

MAHLE

Driven by performance

RELATÓRIO SOCIAL

GRUPO MAHLE BRASIL

EXERCÍCIO DE 2009



Nesta edição do Relatório Social estamos publicando depoimentos de colaboradores, alguns com décadas de serviços prestados e alguns voluntários em ações sociais, falando sobre sua relação com a empresa. Como não é possível colher a impressão de todos, esses aqui presentes representam todos aqueles que, com seu trabalho, envolvimento e dedicação, ajudam a construir a história da MAHLE no Brasil.



ÍNDICE

Introdução	4	Qualidade de Vida	14
Perfil da Empresa	6	Comunicação	16
Educação.....	8	Responsabilidade Social	17
Certificações e Reconhecimentos	10	SGI – Sistema de Gestão Integrado	22
Gestão Participativa	12	Perfil dos Colaboradores	24
Qualidade e Tecnologia	13	Unidades	27



INTRODUÇÃO

É com grande satisfação que apresentamos o Relatório Social do Grupo MAHLE Brasil 2009.

Este material foi desenvolvido para informar, sensibilizar e engajar colaboradores, clientes, parceiros e a sociedade em geral para questões tão importantes e que são responsabilidade de todos.

O ano nos exigiu muito e muito foi dado por nós. Neste documento vocês poderão constatar que, mesmo diante de adversidades, nossos colaboradores não mediram esforços na continuidade de um dedicado trabalho nos campos social, educacional e ambiental, tendo como linhas mestras o Programa de Responsabilidade Social e o Sistema de Gestão Ambiental da MAHLE.

Este relatório também pretende apresentar, resumidamente, as ações realizadas em 2009, com investimentos destinados à tecnologia e, principalmente, ao aprimoramento do profissional e à valorização do ser humano.

As inúmeras atividades desenvolvidas atestam que nossos colaboradores têm obtido êxito em seus esforços rotineiros para cumprimento das tarefas diárias e também na atuação junto às comunidades onde temos nossas unidades sediadas.

Aproveitamos para parabenizar a todos que, além de seu talento profissional, dedicaram seu tempo à solidariedade, trazendo mais alegria e justiça à sua volta.

Muito obrigado.



Claus Hoppen
Diretor Presidente da MAHLE Metal Leve S.A.

A smiling female worker in a blue polo shirt and white gloves, holding a small white container, with a cardboard box of similar containers in the foreground.

PERFIL DA EMPRESA

"Para mim é gratificante completar 30 anos de MAHLE, porque tive a oportunidade de ver essa empresa nascer, em 1979. Aqui em Mogi Guaçu fui um dos primeiros colaboradores a ser contratado e depois tive também a chance de acompanhar o desenvolvimento do grupo e de aproveitar as oportunidades que me foram oferecidas. Então, neste momento, eu me sinto muito feliz e gratificado por ter feito essa parceria com a MAHLE."

José Henrique Orrin Camassari

Jurídico – Mogi Guaçu

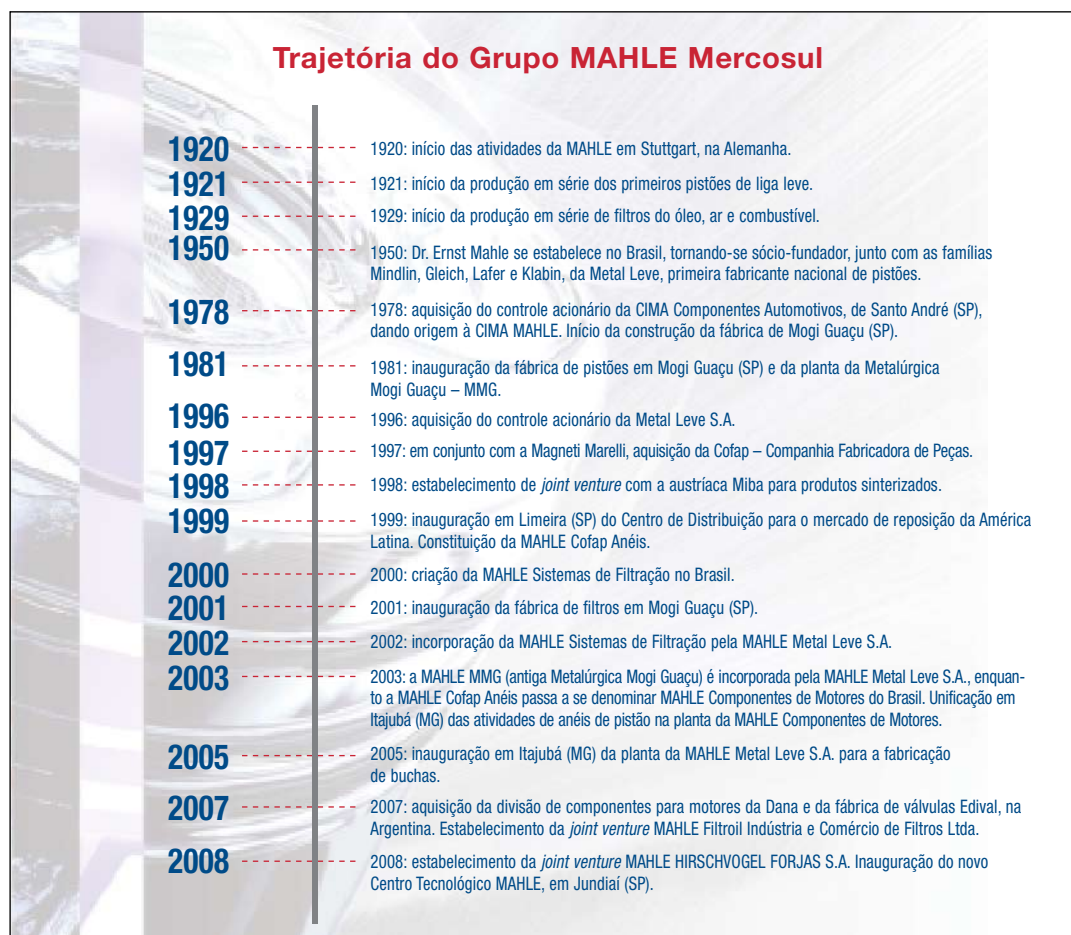
30 anos de empresa

Desde 1950 no Brasil, a MAHLE transformou-se em um modelo empresarial de destaque em um mercado altamente competitivo, concentrando esforços não somente em tecnologia, mas também em capacitação de recursos humanos, e tendo como base de atuação características como proatividade, evolução, inovação e aprimoramento contínuo.

