Pessoas

Início ▸ Produtos

- Volkswagen conquista certificação Great Place to Work.
- Empresa realiza censo e cria grupos de Diversidade & Inclusão.
- Fábricas aumentam o número de mulheres executivas em 17,5%.
- VW Learning ganha novos conteúdos e já soma 40% dos treinamentos da empresa.

Nossa Volkswagen avança em **diversidade e inclusão**

Um dos pilares da estratégia ACELERA VW são as pessoas. Em busca de consolidar a transformação cultural na empresa, a Volkswagen do Brasil tem ampliado sua atuação para se tornar mais ágil, digital, humana e mais diversa. Para isso, empreende uma gama de ações em prol da diversidade, equidade e inclusão, com liderança inspiradora e oportunidade para todos, a fim de ser um empregador atrativo e um excelente lugar para trabalhar, pautado nos valores e princípios de gestão. Isso é a "Nossa Volkswagen". O mote atualizado em 2022 carrega o espírito de equipe ("Nós, não eu") e direciona a Marca para novos tempos, atenta à percepção e experiência dos colaboradores.

Uma empresa **Great Place to Work**

(GRI 3-3)

(Batalha 1: Pessoas + Diversa)

A participação na pesquisa de clima organizacional da consultoria global Great Place To Work (GPTW), referência em gestão de pessoas, era uma das metas definidas pela estratégia ACELERA VW. Já na primeira pesquisa, a Volkswagen do Brasil conquistou o selo e agora busca crescer nos índices de satisfação. A avaliação contempla 63 perguntas afirmativas divididas em cinco pilares: credibilidade, respeito, imparcialidade, orgulho e camaradagem.

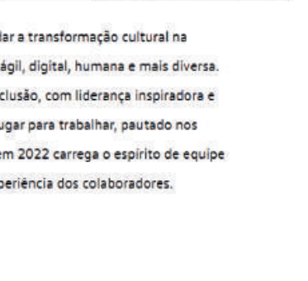
O que dizem os colaboradores:

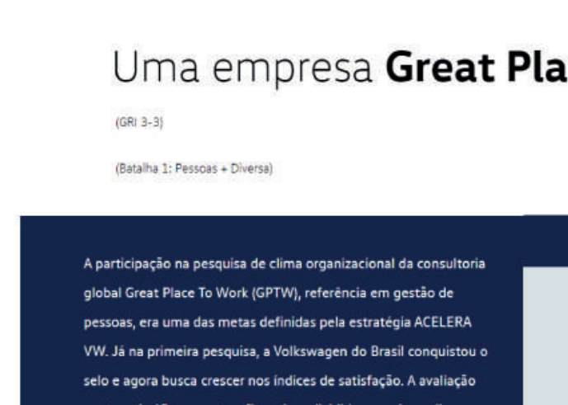
93% têm orgulho de contar para outras pessoas que trabalham na VW

87% pretendem trabalhar na VW por muito tempo

Cinco vezes Top Employer

Pela quinta vez consecutiva, a Volkswagen do Brasil conquistou a certificação Top Employer, sendo a única fabricante de automóveis no País a receber o reconhecimento. A certificação, concedida pelo Top Employers Institute, que atua em 123 países, é considerada o mais importante reconhecimento internacional da excelência nas práticas de Recursos Humanos.





Entre as 10 empresas mais atrativas

A Volkswagen do Brasil foi eleita uma das 10 empresas mais atrativas para trabalhar no País, de acordo com a Pesquisa de Marca Empregadora Randstad 2022, especialista em Recursos Humanos com foco em recrutamento e seleção. O levantamento independente contou com cerca de 163 mil entrevistados, 5.944 companhias e 31 países, incluindo o Brasil.

Os atributos de avaliação que levaram a Volkswagen à 8ª colocação geral foram: financeiramente saudável, boa reputação, oportunidades para desenvolvimento de carreira, salário e benefícios atrativos, segurança a longo prazo na empresa, ambiente de trabalho agradável, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, preocupação com o meio ambiente e retorno para a sociedade, além da possibilidade de trabalhar remotamente (sistema híbrido para times administrativos).

Pesquisa Barômetro de Opinião

86.6% Índice de satisfação dos colaboradores

A Pesquisa Barômetro de Opinião é realizada anualmente pela Volkswagen do Brasil em todas as suas unidades para avaliar o grau de satisfação dos colaboradores no trabalho. Em 2022, a pesquisa obteve 96% de participação e 86,6% no índice de satisfação. O indicador foi positivo, mesmo em um ano desafiador, e se manteve próximo ao ano passado (87,4%), quando obteve o melhor resultado histórico. As informações são coletadas por um questionário *on-line* e de livre opinião. A partir dos resultados da pesquisa, os líderes elaboram Planos de Ação em conjunto com seus times, visando melhorias no ambiente de trabalho.

