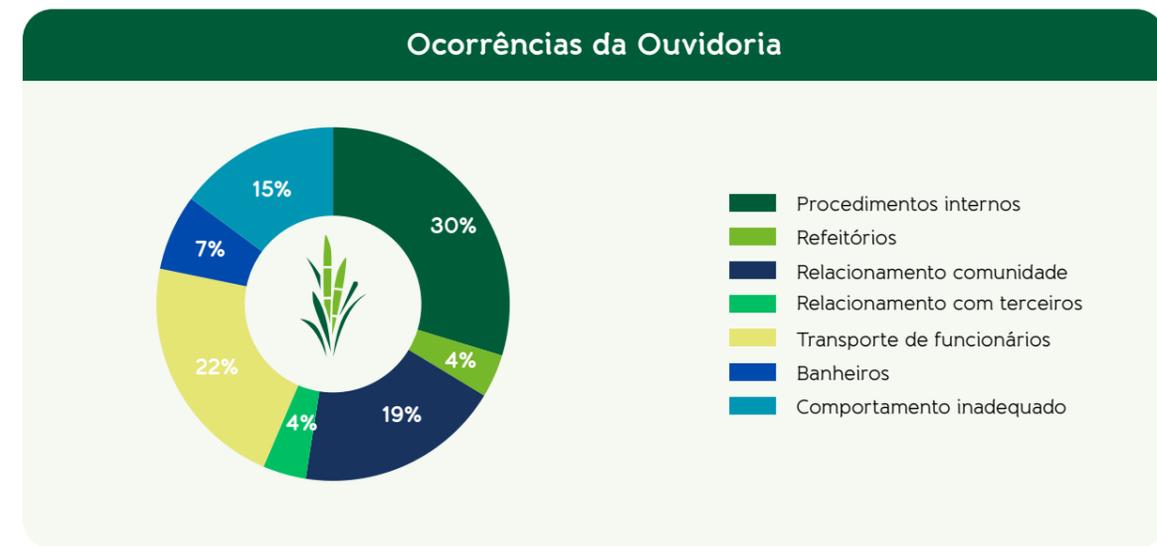
Essa forma de gerir reivindicações permite agilidade e eficácia na reparação de eventuais impactos negativos envolvendo a imagem, a reputação e o próprio negócio da empresa. A ilustração abaixo mostra como é fluxo de comunicação com a nossa Ouvidoria:



O canal de denúncias para que possamos conhecer e reparar essas preocupações é nossa Ouvidoria, mencionada no site da empresa, na intranet e posicionada em locais de áreas comuns, como aqueles próximos aos relógios de ponto. Também temos reforçado as formas de contato com a Ouvidoria nos canais de comunicação utilizados em nossas comunicações rotineiras, como WhatsApp e Instagram.

A empresa terceirizada responsável pelo canal, atende e relata a situação, direcionando para uma solução interna, relata a situação e direciona para uma solução interna. Caso haja reclamação envolvendo questões éticas, ela é encaminhada para apuração por membros do Comitê de Ética e o encerramento do caso é informado à empresa terceirizada. A resposta, obviamente, depende da decisão do denunciante em deixar seu contato para que seja procurado pela empresa terceirizada (se o caso não demandar sigilo).

A Ouvidoria possui indicadores para mensurar, acompanhar e tratar todas as ocorrências, assim como analisar as demandas de cada situação e resolver eventuais problemas na origem. O gráfico abaixo ilustra a distribuição das comunicações recebidas de acordo com categorias temáticas.



**Conhecimento coletivo e avaliação do Conselho Administrativo [GRI – 2-17, 2-18]**

• **Governança e Gestão do Conselho Administrativo**

A governança corporativa e a gestão do Conselho Administrativo são pilares essenciais para garantir a transparência, a responsabilidade e a eficiência nas decisões estratégicas da nossa empresa, especialmente em um setor tão dinâmico como o sucroenergético. A boa governança é crucial para a sustentabilidade a longo prazo da organização, além de promover confiança entre nossos stakeholders, incluindo acionistas, colaboradores, clientes, fornecedores e a sociedade em geral.

• **Estrutura de Governança**

Nossa empresa adota uma estrutura de governança que assegura a tomada de decisões responsáveis, equilibradas e alinhadas aos melhores interesses da organização e dos seus stakeholders. A principal instância de governança é o Conselho Administrativo, responsável pela supervisão estratégica e pela definição de diretrizes para o desenvolvimento e a sustentabilidade do negócio.

As principais funções do Conselho Administrativo	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Aprovação de Estratégias e Políticas:</b> é responsável por aprovar as principais estratégias e políticas empresariais, incluindo as relacionadas à sustentabilidade, inovação, segurança operacional, e compliance.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Monitoramento e Supervisão:</b> além de aprovar as diretrizes, acompanha a execução das estratégias e metas, garantindo que as ações estejam alinhadas com os objetivos de longo prazo da empresa.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Gestão de Riscos:</b> possui um papel ativo na identificação, análise e mitigação dos riscos, assegurando que a empresa adote práticas de gestão de riscos eficazes e alinhadas com as melhores práticas do setor.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Acompanhamento da Governança:</b> supervisiona a implementação das práticas de governança corporativa, incluindo as políticas de ética, compliance garantindo o cumprimento das regulamentações e das leis aplicáveis.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Transparência e Comunicação:</b> A transparência nas decisões do Conselho Administrativo é um valor fundamental para a nossa empresa. Para tanto, realizamos assembleias periódicas com os acionistas.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Avaliação:</b> realizamos uma análise anual dos diretores da São José Agroindustrial, que consiste em: avaliação aberta aos pares; pelos liderados e a autoavaliação. Os resultados de competências comportamentais são avaliados para alimentar nosso Programa de Desenvolvimento de Liderança, tratando temas de forma coletiva. Cada líder desenha seu Plano de Desenvolvimento Individual (PDI).</li> </ul>	



### Políticas de remuneração da Alta Direção [GRI – 2-19, 2-20, 2-21]

A remuneração fixa do mais alto nível da organização (diretores) é baseada na tabela salarial, que é periodicamente revisada para garantir competitividade. Em 2023, foi feita a última atualização da tabela, por meio de uma pesquisa que permitiu garantir a competitividade com os salários do mercado.

Para remuneração variável, nos cargos de liderança, utilizamos um processo de bonificação, considerando metas coletivas, individuais e avaliação de desempenho. A organização não adota, atualmente, políticas específicas de incentivo a longo prazo.

O processo de remuneração foi estruturado para atrair, reter e motivar talentos, garantindo equidade interna, competitividade externa e conformidade legal. Ele inclui análise e mapeamento de cargos, definição de faixas salariais com base em pesquisas de mercado, e a oferta de benefícios complementares, tais como: seguro de saúde e odontológico, transporte fretado e restaurante na empresa.

As revisões salariais periódicas são realizadas considerando desempenho, resultados organizacionais e inflação, com foco em meritocracia e reconhecimento, além de contar com uma bonificação anual como remuneração variável para liderança conforme alcance de metas coletivas e individuais.

O processo é comunicado de forma transparente, monitorado por indicadores de resultado, e revisado regularmente para incorporar inovações e feedbacks, alinhando-se aos objetivos estratégicos da São José Agroindustrial.

### Compromissos de política e conformidade normativa [GRI – 2-23, 2-24, 2-27]

Atualmente, nosso compromisso de política e conformidade normativa envolve nosso Código de Ética. É por meio deste documento que assumimos nossas responsabilidades junto aos stakeholders. Compromissos ambientais e sociais estão expressos em nossos planos de Mitigação e Resiliência para Mudanças Climáticas, de Gerenciamento Ambiental e de Biodiversidade, que serão detalhados neste relatório.

Cabe destacar que a São José Agroindustrial atua em total conformidade com as leis e regulamentos, além de estar aberta a adotar novos compromissos que permitam avançar nas questões ESG para além da mera obrigação legal.

### Participação em associações e engajamento de stakeholders [GRI – 2-28, 2-29]

Participar de associações, fóruns, sindicatos, comissões e outros colegiados que fortalecem o setor é uma premissa da São José Agroindustrial. A gestão entende que esse tipo de inserção social valoriza seus posicionamentos e estabelece conexões respeitadas e duradouras com outras organizações. Abaixo, alguns coletivos aos quais somamos:

#### Organização parceiras

- Câmara Americana de Comércio (AMCHAM), nos fóruns de gestão de pessoas e ESG;
- Grupo de Líderes Empresariais (LIDE);
- Hub de Inovação Canoa Grande;
- Sindicato da Indústria do Açúcar e do Alcool no Estado de Pernambuco (Sindaçúcar);
- Associação das Empresas Industriais de Pernambuco (AEP);
- Agenda 2030: grupo do município de Igarassu-PE que trata de temas comuns dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS);
- Fóruns voltados a recursos hídricos da região;
- Comitê de Bacias Hidrográficas Metropolitanas Norte (COBH);
- Câmara Técnica de Plano, Programas e Projetos do Conselho Estadual de Recursos Hídricos (CTPPP CRH/PE);
- Câmara Técnica de Outorga e Cobranças do Conselho Estadual de Recursos Hídricos (CTOC CRH/PE);
- Plano de Ação Estadual para a Conservação de Primatas de Pernambuco (PAEPRPE);
- Comitê Gestor da Área de Proteção Ambiental (APA) de Santa Cruz;
- Comitê Gestor da Área de Proteção Ambiental (APA) de Aldeia Beberibe;
- Conselho Municipal de Defesa do Meio Ambiente (COMDEMA);
- Plano de Ajuda Mútua (PAM).

Nossos relacionamentos institucionais também são priorizados. Para isso, identificamos e categorizamos nossos principais stakeholders, com a finalidade de promover aproximação e engajamento:



A identificação dos stakeholders foi realizada por meio de análises internas e externas, consulta a registros, revisão de contratos e interações diretas com as partes interessadas.



Para promover essas relações e engajar nossos públicos de interesses, procuramos estabelecer diálogos contínuos. A empresa promove encontros e reuniões regulares para captar suas preocupações e fornecer feedback em relação às demandas. Ao ouvi-los, procuramos inserir suas preocupações e sugestões em nossas decisões estratégicas. Também repassamos informações claras sobre nossas atividades e possíveis impactos.

**Abordagem tributária e aspectos fiscais [GRI – 207-1, 207-2, 207-3]**

A São José Agroindustrial entende que as estratégias fiscais são parte do planejamento estratégico da companhia e a avalia como um relevante item de diferencial de competitividade de mercado. A companhia dispõe de um comitê, que compõe o planejamento estratégico, responsável por definir as diretrizes a serem seguidas no âmbito tributário. Em função da dinamicidade do setor regulatório brasileiro, tal estratégia é bastante sensível às mudanças do cenário legislativo nacional.

Nossos mecanismos de controle passam pelos diretores executivos que respondem pelas áreas financeira e jurídica, por onde passam as análises e aprovações das estratégias fiscais. Dispomos ainda de um time composto por nove colaboradores que trabalham diretamente na área fiscal e contábil interna da companhia, duas empresas de contabilidade externa que nos apoiam como consultoria, além de um corpo jurídico interno e externo que auxilia na manutenção da conformidade regulatória da empresa.

Esse tema é tratado em nosso Comitê de Planejamento Estratégico, que avalia as estratégias de negócio que possam sofrer impactos pelas alterações legislativas no campo tributário. Cabe a esse comitê traçar as diretrizes a serem seguidas para prevenir riscos fiscais e/ou aproveitar incentivos do governo. Essas diretrizes são revisadas periodicamente e, caso necessário, o curso da estratégia é alterado para adequá-la à legislação.

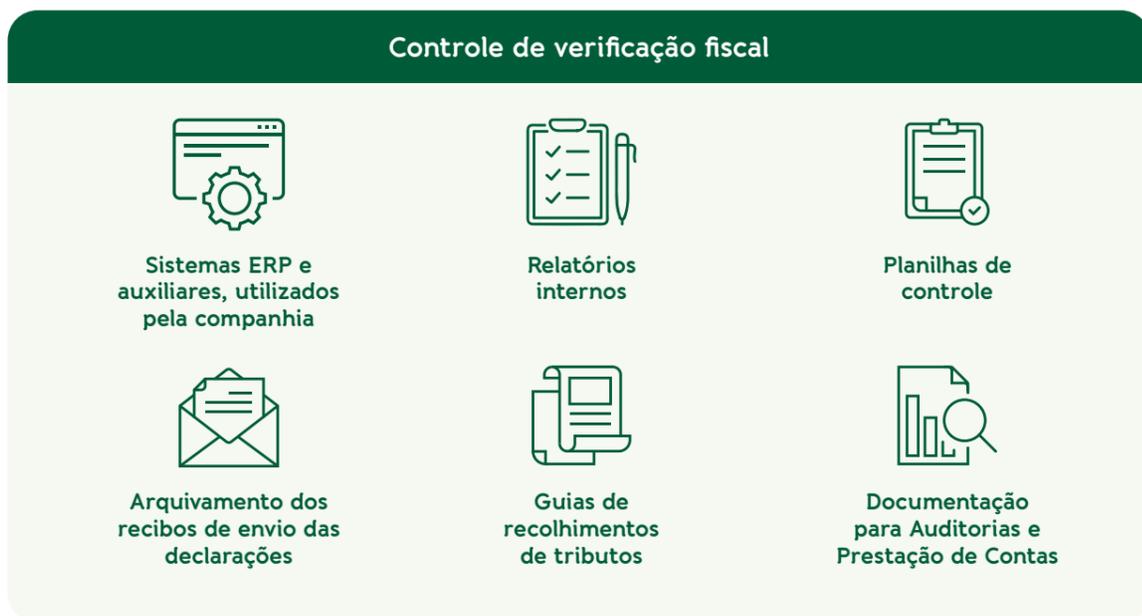
A estratégia tributária se integra à organização desde o planejamento estratégico, que determina as diretrizes, passando pelos níveis estratégicos, táticos (gestão e consultoria externa) e operacionais (equipe interna que trabalha diretamente nas áreas fiscal, contábil e jurídica da companhia).

A abordagem para riscos fiscais faz parte da rotina operacional da São José Agroindustrial. Com frequência, através das equipes internas e consultorias externas, somos alertados sobre as alterações tributárias, no âmbito legislativo, que podem gerar algum tipo de risco. É possível que haja desdobramentos e necessidade de alteração de procedimentos internos para adequação às normas.

A empresa passa, ainda, por auditoria externa periódica, que avalia as conformidades fiscais. Temos ainda nossa equipe interna, envolvendo pessoas e sistemas integrados, e consultoria externa de apoio às conformidades com o fisco.

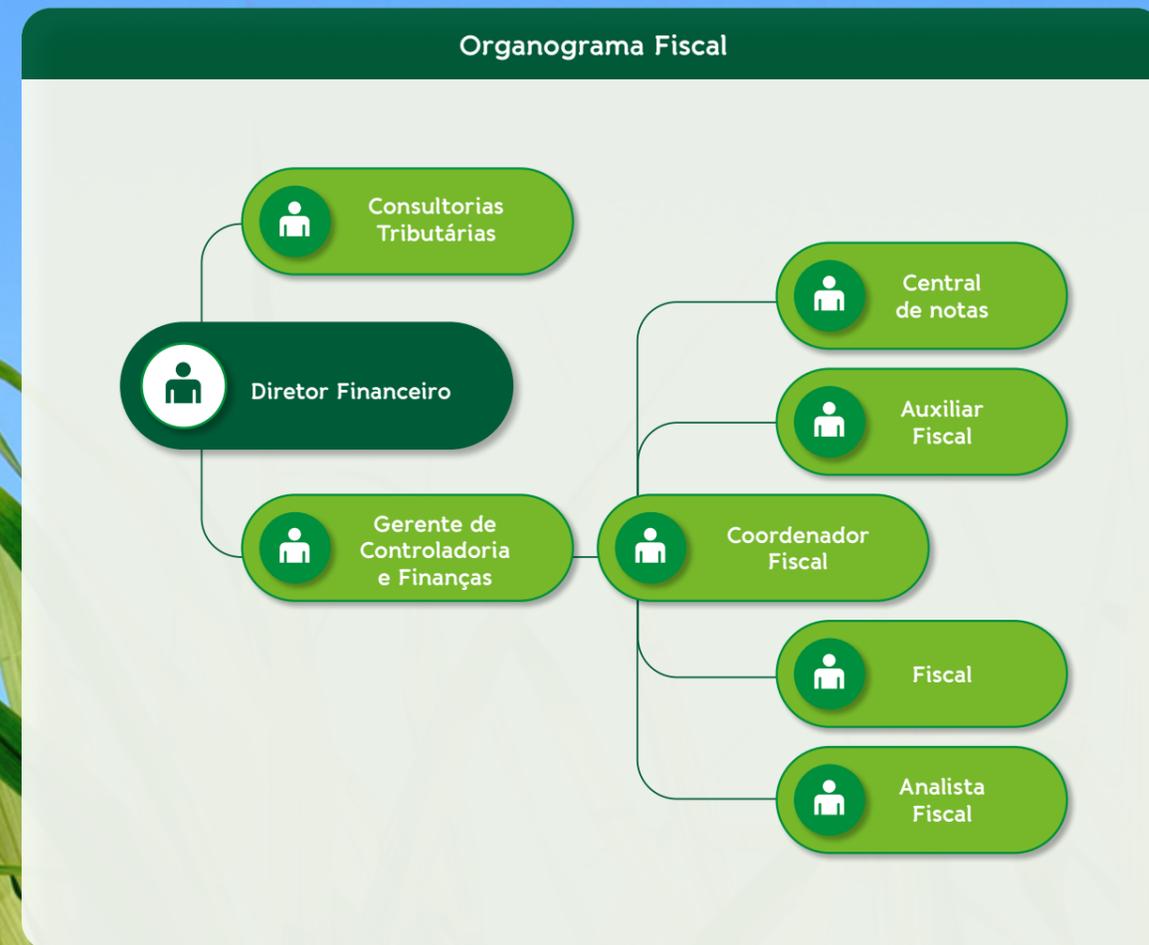
A companhia possui departamentos internos que tratam das apurações, cálculos e recolhimentos dos tributos. Além disso, existem mecanismos internos de acompanhamento de agenda tributária e manutenção das certidões de regularidade fiscal.

O processo de verificação de conteúdos fiscais passa por controles internos, que têm como ferramentas:



O relacionamento com autoridades fiscais segue os ritos da legislação. Com a evolução da tecnologia, a comunicação dos processos relacionados às autoridades fiscais é formalizada através de procedimentos fiscais específicos, ou de outra forma que a autoridade fiscal determinar, desde que esteja de acordo com a lei.

A coleta de avaliações e opiniões de stakeholders sobre nosso desempenho tributário é baseada nos relatórios e publicações das demonstrações financeiras, além de suas notas explicativas elaboradas pela empresa e auditadas por auditorias externas independentes.



