Nossas Pessoas

- Pesquisa de satisfação dos colaboradores obtém resultado de 87,4%, maior da série histórica, e empresa conquista prêmio Top Employer pelo quarto ano consecutivo.
- VWB fortalece medidas de combate à Covid-19: fechamento das fábricas, modelo de trabalho híbrido flexível e monitoramento da vacinação dos colaboradores estão entre as medidas adotadas.
- Companhia conquista troféu AB Diversidade. Mentoria Feminina e cartilhas de Diversidade & Inclusão foram destaques na premiação.
- VW *Learning* na *web*: colaboradores ganham plataforma de autodesenvolvimento.

Nova VW: uma empresa conectada às pessoas

As práticas de gestão de pessoas implementadas ao longo de 2021, ainda fortemente impactadas pelos efeitos da pandemia de Covid-19, exigiu que a Volkswagen estivesse não só cada vez mais conectada com a sua rede de colaboradores, mas também empenhada com o cumprimento dos objetivos estratégicos de negócio em um cenário ainda incerto e altamente desafiador.

A partir do espírito da Nova VW, a empresa se manteve atenta às tendências globais, investindo em um RH cada vez mais digital, em metodologias ágeis, fomentando a diversidade, inclusão, sustentabilidade e impacto social. Dessa forma, a montadora soube se destacar e crescer na atratividade de talentos, garantindo um time forte e engajado. Prova disso é a conquista, pela quarta vez consecutiva, da certificação *Top Employer* 2022. Assim, a Volkswagen permanece sendo a única entre as fabricantes de automóveis a receber o reconhecimento.

Top Employer

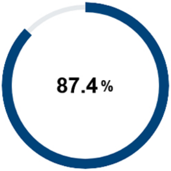
A certificação *Top Employer*, que mede a evolução do mercado de trabalho, é considerada o mais importante reconhecimento internacional da excelência nas práticas de Recursos Humanos. Quem conduz a metodologia é o *Top Employers Institute*, presente em 123 países.

Innovation Hub
#PU Curitiba
Angela Cristina Lopes Frigo (Corporativo)
Robson Rodrigues Campos (Vinhedo)
Elisabete Leinecker (São José dos Pinhais)
André Luís França de Oliveira (Taubaté)
Adauto Grego Ferrari (São Carlos)
Vanessa Calazzo Menin (Anchieta) e os colegas representam times de RH que ajudaram na conquista do Top Employer

top EMPLOYER
BRASIL BRAZIL 2021
CERTIFIED EXCELLENCE IN EMPLOYEE CONDITIONS
Volkswagen do Brasil

Pesquisa Barômetro de Opinião

Índice de Satisfação dos colaboradores



Em 2021, a Pesquisa Barômetro de Opinião obteve o resultado geral de **87,4%** de satisfação dos colaboradores da Volkswagen do Brasil. Melhor resultado histórico, mesmo em um ano desafiador, atestando que a empresa está no caminho certo e que existe uma percepção do público interno em relação à abordagem humana e à preocupação com as pessoas. A nota representa uma ligeira evolução, comparado a 2020 (87,3%). O índice de participação foi de 96%.

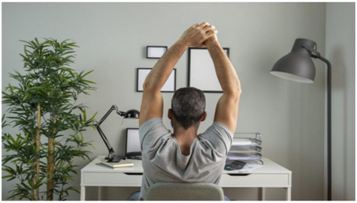
A Pesquisa Barômetro de Opinião é o medidor do grau de satisfação dos colaboradores no trabalho, aferido anualmente em todas as unidades do Grupo Volkswagen no mundo. As informações são coletadas por um questionário on-line, de livre opinião, com a garantia de que as respostas serão mantidas em sigilo. Internamente, é considerado como um importante instrumento para que avanços sejam implementados no ambiente de trabalho e para a elaboração dos Planos de Ação pelos líderes em conjunto com seus times.

Saúde e segurança: reforço contra a Covid-19

(GRI 103-2, 103-3)

Desde o início da pandemia, a Volkswagen do Brasil adotou medidas de segurança em conformidade com as regras estabelecidas pela OMS e implantou protocolos rígidos para combater a disseminação do coronavírus.