Reforço na **saúde dos colaboradores**

(Batalha 1: Pessoas + Diversa)

A Volkswagen do Brasil é a mais nova parceira do Saúde Integral, programa de saúde corporativa desenvolvido pelo Hospital Alemão Oswaldo Cruz. A iniciativa beneficia todos os colaboradores da empresa, que passam a contar com o serviço nos ambulatórios médicos nas quatro plantas do Brasil: São Bernardo do Campo, na Grande São Paulo; Taubaté e São Carlos no interior do estado, e São José dos Pinhais, no Paraná.

O Programa leva o Ambulatório de Atenção Primária do hospital para dentro das fábricas, permitindo proximidade das equipes médicas internas e o acompanhamento do paciente em todo o ciclo de cuidado; da prevenção e promoção à saúde até a reabilitação. Para atender aos colaboradores da VW, o hospital conta com uma equipe de 120 profissionais entre médicos da atenção primária, enfermeiros, técnicos de enfermagem e equipes multiprofissionais, que atuam na promoção da saúde, prevenção e controle de doenças crônicas.

Diversidade & Inclusão ampliadas

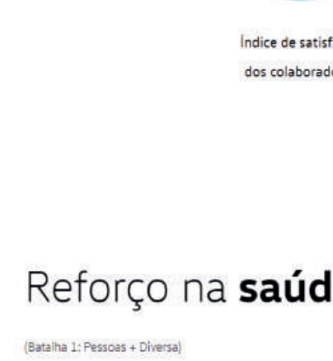
(Batalha 1: Pessoas + Diversa)

São crescentes as ações para a promoção da D&I na Volkswagen do Brasil. A empresa conta com uma cartilha temática, distribuídas em três versões (colaboradores, concessionários e parceiros), que traz conteúdos explicativos e orientações sobre posturas e comportamentos alinhados aos eixos estratégicos tratados pela companhia atualmente.

Em 2022, a VW promoveu palestras, sessões de capacitação e seminários sobre o tema, como a 3ª edição da Semana da Diversidade & Inclusão. Além disso, a empresa concluiu o programa Diversity Wins (treinamentos voltados às lideranças para fomentar o debate sobre comportamentos inclusivos), estipulou metas para inclusão, sobretudo de mulheres em posição de liderança, posicionou-se contra a LGBTfobia, e estruturou o Comitê de Diversidade & Inclusão, com reuniões periódicas para deliberar sobre os rumos e avanços de D&I na Transformação Cultural da companhia.

No começo do ano, a VW lançou os Grupos de Diálogos, encarregados de traçar ações afirmativas nas fábricas para fomentar conscientização, visibilidade, representatividade, impacto social, ajustes de políticas internas e letramento.

Grupos de Diálogo



- Gênero / Elas aceleram
- LGBTQIA+ / Colorindo
- Gerações / Gerações conectadas
- Raça & Etnias / Nós
- PcD / Sem limites

Censo da diversidade

A Volkswagen do Brasil realizou, entre junho e julho, seu primeiro mapeamento demográfico da diversidade. A pesquisa foi conduzida por uma consultoria externa, integralmente *on-line*, respeitando a confidencialidade das informações. Os dados gerados servirão para apoiar estratégias futuras e fortalecer ações em prol da Diversidade, Equidade & Inclusão.

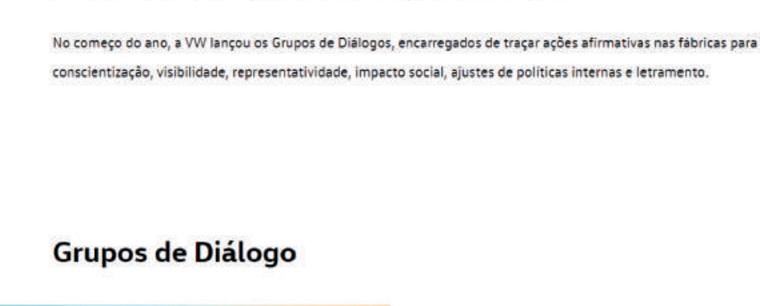
5.028 mil colaboradores participaram de maneira voluntária e totalmente anônima