## 6. DESEMPENHO ECONÔMICO

[GRI – 201-1, 201-2]

O desempenho econômico da São José Agroindustrial é, naturalmente, um tema material de extrema relevância. Ele é o resultado da exploração da nossa atividade empresarial e está intimamente relacionado à preocupação central de conduzir nossos interesses comerciais em respeito ao desenvolvimento sustentável.

Dito isso, destacamos que, tendo em vista o tipo empresarial da companhia, entendemos que a sensibilidade das informações relacionadas ao valor econômico direto gerado e distribuído nos impedem de reportar dados deste indicador. Assim, no âmbito do tema material de desempenho econômico, relataremos somente as informações referentes às implicações financeiras decorrentes das mudanças climáticas.

As mudanças climáticas podem afetar o índice Toneladas de Açúcar por Hectare (TAH), indicador de alta agregação de valor no resultado da organização, com impacto direto no volume de produção, e conseqüentemente, na receita.



Processo produtivo

Um regime pluviométrico sem a distribuição adequada de chuva representa alguns riscos ao negócio. Em um cenário de acúmulo de chuvas, a cana pode continuar vegetando ao invés de maturar para a colheita. Com isso, pode ocorrer aumento das impurezas vegetais e minerais, além de mudanças emergenciais no planejamento de colheita. Esses fatores afetam o Açúcar Total Recuperável. Já em um cenário de déficit hídrico, pode ocorrer um crescimento inadequado e mortalidade da cana, fatores que impactam o índice Toneladas de Cana por Hectare (TCH).

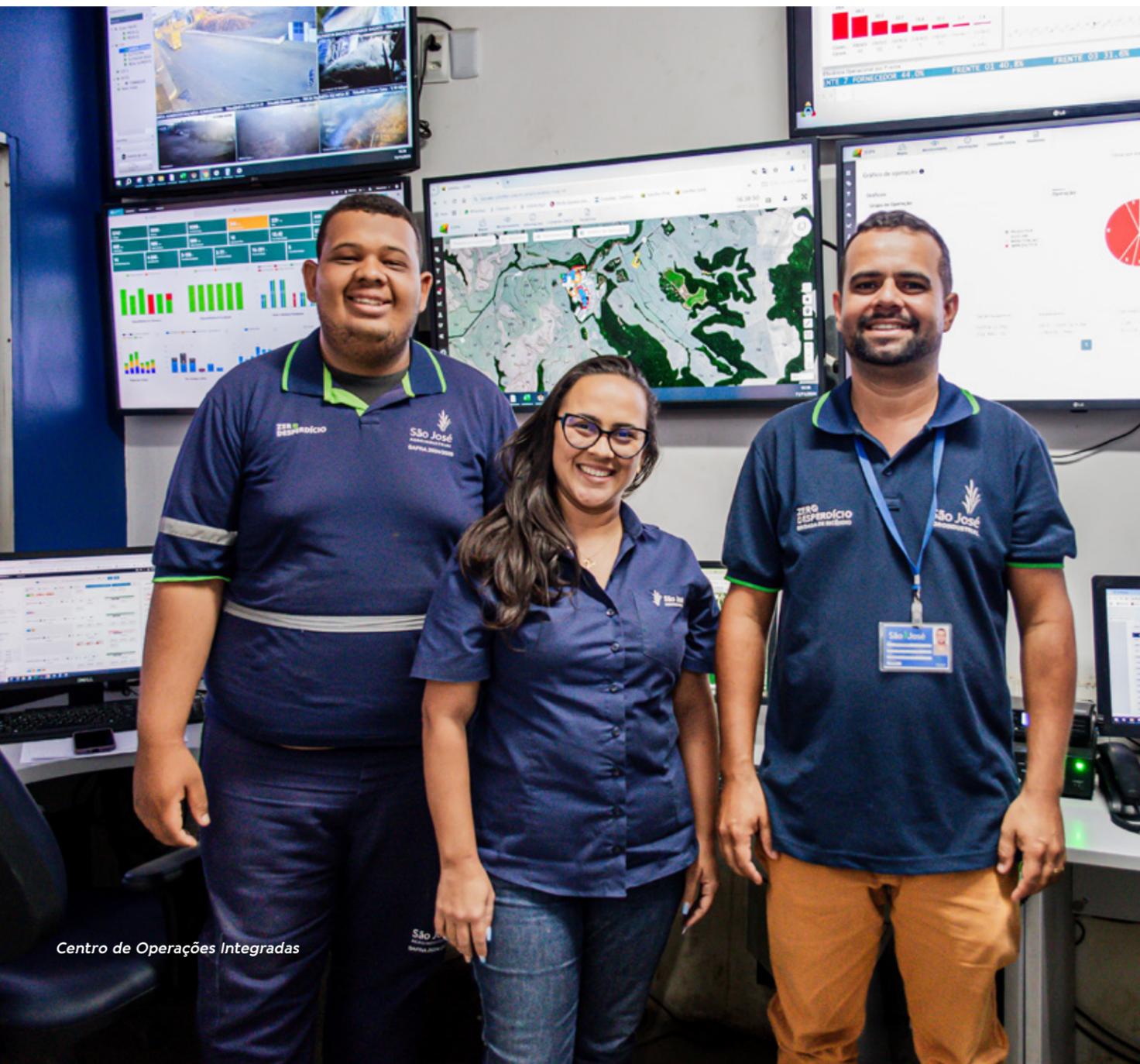
A organização vem mitigando todos esses riscos com diversas ferramentas, métodos de controle e inovação no ambiente agrônomo e econômico, que nos proporcionam uma vigilância oportuna e, conseqüentemente, assertividade no processo decisório.

Dentre as diversas iniciativas no ambiente agrônomo, destacamos: mudanças no censo varietal com a aquisição de novas variedades; melhorias no plano nutricional e hormonal da cana, inclusive substituindo fertilizantes químicos por orgânicos; utilização de plataformas de previsões climatológicas; melhoria no manejo de colheita; utilização de maturadores na cana; melhoria na qualidade das operações agrícolas, reduzindo impurezas e tempo de permanência da cana no campo; uso de dispositivos com inteligência artificial para mensuração das impurezas vegetais; mapeamento de infestação e mortalidade do canal através de drones e imagens de satélites; aumento da irrigação plena e semiplena, para mitigação do risco de mortalidade do canal por déficit hídrico; e recuperação da biologia do solo, através de microrganismos, para equilíbrio do ambiente de produção e ganho de resistência a fatores abióticos.



Antônio da Fonte,  
Diretor Comercial

Quanto à projeção e gestão dos resultados, a empresa elabora orçamento anual, tendência orçamentária trimestral e forecast orçamentário semestral. É utilizado o método “base zero”, que possibilita tomada de decisões assertivas, alocação eficiente dos recursos, aumento da racionalidade e facilidade na identificação de desvios, devido ao nível de detalhamento do planejamento. O processo é coordenado pela Controladoria e conta com o envolvimento de todas as áreas em sua execução, promovendo maior engajamento e compromisso dos gestores com os resultados.



Centro de Operações Integradas



Colhedora e operador

Também elaboramos anualmente o *balanced scorecard* com todos os indicadores e metas nos níveis estratégicos, táticos e operacionais vinculados ao planejamento estratégico e resultados financeiros projetados.

Os resultados financeiros e indicadores estratégicos, táticos e operacionais são acompanhados mensalmente pelos executivos e líderes representativos da organização. Todo o processo é coordenado pela Controladoria, que alinha riscos e oportunidades antes de apresentar as informações ao Conselho Administrativo.

Em resumo, a empresa vem se diferenciando com inovação e gestão de resultados, gerando diversas oportunidades de melhorias em sua saúde financeira, ou seja, com aumento de receita e redução dos custos e despesas.

# 7. SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL

[GRI – 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10]

Promover a saúde e a segurança de nossa força de trabalho é uma das prioridades na gestão de pessoas da organização. Atuamos no sentido de internalizar uma cultura de prevenção de acidentes e corroborar a promoção da saúde em todos os ambientes de trabalho da São José Agroindustrial.

Para isso, buscamos disseminar práticas que incentivem os funcionários a cuidar ativamente da saúde e segurança. Definimos indicadores voltados para a segurança e monitoramos seu desempenho.

Entendemos esse tema como material pelo fato de que, no contexto contemporâneo, o senso crítico de trabalho seguro e o próprio acesso à saúde de qualidade são geralmente colocados como uma prioridade secundária pelos trabalhadores. Uma vez que esses temas não são valores na rotina diária, acaba sendo necessária uma estrutura de saúde e segurança do trabalho em um formato muito atuante no aspecto segurança básica, com muitas campanhas preventivas e inspeções, assim como a atuação de base, muitas vezes em nível assistencialista, para suportar a necessidade do nosso entorno.

## Gestão de saúde e segurança do trabalho [GRI – 403-1; 403-2]

A confiança é um dos pilares da São José agroindustrial. Na nossa organização, definimos a confiança como cumprir com o combinado, estabelecendo uma relação de respeito e transparência entre nossos colaboradores. Esse valor é igualmente disseminado em toda a organização, embora com linguagem e formas de conectar diferentes, pelo fato de sermos uma empresa diversa e plural

Dessa forma, a São José Agroindustrial tem como prioridade a saúde, segurança e o bem-estar de seus colaboradores, tanto próprios quanto terceirizados. Esse compromisso se reflete na implementação de políticas e práticas de segurança do trabalho, com foco na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.

Para garantir o cumprimento das exigências legais, possuímos um Sistema de Gestão de Saúde e Segurança (SST) no qual se baseia nas normas regulamentadoras do Ministério



Ação Regras que salvam vidas – Equipe de Segurança do Trabalho

do Trabalho e Emprego (NRs) e abrange todos os trabalhadores, atividades e locais de trabalho da organização.

A base legal também é importante para estabelecer o vínculo de confiança entre a empresa e seus colaboradores. Sendo assim, o **Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural (PGRTR)** visa levantar todos os riscos ao qual os trabalhadores estão expostos no ambiente de trabalho, as avaliações quantitativas e qualitativas, quais são os treinamentos obrigatórios, as medidas de segurança estabelecidas.

Baseado neste documento, a equipe de saúde ocupacional estabelece o **Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)**, que vê na saúde preventiva o melhor caminho para a promoção da saúde. O programa tem o objetivo de proteger e preservar a saúde de seus empregados em relação aos riscos ocupacionais, conforme avaliação do PGR da organização.

Porém, somente o cumprimento das normas regulamentadoras não é suficiente para manter a saúde integral dos nossos colaboradores. Por isso, desde 2011, a empresa demonstra forte compromisso com a gestão da saúde integral com a implementação de iniciativas para promover e preservar o bem-estar de todos.

O time de saúde é composto por uma equipe multidisciplinar de saúde (formada por enfermeira, fisioterapeutas, médicos, fonoaudiólogo, psicólogo, dentista, técnicos de enfermagem e motoristas), time que extrapola as barreiras das obrigações legais.

A atuação é centrada no modelo da Organização Mundial da Saúde (OMS) de ambiente de trabalho saudável e atua nos diversos níveis do cuidado à saúde, com programas de promoção à saúde, prevenção de doenças e recuperação e reabilitação deste colaborador sempre quando houver necessidade.

O objetivo é promover um ambiente de trabalho saudável para que os colaboradores possam dar o melhor de si em um ambiente de confiança e segurança psicológica para que todos possam florescer e, assim, atingir os objetivos estratégico da empresa.

Diversas campanhas também são realizadas para mitigar os riscos relacionados à saúde e à segurança do trabalho. Essas medidas auxiliam na identificação e na prevenção de acidentes, além de fortalecerem a confiança entre nossos colaboradores. Algumas delas são:

- **Campanha “O Valor da Segurança para Você”** - traz a reflexão de que, quando agimos de forma a negligenciar procedimentos de segurança durante as atividades e nos colocamos em maior risco, podemos sofrer acidentes e esses acidentes impactam a nossa vida e de nossos familiares. Será que paramos para pensar na nossa família e quem está em casa nos esperando sobre o impacto que tudo isso pode gerar?
- **Campanha de Reconhecimento pelo Menor Índice de Acidentes (rural)** - voltada ao reconhecimento da liderança que registrar o menor índice de acidentes, levando em consideração a importância do papel do líder e o benefício que esta ação trouxe para todos, colaboradores, líderes, segurança do trabalho, empresa.
- **Campanha “Time Campeão Pratica Segurança”** - promove o espírito de que ninguém trabalha sozinho. São estabelecidos indicadores como: número de acidentes, melhorias implantadas nos setores, auditorias realizadas pelo líder, número de diálogos diários de segurança (DDS). No final do período, o líder, junto com seu time, ganhava o primeiro ou segundo lugar pelo melhor desempenho.
- **Campanha de Proteção das Mãos** - aplicada pela equipe de segurança do trabalho, abordando a importância da segurança, cuidado e atenção, bem como as consequências dos acidentes, como limitações e sofrimento. O objetivo é levar ao trabalho uma maior consciência de segurança do trabalho no realizar das atividades operacionais.
- **Campanha de Proteção dos Membros Inferiores** - também realizada pela equipe de segurança do trabalho, busca levar ao conhecimento do trabalhador a percepção dos riscos que a atividade possui e como atuar de forma a prevenir acidentes.

- **Campanha Maio Amarelo** - voltada aos cuidados para prevenção de acidentes no trânsito, utilizando apresentação e dinâmicas promovendo a interação, com sorteio de brindes. São abordadas práticas frequentes que condutores têm no trânsito para ocorrências de acidentes e como podemos atuar com mais responsabilidade, colocando em prática a direção defensiva.
- **Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho e Meio Ambiente (SI-PATMA)** - uma semana voltada a temáticas que envolvem a prevenção de acidentes, promoção da saúde e preservação do meio ambiente. São realizadas palestras, dinâmicas, sorteio de brindes e interações a fim de apresentar o conteúdo de forma mais proveitosa possível.
- **Realização de DDS** - promoção de diálogos de segurança do trabalho com temáticas importantes, tanto pela equipe de segurança do trabalho como pela liderança. Os DDS são realizados com o objetivo de levar uma orientação ao trabalhador e manter um momento de interação, a fim de alertar sobre as questões de segurança, com os colaboradores efetivos e terceirizados.





Campanha de Saúde

Em 2023-2024, durante a safra, foram realizadas, em média, 45 avaliações de pressão arterial por dia. Já na entressafra, esse número sobe para uma média de 106 avaliações diárias. Somente após essa aprovação a atividade pode ser executada. Caso a técnica de enfermagem suspeite de uso de álcool e/ou outras drogas, o trabalhador é encaminhado para avaliação do médico ou enfermeira do trabalho.

Outra informação relevante é o cuidado com a proteção dos dados relacionados à saúde do trabalhador. A empresa implantou um comitê para internalizar a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), lei n. 13.709 de 2018, que dispõe sobre o tratamento de dados pessoais das pessoas naturais, definindo as hipóteses em que tais dados podem legitimamente ser utilizados por terceiros e estabelecendo mecanismos para proteger os titulares dos dados contra usos inadequados.

#### Participação dos trabalhadores [GRI – 403-4]

A São José Agroindustrial prioriza em sua gestão as ações preventivas. Por isso, o envolvimento dos trabalhadores em práticas educativas é fundamental. Já no momento da integração em segurança do trabalho, são repassadas informações que contribuem para a segurança e a saúde de cada colaborador. É uma oportunidade para estimular o engajamento entre equipes e facilitar o entendimento das atividades e diretrizes a serem realizadas de forma segura por parte dos trabalhadores. Esses momentos oferecem ainda, como “bônus”, um clima organizacional mais acolhedor.

#### Serviços de saúde do trabalho [GRI – 403-3]

Conforme mencionado anteriormente, o Serviço Especializado em Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) é composto por uma equipe multidisciplinar, contando com engenheiro de segurança do trabalho, médico do trabalho, enfermeiro do trabalho, técnico de segurança do trabalho e técnico de enfermagem do trabalho. Além desses profissionais, os setores de saúde e segurança têm o apoio de outros profissionais que dão suporte à gestão, garantindo resultados mais robustos.

A empresa também promove regularmente campanhas de vacinação e consultas médicas a campo, além do descarte racional de resíduos gerados nos serviços de saúde, evitando contaminações.

As ações envolvem não apenas nosso quadro fixo. Todo e qualquer trabalhador terceirizado é submetido à avaliação clínica pelo corpo de enfermagem, que aferi pressão arterial e glicemia. O percentual de avaliações diárias de pressão arterial, em média, durante o período avaliado foi de 100% dos elegíveis para atividades especiais – o que corresponde a 250 avaliações.



Nossas colaboradoras

A participação dos colaboradores ocorre por meio de sua representação na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPAA) e na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho Rural (CIPATR). Há reuniões mensais com as lideranças imediatas para apresentação de indicadores, reuniões da equipe de brigada de incêndio e diálogos diários de segurança. O objetivo é garantir a representação ativa dos colaboradores nas tomadas de decisões para melhorias contínuas em Saúde e Segurança no Trabalho (SST).

Na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), a temática de saúde envolvendo trabalhadores rurais contempla:

1. **Vantagens na amamentação;**
2. **Riscos à saúde no uso de defensivos agrícolas.**

A São José Agroindustrial respeita a CCT, estabelecendo idade máxima para atuação na área e quantidade de anos na atividade de aplicação de herbicidas. Além disso, estimulamos a participação de nossos colaboradores no Programa de Ergonomia e no Programa de Voluntários.

Como forma de reconhecer o empenho, participação e engajamento das equipes nas ações de segurança, a empresa ofereceu uma feijoada com sorteio de prêmios à turma que trabalhou no período de 2022-23 sem registro de acidentes. As equipes que partici-

pam dos comitês também são reconhecidas ao final de cada ano e recebem uma cesta natalina como demonstração de gratidão pela atuação nas ações organizacionais. Para o período 2023-24, tivemos o Dia da Motivação, que contou com apresentações e os participantes ainda puderam aproveitar do caldo de cana São José com pastel de feira para lembrar da cultura de nossa região e fortalecer a marca empreendedora para as nossas pessoas, liderança e equipes.

### Capacitação em saúde e segurança do trabalho [GRI – 403-5]

Com a finalidade de proteger a integridade física dos trabalhadores e prevenir doenças e acidentes de trabalho, a São José Agroindustrial promove regularmente treinamentos legais e genéricos para nosso capital humano, deixando-o ciente de suas obrigações e deveres. A iniciativa é especialmente importante para a execução de atividades de risco. Os treinamentos realizados no período referido foram:

**NR 1** – Disposições Gerais

**NR 5** – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA)

**NR 6** – Equipamento de Proteção Individual (EPI)

**NR 9** – Programa de Gerenciamento de Riscos Ambientais (PPRA)

**NR 10** – Instalações e Serviços em Eletricidade

**NR 11** – Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais

**NR 12** – Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos

**NR 13** – Caldeiras, Vasos de Pressão, Tubulações e Tanques metálicos de armazenamento

**NR 17** – Ergonomia

**NR 20** – Líquidos Combustíveis e Inflamáveis

**NR 23** – Proteção contra Incêndios

**NR 24** – Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho

**NR 26** – Sinalização de Segurança

**NR 31** – Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura

**NR 33** – Segurança e Saúde no Trabalho em Espaços Confinados

**NR 35** – Trabalho em Altura Pilotagem defensiva



Simulação do treinamento em altura – Ação Regras que salvam vidas

Nossa Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (SIPAT) promove campanhas mensais com temas sobre segurança. De acordo com os riscos ocupacionais evidenciados no PGR e levando em conta os dados do PCMSO, evidenciamos quais treinamentos de saúde seriam indicados para cada colaborador. A organização personalizou as ações preventivas, considerando a função, o setor e a atividade profissional desenvolvida, tornando o aprendizado ainda mais atraente.