Campo (SP) e Itajubá (MG), um Centro Tecnológico em Jundiaí (SP) e um Centro de Distribuição em Limeira (SP). Com a aquisição, em 2008, do controle acionário da empresa Forjas Brasileiras S.A. Indústria Metalúrgica, hoje MAHLE HIRSCHVOGEL FORJAS, a MAHLE amplia ainda mais seu portfólio de importantes componentes.

No Brasil, fabricamos componentes de motores como pistões, anéis, bronzinas, buchas, bielas, componentes sinterizados, sistemas de trem de válvulas, filtros automotivos e industriais. Hoje nossas unidades estão presentes nas cidades de Mogi Guaçu (SP), Indaiatuba (SP), São Bernardo do

Priorizamos os nossos valores, presentes nas atitudes dos colaboradores: inovação, qualidade, orientação ao cliente, eficiência, meio ambiente, conhecimento, comunicação, compromisso, mudança, crescimento, princípio democrático, transparência, independência, responsabilidade, integridade e perspectiva.





EDUCAÇÃO

O desenvolvimento das atribuições pessoais e profissionais dos colaboradores é alvo de investimento contínuo da MAHLE. Na prática, essa capacitação, independentemente do nível hierárquico, acontece em iniciativas das próprias áreas e de Recursos Humanos, visando o crescimento permanente da equipe. Em 2009, alcançamos 539.168 horas de treinamento, realizadas nas diversas plantas do Grupo MAHLE no Brasil.

Recrutamento Interno

A MAHLE Brasil possui uma Política de Recrutamento Interno que foi desenvolvida e é praticada visando o aproveitamento dos talentos internos – isso incentiva a evolução dos colaboradores com a possibilidade de buscar novas oportunidades dentro do próprio Grupo.

Eder da Silva Massa, colaborador promovido, dá seu depoimento: “Sempre considerei o recrutamento interno muito importante. Trabalhei por 7 anos e meio na produção e participei de outros recrutamentos internos, porém não fui aprovado. Mas também não desisti, pois eu tinha bolsa de estudos e sabia que cedo ou tarde a oportunidade chegaria. Era isso que me mantinha motivado. Quando saiu o anúncio do recrutamento interno para preenchimento de uma vaga na Controladoria, pensei: Chegou minha oportunidade! Estou vivendo a minha melhor fase, tanto pessoal, quanto profissional. Considero o processo de aprendizagem na nova função semelhante ao da Produção, ou seja, para quem quiser aprender, a MAHLE sempre dá oportunidade. Meu gerente diz que conhecer produção e administrativo permite

“Tenho admiração pela MAHLE. Aqui conheci minha esposa, formei minha família. Minha segunda geração também tem a MAHLE no histórico profissional: minha filha estagiou aqui e meu filho, hoje, é um colaborador MAHLE. Os cursos oferecidos pela empresa agregaram muito à minha carreira. Tive ainda a oportunidade de viajar a Portugal para um treinamento. O conhecimento adquirido em tantos anos de trabalho eu costumo compartilhar com o próximo, pois sou muito grato à MAHLE pela minha carreira e pela minha realização pessoal e profissional.”

Heitor Urfali

Laboratório Metalúrgico – SBC
37 anos de empresa

que eu entenda melhor as dificuldades e os problemas de ambos os lados”.

Seu gerente, Marlon Amarante Neves, afirma: “O recrutamento interno é uma forma de incentivar os colaboradores ao contínuo desenvolvimento profissional. E o principal ganho é a rápida adaptação na nova área, uma vez que ele já conhece a empresa”.

Formação e Desenvolvimento

CEC – Centro de Educação Continuada

Idealizado pelo CT de Jundiá, o CEC é um centro de desenvolvimento profissional que oferece diversos módulos de treinamento. O foco inicial foi o curso de motores, mas outros temas, comportamentais, são trabalhados paralelamente. Tanto os coordenadores quanto os facilitadores são colaboradores da MAHLE. A equipe funcional tem como princípio partilhar novas ideias e aprender novos conceitos. Além da reciclagem e aprimoramento dos colaboradores, o CEC pretende, no futuro, desenvolver cursos voltados a parceiros e fornecedores.

Curso Técnico de Processos de Usinagem e Fundição

A MAHLE contou com a participação de 220 colaboradores nas duas turmas do curso, desenvolvido em parceria com a Escola SENAI Mogi Guaçu, totalizando 264.000 horas de treinamento. Ao final da disciplina Fusão e Fornos Industriais, os alunos do curso Técnico de Fundição desenvolveram um projeto que incluiu uma maquete como forma de avaliação e apresentação aos demais alunos.

Curso de Capacitação – “Lay Off”

Mesmo em momentos de crise, a preocupação com o desenvolvimento profissional se destacou em 2009. O encolhimento súbito do mercado de automóveis acarretou para algumas unidades do Grupo MAHLE baixa produção e cancelamento de pedidos. Com isso, várias medidas foram sendo tomadas como forma de preservação dos empregos e, para adequação ao novo cenário mundial, 256 colaboradores da unidade Trem de Válvulas, Mogi Guaçu, tiveram seus contratos de trabalho suspensos. Enquanto estavam afastados, passaram por um Programa de Qualificação Profissional e receberam do Fundo de Amparo ao Trabalhador uma bolsa qualificação. Foram 32 horas de treinamento comportamental e 128 horas de treinamento técnico.

A preocupação não se limitou apenas aos colaboradores. Seus familiares também participaram do Programa de Qualificação Profissional, que abordou a oportunidade de geração de renda às famílias. Ao final do programa, os colaboradores retornaram aos seus postos de trabalho.

Os cursos aconteceram no CEGEP – Centro Guaçuano de Educação Profissional “Governador Mário Covas” – parceiro da MAHLE no desenvolvimento desse projeto.





CERTIFICAÇÕES E
RECONHECIMENTOS

O reconhecimento que temos recebido, traduzido em certificações e prêmios diversos, justifica nossa busca incessante por qualidade e excelência em produtos e serviços.

Ricardo Simões de Abreu, Diretor do Centro Tecnológico – Jundiaí, fala sobre o tema:

“Os reconhecimentos obtidos através dos prêmios do meio empresarial são uma importante medida do sucesso de nosso trabalho. Sem dúvida, é bom saber que estamos no caminho certo. Melhor ainda quando esses prêmios surgem de diversas atividades, mostrando que há um equilíbrio em nossas ações. Ser reconhecido como um ótimo fornecedor está na linha direta do nosso trabalho, mas quando recebemos prêmios de qualidade de atendimento, meio ambiente, ações sociais e de outros setores, percebemos nossa inserção social, tão importante quanto nosso simples sucesso empresarial. Ser uma empresa cidadã com uma visão holística de nossas responsabilidades aumenta o orgulho de nela participarmos e nos torna mais próximos daqueles que não são nossos clientes diretos.