44% Índice de engajamento médio

91% Retorno da pesquisa nas áreas administrativas

34% Engajamento de diretorias predominantemente ligadas à produção

Semana da Diversidade

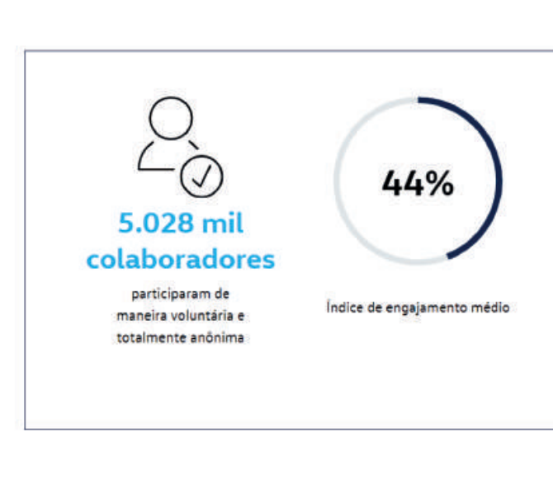


A Volkswagen promoveu, em agosto, a terceira edição da Semana da Diversidade & Inclusão para os colaboradores da Região SAM, nas unidades do Brasil e Argentina simultaneamente. Com o mote "Histórias que conduzem", os *webinars* discutiram temas como equidade de gênero na indústria automotiva, capacitismo, gerações no trabalho, equidade racial, inclusão LGBTQIAP+ e inovação. Participaram executivos do Grupo VW, convidados do mercado, pessoas colaboradoras e representantes do Comitê Executivo da empresa.

Mulheres na liderança

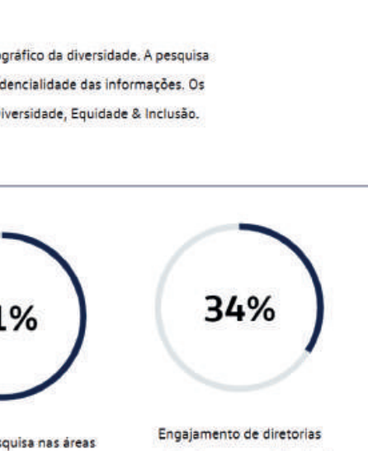
Historicamente, a presença de mulheres na indústria automobilística é baixa. O estudo Diversidade no Setor Automotivo, feito por Automotive Business em 2021, aponta que a presença delas está estacionada há anos em torno de 20%. Para alavancar esses números e promover a equidade, a Volkswagen do Brasil vem implementando uma série de ações, tanto em desenvolvimento de carreira quanto em novas contratações.

Em 2022, a empresa assinou um acordo com o Bradesco para a captação de uma dívida bancária atrelada a metas ESG (veja o gráfico). Desde 2020 a Volkswagen é signatária do Princípio de Empoderamento das Mulheres, iniciativa Criada pela ONU Mulheres.



Nota-se um avanço de mais de 78% em relação a 2020, quando a empresa reforçou as ações internas neste indicador, antes mesmo do compromisso ESG.

Aquisição de talentos com inclusão e equidade



A área de Recursos Humanos faz o monitoramento constante das contratações com a ambição de que 50% dos novos talentos sejam diversos. A meta também é válida para os programas de estágio e *trainee* da companhia. Em 2022, 54,6% das contratações foram dentro de ao menos um dos cinco Grupos de Diálogo (Gênero, Raça & Etnias, PcD, Gerações e LGBTQIA+). Além disso, a empresa implantou um grupo multifuncional para revisar o processo de Talent Acquisition, impactando principalmente as lideranças, responsáveis por reconhecerem seus vieses inconscientes e conduzirem o processo seletivo.

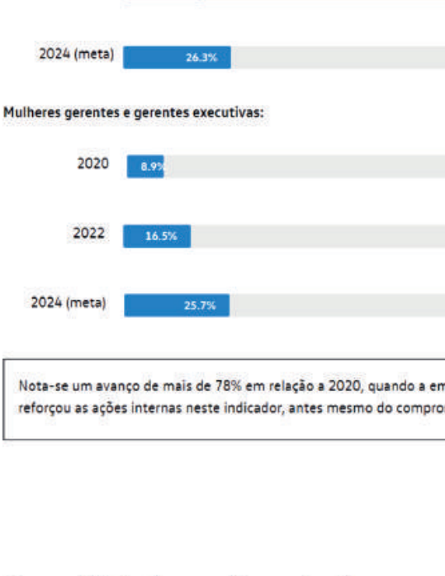
O perfil da força de trabalho

(GRI 2-7, 202-2, 401-1 e 404-2)

A Volkswagen do Brasil segue com plano de reestruturação da empresa e encerrou 2022 com 12.809 colaboradores. A redução de quase 3% (comparado a 2021) está associada ao planejamento estratégico, em curso desde 2014, e à queda do volume de produção. Nota-se, contudo, um ligeiro aumento no número de colaboradores acima de 50 anos nas fábricas.

Os ajustes no quadro de colaboradores acompanham os Acordos Coletivos celebrados entre empresa e sindicatos locais. Para as saídas, foi privilegiado o mecanismo de Programa de Desligamento Voluntário (PDV) com incentivo financeiro especial e proporcional ao tempo de serviço na companhia. Como escopo desse programa, os empregados se inscrevem voluntariamente para o desligamento e podem replanejar suas vidas após a saída da empresa, valendo-se do incentivo financeiro e das verbas rescisórias legais.