Os trabalhadores elegíveis foram selecionados para os seguintes treinamentos:

Treinamentos	Safra 22/23	Safra 23/24
<b>Saúde auditiva*</b>		
Número de funcionários elegíveis	293	-
Número de funcionários treinados	285	-
% treinados	97%	-
<b>Ergonomia e manuseio de carga</b>		
Número de funcionários elegíveis	327	344
Número de funcionários treinados	314	304
% treinados	96%	88%
<b>Manutenção automotiva**</b>		
Número de funcionários elegíveis	-	141
Número de funcionários treinados	-	117
% treinados	-	83%
<b>Total</b>		
Número de funcionários elegíveis	613	485
Número de funcionários treinados	613	421
% treinados	100%	88%



Treinamento da brigada de emergência - Parque Industrial

### Promoção da saúde do trabalhador [GRI – 403-6]

Dentre os procedimentos e programas de saúde da empresa podemos destacar:

PROERGO (Programa de Ergonomia)	PPPA (Programa de Prevenção de Perdas Auditivas)	PPR (Programa de Proteção Respiratória)	PGC (Programa Gerenciamento de Calor)	Respostas às emergências
Estabelece diretrizes para a análise e melhoria das condições de trabalho relacionado aos riscos ergonômicos de acordo com a Nr 17.	Estabelece diretrizes para a conservação auditiva em trabalhadores expostos a níveis elevados de pressão sonora, ruído e vibração.	Estabelece diretrizes para a prevenção às exposições ocupacionais nas diversas atividades.	Atividades que visam conhecer o grau de calor e prevenir ou minimizar o estresse térmico ocupacional por meio de medidas de controle.	Estabelece os recursos e instruções necessárias para uma ação coordenada visando a atendimento adequado para situações de emergência.

Os programas que promovem a saúde e melhoram a qualidade de vida, além de estimular uma vida mais saudável, minimizam impactos de doenças pré-existentes. Pensando nesse contexto, o “Programa Saúde 360” foi criado para construção de um diagnóstico populacional, definição de linha de cuidados e tem sua saúde monitorada afim de celebrar os resultados.

#### Programa Saúde 360

<b>Etapa 1</b>	Escaneamento da sua saúde (estratificação do risco)
<b>Etapa 2</b>	Definição da linha de cuidados
<b>Etapa 3</b>	Sugestão de participação dos programas de saúde e de QVT da empresa
<b>Etapa 4</b>	Encaminhamento para rede de apoio
<b>Etapa 5</b>	Monitoramento integral de saúde pela equipe multidisciplinar
<b>Etapa 6</b>	Celebrar as conquistas (ranking da saúde)

A seguir, apresentamos em maiores detalhes algumas das principais iniciativas relacionadas à promoção de saúde dos nossos colaboradores:

- **Programa de Doenças Crônicas Não Transmissíveis** - visa conscientizar os colaboradores portadores de hipertensão arterial (HA), o diabetes mellitus (DM) e obesidade sobre o cuidado com a saúde e promover meios de ter uma vida mais saudável, da importância do autocuidado, prevenindo as complicações e, desta forma, melhorando a qualidade de vida no trabalho.
- **Programa Gestar Bem** - estabelece as diretrizes básicas que deverão ser seguidas nos casos de funcionárias gestantes, que trabalhem na empresa durante todo o período pré-natal e após o parto. Visa preservar a saúde da gestante e do seu filho durante o trabalho, desde as primeiras semanas até o pós-nascimento do bebê, quando é oferecido auxílio nas consultas e procedimentos, além de orientações gerais, posturais, psicológicas e para que ela tenha acesso a sessão de relaxamento e descompressão através da massoterapia. O retorno ao trabalho é promovido de forma leve e acolhedora. O programa foi implantado desde 2017 e ofereceu orientação e apoio a 24 gestantes até o momento.
- **Programa de Ginástica Laboral** - realizado em todas os setores da empresa, bem como no campo, e tem objetivo de prevenir a fadiga muscular; prevenir as doenças por traumas acumulativos; melhorar o condicionamento físico geral; promover o alto conhecimento corporal; melhorar a concentração através da melhor oxigenação no cérebro e melhorar a qualidade de vida do funcionário de forma geral.
- **Programa Coluna Saudável** - visa promover a saúde da coluna e prevenir o adoecimento dos colaboradores. Como consequência, objetiva diminuir o absenteísmo relacionado à coluna, por meio de ações enquadradas a cada grupo de risco. Os colaboradores são avaliados no exame periódico e acompanhados sistematicamente pela equipe de saúde da empresa e encaminhados para práticas a fim de promover a prevenção de doenças.
- **Programa de Saúde Socioemocional** - buscar promover a saúde mental e emocional dentro da empresa. O programa também avalia os fatores de riscos ambientais por uma avaliação psicossocial inserida no programa de ergonomia, bem como avaliação individual no exame periódico. Com isso, a equipe consegue avaliar práticas não saudáveis que interfiram no adoecimento emocional, a prevenção dos fatores de risco e a promoção da saúde emocional, incentivando relacionamentos interpessoais, gerando prazer, motivação, aumento do engajamento e felicidade por meios de ações que incentivem essas práticas para melhorar o senso de propósito do trabalho. As práticas são presenciais e no formato de terapia remota, em parceria com a empresa MOODAR, bem como formação de grupos de descompressão e diálogos sobre temas de saúde emocional. A equipe de saúde é devidamente treinada em primeiros socorros emocionais e isso é disseminado em práticas para nossos líderes operacionais.

- **Programa Saúde em Cores** - tem o objetivo de colorir a empresa de prevenção. São campanhas mensais de saúde com calendário anual, envolvendo temas como: saúde dos rins, saúde auditiva, coluna saudável, doenças virais, prevenção ao suicídio, câncer de mama e de próstata, arboviroses, IST's, queimaduras e outros assuntos relevantes para o momento.
- **Programa do Bem-estar** - visando aumentar o bem-estar durante atividade ocupacional, o colaborador poderá reservar horários para práticas de acupuntura, ventosaterapia e massoterapia. Essa ação acontece no jardim das orquídeas, manutenção automotiva e na **sala do bem-estar localizada no setor de saúde integral.**
- **Programa de Incentivo à Atividade Física** - parceria com academia, para que o colaborador tenha acesso com mais facilidade a locais para realizar atividade física.
- **Ações referente a COVID-19** - não podemos deixar de destacar as ações de enfrentamento à COVID-19, a fim de que tudo ocorresse com segurança e saúde para nossos colaboradores. Foram adotadas medidas como: atendimento prioritário no SSO para casos suspeitos confirmados de COVID-19; uso obrigatório de máscaras por funcionários, visitantes e terceirizados nos ônibus, serviço de saúde e com sintomas gripais (negativo para COVID-19); sinalização com cartazes para higienização das mãos, etiqueta respiratória e uso obrigatório de máscaras nos casos mencionados; lavatórios com insumos adequados



Programa Gestar Bem com palestra sobre amamentação em parceria com a Secretaria de Saúde do Município de Igarassu

para correta higienização das mãos; manutenção e avaliação do ar das salas climatizadas; liberação de álcool a 70% para todos os setores e ônibus; vacinação (influenza e H1N1, COVID-19); canal de comunicação Dr. Responde; home office; reuniões online e em áreas abertas; testagem diagnóstica para os colaboradores com sintomas suspeitos de COVID-19; telemonitoramentos dos colaboradores; entre outros.

- **Programa Saúde e Segurança no Campo – S2** - o dessa iniciativa é de reconhecimento, valorização e cuidado com os trabalhadores do corte de cana, levando a importância do trabalho e de como minimizar os desconfortos osteomusculares durante a jornada. Também busca esclarecer os colaboradores sobre os riscos do ambiente de trabalho (corte de cana), do cuidado contínuo na prevenção de acidentes e na busca incansável pela cultura de segurança, onde o objetivo maior é valorizar e cuidar de todos.

Importante falar também que nossos colaboradores possuem direito de recusa, concedido quando se verificar, em sua atividade, condição de risco grave e iminente a sua segurança e saúde. O colaborador tem direito de se recusar a fazer a atividade, caso veja uma condição insegura que vá possivelmente ocasionar um acidente a si ou a outros. Esse direito é assegurado quando o trabalhador é admitido e é válido durante todo o seu período laboral na empresa.



Programa Saúde em Cores – Outubro Rosa com a Gincana para arrecadar doações ao Hospital do Câncer de Pernambuco

**Prevenção e mitigação de impactos [GRI – 403-7]**

A São José Agroindustrial realiza continuamente o levantamento de perigos e riscos ocupacionais por meio do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). O PGR é um documento legal que precisa ser construído como base para mapeamento e mitigação de riscos da organização.

Ele deve contemplar ou estar integrado aos planos, programas e outros documentos previstos na legislação de segurança e saúde no trabalho. Cabe à organização evitar os riscos ocupacionais que possam ser originados no trabalho; identificar os perigos e possíveis lesões ou agravos à saúde; avaliar os riscos ocupacionais indicando o nível de cada risco; classificar os riscos ocupacionais para determinar a necessidade de adoção de medidas de prevenção; implementar medidas de prevenção de acordo com a classificação de risco; e, na ordem de prioridade, acompanhar o controle dos riscos ocupacionais.

Os perigos e riscos já identificados são acompanhados em plano de ação, definidos junto com cada área. A organização também preza pela mitigação dos impactos diretamente ligados ao negócio sucroenergético, atendendo às legislações vigentes, tais como:

- Corpo de Bombeiros Militar de Pernambuco (CBMPE): queima controlada, Lei Estadual nº 7.454/13;
- Plano de Atendimento à Emergência (PAE), atuando de forma preventiva para garantir a saúde e segurança das pessoas e a preservação do meio ambiente.

As reuniões e ações da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) também têm se mostrado essenciais para garantir segurança ao nosso quadro de pessoal. A empresa promove ainda inspeções de campo e estimula o diário de bordo dos técnicos de segurança por considerá-las medidas preventivas relevantes.

**Trabalhadores cobertos, acidentes de trabalho e doenças profissionais [GRI – 403-8, 403-9, 403-10]**

Para operacionalizar os princípios expostos acima e manter um excelente padrão de segurança e saúde para todos os seus colaboradores, sejam contratados ou terceirizados, a São José Agroindustrial estabelece que devem ser seguidas, entre outras orientações, as informações contidas no Plano de Contratadas GST-RE-005-04. A empresa ainda não possui certificação para segurança, mas busca cumprir exigências de padronização e controle similares à ISO 9000. Em função disso, há procedimentos internos para controle de terceiros, com definição prévia de documentos exigidos e checados.

Assim, é necessário identificar o critério de escopo do serviço e/ou da visita, responder a esse Plano, anexar a documentação exigida e encaminhar via e-mail (em PDF), com antecedência mínima de cinco dias.

Seguem abaixo os critérios, documentações e integrações para liberação de atividades.

<p><b>1. Inspeções; visitas técnicas; visitas para elaboração de orçamento</b></p>	<p>Setor solicitante da visita informa ao visitante sobre a Integração de Segurança e EPIs necessários para acesso à área produtiva;</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esse critério não se aplica a serviços e atividades especiais: Altura, Espaço Confinado e Atividades Elétricas Energizadas. Para essas situações verificar o critério 3.</li> <li>• Esse critério não se aplica ao acesso na área administrativa (acesso liberado pelo setor solicitante).</li> </ul>	<p>A Integração é efetuada pelo setor de Segurança do Trabalho e possui validade de 3 dias.</p>
<p><b>2. Serviços de baixo risco, como treinamento e consultoria</b></p>	<p>Setor solicitante da visita informa a empresa terceira sobre a Integração de Segurança e EPIs necessários para acesso à área; *Preenchimento do item 3 deste plano</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esse critério não se aplica a serviços e atividades especiais: Altura, Espaço Confinado e Atividades Elétricas Energizadas. Para essas situações, verificar o critério 3.</li> <li>• Não será necessária a realização da integração de segurança quando o treinamento e/ou consultoria for exclusivo da área administrativa.</li> </ul>	<p>A Integração é efetuada pelo setor de Segurança do Trabalho e possui validade de 6 meses.</p>
<p><b>3. Serviços e atividades especiais</b></p>	<p>Integração de Segurança; EPIs necessários para atividade e documentações relacionadas no campo 6 deste documento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Será necessário o preenchimento deste Plano de Contratadas por completo e envio assinado juntamente com as documentações indicadas.</li> <li>• Se aplica às atividades especiais: Altura, Espaço Confinado e Elétrica Energizada, bem como a qualquer outra atividade desenvolvida na área fabril (solda, caldeiraria, manutenções, pinturas, etc.)</li> <li>• Nos serviços realizados com mais de 20 trabalhadores se faz necessário um técnico de Segurança do Trabalho para liberação e acompanhamento das atividades especiais nas dependências da São José Agroindustrial.</li> </ul>	<p>A Integração é efetuada pelo setor de Segurança do Trabalho e possui validade de 6 meses.</p>

Conforme mencionado anteriormente, no período 2022/2023 tivemos uma redução de 58% dos acidentes de trabalho em comparação com o ciclo anterior (2021/2022). As principais ocorrências foram queda de nível distinto, utilização de ferramentas manuais diversas (facão), queda de pessoa com diferença de nível de veículo (moto) e impacto de pessoa contra objeto em movimento (colisão). No período, foram computadas 7.946.822,87 horas trabalhadas.

Na safra 2023/2024 foram registradas 7.921.546,17 horas trabalhadas e tivemos 10 acidentes de trabalho, a mesma quantidade registrada na safra anterior. As principais ocorrências foram corte por utilização de ferramentas manuais diversas (facão), acidente de trânsito (motocicleta) e impacto de pessoa contra objeto em movimento (colisão).

Ainda na safra avaliada, não tivemos óbitos nem diagnósticos de doença ocupacional. Nosso levantamento de riscos ocupacionais indica quais seriam as principais doenças laborais que podem acometer os colaboradores:

<b>Verde (Riscos Físicos)</b>	doenças vasculares, neurológicas e musculares
	distúrbios hidroeletrolíticos, neurológicos, musculares
	lesões dermatológicas, alergias respiratórias
	doenças oculares e dermatológicas
<b>Vermelho (Riscos Químicos)</b>	perda auditiva, lesões do aparelho auditivo, distúrbios psíquicos ou gastrointestinais
	doenças do aparelho respiratório
<b>Amarelo (Riscos Ergonômicos)</b>	doenças do aparelho gastrointestinal e doenças alérgicas
	doenças dermatológicas, parasitárias e bacterianas, fúngicas e virais
	doenças oculares, dermatológicas, gastrointestinais, inflamação das vias aéreas superiores e intoxicação neurológica
<b>Marrom (Riscos Biológicos)</b>	dermatite alérgica, ulcerações na pele e no septo nasal, doenças pulmonares, asma ocupacional; infertilidade e doenças oculares
	danos a todos os aparelhos do corpo causados por vírus, bactérias, protozoários, fungos, parasitas e bacilos
<b>Amarelo (riscos ergonômicos)</b>	lesões osteomusculares, discopatias e tendinopatias

\*\*OBS: Este controle não é realizado com os colaboradores terceirizados



Equipe industrial e de segurança do trabalho

# 8. NOSSA GENTE

[GRI – 2-22]

Mantemos um diálogo transparente com nossos colaboradores, valorizando seus feedbacks para aprimorar a gestão. Investimos na qualificação e bem-estar dos colaboradores, oferecendo bolsas de estudo e apoiando programas sociais na Mata Norte de Pernambuco, fortalecendo os laços com a comunidade local.

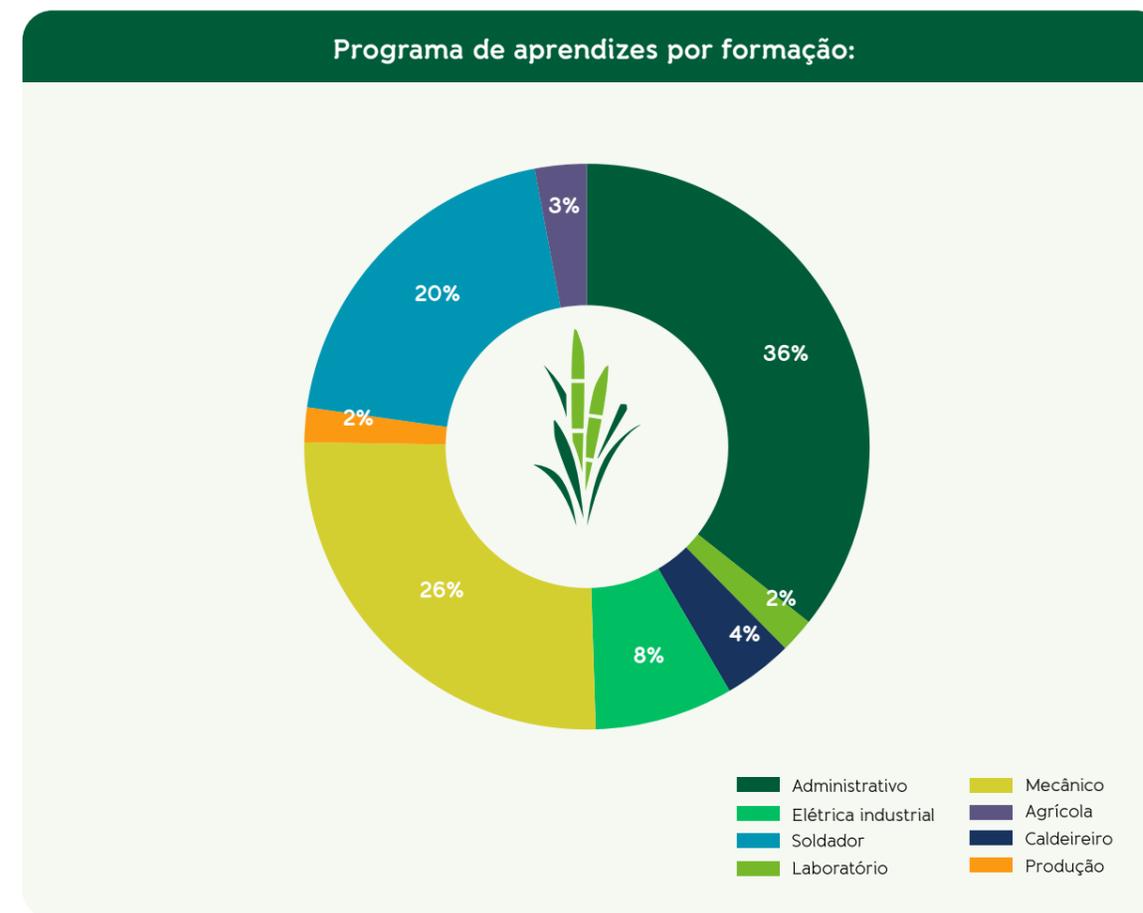
Além disso, patrocinamos atletas regionais e promovemos ações de saúde, contribuindo para a transformação social. Nossa gestão próxima e nossos programas de responsabilidade social garantem engajamento, empatia e comprometimento, promovendo um impacto positivo contínuo e alinhado a um futuro sustentável.