Esse passo não pode passar despercebido, temos que comemorar sempre que um prêmio é obtido, e mais ainda, quando diferentes tipos de reconhecimento acontecem. Eles servem para marcar a altura do sarrafo para o próximo salto, do próximo desafio, da próxima conquista. Servem para buscar no horizonte as lacunas a serem preenchidas, as novas contribuições à comunidade como um todo, na qual nos inserimos. Portanto, comemoremos já pensando no futuro. A sala de troféus tem que ser grande, do tamanho da nossa ambição, dos nossos sonhos. Acho que vamos precisar de um prédio novo...”

Prêmios

No ano passado, fomos destacados pela Honda, na categoria Desenvolvimento, Engenharia e Produção (CT e Filtros), e pela GM, como melhor fornecedor de produtos de Powertrain na categoria Atendimento de Logística, Qualidade e Tecnologia (Rafaela – Argentina). Da Fiat recebemos o prêmio Qualitas Awards 2008, na categoria Tecnologia, Qualidade e Atendimento, e fomos Destaque do Ano Máquina Brasil, pelo projeto de refrigeração predial alinhado à preservação do meio ambiente. A unidade Filtros Mogi Guaçu também foi premiada no evento Jishuken 2009 da Toyota, com a apresentação do trabalho de Kaizen executado nas linhas de filtro do combustível.

A BU1 Trem de Válvulas foi escolhida para fornecer o produto eixo de comando usinado para o projeto do novo motor Sigma da Ford e para fornecer também eixo de comando usinado e camisa de cilindro usinada para o projeto do novo motor EC5 da PSA. A BU1 Pistões foi premiada pela Caterpillar pela excelência na qualidade dos processos.

Prêmios a colaboradores

Em 2009, Ana Keiko Y. Mizukami e Felipe Lupusella, do CT, receberam menção honrosa por projeto apresentado na SAE Brasil 2008. Wagner Trindade, também do CT, foi o primeiro colocado em um concurso de imagens promovido pela fabricante de softwares ANSYS e que elegeu 12 trabalhos em todo o mundo. Aline Valadão, de Itajubá, foi classificada entre os três primeiros lugares na 9ª edição do concurso ETHOS-Valor, sobre responsabilidade social empresarial e desenvolvimento sustentável, entre 259 projetos de todo o país.

“Estou na MAHLE desde 1979. Em 1983 vim para Mogi Guaçu e estou contente de trabalhar na empresa e comemorar esses 30 anos. Aqui eu construí minha família, tenho dois filhos, inclusive um já está aqui na MAHLE desde 2000, portanto há 10 anos, e tenho orgulho também, porque acho que ajudei a construir uma empresa desse tamanho.”

Edivaldo Gonzaga da Silva

Ferramentaria Manufatura – Mogi Guaçu
30 anos de empresa



GESTÃO PARTICIPATIVA

Um dos pilares para o desenvolvimento da MAHLE Brasil continua sendo a Gestão Participativa, que estimula o diálogo entre lideranças e colaboradores. O entrosamento de um corpo gerencial com seus profissionais aproxima as partes, equaliza os patamares hierárquicos e traz vantagens para todos. Nesse processo, os gestores se preparam para enfrentar os desafios do dia a dia e passam a conhecer melhor sua equipe. Os colaboradores, por sua vez, mais motivados, confiantes, dispostos a solucionar problemas, tomar iniciativas e assumir responsabilidades, tornam-se parte integrante das ações para o crescimento da corporação.

Em 2009, diversas iniciativas voltadas à Gestão Participativa foram realizadas na MAHLE Brasil:

- Master Plan (Plano Mestre): ferramenta de gestão utilizada para definir e acompanhar os principais projetos e ações da planta, visando atingir metas definidas pela organização por meio de mapa estratégico, plano econômico, desafios da administração, necessidades dos clientes e análise SWOT (pontos fortes e fracos, oportunidades e ameaças). O Master Plan é utilizado para definir responsabilidades e delegar poder dentro da organização. Um workshop anual é realizado com a participação dos gerentes da planta, chefes, supervisores e quem mais a gestão julgar necessário.
- Café com a liderança: em algumas unidades da MAHLE, essa prática de gestão foi implantada com muito sucesso. Em Jundiaí é realizado periodicamente o Café com o Diretor. Essa iniciativa visa estabelecer um diálogo direto entre os profissionais e as lideranças das plantas. Em um café da manhã realizado na própria unidade, profissionais têm a oportunidade de esclarecer dúvidas, expressar opiniões e apresentar sugestões.
- Avaliação de competência, desempenho e potencial: uma ferramenta que proporciona a aproximação entre gestores e colaboradores, gerando planos de desenvolvimento profissional e identificação de potenciais para oportunidades, tanto na área como no Grupo.

"Há 30 anos estou na MAHLE, que me deu essa oportunidade. Eu me casei, tive meus filhos, estão quase todos criados, e é aquilo que todo mundo sabe: trabalhando a gente chega lá. Eu agradeço a oportunidade e espero que a empresa me dê ainda mais tempo aqui. E eu vou fazendo a minha parte, trabalhando e colaborando no que for possível."

Marinaldo Nunes da Silva

Usinagem de Pistões Diesel – Mogi Guaçu
30 anos de empresa



QUALIDADE E TECNOLOGIA

Dois aspectos constantemente em foco na MAHLE são qualidade e tecnologia, quesitos responsáveis em grande parte pela evolução da empresa e por seu destaque nos mercados em que atua.

A pesquisa e o desenvolvimento são o foco de uma rede de Centros Tecnológicos mantidos em várias unidades do mundo.

No Brasil, nosso Centro Tecnológico se localiza no Município de Jundiaí (SP), em uma área de proteção ambiental na Serra do Japi, cujo projeto se adapta plenamente às condições necessárias para a preservação, imprescindível para a região.