Em agosto de 2020, a VW promoveu negociação conjunta com os sindicatos de todas as suas fábricas, considerando o impacto da Covid-19, com queda considerável na produção fabril. Foram objetos dessa negociação, entre outros, a abertura de um novo Plano de Demissão Voluntária, para adequação do efetivo. A negociação tem validade até 2025, o que contribuiu significativamente para o resultado alcançado. De modo geral, os índices de rotatividade da VW do Brasil são baixos, o que contribui para a consolidação de equipes bem treinadas e de alta performance.



A Volkswagen Previdência Privada (VWPP) manteve em 2022 o Programa Despertar para o Futuro, que propõe ao participante informações e reflexões sobre a transição pós-carreira. O conteúdo foi revisado após as turmas de 2021 e realizado de forma 100% digital, com maior abrangência. A VWPP ganhou também uma página no LinkedIn, lançando mais um canal de comunicação com os participantes, assistidos e público geral, com temas relacionados à previdência complementar.

Para 2023, a VW do Brasil estabeleceu como meta que 22,35% das posições executivas (Supervisor e acima) sejam ocupadas por mulheres e que 21,05% estejam em posições de Gerente e Gerente Executivo na Empresa. Essas definições a curto prazo firmam o compromisso progressivo da montadora com a equidade de gênero.

Colaboradores por gênero e região[1]

(GRI 2-7)

Região	2020			2021			2022		
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total
Anchieta	741	6.861	7.602	713	6.422	7.135	740	6.140	6.880
Curitiba	122	2.116	2.238	115	2.020	2.135	102	1.970	2.072
Regionais	28	144	172	18	130	148	18	128	146
São Carlos	97	811	908	94	757	851	90	728	818
Taubaté	139	2.892	3.031	165	2.710	2.875	233	2.612	2.845
Vinhedo	13	39	52	15	28	43	15	33	48
Total	1.140	12.863	14.003	1.120	12.067	13.187	1.198	11.611	12.809

Colaboradores por tipo de contrato de trabalho e gênero [1]

(GRI 2-7)

Tipo de contrato	2020			2021			2022		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Colaboradores temporários (tempo determinado)	52	8	60	47	28	75	146	95	241
Colaboradores Permanentes (tempo indeterminado)	12.811	1.132	13.943	12.020	1.092	13.112	11.465	1.103	12.568
Total	12.863	1.140	14.003	12.067	1.120	13.187	11.611	1.198	12.809

Nota de rodapé:

[1] Os dados foram considerados com base em relatórios do sistema SAP. Headcount Cars & Lights, incluindo os colaboradores em *layoff*.

Colaboradores por tipo de contrato de trabalho, gênero e região[1]

(GRI 2-7)

Região	2020					2021					2022				
	Tempo determinado		Tempo indeterminado			Tempo determinado		Tempo indeterminado			Tempo determinado		Tempo indeterminado		
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Total
Anchieta	0	0	741	6.861	7.602	0	0	713	6.422	7.135			740	6.140	6.880
Curitiba	7	52	115	2.064	2.238	0	0	115	2.020	2.135			102	1.970	2.072
Regionais	0	0	28	144	172	0	0	18	130	148			18	128	146
São Carlos	1	0	96	811	908	1	1	93	756	851			90	728	818
Taubaté	0	0	139	2.892	3.031	27	46	138	2.664	2.875	95	146	138	2.466	2.845
Vinhedo	0	0	13	39	52	0	0	15	28	43			15	33	48
Total	8	52	1.132	12.811	14.003	28	47	1.092	12.020	13.187	95	146	1.103	11.465	12.809

Nota de rodapé:

[1] Os dados foram considerados com base em relatórios do sistema SAP. Headcount Cars & Lights, incluindo os colaboradores em layoff.

Colaboradores por gênero e categoria funcional[2]

(GRI 405-1)

	2020			2021			2022		
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total
Executivos	49	306	355	57	323	380	73	327	400
Gestores de unidades e especialistas	19	123	142	17	107	124	21	114	135
Mensalistas	518	1.815	2.333	473	1.651	2.124	499	1.665	2.164
Horistas	494	10.509	11.003	499	9.850	10.349	551	9.424	9.975
Aprendizes	60	110	170	74	136	210	54	81	135
Total	1.140	12.863	14.003	1.120	12.067	13.187	1.198	11.611	12.809

Nota de rodapé:

[2] Os estagiários não estão considerados no quadro total de colaboradores.

Número de colaboradores por faixa etária[2]

(GRI 401-1)

	2020	2021	2022
Abaixo de 30 anos	1.001	966	1.001
Entre 30 e 50 anos	11.112	10.362	9.683
Acima de 50 anos	1.890	1.859	2.115
Total	14.003	13.187	12.809

Nota de rodapé:

[2] Os estagiários não estão considerados no quadro total de colaboradores.