Na sequência, listamos os principais programas desenvolvidos pela São José Agroindustrial, que ilustram os nossos compromissos com a responsabilidade social.

## Programa de Jovens Aprendizizes + Primeiro Emprego

Nosso programa de aprendizes existe desde 2012 e formou 471 jovens adultos até a Safra 23/24, todos na faixa etária de 18 a 22 anos e sem experiência profissional formal. Anualmente recebemos entre 40 e 45 jovens para formação em diversas áreas do negócio, como indústria, manutenção automotiva, soldagem, laboratórios, áreas administrativas, entre outras. O processo seletivo consiste nas etapas de triagem curricular, prova de português, matemática e redação, dinâmica de apresentação e, por fim, seleção dos jovens que atendem aos critérios.

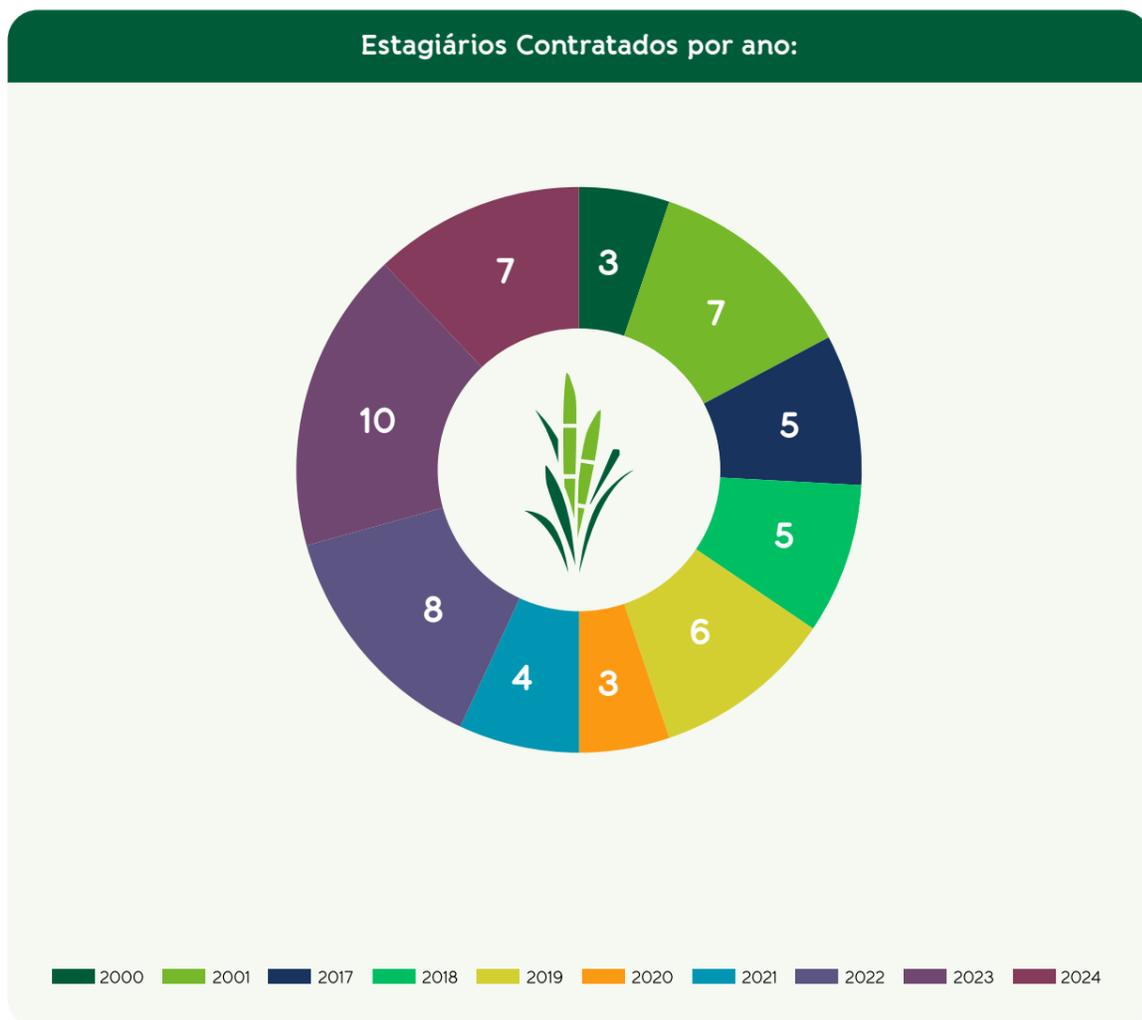
Durante o período de aprendizagem, que ocorre em parceria com o SENAI, são realizadas avaliações periódicas pela equipe do SENAI e pelos gestores dos jovens aprendizes, acompanhados do Departamento de Gente. Ao final do período de um ano, caso haja vaga aberta, os jovens são avaliados para ingressar na equipe da São José Agroindustrial.



### Programa de Estágio

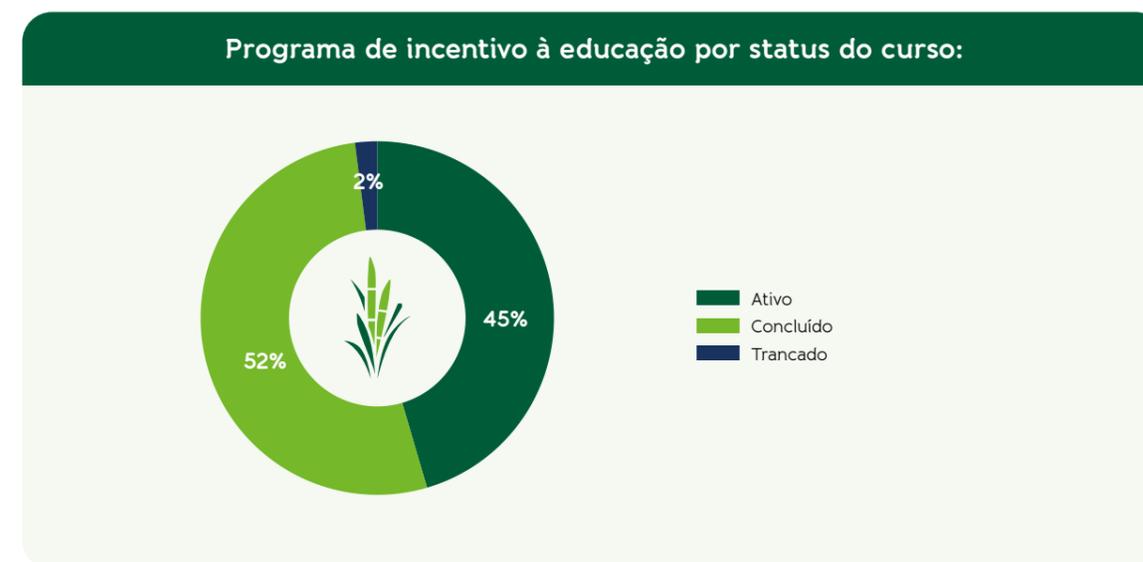
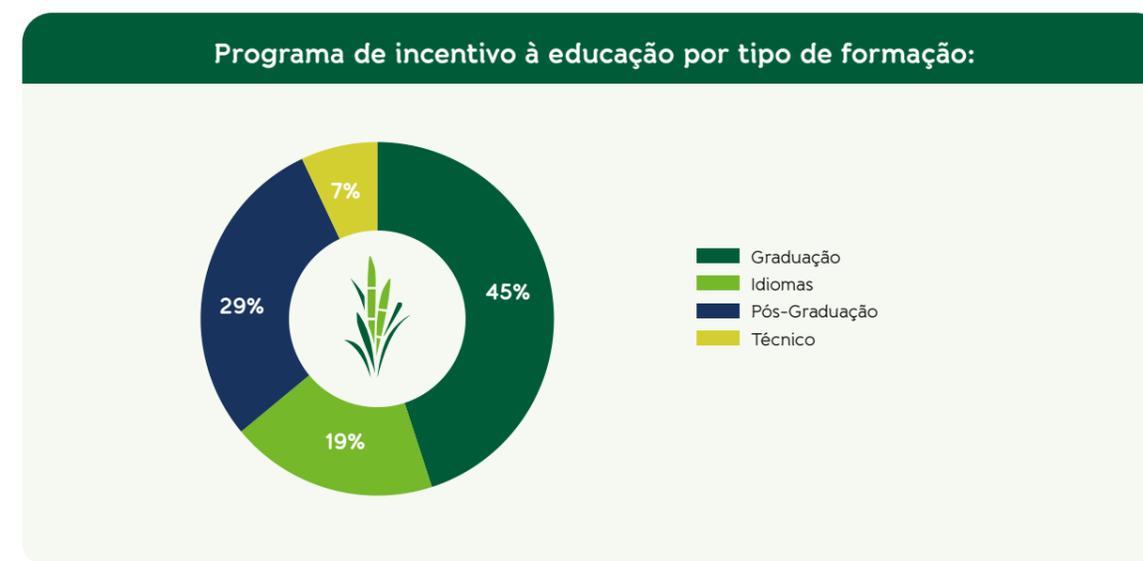
A São José Agroindustrial apoia o ingresso de profissionais no mercado de trabalho por meio do seu programa de estágio. Essa iniciativa visa contribuir para a formação profissional do estagiário, proporcionando vivência e prática na área em que o estudante está adquirindo seu conhecimento formal. Além disso, promove uma trilha de desenvolvimento, fornecendo momentos de trocas nas diversas áreas da empresa para a construção de uma visão holística sobre o nosso negócio, melhorando dessa forma o processo de aprendizagem.

O programa surgiu em 2017 e segue melhorando até hoje, chegando ao seu 7º ano e alcançando um número cada vez mais expressivo de contratações para estágios obrigatórios e não obrigatórios.



### Programa de Incentivo à Educação

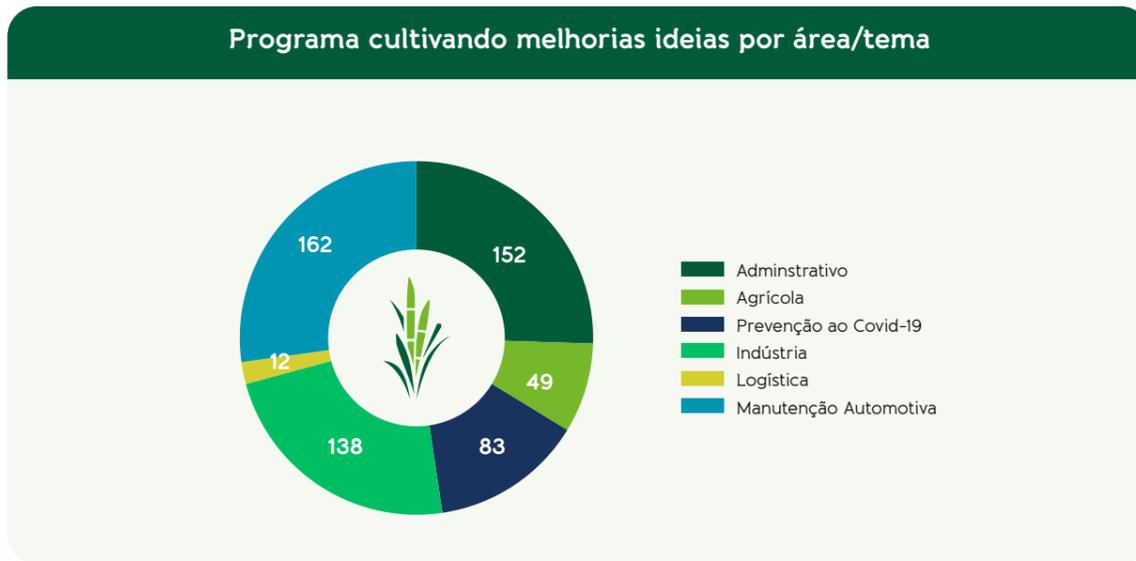
Nosso programa de incentivo à educação fornece auxílio financeiro correspondente a até 50% do valor total do curso para as formações técnicas, graduações e pós-graduações; e 100% do valor total dos cursos da língua inglesa. Nossa política interna estabelece mais alguns critérios para se ter direito ao benefício, tais como: tempo de empresa, aplicabilidade dos conteúdos para área de atuação, aderência do curso estudado ao plano de carreira do colaborador, valor salarial em relação ao valor da mensalidade e oportunidade de melhoria para área de atuação. Até a safra 23/24, temos 42 pessoas contempladas, conforme os dados de tipo de formação e status do curso:





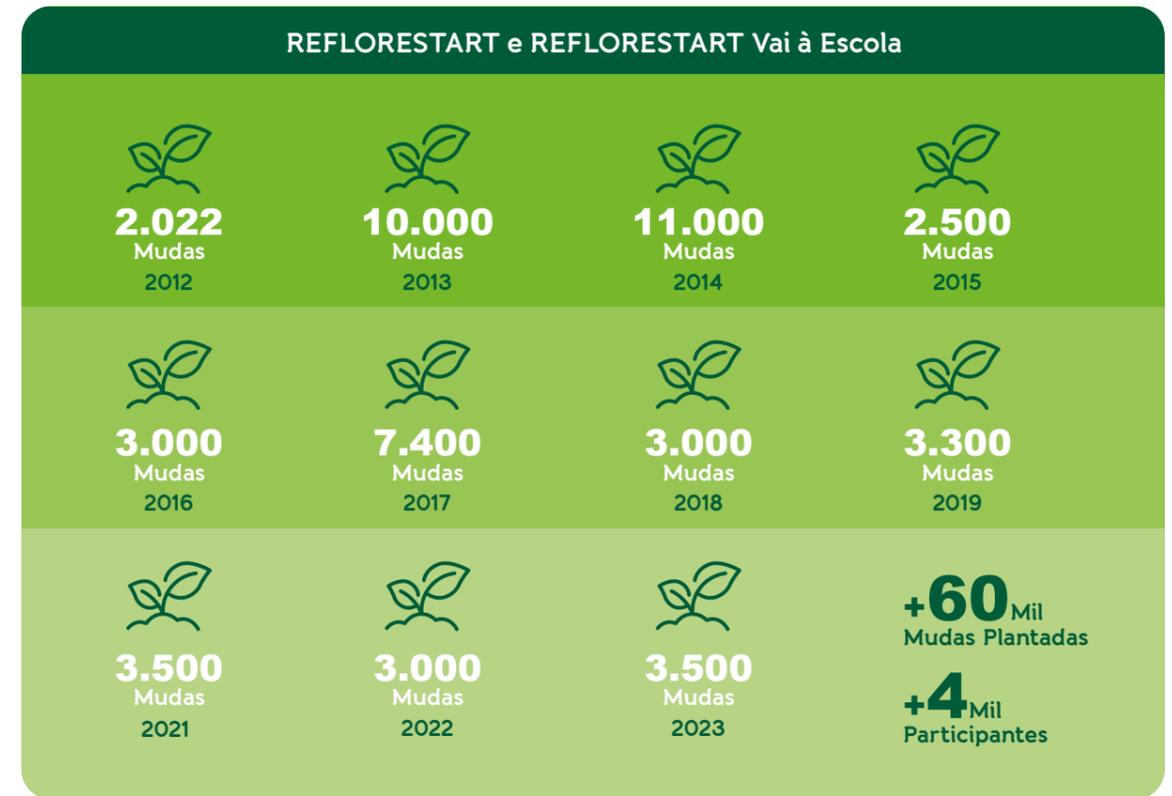
### Programa Cultivando Melhorias

O programa Cultivando Melhorias foi criado em 2019 pelo Comitê de Inovação e Melhoria Contínua, para dar protagonismo e autonomia aos colaboradores, permitindo que todos possam contribuir com ideias, instigando o potencial criativo e buscando melhores práticas para soluções de problemas que impactam a rotina de cada um. O programa obteve 596 ideias ao todo, sendo 71% viáveis e 70% implementadas, distribuídas ao longo de várias áreas do processo produtivo, conforme gráfico abaixo.



### Programas REFLORESTART e REFLORESTART Vai à Escola

Desde 2012, realizamos ações de reflorestamento por meio dos programas REFLORESTART e REFLORESTART Vai à Escola, tendo gerado o engajamento de mais de 4 mil participantes e superado a plantação de 60 mil mudas.



Premiação dos colaboradores com as melhores ideias do trimestre no Programa Cultivando Melhorias



Programa Reflorestart vai à escola



Equipe de Voluntários e o mascote Tamanduá do Programa Reflorestar



### Universidade Corporativa do Açúcar

Em 2018, criamos a Universidade Corporativa do Açúcar, com o objetivo de estabelecer as trilhas de aprendizagem para cada pessoa da São José Agroindustrial. Os temas abordados incluem integração de novos colaboradores (onboarding), código de ética e conduta, seminários, treinamentos em geral, gestão de projetos, ISO 9001:2015, entre outros, tendo resultado em impactos importantes, em termos de horas registradas, no programa de treinamento da São José Agroindustrial.

### Programa Anual de Treinamento

A São José agroindustrial estabelece um Programa Anual de Treinamento (PAT), alinhado com líderes e colaboradores, para o desenvolvimento de equipes que visa planejar e dinamizar as atividades de treinamento e desenvolvimento de pessoal. A ação tem como objetivo uma melhor capacitação dos colaboradores, com foco no desenvolvimento ou aperfeiçoamento de competências.

O PAT abrange todas as áreas do negócio com o levantamento das necessidades de treinamento das pessoas de cada equipe administrativa e operacional, incluindo os treinamentos obrigatórios por legislação e os não obrigatórios, conforme avaliação de cada gestor sobre a equipe. Os treinamentos ocorrem com instrutores internos e externos ao longo de todo o ano, segundo planejamento, e o Departamento de Recursos Humanos faz a gestão de todo esse processo, com o suporte do setor de Segurança do Trabalho e SGI para os treinamentos obrigatórios.

### Programa de Desenvolvimento da Liderança

O desenvolvimento humano é um de nossos principais valores. Ele busca estabelecer um ambiente de aprendizado contínuo, promovendo o potencial máximo dos colaboradores em um espaço de reconhecimento e valorização.

Por meio do engajamento, que também é um valor incentivado por nós, promovemos comprometimento, sentimento de dono nas ações e zelo na busca por resultados da organização.