O desenvolvimento mundial de tecnologia para anéis está sob a responsabilidade do Centro Tecnológico brasileiro, que também responde regionalmente por produtos como bronzinas e camisas, sistemas de trem de válvulas, eixos de comando, sinterizados e sistemas de fil-

tração. Nossos clientes podem contar com o desenvolvimento de soluções integradas para seus desafios tecnológicos. Além disso, podemos oferecer total confidencialidade, por meio de mecanismos de controle de acesso e confiáveis sistemas de segurança instalados em todos os Centros Tecnológicos do Grupo.

Nossos laboratórios testam e desenvolvem projetos para todas as linhas de produtos da MAHLE.

O Centro Tecnológico executa o Gerenciamento Eletrônico do Conhecimento, armazenando e disponibilizando as informações geradas pelos demais Centros Tecnológicos MAHLE, bem como o material de suporte às suas atividades, tais como as assinaturas de publicações técnicas, o acesso à base de dados internacionais e de sites de busca de patentes, entre outros, a todas as unidades do Grupo MAHLE, localizadas no Brasil e no Exterior.

"Iniciei minhas atividades em março de 1979... completar 30 anos de empresa representa uma história profissional e pessoal da qual me orgulho de participar, pois gosto muito do que faço. Trabalhando na MAHLE, constituí minha família e tudo que tenho. Sinto-me muito feliz por ter construído a minha trajetória profissional na empresa e estar aqui me traz muitas alegrias. As amizades que conquistei, levarei por toda a vida. É a minha segunda família".

Carlos Alberto Stahl

Inspeção do Produto – Indaiatuba
30 anos de empresa



QUALIDADE DE VIDA

O bem-estar dos colaboradores se reflete em todas as suas ações, dentro e fora da empresa. Alguns benefícios são concedidos para esse fim, bem como ações são realizadas, voltadas a saúde e qualidade de vida. Homenagens, campanhas de saúde, comemorações, concursos, recreações, plano de saúde, cestas de Natal, seguro de vida, alimentação e transporte são alguns deles. Sempre que possível, as atividades são estendidas aos familiares dos colaboradores.

Programa Bem Viver

- Ambulatório médico: todas as unidades do Grupo MAHLE no Brasil contam, em suas unidades, com ambulatório médico para oferecer



"... Minha identidade com a empresa começou há mais de 30 anos. Em 1955, ano em que nasci, meu pai começou a trabalhar na empresa, onde ficou por 33 anos. Durante a minha infância e juventude eu já vivia o ambiente da empresa através dos comentários do meu pai, das festas e dos serviços que ela proporcionava. Nos 30 anos em que eu estou na MAHLE eu vivi diversas situações. Vi a empresa se preocupar com aspectos humanos, com a tecnologia, com a globalização, com o meio ambiente e com o futuro... E foi durante esses anos todos que, comprometido com a empresa, eu aprendi e cresci profissionalmente, pois ela me proporcionou acompanhar a evolução na tecnologia da informação. Eu trabalho em uma empresa em crescimento e em uma área da qual eu tenho bastante orgulho, pois é composta por excelentes profissionais e por pessoas que realmente formam um time..."

Roberto Guedes Moreira dos Santos

Tecnologia da Informação – Mogi Guaçu
30 anos de empresa

atendimento emergencial aos colaboradores, sempre que necessário. No ambulatório atuam médico do trabalho, enfermeiro e auxiliares para prestar esse primeiro socorro. Além disso, programas especiais e campanhas preventivas relacionados à saúde são organizados e oferecidos pela empresa.

- **Plano de saúde:** oferecido pela MAHLE, beneficia colaboradores e dependentes e é viabilizado pela contratação dos serviços junto a empresas especializadas e credenciadas.

- **Campanhas:** em 2009, foram realizados diversos eventos voltados à saúde. Dentre eles, podemos destacar: campanha contra o colesterol, programa de ginástica laboral na empresa, prevenção do HIV – DSTs, do câncer de mama, do colo do útero e da próstata, hipertensão, combate ao estresse, tabagismo e diabetes, vacinação antigripal, avaliação nutricional dos colaboradores em todas as unidades, palestras sobre câncer ginecológico e curso de nutrição e economia doméstica. Orientações também são divulgadas pela revista interna MAHLE global como alerta sobre a importância da alimentação saudável e cuidados com a saúde em geral.

- **Estação Saúde:** em continuidade às várias ações desenvolvidas pelo Grupo MAHLE com foco na qualidade de vida e no bem-estar dos colaboradores, em 2009 aconteceu nas unidades de Mogi Guaçu e Jundiá a Estação Saúde (verificação de pressão arterial, peso, altura e IMC). A ação contou com a adesão de 3.200 colaboradores e teve como objetivo conhecer o perfil de saúde dos colaboradores para que as ações do Programa Bem Viver (programa de qualidade de vida) sejam direcionadas de acordo com a necessidade identificada.

Homenagem por Tempo de Serviço

Anualmente os colaboradores que completam 10, 15, 20, 25, 30 e 35 anos de trabalho na empresa são homenageados pela MAHLE no Brasil, em almoços especiais, com pronunciamentos e agradecimentos, nos quais sempre são ressaltadas questões como a importância dos colaboradores para a empresa e também o quanto a MAHLE significa na vida e carreira dessas pessoas.

Essa tem sido a forma de agradecimento aos profissionais que impulsionam o crescimento da empresa.





COMUNICAÇÃO

Em 2009, como resultado de projeto iniciado no ano anterior para melhoria contínua da comunicação na empresa, foram implantadas algumas mudanças e consolidadas ações anteriores, para incrementar o dinamismo e a clareza nas informações divulgadas.

RH On-line

Implantado em 2009, inicialmente em Limeira e com expansão prevista para as demais unidades, o RH On-line é uma nova ferramenta de comunicação, disponível em quiosque de autoatendimento (terminal eletrônico) ou intranet, para uso dos colaboradores, proporcionando mais agilidade e qualidade no fluxo de informações de RH.

Comunicação Interna

- Os quadros de aviso continuam sendo uma importante ferramenta para oferecer informações claras e estratégicas aos colaboradores.
- Publicada trimestralmente e distribuída a todos os colaboradores, a revista interna MAHLE global traz as principais informações das unidades da MAHLE no Brasil e no exterior, visando dar

ao leitor uma visão mais abrangente do Grupo, com matérias sobre os fatos mais relevantes de cada divisão.

- O sistema internet/intranet é integrado mundialmente e recebe periodicamente adaptações funcionais que otimizam a sua navegação. O “instant message” tem contribuído para uma comunicação mais ágil entre os usuários.
- A ferramenta de gestão Manager Desktop, que engloba o Painel do Gestor (gerenciamento de tempo), Módulos de Avaliação de Competências e Remuneração, auxilia uma comunicação mais ágil entre gestor, colaborador e Recursos Humanos.