Total e taxa de novas contratações por gênero e faixa etária

(GRI 401-1)

	2020				2021				2022			
	Homens		Mulheres		Homens		Mulheres		Homens		Mulheres	
	Total	Taxa (%)	Total	Taxa (%)	Total	Taxa (%)	Total	Taxa (%)	Total	Taxa (%)	Total	Taxa (%)
Abaixo de 30 anos	65	0,09	33	0,11	134	0,20	95	0,32	115	0,17	87	0,27
Entre 30 e 50 anos	68	0,01	4	0,01	41	0,00	25	0,03	157	0,02	94	0,12
Acima de 50 anos	4	0,00	1	0,02	3	0,00	0	0,00	9	0,00	5	0,07
Total	137	0,01	38	0,03	178	0,01	120	0,11	281	0,02	186	0,16

Total e taxa de novas contratações por região

(GRI 401-1)

	2020				2021				2022			
	Homens		Mulheres		Homens		Mulheres		Homens		Mulheres	
	Total	Taxa (%)	Total	Taxa (%)	Total	Taxa (%)	Total	Taxa (%)	Total	Taxa (%)	Total	Taxa (%)
Fábrica Anchieta	96	0,01	13	0,02	75	0,01	58	0,08	130	0,02	79	0,11
Fábrica São José dos Pinhais	13	0,01	10	0,08	26	0,01	15	0,13	1	0,00	4	0,04
Fábrica São Carlos	3	0,00	2	0,02	3	0,00	2	0,02	4	0,01	2	0,02
Fábrica Taubaté	24	0,01	13	0,09	66	0,02	44	0,27	133	0,05	98	0,42
Escritórios VW Regionais	1	0,01	0	0,00	8	0,06	0	0,00	12	0,09	2	0,11
Centro de Peças e Acessórios Vinhedo	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	0,07	1	0,03	1	0,07
Total	137	0,01	38	0,03	178	0,01	120	0,11	281	0,02	186	0,16

Total e taxa de rotatividade por gênero e faixa etária

(GRI 401-1)

	2020				2021				2022			
	Homens		Mulheres		Homens		Mulheres		Homens		Mulheres	
	Total	Taxa (%)	Total	Taxa (%)	Total	Taxa (%)	Total	Taxa (%)	Total	Taxa (%)	Total	Taxa (%)
Abaixo de 30 anos	82	0,12	32	0,11	75	0,11	48	0,16	104	0,15	50	0,15
Entre 30 e 50 anos	532	0,05	45	0,06	433	0,05	87	0,11	309	0,03	46	0,06
Acima de 50 anos	354	0,19	21	0,42	512	0,28	10	0,19	312	0,15	9	0,12
Total	968	0,08	98	0,09	1.020	0,08	145	0,13	725	0,06	105	0,09

Total e taxa de rotatividade por gênero e região

(GRI 401-1)

	2020				2021				2022			
	Homens		Mulheres		Homens		Mulheres		Homens		Mulheres	
	Total	Taxa (%)	Total	Taxa (%)	Total	Taxa (%)	Total	Taxa (%)	Total	Taxa (%)	Total	Taxa (%)
Fábrica Anchieta	435	0,06	36	0,05	554	0,09	94	0,13	413	0,07	52	0,07
Fábrica São José dos Pinhais	368	0,17	23	0,19	117	0,06	22	0,19	50	0,03	18	0,18
Fábrica São Carlos	17	0,02	4	0,04	56	0,07	6	0,06	38	0,05	8	0,09
Fábrica Taubaté	138	0,05	33	0,24	261	0,10	15	0,09	209	0,08	24	0,10
Escritórios VW Regionais	7	0,05	1	0,04	19	0,15	6	0,33	14	0,11	2	0,11
Centro de Peças e Acessórios Vinhedo	3	0,08	1	0,08	13	0,46	2	0,13	1	0,03	1	0,07
Total	968	0,08	98	0,09	1.020	0,08	145	0,13	725	0,06	105	0,09

Parcerias que reforçam o time

Além dos colaboradores diretos, cerca de 10 mil terceiros (prestadores de serviços especializados) atuam nas fábricas da Volkswagen do Brasil. Todas as empresas que atuam dentro da VW são monitoradas para a cumprimento das ações previstas no Manual de Saúde, Segurança e Ergonomia para Empresas Contratadas (que está em sua 13ª versão, atualizada em 2022), encorajando seus colaboradores ao conhecimento das normas para que possam desenvolver suas atividades evitando acidentes.

Treinamentos

(GRI 404-1)

Em 2022, a média de treinamentos por pessoa chegou a quase 47 horas na soma das atividades voltadas aos executivos e aos colaboradores de todas as áreas, 247% a mais comparado a 2021 (com média de 19 horas). O crescimento exponencial das atividades de capacitação está relacionado ao lançamento de novos produtos, que ocasionou o aumento das horas de treinamento dos horistas, além da plataforma VW Learning, que disponibiliza cursos e treinamentos *on-line* aos colaboradores. Outro destaque foram os treinamentos direcionados às mulheres das fábricas, que saltou de uma média anual de 23h (em 2021) para 103 horas em 2022 (saiba mais abaixo). A capacitação dedicada à liderança registrou 36 horas em média por gestor.