Acreditamos que a liderança é um elo fundamental no desenvolvimento do nosso negócio, pois por meio dela conseguimos melhorar nossas práticas e criar excelentes locais de trabalho para todos na organização.

A seguir descreveremos algumas práticas pelas quais a ação da liderança, junto ao seu movimento com as equipes, transforma o ambiente organizacional e a nossa comunidade em lugares melhores de se trabalhar.





Programa Start – Escola do Caos – Desenvolvimento da Liderança

### Programa Dona da Sua História

Busca da ampliação da participação feminina na operação, visto que o número de mulheres representa 6% do quadro total.

Para tanto, promovemos um espaço de diversidade e um compromisso social, oferecendo vagas específicas da operação para o desenvolvimento de mulheres em sua formação profissional. O intuito é formar cada uma delas em vagas operacionais, entendendo que toda mulher pode ocupar o espaço que ela quiser.

### Reconhecimento dos Trabalhadores Rurais

Há muitos anos, nossa empresa vem investindo em programas de reconhecimento dedicados ao público rural, especialmente aos trabalhadores da colheita de cana-de-açúcar. Sabemos o quanto o trabalho no campo é árduo e essencial, e é por isso que, desde o início de nossa trajetória, buscamos valorizar aqueles que, com dedicação e esforço, fazem a diferença no processo produtivo. Com essas iniciativas, temos como objetivo proporcionar um reconhecimento justo e transformar positivamente a vida daqueles que são parte fundamental do nosso sucesso. Nossa missão sempre foi, e continuará sendo, apoiar e fortalecer as comunidades rurais que fazem a nossa história.

### Desenvolvimento da Primeira Liderança – Programa Start – Escola do Caos

Na safra 22/23, ocorreu o primeiro programa de liderança para desenvolvimento das pessoas que assumiram o desafio da “Primeira Liderança”, em parceria com o grupo Unilever. O projeto foi composto por líderes de três unidades de negócios: São José Agroindustrial (Setor Sucoenergético), Unilever Suape e Unilever Igarassu (Setor Higiene e Limpeza), com objetivo de aprendizado com maior riqueza de experiências em negócios com produtos diferentes, mas com desafios cada vez mais crescentes e correlacionados.

Preparar a primeira liderança para a era do caos é importante para traçar planos que acelerem a mentalidade da liderança, gerar resultados acima da média para sua organização, criar um ambiente propício para líderes, dar conta da ansiedade da nova liderança em um mundo frenético e promover a utilização de ferramentas de gestão aderentes ao momento atual.

### Programa Desenvolver Liderança Operacional

Esse programa busca desenvolver a liderança base, representativa para áreas operacionais com ciclos de treinamentos e avaliação, possibilitando um espaço de aprendizagem para a evolução do cenário e resultados organizacionais.



Trabalhadores rurais

**Programa Safra Premiada**

O programa Safra Premiada é uma iniciativa da São José para valorizar o esforço e dedicação dos trabalhadores rurais que se destacam pela sua produtividade. Esse programa busca reconhecer os colaboradores que, ao longo da safra, demonstraram comprometimento e excelente produtividade.

Os trabalhadores rurais mais produtivos foram premiados como forma de incentivo e reconhecimento pelo seu desempenho. Entre os itens entregues estavam motos, eletrodomésticos e celulares, proporcionando aos colaboradores um impacto positivo em sua vida pessoal e profissional.

A premiação reflete a importância do trabalho dos trabalhadores rurais no sucesso das safras e reforça o compromisso da São José com o bem-estar e a motivação das equipes. Por meio do Safra Premiada, a empresa não apenas agradece o esforço de cada trabalhador, mas também fortalece a cultura de excelência e dedicação entre todos os membros da equipe.

Em 2023, atualizamos o formato para a Live Premiada, na qual todos os colaboradores da empresa participaram do sorteio e alguns convidados foram presencialmente ao evento.



Programa Safra Premiada - sorteio de prêmios para os trabalhadores rurais



Programa Safra Premiada - Frederico Vilaça realizando o sorteio

### Equipe Destaque do Mês Rural

Programa realizado mensalmente direcionado às equipes com maior produtividade, baixo absenteísmo e menor número de acidentes. Na ocasião, elas são contempladas com uma cesta básica, um desjejum e uma conversa reforçando a importância da sua atividade.

Em algumas edições, as equipes destaque visitaram o parque industrial e entenderam a importância de sua atividade com qualidade. Além disso, as equipes que se repetiam no mês subsequente foram contempladas com uma viagem para praia, um dia no parque aquático Veneza Water Park e no parque de diversões Mirabilândia.

### Festa da Produtividade

Programa realizado ao final da safra com o intuito de valorizar e reconhecer os melhores cortadores de cana de toda safra. Realizado em nossa área de lazer com apresentação dos resultados obtidos, valorizando a atividade de todos com as falas da Presidência, Gerência e Supervisão. Durante o evento temos brindes e momentos especiais, com entregas de casa, terreno, motos, eletrodomésticos, celulares e viagem (voo do sucesso, viagem de avião de Recife à João Pessoa com um breve tour na capital paraibana e, almoço em churrascaria).



Programa São José em Campo – premiação dos trabalhadores rurais com a presença do atleta Carlinhos Bala

### Programa São José em Campo

O programa “São José em Campo” é uma iniciativa criada para valorizar os trabalhadores rurais do corte de cana de São José, reconhecendo seu compromisso e dedicação. Mensalmente, os colaboradores que se destacam em suas atividades são premiados com a camisa oficial de seu time pernambucano.

Para tornar as entregas ainda mais especiais, Carlinhos Bala, uma das maiores estrelas do futebol de Pernambuco, foi convidado a participar. As premiações ocorreram diretamente no campo, junto à turma premiada.

### Programa de Qualificação dos Colaboradores – Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT)

O Programa de Qualificação dos Colaboradores tem como objetivo instruir nossos profissionais operacionais durante a entressafra com a reciclagem de temas importantes para cada função, bem como ensinar diversos assuntos relevantes para alcançar os resultados de forma mais eficaz, construtiva, saudável e segura para todas as pessoas. Para isso, contamos com o suporte do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), sendo uma importante fonte de recursos vinculada ao Ministério do Trabalho e Emprego do Brasil. Criado pela Lei nº 7.998/1990, o FAT tem como objetivo principal financiar políticas públicas relacionadas à geração de emprego, proteção ao trabalhador e capacitação profissional.

Em 2023 e 2024, o programa qualificou 678 pessoas das áreas operacionais agrícola e logística, sendo profissionais rurais, cortadores de cana, operadores e motoristas. O programa de qualificação contou com profissionais especializados da São José Agroindustrial



FAT Trabalhadores rurais na indústria

e contratados, ministrando aulas com diversos temas básicos, tais como, português, matemática, informática, cidadania e elevação da escolaridade; assim como temas técnicos, segurança e saúde do trabalho, meio ambiente, manutenção e operação de máquinas, operações logísticas e relações humanas no trabalho.

### Biblioteca Honesta: Incentivo à Leitura e Desenvolvimento

A Biblioteca Honesta é uma iniciativa inovadora que promove a leitura e o desenvolvimento pessoal dos colaboradores, oferecendo livros sobre negócios, inovação e gestão. O sistema funciona com base na confiança mútua: os colaboradores podem pegar um livro, ler no seu ritmo e devolvê-lo para que outros também aproveitem. Além de estimular a criatividade, o pensamento crítico e a comunicação, a biblioteca reflete o compromisso da São José Agroindustrial empresa com a honestidade, a educação contínua e um ambiente de trabalho enriquecedor.

### Programa Aniversariantes do Mês

Para valorizar e celebrar o aniversário de nossos colaboradores, a São José Agroindustrial criou o Programa Aniversariantes do Mês, que tem como objetivo proporcionar momentos especiais de confraternização, alegria e reconhecimento numa festa para comemorar com todos os colaboradores convidados. Este momento de confraternização permite que todos possam celebrar juntos, fortalecendo o espírito de equipe e a integração entre os colegas de trabalho.

O Programa Aniversariantes do Mês reflete nosso compromisso com o bem-estar e a valorização de cada um dos nossos colaboradores, tornando o ambiente de trabalho mais acolhedor e incentivando a celebração dos momentos importantes na vida de todos.

### Mercado Honesto

O “Mercado Honesto” é uma iniciativa criada pela São José Agroindustrial que passa a valorizar nossa marca junto aos nossos colaboradores, estimulando o consumo de itens produzidos com o açúcar São José. Tendo nosso trabalho como ingrediente, este modelo é pautado na confiança e lealdade.

O colaborador seleciona o produto desejado, realiza o pagamento na maquininha de cartão ou pix e, se precisar de troco, pode retirá-lo diretamente na cestinha disponível. A iniciativa conta com diversos produtos produzidos pelos nossos clientes.

### Dia de Feira: Fortalecendo a Comunidade e a Sustentabilidade

O Dia de Feira é uma iniciativa mensal da São José Agroindustrial, que oferece um espaço para pequenos agricultores de Três Ladeiras e empreendedoras de Igarassu venderem seus produtos diretamente ao público. Com foco no fortalecimento da economia local, promoção de produtos regionais, inclusão social e práticas sustentáveis, a feira impulsiona a renda das famílias, valoriza a cultura local e incentiva o consumo consciente. A ação reflete o compromisso da empresa com o desenvolvimento social e a sustentabilidade, promovendo uma sociedade mais justa e inclusiva.



Dia da Motivação 2023 – Museu São José  
– Equipe de Recursos Humanos

Microempreendedores do Dia de Feira recebendo o kit natalino

### Parceria com a Escola Helena Cavalcanti de Petribu

A São José Agroindustrial orgulha-se de apoiar a Escola Helena Cavalcanti de Petribu, reforçando seu compromisso com a educação e o desenvolvimento social. A parceria inclui transporte escolar gratuito, garantindo acesso seguro e pontual à escola, além de incentivar a matrícula dos filhos de colaboradores, promovendo educação de qualidade e oportunidades para um futuro melhor.

### Programa de Voluntários

A empresa conta com um grupo de voluntários dedicados, que atuam em iniciativas sociais e ambientais, reforçando o compromisso com a responsabilidade social. O programa fortalece laços comunitários, engaja colaboradores e reflete os valores da empresa em prol de um futuro sustentável e inclusivo.

### Incentivo ao Esporte

A empresa se destaca pelo patrocínio a atletas de corrida, oferecendo suporte financeiro, equipamentos e assistência logística para que alcancem excelentes resultados. Além de promover saúde, disciplina e espírito de equipe, os atletas atuam como embaixadores da marca em eventos esportivos e ações comunitárias, reforçando o compromisso da empresa com o bem-estar e o desenvolvimento social.



Ubiratan Santos, atleta maratonista patrocinado pela São José



Ação de vacinação aos colaboradores

### Ações na Pandemia

A São José Agroindustrial, cumprindo com seu dever cívico, forneceu álcool 70%, gratuitamente, no período da pandemia da COVID-19. Atendemos à rede de saúde do Estado de Pernambuco, Corpo de Bombeiros, Polícia Militar e Sistema Penitenciário de PE.

Além disso, todos os nossos colaboradores receberam álcool 70° INPM para que eles e suas famílias estivessem protegidos.



Análise no laboratório industrial

O processo de materialidade apontou que nossos colaboradores são considerados um dos principais stakeholders da organização. A São José Agroindustrial entende que sua força de trabalho é responsável pela sustentação e pelo desenvolvimento dos negócios.

O diálogo com os trabalhadores é feito por meio de canais de comunicação abertos e transparentes, pois suas preocupações e feedbacks são matéria-prima para o aprimoramento da gestão.

A São José Agroindustrial valoriza a educação para o desenvolvimento regional, oferecendo bolsas de estudo a colaboradores, apoiando programas sociais no nordeste brasileiro e atendendo à comunidade local. Patrocinando atletas e promovendo ações de saúde, a empresa fortalece seu vínculo com o entorno e contribui para um futuro digno da coletividade.

Além disso, a empresa compartilha informações claras sobre suas atividades e mantém programas de responsabilidade social corporativa, promovendo engajamento e comprometimento mútuo com seus stakeholders, alinhando-se ao tema de atração e desenvolvimento de colaboradores.

### Empregados e colaboradores [GRI – 2-7, 2-8]

Por estar localizada na região nordeste do país, a São José Agroindustrial prioriza a mão-de-obra local, gerando emprego e renda para as comunidades próximas. A ideia é fixar as famílias na região e evitar êxodos nordestinos, como aqueles registrados ao longo do século 20, especialmente para São Paulo. Temos orgulho de empregar mais de 2 mil pessoas de forma permanente e de gerar oportunidade e dignidade para 2.734 trabalhadores temporários. Está em nosso radar ampliar a participação feminina em nossos quadros, conforme relato no próximo tópico.

Abaixo, dados que demonstram nosso capital humano dividido por categorias e gênero, considerados os trabalhadores que atuaram no período da safra 2022-2023 (fechamento antes das demissões de safristas):

Feminino		Masculino		Total	
22/23	23/24	22/23	23/24	22/23	23/24
<b>Número de empregados (total de empregados/equivalentes em tempo integral)</b>					
174	243	4659	4498	4833	4741
<b>Número de empregados permanentes (total de empregados/equivalentes em tempo integral)</b>					
100	136	1999	2390	2099	2526
<b>Número de empregados temporários (total de empregados/equivalentes em tempo integral)</b>					
74	107	2660	2108	2734	2215
<b>Empregados sem garantia de carga horária (em equivalente integral)</b>					
-	-	-	-	-	-
<b>Número de empregados em tempo integral (total de empregados/equivalentes em tempo integral)</b>					
174	243	4659	4498	4833	4741
<b>Número de empregados em período parcial (total de empregados/equivalentes em tempo integral)</b>					
-	-	-	-	-	-

Priorizamos a contratação formal de colaboradores fixos, que desempenhem continuamente atividades em nossa empresa. Eventuais trabalhadores terceirizados são contratados em caráter residual, para serviços pontuais especialmente em períodos de manutenção.

**Acordos de negociação coletiva [GRI – 2-30]**

Outra medida que adotamos como forma de atrair e desenvolver nossa força de trabalho é a cobertura total nos acordos de negociação, para 100% dos nossos colaboradores. Ou seja, mesmo os empregados não sindicalizados recebem as ações vigentes de cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho.

**Novas contratações e rotatividade [GRI – 401-1]**

A São José Agroindustrial contratou, no período de relato, 3.384 trabalhadores e dispensou 3.097. A faixa etária mais representativa foi aquela fixada entre 30 e 50 anos, que respondeu por 47% das contratações e metade dos desligamentos.

Empregados contratados e desligados, por faixa etária								
	Nº contratados		Taxa		Nº desligados		Taxa	
	22/23	23/24	22/23	23/24	22/23	23/24	22/23	23/24
Abaixo de 30 anos	1341	1249	40%	40%	1060	1093	34%	38%
Entre 30 e 50 anos	1591	1458	47%	46%	1549	1354	50%	47%
Acima de 50 anos	452	453	13%	14%	488	442	16%	15%
Total	3384	3160	100%	100%	3097	2889	100%	100%

Empregados contratados e desligados, por gênero								
	Nº contratados		Taxa		Nº desligados		Taxa	
	22/23	23/24	22/23	23/24	22/23	23/24	22/23	23/24
Homens	3153	3021	93%	93%	2969	2723	96%	94%
Mulheres	231	139	7%	7%	128	166	4%	6%
Total	3384	3160	100%	100%	3097	2889	100%	100%

Em relação ao gênero, homens corresponderam a 93% dos contratados e 96% dos desligados. Das 231 mulheres contratadas, 128 foram dispensadas. A rotatividade alta é uma característica de setores que dependem da sazonalidade, como é o caso do sucroenergético, mas em regra os safristas são recontratados nas épocas de safra.



Centro de operações Integradas Indústria



Equipe de trabalhadoras rurais equipadas com EPIs



Operadoras de máquinas da São José Agroindustrial

Licença maternidade/paternidade			
		22/23	23/24
Empregados que tiveram direito a tirar a licença	homens	112	105
	mulheres	3	11
Empregados que tiraram a licença	homens	112	101
	mulheres	3	11
Empregados que retornaram ao trabalho, no período do relatório, após o término da licença	homens	112	105
	mulheres	3	11
Empregados que retornaram a trabalhar após a licença e continuaram empregados 12 meses após o retorno ao trabalho	homens	63	53
	mulheres	3	11
Taxa de retorno	homens	100%	100%
	mulheres	100%	100%
Taxa de retenção	homens	56,25%	50%
	mulheres	100%	100%

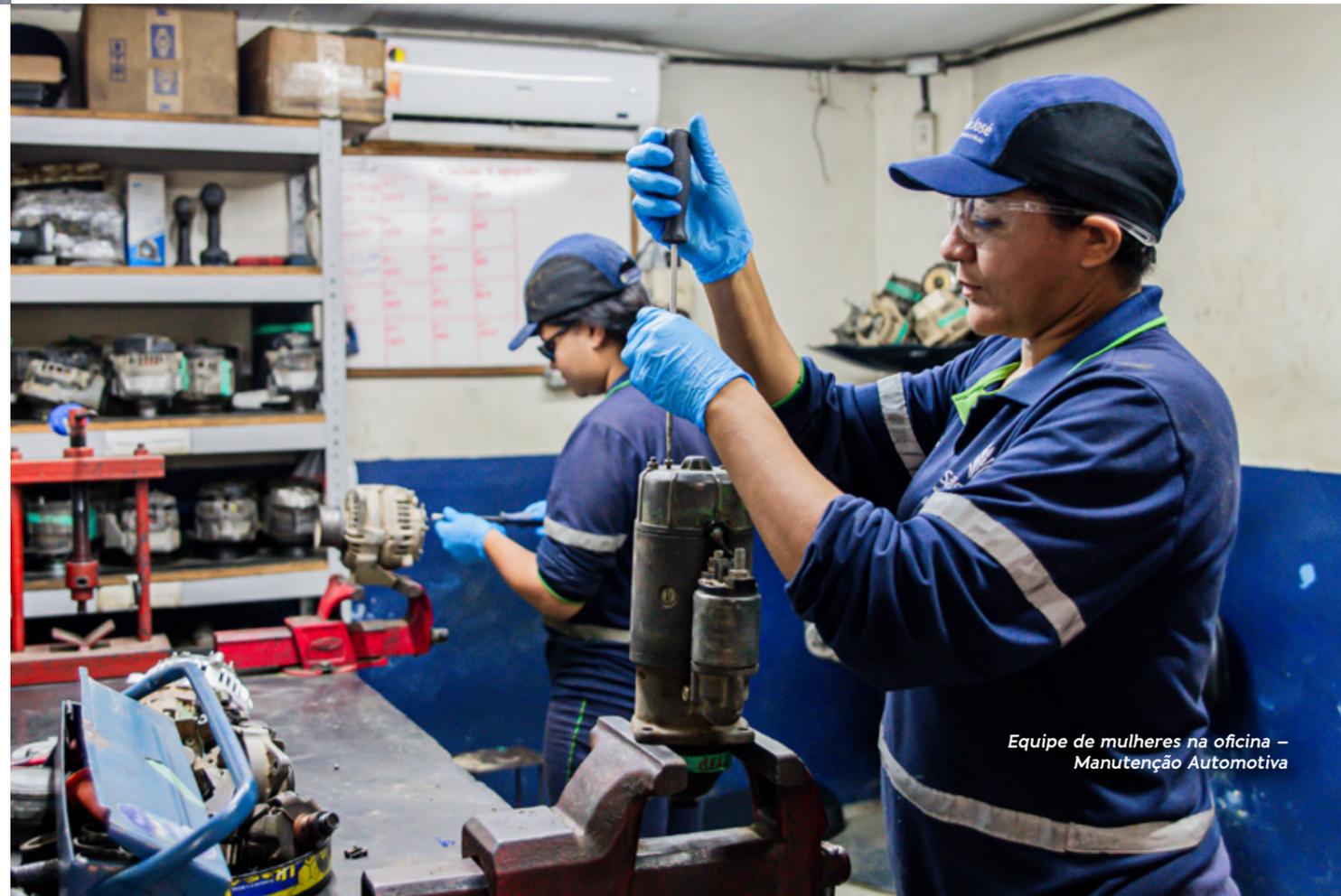
**Oferecimento de benefícios [GRI – 401-2]**

Entre os benefícios proporcionados aos nossos trabalhadores fixos, ou seja, aqueles que desempenham atividades continuamente em nossa empresa (em contraposição aos terceirizados), oferecemos a estrutura de um refeitório, que atualmente é administrado pela empresa Nutrinor. A opção de terceirizar esse atendimento se justifica pela busca por qualidade na alimentação de nosso quadro. A Nutrinor emprega cerca de 12 terceirizados.