Marketing

Com o objetivo de resguardar o cumprimento das diretrizes institucionais e preservar a divulgação do nome, marcas, produtos e serviços da empresa, a área de Marketing Corporativo do Brasil apoia todas as demais áreas nesse sentido. Todas as publicações internas e externas, bem como a confecção de material institucional, são submetidas à análise e aprovação da área.

“Ser voluntário é saber compartilhar e dedicar ao próximo o que temos de mais precioso: o amor, a alegria, a felicidade – com humildade e sabedoria. É buscar do próximo um sorriso, um abraço, sem pedir nada em troca. Aprendemos a ser muito mais humanos e solidários e que um pequeno gesto pode se tornar grande e importante para aquele que o recebe. Agradeço a MAHLE que me deu a chance de ser um voluntário, podendo levar a alegria e o amor para aqueles que mais precisam.”

Júlio César Monteagudo

Usinagem – Indaiatuba – Voluntário
20 anos de empresa



RESPONSABILIDADE SOCIAL

A responsabilidade social se apresenta cada vez mais relevante no comportamento das organizações, causando impacto nos objetivos, nas estratégias e no próprio significado da empresa. A questão vai além da postura legal, da prática filantrópica ou do apoio à comunidade. Significa mudança de atitude, em uma perspectiva de gestão empresarial, com foco na qualidade das relações e na geração de valor para todos.

Diante da complexidade dos problemas nacionais e dos desafios da sociedade, a MAHLE entende que o diferencial de desenvolvimento e do crescimento sustentável passa, necessariamente, pelo fator educação.

O Programa MAHLE de Responsabilidade Social tem seu foco na educação, na inclusão do jovem no mercado de trabalho e no incentivo ao voluntariado. Em 2009, diversas iniciativas foram realizadas com o objetivo de reforçar essas bases e continuar incentivando os colaboradores a participarem de ações para tornar entidades e/ou projetos assistidos autossuficientes.

Pela sua relevância, demos continuidade ao projeto de manutenção e reparos internos e externos na Santa Casa de Misericórdia de Itajubá. O complexo hospitalar é importante para a região e fundamental para atender a maioria dos cidadãos, bem como os colaboradores da MAHLE. A humanização hospitalar também é incentivada por meio de projetos da Associação Viva e Deixe Viver e Doutores da Alegria.

O Programa MAHLE de Responsabilidade Social está cada vez mais fortalecido, por iniciativas como as descritas a seguir.

HUMANIZAÇÃO HOSPITALAR

Santa Casa de Itajubá

Completamos em 2009 mais uma fase de nosso projeto de revitalização e sustentabilidade da Santa Casa de Itajubá, resultado do termo de parceria assinado em 31 de agosto de 2007 com a entidade, para elaboração do projeto arquitetônico para a reforma do prédio principal de seis andares.

"O Formare é como um portal mágico, pelo qual passamos e, assim, potencializamos nossos sonhos. Além de descobrimos um mundo novo, ganhamos força para torná-lo parte de nossas vidas. Hoje sou engenheiro, formação com a qual sonhava há 10 anos e tenho certeza que o Formare contribuiu muito para essa conquista. Sobre tudo tenho outros planos para o futuro, pessoais e profissionais, que são possíveis pela minha ousadia e capacidade, mas também pelo conhecimento que adquiri nessa grandiosa Escola MAHLE Formare."

Saulo de Rezende

Garantia da Qualidade – Filtros – Mogi Guaçu – turma Formare 2002
3 anos de empresa



Foi inaugurado o 4º andar, a Maternidade, uma de nossas prioridades. Antes da reforma, eram feitos 30 partos por mês, que passaram a 52, com expectativa de que cheguem a 160 em 2010. Essa reforma faz parte de um projeto maior da Santa Casa de Itajubá, o Projeto De Alma Nova. Novos parceiros possibilitam mais benefícios, como a Universia, que participa de trabalho voltado a fisioterapia para atendimento a gestantes. Hoje a Santa Casa se destaca como um centro materno infantil de alta complexidade, com hotelaria adequada, equipamentos modernos e qualidade nos serviços. A repercussão da reforma contribuiu para a renovação do contrato de hemodiálise. Outro assunto em andamento diz respeito ao atendimento das especialidades Cardiologia e Oncologia, muito importantes para a comunidade.

A iniciativa contempla ainda um projeto de reestruturação administrativa e recuperação financeira, que viabilize a sustentabilidade da instituição. Além da reforma, foram adquiridos novos móveis e equipamentos. Outras ações, como aquisição de computadores, desenvolvimento de novos softwares integrados e reorganização das áreas administrativas, financeiras, de recursos humanos e operacionais, já foram realizadas – parte por nossos voluntários e parte por consultoria contratada. Em parceria com a Fundação MAHLE, o Grupo MAHLE do Brasil iniciou voluntariamente

esse projeto, que, na sua totalidade, compreende a reforma do prédio central e de todo o complexo hospitalar. Até o final do ano, 168 voluntários MAHLE já participaram das atividades.

A próxima etapa será a reforma do 5º andar – Sala de Cirurgia, projeto para o qual o Grupo MAHLE está contatando parceiros.

A Santa Casa de Itajubá teve sua construção concluída em 1945, graças às contribuições da sociedade itajubense e das cidades vizinhas. Trata-se, além de um imóvel histórico, de uma instituição de enorme importância para a região. Esse projeto é um marco do empreendedorismo social que fortalece o engajamento e o valor do trabalho de nossos voluntários em causas relevantes para a comunidade.

Associação Viva e Deixe Viver

A MAHLE continuou, em 2009, como parceira da associação, voltada à humanização hospitalar. A associação promove entretenimento, cultura e informação educacional, com a intenção de modificar o clima da internação hospitalar, tornando-a mais agradável e contribuindo também para o bem-estar de familiares, acompanhantes e equipe multidisciplinar. Novas turmas de voluntários se formaram em Indaiatuba, Itajubá, Limeira, Mogi Guaçu e SBC para atuar como contadores de histórias em hospitais das regiões próximas

às unidades da MAHLE. Hoje contamos com 50 voluntários MAHLE contadores de histórias.

Doutores da Alegria

O apoio a essa ONG (organização não-governamental) foi mantido pela MAHLE em 2009. Formada por artistas, a entidade tem como missão levar diversão e carinho a crianças hospitalizadas. Projetos de Cultura e Humanização Hospitalar contam com o apoio da Lei Rouanet.