Programas de desenvolvimento

Em 2022, a empresa deu destaque às ações de qualificação da liderança, com a atualização das iniciativas, e com foco em mulheres em cargos de chefia e inovação. A Volkswagen manteve o programa de Mentoria Feminina ao longo do ano, com o objetivo de aperfeiçoar suas profissionais por meio da troca de experiências; implantou o programa Agile Promoters, que tem como objetivo o *mindset* ágil para lideranças e analistas, uma iniciativa aplicada na VW Learning com momentos presenciais; e deu sequência ao Coaching Executivo, que trabalha os 5 princípios de liderança da VW.

A empresa ainda mantém Fóruns de Comunicação realizados nas unidades para o alinhamento de informações e metas entre todos os níveis hierárquicos, além do "Café Virtual com o COO" e o do "Comex Responde", rodadas de bate-papo com os colaboradores sobre temas profissionais e organizacionais, de maneira descontraída, incentivando a quebra de silos.

Novos conteúdos na VW Learning

(Batalha 3: Processos + Ágil)

A plataforma de ensino e aprendizagem da Volkswagen chegou para 100% dos colaboradores em 2022, com novas parcerias e conteúdos para treinamento e qualificação profissional. Atualmente, a VW Learning registra em média 6.650 acessos por mês, sendo 40% de horas de treinamento (obrigatórios ou não). Os outros temas mais procurados são Excel, Power BI e transformação digital. Com a Copa do Desenvolvimento, os acessos aumentaram em 260% e a plataforma teve mais 19 mil horas de engajamento. A empresa fechou parceria com a Trillio, para a promoção de competências e habilidades comportamentais.

Média anual de horas de treinamento por gênero

(GRI 404-1)

	2020			2021			2021		
	Número total de empregados	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento	Número total de empregados	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento	Número total de empregados	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento
Homens	-	-	-	11.931	224.559,86	18,82	11.611	478.292,00	41,19
Mulheres	-	-	-	1.046	24.183,75	23,12	1.198	123.528,00	103,11
Total	-	-	-	12.977	248.743,61	19,17	12.809	601.820,00	46,98

Média anual de horas de treinamento por gênero e categoria funcional

(GRI 404-1)

	2020			2021			2022		
	Número total de empregados	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento	Número total de empregados	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento	Número total de empregados	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento
Executivos	355	13.448,33	37,88	380	10.250,67	26,98	429	15.631,00	36,44
Mulheres	-	-	-	57	1.900,50	5,88	77	2.440,00	31,69
Homens	-	-	-	323	8.350,17	146,49	352	13.191,00	37,47
Mensalistas	2.475	28.926,17	11,69	2.248	31.648,76	14,08	2.270	33.658,00	14,83
Mulheres	-	-	-	490	8.406,38	17,16	516	7.852,00	15,22
Homens	-	-	-	1.758	23.242,38	13,22	1.754	25.806,00	14,71
Horistas	11.003	175.594,03	15,96	10.349	206.844,18	19,99	10.110	552.531,00	54,65
Mulheres	-	-	-	499	13.876,87	27,81	605	113.236,00	187,17
Homens	-	-	-	9.850	192.967,31	19,59	9.505	439.295,00	46,22
Total	**13.833**	**217.968,53**	**15,76**	**12.977**	**248.743,61**	**19,17**	**12.809**	**601.820,00**	**46,98**

Retorno ao trabalho e taxas de retenção após licença-maternidade/paternidade

(GRI 401-3)

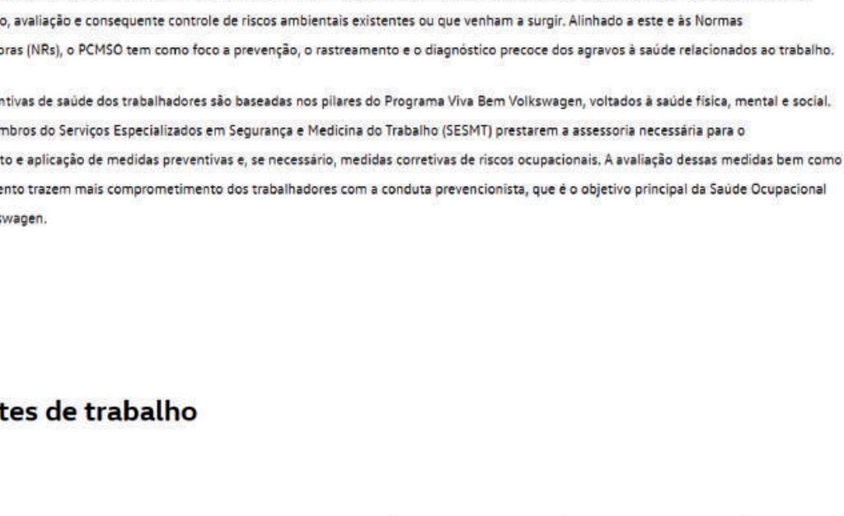
Uma escolha equitativa de gênero para licença-maternidade/paternidade e outros direitos relacionados a essas licenças podem promover maior retenção de colaboradores, assim como aumentar o engajamento e a produtividade dos trabalhadores. Na Volkswagen, a taxa de retorno entre homens em mulheres em 2022 foi em média 99% e a retenção, ou seja, a permanência por um ano após a licença, foi de 97%.