Com relação a trabalhadores fixos e safristas, não fazemos quaisquer distinções, de modo que ambas as categorias são contempladas com o oferecimento dos mesmos benefícios trabalhistas.

**Licença maternidade e paternidade [GRI – 401-3]**

Os dados sobre licença maternidade e paternidade da São José Agroindustrial revelam taxa de retorno total ao trabalho após o período de afastamento e uma retenção proporcionalmente maior para as mulheres depois do período de um ano de retorno às atividades. Todos os colaboradores que tinham direito à licença foram contemplados.



Equipe de mulheres na oficina – Manutenção Automotiva

**Horas de capacitação [GRI – 404-1]**

A organização ofereceu, no período de 2022/23, mais de 227 mil horas de capacitação, que foram aproveitadas por 3.486 trabalhadores. A média observada de participação das colaboradoras foi maior. Já no período de 2023/24, o tempo de capacitação quase dobrou, superando 432 mil horas de treinamentos, que foram destinadas a 4.318 colaboradores.

	Treinamento Proporção de homens e mulheres		Horas		Pessoas		Média	
	22/23	23/24	22/23	23/24	22/23	23/24	22/23	23/24
Mulheres	6,07%	6,07%	13.815	26.263	186	185	74,28	141,96
Homens	93,93%	93,93%	213.870,	406.407	3.300	4.133	64,81	98,33
Total	100%	100%	227.686	432.670	3.486	4.318	65,31	100,20

Em relação às categorias funcionais, em 2022/23, nossos trabalhadores do setor agrícola foram os mais contemplados pelas capacitações. Eles participaram de 205 mil horas de treinamento, seguidos pelo pessoal da indústria, que dedicou 20 mil horas à capacitação.

Na safra seguinte, em 2023/24, o setor agrícola permaneceu somando mais horas de capacitação, com 208 mil horas, seguido pelo administrativo, com 139 mil horas, e pela indústria, com 84 mil horas.

Treinamento – categoria funcional	Horas		Pessoas		Média	
	22/23	23/24	22/23	23/24	22/23	23/24
Administrativo	2.256	139.301	219	259	10,30	537,84
Agrícola	205.069	208.352	2.730	3.408	75,12	61,14
Indústria	20.215	84.618	352	505	57,43	167,56
Manutenção	146	399	185	146	0,79	2,73
Total	227.686	432.670	3.486	4.318	65,31	88,70

Por fim, analisando as médias de horas de capacitação de acordo com os cargos, considerando dados apenas para o período de 2022-23, percebe-se que o foco da São José Agroindustrial foi capacitar seus colaboradores operacionais, seguidos dos administrativos, dos rurais e dos analistas:

Treinamento – categoria funcional	Anual	Média aprox. Ano
Diretoria	8	0,67
Gerência	37	3,08
Coordenação	39	3,25
Supervisão	68	5,67
Analista	197	16,42
Especialista	8	0,67
Líderes	105	8,75
Administrativo	614	51,17
Rural	461	38,42
Operacional	1184	98,67



# 9. DIREITOS HUMANOS, DIVERSIDADE E INCLUSÃO

[GRI – 405-1, 405-2, 406-1, 408-1, 409-1, 411-1, 414-1]

Direitos humanos são inegociáveis, assim como o respeito à diversidade e à inclusão. Essa premissa orienta a gestão da empresa, que tem parte de seus colaboradores e de sua estrutura inserida no ambiente rural, em geral mais isolado e precário.

A São José Agroindustrial tem atuado fortemente na promoção de ações institucionais que garantam igualdade e eliminem discriminações, dentro e fora de seus limites físicos.

Faz parte de nossa conduta empresarial superar dificuldades diárias para garantir a mobilidade entre as áreas rural e urbana, de onde provém o suprimento de necessidades básicas, como alimentos, educação e saúde. É responsabilidade da organização proporcionar trabalho digno, com amparo legal ao trabalhador, condições adequadas do ambiente laboral e meios apropriados para a execução das atividades. A empresa sabe que os stakeholders estão atentos e valorizam nossas atitudes voltadas à responsabilidade social.

## Diversidade e inclusão [GRI – 405-1, 414-1]

Em relação à diversidade e inclusão, temos em nosso quadro de governança um executivo que é pessoa com deficiência e estamos aperfeiçoando nossos programas de entrada, como o Programa de Aprendizes, que prioriza a recepção de mais mulheres que homens. A proporção chega a 75% de mulheres neste programa, que começou em maio e junho de 2023. Em 2024 esse número chegou a 68%. A iniciativa permite prepararmos mais mulheres para assumir vagas que possam ser ofertadas pela empresa.

Temos atraído para atividades agrícolas mulheres e pessoas transexuais, além de recebermos venezuelanos de projeto da Organização Internacional para as Migrações (OIM), de Conde-PB, que é apoiada pela Organização das Nações Unidas (ONU). Também abrimos espaço para um projeto de ressocialização de detentos em atividades de plantio.

O Projeto Reeducando tem como objetivo principal dar a oportunidade de ressocializar por meio do trabalho pessoas que estão no sistema prisional, sendo remunerados e tendo a redução de sua pena conforme contrato firmado com o Governo do Estado e a Secretaria de Ressocialização.

O programa teve seu início em outubro 2022 e já teve o privilégio de oportunizar 97 postos de trabalho com o retorno à sociedade (após o cumprimento da pena) de aproximadamente 60% dos participantes. Atualmente temos 31 pessoas ativas no projeto.

Entendemos que o trabalho é uma oportunidade, uma segunda chance para retorno ao convívio social. A legislação penal prevê a atividade laboral conforme critérios de cumprimento parcial de pena e adequação de comportamento.

A estratégia de alçar mais mulheres às posições de liderança vem sendo consolidada ao longo dos anos e, no período de relato, as mulheres representavam 29% do nosso quadro de lideranças.

A São José Agroindustrial também busca ser inclusiva em relação à idade: 44% dos nossos empregados têm menos de 30 ou mais de 50 anos.

Empregados, por categoria funcional e gênero (%)				
	Homens		Mulheres	
	22/23	23/24	22/23	23/24
Diretoria	0,08	0,08%	0	0
Gerência	0,08	0,11%	0,10	0,08%
Chefia/coordenação	0,21	0,23%	0,08	0,06%
Técnica/supervisão	3,43	4,11%	0,25	0,30%
Administrativo	3,35	2,11%	2,05	2,02%
Operacional	89,24	88,23%	1,12	2,66%
Total	96,40	95%	3,60	5%

Empregados, por categoria funcional e faixa etária (%)						
	Abaixo de 30 anos		Entre 30 e 50 anos		Acima de 50 anos	
	22/23	23/24	22/23	23/24	22/23	23/24
Diretoria	0,00	0,00	0,04	0,06%	0,04	0,02%
Gerência	0,00	0,00	0,14	0,15%	0,04	0,04%
Chefia/coordenação	0,00	0,00	0,21	0,25%	0,08	0,04%
Técnica/supervisão	0,19	0,21%	2,61	3,04%	0,89	1,16%
Administrativo	1,70	1,71%	3,25	2,17%	0,46	0,25%
Operacional	20,9	23,12%	49,6	48,64%	19,9	19,13%
Total	22,74	25%	55,89	54%	21,37	21%

Para 2023-24, tivemos um aumento no percentual de mulheres, que passou de 3,60% para 5,13%; assim como houve aumento nos colaboradores com menos de 30 anos ou mais de 50 anos, os quais passaram de 44% para 46%.

Indivíduos dentro dos órgãos de governança da organização, por gênero (%)		
	22/23	23/24
Homens	90%	90%
Mulheres	10%	10%
Total	100%	100%

Indivíduos dentro dos órgãos de governança da organização, por faixa etária (%)		
	22/23	23/24
Abaixo de 30 anos	0%	0%
Entre 30 e 50 anos	70%	50%
Acima 50 anos	30%	50%
Total	100%	100%

Não utilizamos critérios sociais objetivos para a escolha de fornecedores, mas buscamos valorizar a diversidade e a inclusão nas novas contratações, como forma de causar impactos sociais positivos ao desenvolvermos novas relações comerciais.

**Proporção salarial entre homens e mulheres [GRI – 405-2]**

A equivalência salarial entre gêneros em empresas agroindustriais precisa avançar mais, embora já se perceba um movimento no sentido de equiparar as remunerações no setor. Nossa organização tem mantido abaixo de 20% a diferença variação do salário-base em todas as categorias. A situação é ainda mais equilibrada entre trabalhadores do setor administrativo.

De acordo com dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em março de 2024, referentes a 2022, as mulheres brasileiras ganham, em média, 21,1% menos que os homens, o que revela que a São José Agroindustrial tem o desempenho melhor do que a média nacional.

	Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens – por categoria funcional	
	22/23	23/24
Diretoria	-	
Gerência	81%	100,5%
Chefia/coordenação	83%	76,7%
Técnica/supervisão	117%	102,4%
Administrativo	84%	72,1%
Operacional	81%	100%

Na estrutura de gerência, 50% das gestoras têm menos de 2 anos na posição gerencial.



Equipe laboratório

### Respeito aos direitos humanos [GRI – 406-1, 408-1, 409-1, 411-1]

Tendo em vista a localização de nossa empresa em área rural, é comum termos a nossa oferta de vagas preenchida por pessoas de nosso entorno, que muitas vezes enfrentam dificuldades em sua formação educacional. Os obstáculos são observados especialmente no ensino médio, técnico e superior, por questões de mobilidade e necessidade de contribuição com as rotinas rurais da família. Para a São José Agroindustrial a educação é um direito de todo o cidadão.

Outros direitos humanos que merecem destaque são o acesso à saúde e ao trabalho seguro. A organização tem demonstrado seu comprometimento com essas causas, oferecendo uma estrutura de saúde e segurança do trabalho num formato bastante atuante. São muitas campanhas preventivas e inspeções, assim como a atuação de base, às vezes em um nível assistencialista para suportar a necessidade do nosso entorno.

Os temas acima se enquadram em necessidades básicas dos cidadãos e foram percebidos pelos stakeholders que responderam à nossa pesquisa. A conexão entre o que a sociedade espera da empresa e o que a São José Agroindustrial tem disponibilizado revela uma gestão comprometida com as melhores práticas de responsabilidade social.

Monitoramos atentamente as questões relacionadas ao preconceito e à discriminação. No período avaliado, nenhum caso de discriminação foi registrado em nossa Ouvidoria e nem relatado ao setor de gestão de pessoas.

Também estamos comprometidos com o combate a situações de extrema gravidade, como o trabalho infantil e as condições laborais degradantes. Promovemos um workshop de conscientização sobre vários temas e avaliamos de forma criteriosa documentos e evidências que atestam a conformidade das condições de trabalho.

Desde 2022, o Workshop Anual com Fornecedores de Cana promove conhecimento e integração entre nossos quase 300 fornecedores. O evento aborda temas como legislação trabalhista, direitos humanos, canal de denúncias, prevenção de queima de cana sob redes de alta tensão, qualidade da cana, aumento de ATR, segurança e saúde do trabalhador rural. Realizado no clube da associação recreativa da São José Agroindustrial, inclui café da manhã, almoço e assinaturas de revisão de contrato, reforçando parcerias com fornecedores de todos os portes e fortalecendo práticas sustentáveis e responsáveis na cadeia produtiva.

Incluimos em todos os contratos cláusulas que proíbem qualquer medida que possa macular a cadeia produtiva. As penas previstas são severas, incluindo a rescisão antecipada do contrato firmado, sem prejuízo de eventuais perdas e danos. Quando recebemos um pedido, checamos a maturidade e as possibilidades de entrega do fornecedor.

Recentemente, convocamos fornecedores para reforçar as exigências em relação às condições de trabalho digno e enfatizar o repúdio da empresa às práticas de trabalho infantil, trabalho análogo à escravidão e violações de direitos de povos indígenas. A organização não tem situações relatadas em Ouvidoria e tampouco evidências em auditorias realizadas junto aos fornecedores sobre tais práticas.

A São José Agroindustrial também possui o reconhecimento de “Empresa Amiga da Criança”, da Fundação Abrinq, selo que reforça o compromisso da organização com a promoção dos direitos humanos no dia a dia do negócio.



Workshop de fornecedores de cana



Celebração Religiosa de Abertura de Safra.  
Foto: Juliana Barreto

# 10. AGRICULTURA E PRODUÇÃO SUSTENTÁVEL

[GRI – 302-1; 303-1; 303-2; 303-3; 303-4; 303-5; 304-1; 304-2; 305-1; 305-2; 305-3; 306-1; 306-2; 306-3; Temas Setoriais – 13.5; 13.6]

A tecnologia tem se mostrado uma aliada importante da produção agrícola. Ao longo do tempo, as pesquisas científicas revolucionaram a agricultura, permitindo produzir mais alimentos em áreas cada vez menores.

A chamada intensificação sustentável é mais que um compromisso ambiental – é ela que vai permitir que o Brasil cumpra acordos internacionais de redução de emissão de gases de efeito estufa sem deixar de produzir alimentos que chegam aos cinco continentes.

A São José Agroindustrial tem adotado tecnologias para reduzir impactos ambientais: desde a queima controlada, que ainda é utilizada na colheita manual, até o uso de drones e controle biológico de pragas. Nossos documentos orientadores, detalhados abaixo, foram concebidos para guiar nossas ações em relação às mudanças climáticas, preservação da biodiversidade e gestão de riscos.

A companhia se orgulha de assumir sua responsabilidade ambiental e política, de contribuir para que o país continue se posicionando como modelo de desenvolvimento sustentável. Manejos adequados, conservação de espécies, preservação de matas e recursos hídricos são nossas bússolas. Mas nada disso seria possível sem o envolvimento das pessoas que estão conosco. São elas que ajudam a construir não apenas um negócio, mas um futuro viável.

Sob a perspectiva da empresa e dos stakeholders consultados para levantamento da materialidade da São José Agroindustrial, a agricultura sustentável foi um dos itens que se sobrepôs. O respeito às boas práticas na produção agrícola e industrial está no DNA da organização, conforme será demonstrado a seguir.

## **Biodiversidade, saúde do solo e uso de defensivos agrícolas [GRI – 304-1, 304-2; Temas Setoriais – 13.5; 13.6]**

Atualmente, 64% da cana utilizada na usina é oriunda de plantio próprio e 36% provêm de outros fornecedores. Todas as áreas de mata e de Alto Valor de Conservação (AVC) nos locais em que atuamos já foram mapeadas e estão sob monitoramento constante pelo



setor de topografia. Além disso, nosso plantio ocorre estritamente em áreas cultivadas previamente, não tendo sido registrada nenhuma conversão de mata em plantio de culturas agrícolas nos últimos 16 anos – desde 1º de janeiro de 2008.

Neste período, e mesmo anteriormente, a sustentabilidade na agricultura brasileira deixou de ser uma possibilidade, uma escolha, e se tornou uma questão de integridade institucional. A São José Agroindustrial abraçou essa concepção e vem ampliando, ano a ano, as ações para uma produção ambientalmente amigável.

Outro exemplo está no controle biológico de pragas, tecnologia que vem sendo adotada no país como alternativa ao uso indiscriminado de defensivos agrícolas. A empresa monitora de forma contínua os índices de infestação e promove o controle inicial com produtos biológicos, reduzindo o uso de defensivos. Dos 13 defensivos agrícolas utilizados na lavoura, seis são considerados de baixo nível de risco de toxicidade, sendo pouco provável que representem perigo grave.

### Uso de bactérias e fungos

Insumos produzidos por meio de microrganismos, principalmente fungos e bactérias, são utilizados na cultura da cana-de-açúcar há bastante tempo. Esses insumos são utilizados principalmente para o controle de doença em plantas, porém, com o aumento nas pesquisas sobre esses bioinsumos, já temos microrganismos que podem aumentar a capacidade da planta a utilização de água e também que podem extrair nitrogênio do ar e disponibilizar para as plantas.

Os bioinsumos mais conhecidos são os que desempenham papéis de bionematicidas, biofungicidas e promotores de crescimento.

Os bionematicidas são microrganismos que controlam nematoides, pragas de solo que podem reduzir de 40 a 50% da produtividade do canavial se não forem controladas. Esses bionematicidas (geralmente bactérias do gênero *Bacillus*) se associam à raiz das plantas e proporcionam a formação de biofilme ao redor da raiz, fazendo que os nematoides não consigam captar os exsudatos liberados no solo para encontrar as raízes das plantas e parasitar, morrendo por inanição, ou seja, falta de comida.

Os biofungicidas são microrganismos que controlam fungos, que se concentram nas folhas causando doenças que comprometem a taxa fotossintética da planta. Os biofungicidas produzem compostos antibióticos como as fenazinas, pioluteorinas, pirrolnitricinas, tropolona e piocianinas, e são esses compostos que inibem o crescimento dos fungos patogênicos.

Já os promotores de crescimento atuam para promover um maior crescimento das plantas e também fazer com que elas sejam menos sensíveis a fatores abióticos, como a seca. Espécies do gênero *Azospirillum* produzem a enzima dinitrogenase, a qual rompe a ligação tripla do N<sub>2</sub> atmosférico, tornando-o disponível para as plantas. Já o *Bacillus aryab-*

*thattai* se associa às raízes das plantas para regular a produção hormonal em condição de estresse hídrico, regulando a abertura e o fechamento dos estômatos, fazendo com que as plantas percam menos água durante o período de seca.