EDUCAÇÃO

■ Escola MAHLE Formare: resultado de uma parceria entre a MAHLE e a Fundação lochpe, desde 2002 essa iniciativa beneficia 120 jovens alunos de baixa renda. O foco principal do Formare é a preparação para o mercado de trabalho, além de oferecer um programa de aprendizado profissional e social ministrado dentro da própria empresa. Durante dois anos após o término do curso, os jovens ainda têm seu desenvolvimento acompanhado pela MAHLE. Nesse período, pode ser constatado que grande parte dos formandos – 80% dos alunos – consegue ingressar no mercado de trabalho.

A Escola MAHLE Formare de Mogi Guaçu inovou no ano de 2009. A coordenação passou a ministrar aulas para desenvolver temas transversais da educação, como ética, política, violência, drogas, preconceito, cidadania etc., voltados ao comportamento, raciocínio e senso crítico dos alunos.

■ Pra Ninguém Ficar de Fora: o projeto acontece na unidade Mogi Guaçu e tem como objetivo aperfeiçoar o conhecimento de filhos de colaboradores entre 12 e 14 anos. Aulas de informática são ministradas pela ação voluntária

de colaboradores. No ano de 2009, o projeto capacitou 12 adolescentes.

■ Programa de Patrulheiros: em parceria com o CAMP – Centro de Aprendizagem Profissionalizante, a MAHLE oferece aos adolescentes assistidos a oportunidade de exercer atividade laborativa em regime de trabalho educativo, tendo em vista a sua formação humana e social, bem como sua inserção no mercado de trabalho. O programa contempla aulas teóricas ministradas pelo CAMP e a prática profissional acontece na empresa. Em 2009, a unidade de Mogi Guaçu ofereceu essa oportunidade a 61 jovens nas mais diversas áreas da empresa. Trata-se de uma oportunidade de acesso ao primeiro emprego que a MAHLE oferece aos jovens para início de suas carreiras profissionais.

■ Concursos: para estreitar ainda mais a relação entre empresa, colaboradores e familiares, periodicamente, a MAHLE organiza concursos sobre diversos temas. Em 2009, em outubro, mês das crianças, os filhos de colaboradores com idades entre 3 e 12 anos puderam participar do concurso Fadindin – a Fada da Economia. Desenhos e redações foram realizados pelas crianças sobre educação financeira. A iniciativa faz parte do Programa Conscientiza, uma seção publicada na revista interna que tem como objetivo principal a conscientização dos colaboradores e de seus familiares da importância do equilíbrio financeiro, do uso consciente do dinheiro e do planejamento do orçamento doméstico em família para a qualidade de vida.

CULTURA

■ Coral MAHLE: preocupada com a integração, autoestima e qualidade de vida de seus cola-

“Atuar como voluntário é muito gratificante, pois você realiza um trabalho na intenção de fazer o bem para o próximo, mas na verdade o maior beneficiado é você. Hoje atuo como voluntário em projetos de responsabilidade social da MAHLE, como Formare e Viva e Deixe Viver e participo do Coral MAHLE, levando nossa música aos ouvidos daqueles que gostam e precisam de um pouco de carinho. O trabalho voluntário é muito bonito, as pessoas deveriam pensar sobre isso e se engajarem nessa causa, pois é apenas uma pequena parte do que podemos fazer pelo próximo.”

Edison Pereira da Silva

Tecnologia da Informação – Mogi Guaçu SP – voluntário
21 anos de empresa



boradores, a empresa tem incentivado a prática do canto. Para quem canta, a música é uma válvula de escape ao estresse do dia a dia, além de promover o bem-estar para o corpo, a mente e a alma. Seguindo essa prática, a empresa instituiu em outubro de 2008 o Coral MAHLE, que hoje conta com 19 coralistas de diversas áreas. O grupo se apresenta em eventos realizados na empresa, em hospitais e entidades assistenciais de Mogi Guaçu.

- **Arte nas Escolas:** o projeto atua na preparação de professores da rede de ensino público, capacitando-os em História da Arte. Acontece nas cidades de Indaiatuba, Limeira e Mogi Guaçu. Nessa iniciativa, apoiada pela MAHLE, foram capacitados 140 professores – que propuseram projetos e atividades de arte e cultura que aproveitassem as características das respectivas cidades, beneficiando 3.240 estudantes da rede pública e reforçando a parceria com o reconhecido Instituto Arte na Escola.
- **Escola de Música de Piracicaba “Maestro Ernst Mahle”:** um projeto que visa incentivar a formação musical de crianças, jovens e adultos, ministrando aulas individuais de desenvolvimento do conhecimento da teo-

ria musical, com estilos popular e erudito. Participações em orquestras filarmônicas e em corais também são oferecidas pela escola.

- **Associação Pró-Cultura e Arte Ivoti:** o projeto busca desenvolver a formação musical de crianças, jovens, adolescentes e adultos, com aulas de musicalização, canto coral, música instrumental, concertos e audições musicais abertas a comunidades da cidade e região, no Estado do Rio Grande do Sul.
- **Dança e Cidadania:** tornamo-nos parceiros do Dança e Cidadania em 2001, quando a iniciativa contemplava 100 alunos. Hoje o projeto desenvolve um grupo de aproximadamente 500 jovens nas escolas de Campinas e um de 50 nas escolas de Mogi Guaçu. A abrangência do projeto não se restringe somente aos alunos, pois também propicia oportunidade de desenvolvimento aos seus familiares, que preparam figurinos e cenários para as apresentações. Esse trabalho ultrapassa as fronteiras da arte, proporcionando a esses grupos, além do desenvolvimento cultural, o resgate da cidadania. São ministradas, gratuitamente, aulas de balé clássico, sapateado, noções básicas de higiene, postura corporal, história da dança e da música e cidadania.

“Ser educador voluntário é acreditar na sua capacidade de transformar as coisas, de fazer dar certo. É acreditar em si e nos outros. Acreditar na força que as pessoas têm em transformar o mundo e a própria realidade. A Escola Formare é uma motivação. É uma forma de ajudar na construção do sucesso dos jovens, ajudá-los a encontrar um caminho. São trocas de experiências enriquecedoras que nos tornam seres humanos mais completos, pois aprendemos a conviver com diferenças e respeitar outros pontos de vista. Fazer parte desse projeto trouxe-me alegria por saber que estou participando da construção de um mundo melhor. É gratificante saber que esses jovens renovam seus sonhos e buscam algo concreto e próspero para o futuro.”