Fechamento das fábricas



Modelo híbrido flexível

O novo modelo de trabalho faz parte da estratégia para a Nova Volkswagen, A Volkswagen foi a primeira indústria automotiva a suspender suas atividades no Brasil em decorrência do avanço da Covid-19. Em março, após a constatação do aumento da taxa de ocupação dos leitos de UTI (segunda onda), a montadora mais uma vez esteve à frente, atenta ao cenário nacional, e interrompeu as atividades relacionadas à produção de todas as suas unidades no país, localizadas nos estados de São Paulo e Paraná, por 12 dias corridos. A medida foi tomada para preservar a saúde dos colaboradores e de seus familiares.

Vacinômetro

A Volkswagen criou um painel para acompanhar a vacinação nas fábricas. Para entrar em qualquer unidade é obrigatório ter tomado, ao menos, a 1ª dose da vacina. E todos precisam enviar os comprovantes das doses à área de Serviços Médicos da VW. Essas ações fizeram com que nos últimos dois meses a empresa registrasse uma redução drástica dos números de Covid-19 nas fábricas. Os colaboradores que optaram por não se vacinar (salvo por determinação médica) foram comunicados sobre o descumprimento de uma orientação da empresa e, por consequência, podem receber medidas disciplinares.

Avanço da imunização

1ª Dose

99.97%

1ª e 2ª doses

98.61%

Dose Reforço

23.32%

Ação Social

A Volkswagen do Brasil realizou a doação de 400 mil unidades de máscaras protetoras faciais descartáveis e oito mil litros de álcool em gel para as prefeituras municipais do estado de São Paulo (São Bernardo do Campo, Taubaté, São Carlos e Vinhedo), bem como para o Governo do Estado do Paraná e a Prefeitura Municipal de São José dos Pinhais, que também recebeu em comodato quatro cilindros de oxigênio. As doações fazem parte de uma ação contínua da empresa para diminuir o impacto da pandemia e vêm somar a outras já em andamento feitas em parceria com o projeto Costurando o Futuro, para a doação de máscaras; Senai, no conserto de ventiladores pulmonares, e prefeituras municipais, no empréstimo de veículos. Outras entregas podem ser acompanhadas nos capítulos "Estratégia e Gestão" e "Nossas Pessoas" do anuário 2020.

uma proposta mais moderna e que valoriza a proximidade das pessoas. Serão necessariamente dois dias, no mínimo, no escritório e três dias opcionais em trabalho remoto, sempre alinhado com os gestores. Para garantir os cuidados com os colaboradores nesse novo formato, a empresa distribuiu uma cartilha com dicas e orientações para uma boa ergonomia no trabalho fora do escritório.

Cartilha de Trabalho em Home Office

Medidas de Prevenção

Todas as instalações da VW estão preparadas para receber as pessoas de forma segura e contam com mais de 80 regras e medidas de prevenção à Covid-19 que incluem a limpeza periódica dos espaços e reforço na desinfecção dos ambientes; medição de temperatura; aumento do número de veículos fretados para garantir o distanciamento das pessoas; nos refeitórios, uso de luvas para servir-se e demarcação de assentos; totens com álcool em gel; distribuição de máscaras de proteção; testagem em massa (após a paralisações); postos avançados de atendimento médico; entre outras.

Cartilha Cuidados contra a Covid-19

INNOVATION HUB

Unidos contra a fome

A solidariedade se manteve em alta na Volkswagen do Brasil em 2021. Diversas ações para arrecadar mantimentos, brinquedos, roupas e cobertores foram realizadas pelos colaboradores para auxiliar famílias e instituições beneficentes a atravessarem esses tempos difíceis, agravados pela Covid-19.

Juntos, os colaboradores das quatro fábricas da Volkswagen do Brasil – São Bernardo do Campo (SP), Taubaté (SP), São Carlos (SP) e São José dos Pinhais (PR) – e o Centro de Distribuição de Peças de Vinhedo (SP) arrecadaram **51 toneladas de alimentos** não perecíveis que foram **distribuídas para 30 instituições** localizadas no entorno das plantas.

VOLKSWAGEN

VW&Eu com a cara da #NovaVW

O aplicativo VW&Eu completou quatro anos em 2021 e ganhou uma versão 4.0, com design totalmente novo e moderno, alinhado ao *New Brand Design* da marca. O app recebeu também a primeira atualização em sua plataforma tecnológica para o *React Native*, um *framework* criado pelo Facebook, nativo do Android e iOS, que permite aos usuários do aplicativo uma melhor experiência e performance em geral. As atualizações são frutos dos *feedbacks* de entrevistas realizadas com colaboradores, reforçando os princípios do Grupo Volkswagen Essentials #Nós, Não Eu.