Esses bioinsumos geralmente são produzidos junto a empresas especializadas e vendidos comercialmente, como insumos convencionais, porém eles também podem ser produzidos na unidade em que serão aplicados – no tipo de produção que é conhecido como “On-Farm”. As bactérias são produzidas em biofábricas dentro da unidade, de forma cautelosa e seguindo todos os parâmetros de segurança e qualidade, para depois serem aplicadas no campo.



Fazenda de plantação de cana-de-açúcar

Ainda sobre a agricultura sustentável, a empresa criou e internalizou o seu Plano de Gestão Ambiental (PGA), estabelecendo uma série de recomendações que permitem acompanhar e gerenciar os impactos ambientais gerados pela São José Agroindustrial. O PGA identifica e detalha os impactos ambientais provocados no processo produtivo da cana-de-açúcar e aponta medidas para mitigação, envolvendo:

**Medidas para mitigação de impactos ambientais envolvem:**

				
Água	Resíduos e Ruídos	Uso de Agroquímicos	Biodiversidade	Uso de Fertilizantes Químicos
				
Solo	Ecossistema	Ar	Queimada de Cana	Mudanças Climáticas

Especificamente com relação à saúde do solo, o plano ainda prevê cuidados a serem tomados em todas as etapas do processo produtivo da cana-de-açúcar, desde o preparo, passando pelo plantio e pelos tratos culturais, até a colheita. Com isso, o PGA é uma ferramenta importante na mitigação dos impactos negativos inerentes ao setor, atendendo aos objetivos de evitar a contaminação do meio ambiente e de contribuir para a preservação dos recursos naturais.

O cuidado com o solo envolve práticas de agricultura regenerativa através do cultivo de microrganismos para a reestruturação de sua condição física, uma iniciativa que permite renovar a biodiversidade da biota normal deste recurso natural, garantindo sua proteção e regeneração. A matéria orgânica produzida como rejeito tem sido aproveitada por cervejarias da região que a utilizam no enriquecimento do solo – favorecendo o processo de economia circular.



Processo Manejo de Solo



Programa Bicho Solto em parceria com o CPRH e CIPOMA

Répteis também vivem na região, incluindo cobras como a jiboia e a serpente coral, além de lagartos, como o teiú. Entre os anfíbios, que são bioindicadores de equilíbrio ambiental, existem na região sapos, rãs e pererecas, incluindo a perereca-da-mata e o sapo-cururu. Nos rios, riachos e manguezais, é possível encontrar uma variedade de peixes, como tainhas, robalos, carapebas, caranguejos e siris, além de espécies migratórias que utilizam esses ambientes para reprodução.

Em relação à flora local, árvores da Mata Atlântica compõem um rico mosaico florestal na região, incluindo exemplares do pau-brasil, jequitibá, ipê, cedro e diversas espécies de palmeiras, como a macaíba e a palmeira-jucá. Há também grande diversidade de plantas epífitas, como bromélias, orquídeas e samambaias que crescem sobre troncos e galhos de árvores.

Nos manguezais, predominam espécies adaptadas às condições salinas e alagadas, como o mangue-vermelho, mangue-branco, mangue-siriúba, além de plantas herbáceas e arbustivas como a erva-sal e a salsinha-de-praia. Plantas com valor medicinal e alimentício também são características da região, como a aroeira, a babosa, o cajueiro, a pitangueira e o mangarito.

Análises de solo feitas regularmente funcionam como indicadores para o monitoramento contínuo de temas associados à agricultura sustentável, pois medem a porcentagem de matéria orgânica e atividades microbiológicas. Outros índices acompanhados frequentemente são o nível de impurezas minerais e vegetais e a presença de pragas, doenças e ervas daninhas, por meio do Monitoramento Integrado de Pragas (MIP).

Em relação à biodiversidade, além de investir na recuperação e regeneração de matas ciliares, que ampliam a presença de espécies da flora e fauna na área, a São José Agroindustrial tem apoiado a criação de microcorredores ecológicos para a mobilidade da fauna. A medida serve como proteção para a circulação de animais silvestres na região.

Concebemos e internalizamos nosso Plano de Biodiversidade, com o objetivo de estabelecer metodologias para a conservação e manejo da biodiversidade na área de influência da São José Agroindustrial, alinhadas aos padrões da Bonsucro. As diretrizes ali registradas oferecem suporte para promovermos a integração de práticas sustentáveis de produção de cana-de-açúcar com a conservação da biodiversidade.

A região abriga uma rica diversidade de aves, incluindo espécies como pequenos pássaros, gaviões, jacus, entre outros. Entre os mamíferos, há exemplares de macaco-prego galego, gambá-de-orelha-branca, marsupiais, cuíca, tatu verdadeiro e tamanduá, sagui, capivara, roedores, pacas, esquilos, cachorro-do-mato, jaguatirica, irara, quati-de-cauda-anelada e diversos morcegos.



Programa Bicho Solto em parceria com o CPRH e CIPOMA

Considerando as áreas entre Mata Atlântica e Mangue, possuímos aproximadamente 10 mil hectares em preservação. A São José Agroindustrial tem convicção de que a biodiversidade representa uma riqueza para o país e precisa ser preservada. Essa mentalidade empresarial justifica a adoção de manejo adequado e práticas sustentáveis de produção. Nosso Plano de Biodiversidade recomenda medidas essenciais de conservação ambiental, incluindo a proteção de habitats críticos, a restauração de ecossistemas degradados e a redução do uso de agrotóxicos.

### Energia [GRI – 302-1]

A gestão de energia na São José Agroindustrial é um processo complexo e essencial para garantir a eficiência operacional e a sustentabilidade ambiental da instalação. Todo o consumo energético é monitorado, incluindo a energia elétrica, térmica e mecânica. Estas avaliações detalhadas são importantes para identificar ocorrências de alto consumo e oportunidades de melhoria.

Com base nessas avaliações e monitoramento, são identificadas e implementadas medidas para melhorar a eficiência energética. Isso pode incluir a instalação de sistemas de cogeração para aproveitar o bagaço de cana-de-açúcar como fonte de energia renovável, a otimização de processos industriais para reduzir o desperdício de energia, a atualização de equipamentos obsoletos por modelos mais eficientes e a implementação de práticas operacionais sustentáveis.

Além disso, é fundamental controlar continuamente o consumo de energia em toda a usina. O acompanhamento é feito por meio de sistemas automatizados de monitoramento que fornecem dados em tempo real sobre o consumo de energia e identificam áreas em que são necessárias ações adicionais de melhoria.

O envolvimento e treinamento dos funcionários são aspectos essenciais da gestão de energia. Todos os colaboradores devem ser conscientizados sobre a importância da conservação de energia e receber treinamento adequado sobre práticas para economizar. A equipe de gestão ambiental realiza esses treinamentos e divulga a cultura do consumo consciente entre os trabalhadores de todo o empreendimento.

A manutenção preventiva e corretiva dos equipamentos também desempenha um papel crucial na gestão do consumo de energia. Manter equipamentos em bom estado de funcionamento ajuda a garantir a eficiência energética a longo prazo e minimiza o tempo de inatividade não planejado. Estamos sempre renovando a frota, substituindo por novos motores e implementos que consomem menos combustíveis e emitem menos poluentes, tornando-os mais eficientes.

Além disso, possuímos a certificação Bonsucro, que demonstra nosso compromisso com a eficiência energética e a sustentabilidade. A conformidade com as normas e regulamentações relacionadas à energia é fundamental para operar de forma responsável e sustentável.

Em resumo, a gestão de energia na São José Agroindustrial requer uma abordagem holística que abrange avaliação detalhada, identificação e implementação de medidas de eficiência, monitoramento contínuo, capacitação de funcionários e conformidade com regulamentações. Essas práticas ajudam a garantir que a usina opere de forma eficiente, sustentável e ambientalmente responsável.

Os dados abaixo demonstram o consumo energético de fontes renováveis e não renováveis nas instalações da São José Agroindustrial:

Consumo de combustíveis de fontes não renováveis (GJ)		
Safra	22/23	23/24
Diesel	6.182.292,80 L / 222.562,5408 GJ	13.858,37 L / 436,95 GJ
GLP	0,00 m³ / 0,00 GJ	49.031,90 m / 1.235,59 GJ
Gasolina	43.088,09 L / 1.249,55461 GJ	3.856.464,60 L / 137.654,00 GJ
Total	223.812,09 GJ	13.9326,54 GJ
Consumo de combustíveis de fontes renováveis (GJ)		
Safra	22/23	23/24
Bagaço de cana	411.583,75 t / 3.171.436,68 GJ	466.831 t / 3.597.141,42 GJ.
Etanol	484.095,57 L / 9.681,91 GJ	263.186,16 L / 7.049,81 GJ
Total	3.181.118,59 GJ	3.604.191,23 GJ
Energia consumida (GJ)		
Safra	22/23	23/24
Eletricidade	163.485,57 GJ	183.136,65 GJ
Total	163.485,57 GJ	183.136,65 GJ
Energia vendida (GJ)		
Safra	22/23	23/24
Eletricidade	43.621,54 GJ	45.301,69 GJ
Total	43.621,54 GJ	45.301,69 GJ
Total de energia consumida (GJ)		
Safra	22/23	23/24
Combustíveis de fontes não renováveis	223.811,66 GJ	13.9326,54 GJ
Combustíveis de fontes renováveis	3.181.118,59 GJ	3.604.191,23 GJ
Energia consumida	163.485,57 GJ	183.136,65 GJ
Energia vendida	43.621,54 GJ	45.301,69 GJ
Total	3.612.037,36 GJ	3.971.956,11 GJ

**Água e efluentes [GRI – 303-1; 303-2; 303-3; 303-4; 303-5]**

A água foi definida como um tema macro para a realização dos estudos de aspectos e impactos ambientais no nosso Plano de Gestão Ambiental. Considerada um fator fundamental na grande maioria das atividades econômicas, a água requer um olhar diferenciado por qualquer organização minimamente comprometida com o futuro do planeta. Como recurso natural finito, é imprescindível que seu uso seja racional.

Na São José Agroindustrial, a água é utilizada na produção de nossa matéria-prima, a cana. Reaproveitamos 100% das águas residuais geradas no processo industrial na irrigação da lavoura. O uso da água também é vital no processo de fabricação do açúcar. Por tudo isso, a companhia estabeleceu o Programa de Gerenciamento de Recursos Hídricos que preconiza diretrizes e ações para garantir a sustentabilidade deste importante recurso, sempre em conformidade com a legislação vigente. Dentre as medidas, podemos destacar:

- Preservação das nascentes de água existentes nas terras da São José Agroindustrial;
- Preservação de mais de 9.000 ha de matas, inclusive com a criação da fiscalização ambiental;
- Recomposição de mais de 30 ha de mata ciliar ao longo de rios a partir de 2012;
- Abertura e manutenção de canais de drenagem que visam direcionar os excessos de água provenientes de chuvas, evitando o assoreamento de cursos d’água;
- Utilização de espécies vegetais com características de contenção, especialmente nas áreas de topografia mais acidentadas, evitando ou inibindo o processo erosivo nas encostas que contribui para o assoreamento dos mananciais;
- Ações educativas em parceria com outras indústrias da região, prefeituras e comunidades com foco em recomposição de mata ciliar. Estas ações são realizadas desde 2012 por meio dos programas REFLORESTART e REFLORESTART VAI À ESCOLA;
- Reaproveitamento da água de descarte industrial para irrigação de canaviais.

A São José Agroindustrial mantém valores médios de captação de água variando de 1.800 a 2.200 litros de água/tonelada de cana, evitando a contaminação dos cursos hídricos. O consumo é considerado de acordo com as outorgas para utilização de água na indústria. Possuímos três outorgas dos seguintes mananciais:

Manancial	Total (m³)	
	22/23	23/24
Safra		
Riacho Catucá	1.560.054,61	1.610.458,20
Açude Marroquim	1.625.362,16	1.668.086,07
Açude Maria Feia	565.066,78	568.132,77
Total	3.750.483,55	3.846.677,05



Frederico Vilaça – Reflorestar 11o edição. Foto: Juliana Barreto



Estudantes participando da 11o edição do Reflorestar. Foto: Juliana Barreto



*Reserva Ecológica São José.  
Foto: Alexandre Júnior*

A usina opera de forma sustentável, utilizando um sistema em circuito fechado onde apenas a água perdida por evaporação é repostada. Além disso, a água utilizada em banheiros e lavabos é encaminhada para fossas, evitando o descarte de efluentes nas atividades agrícolas.

Na indústria, os descartes de água foram de 575,346 ML no período de 2022-23 e de 610,123 ML em 2023-24, com um consumo de 6.737,92 ML e 6.835,66 ML, respectivamente. Já na atividade agrícola, o consumo atingiu 5.963,32 ML durante a safra de 2022-23. Esses volumes são medidos com precisão por dispositivos e sistemas especializados, como o PIMS, que também contabiliza a água reaproveitada.

Além do controle rigoroso do uso da água, a usina promove campanhas educativas para incentivar o consumo consciente, o reuso e a reciclagem dos recursos hídricos. Essas iniciativas reforçam a cultura de preservação entre os colaboradores e ajudam a reduzir a pressão sobre os recursos naturais disponíveis.



Irrigação por Gotejamento



Irrigação por Pivot

### Emissões [GRI – 305-1; 305-2; 305-3]

A redução nas emissões de Gases de Efeito Estufa (GEEs) é um compromisso assumido pelo Brasil e, portanto, pelas empresas que atuam no país. A São José Agroindustrial se encontra totalmente sensibilizada em relação à urgência de mitigação dos GEEs para evitar o agravamento das mudanças climáticas. Os dados abaixo representam o ano do primeiro Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa completo, compreendendo todas as atividades e fontes de emissões da empresa.

O ano-base para os cálculos realizados compreende o ano-safra 2022-23, de julho de 2022 a junho de 2023. O período inclui o principal ciclo de atividades da unidade sucroenergética em 12 meses. Os cálculos serão apresentados pelas emissões diretas e indiretas.

As referências, fatores de emissões e índices de potencial de aquecimento global adotados para os cálculos do Inventário de Emissões de GEE foram Potenciais de Aquecimento Global (GWP), com horizonte temporal de 100 anos em relação ao CO<sub>2</sub> do Fifth Assessment Report do IPCC (AR5). A abordagem de consolidação adotada para as emissões da empresa foi o controle operacional, usualmente adotado em organizações do setor.

Utilizamos como principais referências, metodologias, premissas e ferramentas de cálculos ou planilhas as seguintes publicações:

- QUARTA COMUNICAÇÃO NACIONAL E RELATÓRIOS DE ATUALIZAÇÃO BIENAL DO BRASIL À CONVENÇÃO-QUADRO DAS NAÇÕES UNIDAS SOBRE MUDANÇA DO CLIMA - QUARTO INVENTÁRIO NACIONAL DE EMISSÕES E REMOÇÕES ANTRÓPICAS DE GASES DE EFEITO ESTUFA RELATÓRIO DE REFERÊNCIA SETOR AGROPECUÁRIA – Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações, 2021;
- QUARTA COMUNICAÇÃO NACIONAL DO BRASIL À CONVENÇÃO-QUADRO DAS NAÇÕES UNIDAS SOBRE MUDANÇA DO CLIMA – Secretaria de Pesquisa e Formação Científica. – Brasília: Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações, 2021;
- COLETÂNEA DOS FATORES DE EMISSÃO E REMOÇÃO DE GASES DE EFEITO ESTUFA DA AGRICULTURA BRASILEIRA – Brasil. Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento – Brasília: MAPA/SENAR, 2020;
- COLETÂNEA DOS FATORES DE EMISSÃO E REMOÇÃO DE GASES DE EFEITO ESTUFA DA PECUÁRIA BRASILEIRA – Brasil. Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento – Brasília: MAPA/SENAR, 2020;
- 2019 Refinement to the 2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories – IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change).

#### a) Escopo 1

As emissões totais diretas de gases de efeito estufa (Escopo 1) da São José Agroindustrial no ano-safra 2022-23 contabilizaram 25.265,20 t/CO<sub>2</sub>e.

Os principais gases de efeito estufa contabilizados foram CO<sub>2</sub> (Dióxido de Carbono), CH<sub>4</sub> (Metano) e N<sub>2</sub>O (Óxido Nitroso), embora todos os GEEs tenham sido considerados. Os três gases são os de maior ocorrência em inventários de emissões do setor sucroenergético e outros setores agroindustriais e agrícolas. Não foram contabilizados e/ou inventariados outros gases, embora o sistema de cálculo utilizado estivesse preparado para processar os dados.

Emissões biogênicas são as emissões relacionadas ao ciclo natural do carbono, bem como aquelas resultantes da combustão, colheita, fermentação, decomposição ou processamento de materiais de base biológica. As emissões biogênicas geradas no ano-safra 2022-23 pela atividade agrícola da São José Agroindustrial foram representadas, principalmente, pela queima da cana-de-açúcar, para permitir a colheita manual.

Na região Nordeste do Brasil, mais de 80% da cana-de-açúcar produzida ainda é colhida de forma manual, principalmente nos Estados de maior produção. O motivo para a baixa mecanização é a topografia acidentada da região. Não há previsão de incremento significativo no percentual de colheita mecanizada em curto ou médio prazo, em razão do obstáculo representado pelo relevo regional. Na safra 2022-23 a São José Agroindustrial

realizou colheita manual (queimada) em 21.330,28 hectares (89% da área colhida), o que gerou emissão de 1.115,52 tCO<sub>2</sub>e.

A segunda maior fonte de emissões biogênicas no ano-safra 2022-23 pela organização foi a queima de etanol consumido pelos veículos de sua frota. O uso de 360.737,07 litros de etanol gerou emissões de GEEs na ordem de 530,43 tCO<sub>2</sub>e, considerando CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub> e N<sub>2</sub>O.

No Brasil, o diesel comercializado pelas distribuidoras de combustíveis possui um percentual de 12% (doze por cento) de Biodiesel Etílico de Soja diluído em sua composição, o que gera emissões de 0,46 kg CO<sub>2</sub>eq/l de combustível BES puro. Considerando que a São José consumiu no ano-safra em questão 5.173.834,60 litros, as emissões biogênicas originadas pela queima de biodiesel foram de 285,60 tCO<sub>2</sub>e.

A utilização de 141.227,56 litros de vinhaça para a fertilização do solo dos canaviais pela São José Agroindustrial gerou aproximadamente 2,90 tCO<sub>2</sub>e. A geração de torta de filtro no ano-safra 2022-23 foi de 48, 63 m<sup>3</sup>, que resultou na emissão de 0,997 tCO<sub>2</sub>e. As emissões biogênicas totais da empresa no ano-safra 2022-23 foram de 1.935,45 tCO<sub>2</sub>e.