Cintia Szczecinski

Planejamento e Controle da Produção, voluntária
13 anos de empresa

Outras Ações

- Programa Empregabilidade: em parceria com o SENAI e SEBRAE, a unidade Mogi Guaçu, por meio do RH, promove encontros e palestras para suporte aos colaboradores desligados e com o objetivo de orientá-los para conquistar uma nova oportunidade de trabalho. São abordados temas como mercado de trabalho, mapeamento de empresas, elaboração de currículos, processo seletivo e administração financeira.
- Projeto Dó, Ré, Mi: crianças e adolescentes de 7 a 18 anos do Lar Infantil Aninha (Mogi Guaçu) são beneficiados com a venda de cartuchos de tinta usados e toners doados pela MAHLE. Esses valores são revertidos para aquisição e manutenção de instrumentos musicais da orquestra mirim da entidade.
- Impressão Social: desde 2001, crianças do projeto “Educando uma Criança para o Futuro” (SBC), desenvolvido pela irmandade da Santa Casa de Misericórdia de Diadema, são beneficiadas pela doação de cartuchos e toners usados.
- Programa Lixo e Cidadania: esse programa visa ajudar pessoas que até há alguns anos viviam

na área conhecida como Lixão Alvarenga, no Bairro Alvarenga, em São Bernardo do Campo, ou que vagavam pelas ruas em busca de comida ou dinheiro, sem a menor perspectiva de um dia mudar de vida. Hoje, organizadas em associações profissionais, encontraram mais do que uma forma de sustento. Encontraram sua dignidade! Esse projeto tem a parceria com o SEBRAE e USP (Universidade de São Paulo), atendendo 54 famílias. Após receberem capacitação, elas deixaram de ser “catadores de lixo” e se transformaram em “recicladores”. Separam material reciclável obtido por meio de coleta seletiva, garantindo trabalho e renda aos participantes.

Desde 2003, a MAHLE é uma empresa parceira, contribuindo com a doação de papel e plástico. Os colaboradores podem trazer seu material reciclado de casa ou levar diretamente aos centros de reciclagem. Além disso, essa entidade é também um campo de ações voluntárias.

- Doações e campanhas: várias coletas são realizadas voluntariamente pelos colaboradores, como de agasalho e mantimentos, para doações a entidades assistidas pelas comunidades locais.





SISTEMA DE GESTÃO INTEGRADO

SEGURANÇA DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE

Garantir o bem-estar do ambiente onde vivemos e trabalhamos é o papel da área do SGI – Sistema de Gestão Integrado.

As áreas de Segurança do Trabalho e Meio Ambiente foram integradas em 2009, formando a área de SGI – Sistema de Gestão Integrado.

A fusão das áreas proporcionou um compartilhamento de especialidades, já que os trabalhos executados são correlatos e buscam o mesmo objetivo de proporcionar ao colaborador um bem-estar no ambiente onde ele trabalha e vive. A união dessas forças permite uma ampliação no campo de atuação, gerando a otimização de processos. Essa sinergia agrega valor ao negócio já que, separadas, as ações ficam restritas ao cumprimento de suas especialidades.

O resultado está diretamente ligado à valoriza-

ção do capital humano, fundamental para que a empresa consiga alcançar seus objetivos, visando a sustentabilidade organizacional.

Segurança do Trabalho busca garantir a integridade física dos colaboradores. Qualquer ação ou estratégia deve ser avaliada de forma que a execução das atividades não gere riscos, pois



“Como voluntária posso compartilhar o que tenho de mais precioso: amor, felicidade, sabedoria, conhecimento, tempo e humildade. E isso, sem dúvida nenhuma, creio que faz a diferença na qualidade de vida das pessoas. É maravilhoso estar motivado por valores de solidariedade, poder doar tempo, trabalho, recursos e talento para uma causa de interesse social, de maneira espontânea e não remunerada. Afinal, cada semente plantada e regada nos corações leva as pessoas a viverem momentos mágicos, cheios de imaginação, sonhos e superações. Sou grata a Deus por contribuir na formação de cidadãos conscientes, sonhadores e, principalmente, realizadores em meio ao mundo de tantas desigualdades. Sou voluntária porque acredito que posso contribuir na construção de um mundo melhor, no qual todos poderão fazer a sua parte.”

Valdeneide Ramos Bürger

Administração de Vendas Nacional – Limeira – voluntária
22 anos de empresa

a consequência está diretamente ligada com a saúde e a capacidade das pessoas. Com essa visão, a MAHLE, preocupada com o bem-estar de seus colaboradores, promove ações que vão além das exigências legais. A certificação OHSAS 18001, conquistada em 2007, permite um sistema completo, mais eficaz e focado na busca de melhoria contínua em todas as instâncias, com redução de acidentes e qualidade no ambiente de trabalho.

Meio Ambiente, por sua vez, busca a preservação ambiental, garantindo que todos possam usufruir dos recursos naturais sem degradação, o que pode causar um impacto significativo em diversos aspectos do planeta. Certificada desde 2001 pela ISO 14001, a MAHLE prioriza avaliações ambientais em todas as ações da organização. O objetivo é identificar desperdícios e processos ineficientes, possibilitando fabricar mais produtos com menor quantidade de matérias-primas e gerando menos resíduos.

Outra grande conquista do grupo é a implantação de projetos de Produção Mais Limpa (P+L) – uma ação estratégica que busca evitar a geração de resíduos por meio do aproveitamento máximo de materiais utilizados no processo de produção, visando reduzir, reciclar ou zerar a utilização de água, energia, emissões atmosféricas e resíduos.

O benefício gerado com o projeto P+L é significativo para o negócio. Além de garantir ganhos ambientais, gera retorno financeiro, pois propõe

a redução de desperdícios e o uso de materiais reciclados, o que impacta no custo final de cada produto.

Cinco de nossos projetos foram aprovados pela CETESB (e divulgados em seu site oficial), sete estão em análise e vinte e oito em processo de encaminhamento. Ter aprovação da CETESB nos projetos implantados fortalece a imagem da empresa, pois são divulgados os processos ecoeficientes.

A MAHLE, engajada e comprometida com a Segurança no Trabalho e a Preservação Ambiental, busca diariamente recursos e investimentos em processos e mecanismos para que esses temas sejam prioridades em todas as atividades.