No ano de 2022, 58 mulheres saíram de licença maternidade, o que representa 4,84% do efetivo feminino da Volkswagen do Brasil. Dessas, 98% continuaram a fazer parte do efetivo após o período de 12 meses do retorno. Todas as fábricas da empresa possuem em acordo coletivo de trabalho a extensão da licença maternidade totalizando 6 meses. O número de licença paternidade representa 1,94% do total de empregados do gênero masculino.

		2020	2021	2022
Total de colaboradores com direito a usufruir de licença-maternidade/paternidade	Homens	12.863	12.067	11.611
	Mulheres	1.140	1.120	1.198
Total de colaboradores que entraram de licença-maternidade/paternidade	Homens	401	231	225
	Mulheres	60	37	58
Total de colaboradores que retornaram ao trabalho após o término da licença-maternidade/paternidade	Homens	401	231	225
	Mulheres	58	37	57
Total de colaboradores que voltaram a trabalhar após a licença-maternidade/paternidade e que ainda estavam empregados 12 meses após o retorno	Homens	396	228	218
	Mulheres	56	36	56
Taxa de retorno (colaboradores que retornaram após o término da licença)	Homens	100%	100%	100%
	Mulheres	97%	100%	98%
Taxa de retenção (permanência no trabalho após 12 meses da data de retorno da licença)	Homens	99%	99%	97%
	Mulheres	93%	97%	97%

Saúde, segurança e ergonomia

(GRI 403-1)



As atividades de Saúde, Segurança e Ergonomia são organizadas e administradas de modo a cumprir tanto a legislação vigente (Portaria nº 3.214 de 08/06/1978 do Ministério do Trabalho e demais normas aplicáveis) quanto os mais altos padrões da engenharia, medicina e ergonomia da Volkswagen.

A gestão é acompanhada e avaliada por meio das auditorias, inspeções, avaliações de posto de trabalho e monitoramento biológico. O Programa de Gestão de Riscos (PGR) e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) são as ferramentas de controle da exposição dos colaboradores aos riscos na companhia. O primeiro tem foco na preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, por meio da antecipação, reconhecimento, avaliação e consequente controle de riscos ambientais existentes ou que venham a surgir. Alinhado a este e às Normas Regulamentadoras (NRs), o PCMSO tem como foco a prevenção, o rastreamento e o diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho.

As ações preventivas de saúde dos trabalhadores são baseadas nos pilares do Programa Viva Bem Volkswagen, voltados à saúde física, mental e social. Cabem aos membros do Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) prestarem a assessoria necessária para o desenvolvimento e aplicação de medidas preventivas e, se necessário, medidas corretivas de riscos ocupacionais. A avaliação dessas medidas bem como seu gerenciamento trazem mais comprometimento dos trabalhadores com a conduta prevencionista, que é o objetivo principal da Saúde Ocupacional dentro da Volkswagen.

Acidentes de trabalho

(GRI 403-9)

Indicadores	2020		2021		2022	
	Número	Índice	Número	Índice	Número	Índice
Óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	-	1	-	0	-
Acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	1	0,1	4	0,4	3	0,3
Acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	106	11,7	119	11,5	124	12,1
Taxa de dias perdidos	427	47,2	1.549	150,3	1.375	134,3
O número de horas trabalhadas	9.052.016	-	10.308.770	-	10.238.551	-

As ações voltadas para a prevenção de acidentes, conscientização dos empregados têm gerado um resultado positivo na sensibilização dos colaboradores. Os principais acidentes registrados durante o ano foram corte nas mãos e dedos, entorses e traumas, sem perdas de membros. Para os próximos meses a empresa planeja uma análise dos acidentes e do fluxo de afastamentos, além da revisão do índice de segurança, a implantação dos Guardiões da Segurança; modernização do sistema entrega de EPIs, reforços nas atividades de comunicação e conscientização e o início da implantação ISO 45001 – Gestão de Segurança Trabalho.

Flexibilização e diálogo com os sindicatos

(GRI 2-29, 2-30)

A Volkswagen do Brasil mantém uma relação construtiva com as entidades de representação sindical. Esse tipo de relacionamento participativo é espelhado no modelo alemão, em que os comitês sindicais estão estruturados e encontram legítima representatividade inclusive no Conselho Diretor do Grupo VW.