#### b) Escopo 2

As emissões indiretas de GEEs são aquelas relacionadas às nossas atividades, mas que ocorrem em fontes controladas por outra organização. No ano-safra 2022-23, as emissões indiretas de gases de efeito estufa (Escopo 2) provenientes da aquisição de energia, em toneladas métricas de CO<sub>2</sub>e da São José Agroindustrial contabilizaram 60,26 tCO<sub>2</sub>e, conforme os fatores médios mensais de emissões informados pelo Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações.

No período de moagem, geramos energia para todo o nosso consumo e exportamos o excedente para a concessionária. Conforme o quadro abaixo, a usina produziu grande parte da energia consumida e registrou uma compra de quantidade reduzida: 1.599,00 MWh.

#### c) Escopo 3

Não foram contabilizadas outras emissões indiretas (Escopo 3), devido à ausência de informações necessárias, atendendo às metodologias de cálculo apresentadas anteriormente.

Energia (em MWh)	
Co-geração (energia produzida na safra 2022-23)	65.089,00
Energia consumida no setor industrial	48.895,00
Quantidade de energia comprada	1.599,00
Excedente vendido para rede elétrica	13.759,00

**Resíduos [GRI – 306-1; 306-2; 306-3]**

A gestão de resíduos na São José Agroindustrial se dá a partir das melhores práticas possíveis dentro da indústria e na atividade agrícola. Parte do material é transportada por empresas terceirizadas e recebe a destinação apropriada. Contamos com uma Central de Resíduos, onde ocorrem as etapas de segregação e armazenamento temporário de todos os resíduos gerados pela empresa.

Os resíduos são separados e armazenados de acordo com a legislação vigente, tanto os Classe II (não perigosos) quanto os Classe I (perigosos e especiais). Alguns especiais, como os Resíduos de Serviço de Saúde (RSS), possuem abrigo próprio, próximo às áreas de geração, evitando possíveis contaminações no transporte.

Os resíduos recicláveis, como sacos plásticos, seguem para a central, onde passarão pelo processo de segregação e pela destinação final adequada (reciclagem). Os não recicláveis são enviados para aterro sanitário próximo.

Todos os resíduos são gerados na própria atividade da organização, exceto os resíduos orgânicos oriundos da estação de tratamento de água de empresas parceiras, que utilizamos para compostagem orgânica e enriquecimento do solo, fomentando a economia circular.

O Manifesto de Transporte de Resíduos (MTR), documento autodeclaratório gerado pelo Sistema Nacional de Informações sobre a Gestão dos Resíduos (SINIR), é o principal sistema de controle da gestão, junto com o nosso plano de gerenciamento de resíduos. O MTR foi criado e disponibilizado pelo Ministério do Meio Ambiente e Mudança do Clima e vale em todo o território nacional. Essa documentação é utilizada para autorizar o transporte e destinação final do resíduo da empresa.

Nossa gestão utiliza ainda planilhas para controle interno que auxiliam na coleta e controle dos resíduos, além de facilitar a disponibilização de informações para órgãos ambientais. A tabela abaixo mostra o total de resíduos gerados pela São José Agroindustrial no período:

Categoria	Tipo	22/23 em Toneladas	23/24 em Toneladas
Resíduo Serviço de Saúde	Perigosos	0,09	0,09
Reciclagem Externa	Não perigosos	765,07	758,27
Aterro Classe 1 (perigosos)	Perigosos	16,61	10,94
Logística Reversa	Perigosos	12,67	5,11
Total	-	793,29	772,07

**Compostagem**

O composto orgânico, produzido a partir dos resíduos da indústria sucroenergética – principalmente a torta de filtro e o lodo de piscina de decantação – é utilizado nos canaviais para aumentar a produtividade e reduzir a necessidade de fertilizantes minerais, promovendo uma prática sustentável e de baixo impacto ambiental.

A produção ocorre no Pátio de Compostagem, onde a torta de filtro, rica em nutrientes como fósforo, nitrogênio, cálcio, potássio e magnésio, é misturada com o lodo, que apresenta características semelhantes, mas com maior umidade. Após a homogeneização e a redução da umidade, o composto é aplicado nos canaviais, seja de forma localizada nas linhas de plantio ou de maneira mais ampla, repondo os nutrientes extraídos pela cultura.



Processo de Compostagem

Além de complementar ou substituir os fertilizantes minerais, a aplicação contínua do composto orgânico enriquece o solo, aumentando seu teor de matéria orgânica e melhorando a retenção de água e nutrientes. Dessa forma, essa prática impulsiona a produtividade e promove uma agricultura mais sustentável e resiliente, transformando resíduos em recursos valiosos para o solo.

### Vinhaça

A vinhaça é um subproduto da fermentação do melaço, gerada na produção de açúcar e álcool, que, historicamente, era descartada de forma inadequada, causando contaminação ambiental. Atualmente, ela é valorizada como recurso essencial para os canaviais, por ser rica em potássio, nitrogênio, enxofre e água, nutrientes fundamentais para o desenvolvimento da cana-de-açúcar.

A aplicação da vinhaça na fertirrigação ocorre por meio de três métodos principais. O primeiro, a aspersão convencional, utiliza a vinhaça diluída em água para recuperar as socarias cortadas, especialmente em regiões com irrigação irregular. O segundo, a fertirrigação localizada, emprega implementos específicos e carretas para transportar e aplicar a vinhaça enriquecida com fontes adicionais de nitrogênio e micronutrientes, substituindo a adubação convencional. Por fim, a aspersão via pivot utiliza sistemas de pivô central para distribuir a vinhaça de forma contínua ao longo do ciclo produtivo, garantindo um fornecimento constante de nutrientes.

Esses métodos não só otimizam o uso dos resíduos da indústria sucroenergética, transformando a vinhaça de um problema ambiental em um recurso sustentável, como também promovem ganhos expressivos na produtividade dos canaviais e fortalecem práticas agrícolas mais sustentáveis e resilientes.



Aplicação da vinhaça localizada

# PRÊMIOS E CERTIFICAÇÕES

ANO	TÍTULO DO PRÊMIO	CATEGORIA	INSTITUIÇÃO
2002	PRÊMIO CITEC INOVAÇÃO TECNOLÓGICA	Destaque Norte/Nordeste	Centro de Inovações Tecnológicas Canavieiras (Citec)
2004 2006 2007 2010	PRÊMIOS MASTER CANA NORDESTE	Preservação Ambiental (4 prêmios)	MASTER CANA NORDESTE Referência Global em excelência e qualidade.
2006	PRÊMIO VASCONCELOS SOBRINHO	Destaque Ambiental	Agência Estadual de Meio Ambiente de Pernambuco (CPRH)
2006	PRÉ EXPORT FINANCE	Negócios	BB Corporate
2006 2007	PRÊMIOS INSTITUTO AMBIENTAL BIOSFERA E INSTITUTO BRASILEIRO DE ESTUDOS ESPECIALIZADOS	Destaque Nacional Meio Ambiente	Instituto Ambiental Biosfera e Instituto Brasileiro de Estudos Especializados (IBRAE)
2007	PRÊMIO INTELIGÊNCIA SOCIAL	Cidadania	Genera Inteligência Social
2007	PRÊMIO ODONTOCAPE	Responsabilidade Social	Caxangá Ágape de Responsabilidade Social
2008	PRÊMIO EXPORTADOR DO ANO	Negócios	Federação das Indústrias do Estado de Pernambuco (FIEPE)
2010	PRÊMIO CANA INVEST	Destaque Ambiental	Instituição não informada no prêmio
2011 2012 2014 2015	PRÊMIOS DE SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL DO SISTEMA FIEPE	Grande Empresa	Federação das Indústrias do Estado de Pernambuco (FIEPE)
2016	PROOF NOT PROMISES AWARD (PNP)	Clarificação do Caldo de Cana	GE Power & Water
2017	2º LUGAR PRÊMIO QUALIDADE FORNECEDORES DE INGREDIENTES COCA-COLA	Supplier Maturity Continuum Ranking de Fornecedores de Açúcar 2016/2017	Coca-Cola Brasil
2019	1º LUGAR GREAT PLACE TO WORK - MELHORES EMPRESAS PARA TRABALHAR PERNAMBUCO	Empresas de Grande Porte	Great Place to Work
2020	3º LUGAR GREAT PLACE TO WORK - MELHORES EMPRESAS PARA TRABALHAR PERNAMBUCO	Empresas de Grande Porte	Great Place to Work
2020	49º LUGAR GREAT PLACE TO WORK - MELHORES EMPRESAS PARA TRABALHAR NO BRASIL - AGRONEGÓCIO	Empresas de Grande Porte	Great Place to Work

# 11. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesse nosso primeiro relatório de sustentabilidade, buscamos demonstrar nossas relações com stakeholders, com o meio ambiente e com nossos parceiros. Temos uma história de mais de 300 anos, considerando os primeiros cultivos da cana-de-açúcar pela família Petribú no Brasil. O desenvolvimento do negócio, do perfil empresarial, das tecnologias empregadas e das responsabilidades sociais assumidas neste período é algo notável, digno de registro.

Sustentabilidade, para a São José Agroindustrial, é um valor. Está prevista em nossa missão. Graças ao empenho de gestores e colaboradores, temos conseguido materializar ações sustentáveis em nossa rotina. Mais que um discurso, é algo palpável, visível, que se manifesta nos pilares ambiental, social e econômico.

Com esse relatório, passamos a valorizar ainda mais a transparência de nossos dados – cada ação, cada pessoa, cada manifestação tem seu peso. Agregar informações e apresentar nossas concepções e tudo o que temos construído foi um exercício surpreendente e prazeroso para a organização.

Este documento nos permitiu visualizar que estamos trilhando um caminho sem volta, rumo a um futuro promissor. Agradecemos a leitura e a atenção dispensada. Nossas portas estão sempre abertas!



MPB – Mudas Pré-Brotadas

# SUMÁRIO GRI

Declaração de uso: Este relato foi elaborado em conformidade com as Normas da Global Reporting Initiative (GRI) 2021

GRI STANDARD	DIVULGAÇÃO	PÁG/URL	ODS
<b>GRI NORMAS UNIVERSAIS</b>			
<b>GRI: CONTEÚDOS GERAIS 2021</b>			
<b>1. A organização e suas práticas de relato</b>			
A organização e suas práticas de relato GRI 2	2-1	Detalhes da organização	8
	2-2	Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	8
	2-3	Período de relato, frequência e ponto de contato	8
	2-4	Reformulações de informações	8
	2-5	Verificação externa	8
<b>2. Atividades e trabalhadores</b>			
Atividades e trabalhadores GRI 2	2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	10, 12, 13
	2-7	Empregados	80, 81 3, 4, 5, 8, 10
	2-8	Trabalhadores que não são empregados	80, 81 3, 4, 5, 8, 10
<b>GRI: TEMAS MATERIAIS 2021</b>			
<b>2. Conteúdos sobre temas materiais</b>			
Conteúdos sobre temas materiais GR 3	3-1	Processo de definição de temas materiais	16, 17, 18, 19
	3-2	Lista de temas materiais	16, 17, 18, 19
<b>GRI: CONTEÚDOS GERAIS 2021</b>			
<b>3. Governança</b>			
Governança GRI 2	2-9	Estrutura de governança e sua composição	20, 21 2, 9, 16, 17
	2-10	Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	20, 22, 23 2, 9, 16, 17
	2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	20, 22, 23 2, 9, 16, 17
	2-12	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	20, 21, 23, 24, 25, 26 2, 9, 16, 17
	2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	20, 21, 23, 24, 25, 26 2, 9, 16, 17
	2-14	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	20, 21, 23, 24, 25, 26 2, 9, 16, 17
	2-15	Conflitos de interesse	26, 27, 28 2, 9, 16, 17
	2-16	Comunicação de preocupações cruciais	28, 29 2, 9, 16, 17
	2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	30, 31 2, 9, 16, 17
	2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	30, 31 2, 9, 16, 17
	2-19	Políticas de remuneração	32 2, 9, 16, 17
	2-20	Processo para determinação da remuneração	32 2, 9, 16, 17
	2-21	Proporção da remuneração total anual	32 2, 9, 16, 17

<b>4. Estratégia, políticas e práticas</b>			
Estratégia, políticas e práticas GRI 2	2-22	Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	4, 5, 6, 7 2, 9, 16, 17
	2-23	Compromissos de política	32 2, 9, 16, 17
	2-24	Incorporação de compromissos de política	32 2, 9, 16, 17
	2-25	Processos para reparar impactos negativos	28, 29 2, 9, 16, 17
	2-26	Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	28, 29 2, 9, 16, 17
	2-27	Conformidade com leis e regulamentos	32 2, 9, 16, 17
	2-28	Participação em associações	33, 34, 35 2, 9, 16, 17
<b>5. Engajamento de stakeholders</b>			
Engajamento de stakeholders GR 2	2-29	Abordagem para engajamento de stakeholders	33, 34, 35 2, 9, 16, 17
	2-30	Acordos de negociação coletiva	82 3, 4, 5, 8, 10
<b>GRI NORMAS TEMÁTICAS</b>			
<b>GRI 207: Tributos 2019</b>			
Tributos 2019	207-1	Abordagem tributária	35, 36, 37 2, 9, 16, 17
	207-2	Governança, controle e gestão de risco fiscal	35, 36, 37 2, 9, 16, 17
	207-3	Engajamento de stakeholders e gestão de suas preocupações quanto a tributos	35, 36, 37 2, 9, 16, 17
<b>GRI 201: Desempenho Econômico 2016</b>			
Desempenho Econômico 2016	201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	38, 39, 40, 41 8
	201-2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	38, 39, 40, 41 8
<b>GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018</b>			
Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	42, 43, 44, 45 3, 8
	403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	42, 43, 44, 45 3, 8
	403-3	Serviços de saúde do trabalho	46, 47 3, 8
	403-4	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	47, 48, 49 3, 8
	403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	49, 50 3, 8
	403-6	Promoção da saúde do trabalhador	51, 52, 53, 54, 55 3, 8
	403-7	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	56 3, 8
	403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	56, 57, 58 3, 8
	403-9	Acidentes de trabalho	56, 57, 58 3, 8
	403-10	Doenças profissionais	56, 57, 58 3, 8

	<b>GRI 401: Emprego 2016</b>			
Emprego 2016	401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	82	3, 4, 5, 8, 10
	401-2	Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	84	3, 4, 5, 8, 10
	401-3	Licença maternidade/paternidade	84, 85	3, 4, 5, 8, 10
	<b>GRI 404: Capacitação e Educação 2016</b>			
Capacitação e Educação 2016	404-1	Média de horas de capacitação por ano, por empregado	86, 87	3, 4, 5, 8, 10
	<b>GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016</b>			
Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	405-1	Diversidade e inclusão	88, 89, 90	5, 8, 10, 16
	405-2	Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	90, 91	1, 4, 5, 8, 9, 10, 16
	<b>GRI 406: Não Discriminação 2016</b>			
Não Discriminação 2016	406-1	Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	92, 93	1, 4, 5, 8, 9, 10, 16
	<b>GRI 408: Trabalho Infantil 2016</b>			
Trabalho Infantil 2016	408-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	92, 93	1, 4, 5, 8, 9, 10, 16
	<b>GRI 409: Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo 2016</b>			
Trabalho Forçado A.E. 2016	409-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	92, 93	1, 4, 5, 8, 9, 10, 16
	<b>GRI 411: Direitos de Povos Indígenas 2016</b>			
Direitos de Povos Indígenas 2016	411-1	Casos de violação de direitos de povos indígenas	92, 93	1, 4, 5, 8, 9, 10, 16
	<b>GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016</b>			
Avaliação S. de Fornecedores 2016	414-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	88, 89, 90	1, 4, 5, 8, 9, 10, 16
	<b>GRI 302: Energia 2016</b>			
Energia 2016	302-1	Consumo de energia dentro da organização	102, 103	2, 6, 9, 11, 12, 13, 15
	<b>GRI 303: Água e Efluentes 2018</b>			
Água e Efluentes 2018	303-1	Interações com a água como um recurso compartilhado	104, 105, 108	2, 6, 9, 11, 12, 13, 15
	303-2	Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	104, 105, 108	2, 6, 9, 11, 12, 13, 15
	303-3	Captação de água	104, 105, 108	2, 6, 9, 11, 12, 13, 15
	303-4	Descarte de água	104, 105, 108	2, 6, 9, 11, 12, 13, 15
	303-5	Consumo de água	104, 105, 108	2, 6, 9, 11, 12, 13, 15

	<b>GRI 304: Biodiversidade 2016</b>			
Biodiversidade 2016	304-1	Unidades operacionais próprias, arrendadas ou geridas dentro ou nas adjacências de áreas de proteção ambiental e áreas de alto valor de biodiversidade situadas fora de áreas de proteção ambiental	94, 95, 96, 97, 98, 100, 101, 102	2, 6, 9, 11, 12, 13, 15
	304-2	Impactos significativos de atividades, produtos e serviços na biodiversidade	94, 95, 96, 97, 98, 100, 101, 102	2, 6, 9, 11, 12, 13, 15
	<b>GRI 305: Emissões 2016</b>			
Emissões 2016	305-1	Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	109, 110, 111	2, 6, 9, 11, 12, 13, 15
	305-2	Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	109, 110, 111	2, 6, 9, 11, 12, 13, 15
	305-3	Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	109, 110, 111	2, 6, 9, 11, 12, 13, 15
	<b>GRI 306: Efluentes e Resíduos 2016</b>			
Efluentes e Resíduos 2016	306-1	Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	112, 113, 114	2, 6, 9, 11, 12, 13, 15
	306-2	Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	112, 113, 114	2, 6, 9, 11, 12, 13, 15
	306-3	Resíduos gerados	112, 113, 114	2, 6, 9, 11, 12, 13, 15
	<b>NORMAS SETORIAIS</b>			
	<b>GRI 13: Setores de Agropecuária, Aquicultura e Pesca 2022</b>			
Setores de Agropecuária, Aquicultura e Pesca 2022	Tema 13.5	Saúde do solo	94, 95, 96, 97, 98, 100, 101, 102	
	Tema 13.6	Uso de agrotóxicos	94, 95, 96, 97, 98, 100, 101, 102	
CONSIDERAÇÕES FINAIS			118	
SUMÁRIO GRI			120, 121, 122, 123	
FICHA TÉCNICA			126	



Parque industrial, Armazéns e Escritório Central – São José Agroindustrial

# FICHA TÉCNICA

## **Coordenação Geral do Relatório de Sustentabilidade**

Iza Barbosa

TerraGrata Consultoria em Sustentabilidade

## **Captação e organização dos conteúdos**

Equipe TerraGrata Consultoria em Sustentabilidade

---

## **Redação**

Victor Dantas Martinez

## **Diagramação e Arte**

Fernando Davis

## **Fotografias**

Arquivo da São José Agroindustrial

## **Produção**

São José Agroindustrial

TerraGrata Consultoria em Sustentabilidade



**São José**  
AGROINDUSTRIAL

[www.saojoseagroindustrial.com.br](http://www.saojoseagroindustrial.com.br)