Com a certeza de que a eficácia não depende somente de investimento, mas da responsabilidade e do compromisso de todos, as ações estão voltadas para a promoção de uma cultura única, com foco prioritário na conscientização dos colaboradores. Segurança do Trabalho e Meio Ambiente não devem ser vistos ou entendidos como uma obrigação imposta pela empresa, mas como um Valor que garante o bem-estar de todos e que inúmeras vezes depende de postura e atitude.

A MAHLE atua significativamente em projetos socioambientais e objetiva estender as boas práticas à comunidade, pelo incentivo à educação ambiental e à segurança do lar.





PERFIL DOS COLABORADORES

As unidades do Grupo MAHLE no Brasil contavam com um total de 9.346 colaboradores em dezembro de 2009.

Como pode ser observado nos gráficos da página ao lado, esse total se apresenta dividido de acordo com a unidade de atuação, sexo, estado civil, idade, escolaridade e tempo de serviço na empresa. As divisões com maior número de colaboradores são as dedicadas à produção de Anéis, Pistões e Bielas e Trem de Válvulas.

O sexo masculino predomina em quantidade, com 8.578 homens e 768 mulheres. Quanto ao estado civil, os casados aparecem em maior número.

No quesito escolaridade, grande parte dos profissionais da MAHLE no Brasil, ou seja, 6.277 profissionais, têm o Ensino Médio ou Técnico completo.

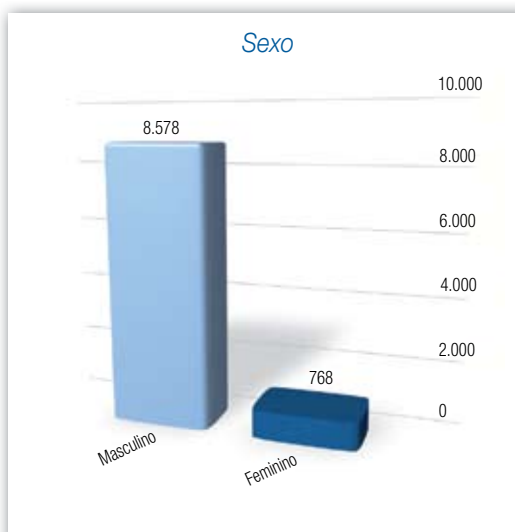
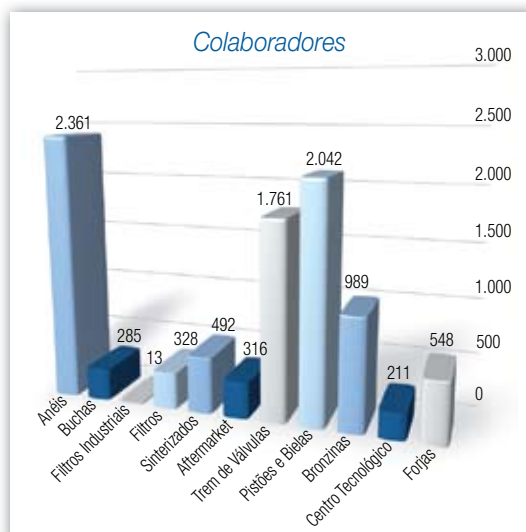
A faixa etária predominante está localizada entre 26 e 35 anos; em seguida vem a faixa entre 36 e 45 anos.

Em relação ao tempo de casa, predominam aqueles que têm até 5 anos na empresa, seguidos daqueles que têm entre 6 e 10 anos. Dentre os que estão há mais tempo na empresa, temos 450 colaboradores com mais de 20 anos de casa.

“Ser educadora voluntária é uma das maiores conquistas da minha vida e um dos fatores que me motivam a trabalhar na MAHLE. Compartilhar o conhecimento e trocar experiências com esses alunos é muito gratificante, sinto-me realizada a cada aula. Todos os colaboradores deveriam passar por essa experiência maravilhosa. É preciso ter vontade, disciplina e dedicação. Essas conquistas só foram possíveis devido ao apoio do meu gerente José Carlos Adorno, que me incentivou e me autorizou a participar de um projeto que tem feito a diferença na vida de muitos jovens.”

Thais Cipriano de Oliveira

Auditoria do Sistema da Qualidade – Mogi Guaçu – voluntária
3 anos de empresa





Relatório Social é uma publicação da área de Recursos Humanos do Grupo MAHLE Brasil.
Gerência de Responsabilidade Social: Adriano Figueira Bispo – email: adriano.bispo@br.mahle.com
Coordenação: Sandra Ribeiro – email: sandra.ribeiro@br.mahle.com
Redação: Sonia Rezende. Jornalista responsável: Sonia Rezende - MTb 17.401.6860-SP.
Produção: StudioCasecom (11) 3034-5217 www.studiocasecom.com.br

UNIDADES DO GRUPO MAHLE NO BRASIL

MAHLE Metal Leve S.A. – Pistões e Bielas (Matriz)

Av. Ernst Mahle, 2000 - Mombança
Mogi Guaçu – SP
CEP: 13846-146

MAHLE Metal Leve S.A. – Sistemas de Trem de Válvulas

Rodovia SP 340 Km 176,5
Mogi Guaçu – SP
CEP: 13840-000

MAHLE Metal Leve S.A. – Filtros

MAHLE Filtroil Indústria e Comércio de Filtros Ltda.

Av. Ernst Mahle, 1500 - Mombança
Mogi Guaçu – SP
CEP: 13846-146

MAHLE Metal Leve Miba Sinterizados Ltda. – Sinterizados

Rodovia Santos Dumont Km 57,2
Indaiatuba – SP
CEP: 13330-970

MAHLE Componentes de Motores do Brasil Ltda. – Anéis

MAHLE Metal Leve S.A. – Buchas

Av. Tiradentes, 251- Distrito Industrial Sérgio Pacheco
Itajubá – MG
CEP: 37504-088

MAHLE Metal Leve S.A. – Centro Tecnológico

Rodovia Anhanguera – sentido Interior Capital, Km 49,7
Jundiaí – SP
CEP: 13210-877

MAHLE Metal Leve S.A. – Aftermarket

Rodovia Limeira – Mogi Mirim, Km 103
Limeira – SP
CEP: 13480-970

MAHLE Metal Leve S.A. – Bronzinas

Av. 31 de Março, 2000 – Jd. Borborema
São Bernardo do Campo – SP
CEP: 09660-000

MAHLE HIRSCHVOGEL FORJAS S.A.

Rodovia Presidente Dutra, 12240 – Km 190 – Bela Vista
Queimados – RJ
CEP: 26377-180

MAHLE

Driven by performance

www.mahle.com.br

CA 04/10