100% dos empregados horistas e mensalistas (Operacionais e Administrativos) das unidades da Volkswagen do Brasil estão abrangidos por acordos de negociação coletiva, que envolvem assuntos referentes a data-base, programa de participação nos resultados, banco de horas, calendários anuais de produção contendo dias adicionais de produção e compensação de feriados ponte, cláusulas sociais, adequação de efetivo, possibilidades de *outsourcing* (terceirização), entre outros. Executivos não são abrangidos pelas negociações coletivas e acordos, as definições são oriundas de contrato individual de trabalho, procedimentos internos, políticas da VW e legislação trabalhista vigente.

Em todas as fábricas da Volkswagen do Brasil, a Representação Interna de Empregados (RIE) desenvolve o papel de interface entre os colaboradores e os níveis hierárquicos da companhia, criando alternativas para melhoria do clima organizacional e a solução conjunta de demandas internas. Os representantes sindicais são eleitos periodicamente e detêm mandato, em parte, com tempo livre para desenvolvimento de suas atividades de representação. Em 2022, a RIE completou 40 anos de diálogo, construindo acordos importantes que garantem previsibilidade para os colaboradores e as fábricas.

A Volkswagen do Brasil reconhece que há interesses comuns dos colaboradores e da empresa que podem ser mais bem equacionados se encaminhados conjuntamente. A comunicação permanente e construtiva aumenta a confiança recíproca, desenvolve o respeito mútuo, estimula a cooperação e promove a integração e a harmonia no ambiente do trabalho, reduzindo as tensões, desentendimentos e confrontos. Ainda, a busca por soluções socialmente responsáveis deve orientar as ações dos interlocutores das relações do trabalho, inclusive nas questões correspondentes às condições de trabalho, conforme orienta a Carta dos Direitos Sociais e Relações Industriais da Volkswagen, desde junho de 2002.

O diálogo com os representantes faz parte de uma agenda regular da Volkswagen. Durante as Reuniões de Fluxo, que voltaram ao formato presencial em 2022, informações como o atual cenário da VW, perspectivas e desafios com foco nas relações de trabalho são alinhados entre as partes, mantendo uma relação equilibrada e transparente para a sustentabilidade dos negócios.

Política de remuneração

(GRI 202-1)

A companhia procura manter uma política interna de remuneração competitiva, de modo a atrair e reter os melhores profissionais do mercado, valorizando seu comprometimento e desempenho. Os salários são atualizados conforme os Acordos Coletivos firmados pela montadora, com negociações específicas para cada fábrica, considerando a realidade da região onde estão inseridas.

Em 2022, a relação percentual entre o salário mínimo vigente no Brasil no período e o menor salário pago pela montadora, considerando todas as fábricas, era de 38%.

Adicionalmente à remuneração direta, todos os colaboradores contam com um pacote de benefícios. Considerado referência no mercado, o pacote abrange plano médico, previdência privada, refeição, transporte fretado e auxílio-creche, entre outros.

Conecta RH

(Batalha 3: Processos + Ágil)

A VW do Brasil lançou em suas fábricas um espaço de atendimento aos colaboradores para aprimorar a atuação do RH no dia a dia e a experiência com a chamada Nossa Volkswagen *(employer branding)*. Na área digital, o Conecta RH atualizou os canais de atendimento por telefone, criou o sistema Facilita VW (acessível pelo app e pelo portal) para a abertura e acompanhamento de solicitações ao RH, e levou os serviços da área para a palma da mão dos colaboradores, com uma seção no aplicativo VW&EU.

Institucional
- Home Page
- Site de Imprensa
- VW Collection
- Fundação Grupo Volkswagen
- Loja da Fundação
- Recursos Humanos
- Fale Conosco

Governança Corporativa
- Canal de denúncia
- Contatos de denúncia
- Código de Conduta

Inovação
- Tecnologia
- VW Play
- NovaVW

Redes Sociais
- Facebook
- Instagram
- Twitter
- LinkedIn
- Youtube

Informações Legais | Aviso de Privacidade | Política de Cookies | Canal de privacidade e proteção de dados

© Volkswagen 2023

Texto legal Volkswagen do Brasil

Alerta aos consumidores: a Volkswagen do Brasil comercializa seus veículos exclusivamente através de nossa rede de concessionárias no Brasil, portanto, fique atento aos possíveis golpes e fake news existentes.

Especificações técnicas, itens de série, opcionais, acabamento interno, cores e preços estão sujeitos a alterações sem aviso prévio pela Volkswagen do Brasil. Alguns itens podem estar indisponíveis durante esta simulação de configuração ou quando o seu veículo for produzido. Consulte uma concessionária sobre a disponibilidade de sua configuração.

Os preços públicos sugeridos estão em reais (R$). Cada concessionária tem a liberdade de praticar o seu preço específico. Consulte a concessionária de sua preferência para mais informações. Pneus são fornecidos e garantidos pelo fabricante.

Juntos salvamos vidas.