O VW&Eu é um canal de comunicação direta da empresa com os colaboradores e traz notícias, comunicados, pesquisas, tabela de preços dos modelos VW com desconto, consulta aos demonstrativos de pagamento, saldo de banco de horas, entre outros serviços. Um dos destaques é a inteligência artificial que responde às principais dúvidas relacionadas a processos de Recursos Humanos e utiliza a tecnologia IBM Watson®.

Boas Vindas à
#NovaVW
Entrar
Esqueci minha senha/Criar senha

Diversidade & Inclusão

A Volkswagen coloca a Diversidade & Inclusão como ponto essencial para a Transformação Cultural (Batalha #1). Em 2021, a empresa obteve conquistas significantes no desenvolvimento do tema, mas reconhece que ainda há desafios pela frente. A estratégia para ampliar a Diversidade & Inclusão envolve ações como a revisão de políticas e definição de KPIs; a continuidade do treinamento Diversity Wins na VW, conversas com a Rede de Concessionários, a criação de Grupos de Diálogo e do Comitê de Diversidade e ações que floresçam os compromissos firmados pela empresa (veja abaixo).

DiversidadeVolkswagen

1. **Estimular a conscientização de toda a organização.**
2. **Comunicar quais são as novas "regras do jogo" e quais comportamentos não serão mais aceitáveis.**
3. **Revisitar processos e diretrizes.**
4. **Escutar ativamente nossas pessoas e seus pontos de vista.**
5. **Buscar ambientes livres de discriminação.**

Treinamentos

Com o tema "A União Move a Volks", a segunda edição da Semana da Diversidade & Inclusão para os colaboradores da Região SAM colocou em debate a pluralidade cultural, inclusão, representatividade, questões raciais, orientação sexual e conexões humanas em diferentes cenários, principalmente no meio corporativo. O projeto repetiu o formato de sucesso ocorrido em 2020, tendo webinars com a colaboração de executivos da empresa, convidados do mercado, representação interna de trabalhadores, colaboradores e a presença de representantes do Comitê Executivo da empresa.

Toda a liderança irá passar pelo treinamento do programa *Diversity Wins* @VW, que tem como objetivo conscientizar e promover uma empresa mais inclusiva, atenta aos vieses inconscientes na jornada de trabalho. As atividades tiveram início em 2020 e já foram desenvolvidas com 75% dos líderes, incluindo encarregados e líderes de produção, executivos de todas as áreas de negócio e os membros do Comitê Executivo. O treinamento segue ao longo de 2022 como parte do desenvolvimento contínuo das lideranças da Volkswagen do Brasil.

Mentoria feminina

Com o propósito de aumentar as possibilidades de acesso de mulheres a cargos de gestão surge o Programa de Mentoria Feminina, composto por 15 mentoradas de diversas áreas da VW. Durante o período de um ano (entre 2020 e 2021), elas mantiveram encontros com executivos da empresa, com foco no desenvolvimento da maturidade profissional por meio da troca de experiências. A empresa é signatária dos Princípios de Empoderamento das Mulheres (*Women's Empowerment Principles* – WEPs, na sigla em inglês), iniciativa criada pela ONU Mulheres e o Pacto Global das Nações Unidas para promover a equidade de gênero nas empresas (saiba mais no box abaixo). A Volkswagen do Brasil tem como meta passar o número de mulheres em cargos executivos de 14% para 26,3% até 2024, além de aumentar de 9% para 25,7% o número de gerentes e gerentes-executivas do sexo feminino.

Sete Princípios de Empoderamento das Mulheres

In support of
WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES
Established by UN Women and the UN Global Compact Office

Igualdade de gênero na liderança

1. Estabelecer liderança corporativa sensível à igualdade de gênero, no mais alto nível.

Respeito e apoio

Tratar todas as mulheres e homens de forma justa no trabalho, respeitando e apoiando os direitos humanos e a não discriminação.

Cuidado e bem-estar

Garantir a saúde, segurança e bem-estar de todas as mulheres e homens que trabalham na empresa.

Incentivo e capacitação

Promover educação, capacitação e desenvolvimento profissional para as mulheres.

Apoio ao empreendedorismo

Apoiar o empreendedorismo de mulheres e promover políticas de empoderamento por meio das cadeias de suprimentos e marketing.

Ativismo social

Promover a igualdade de gênero por meio de iniciativas voltadas à comunidade e ao ativismo social.

Apuração do progresso

Medir, documentar e publicar os progressos da empresa na promoção da igualdade de gênero.

#OutAtWorkVWGroup
#WeAreMoreColourfulThanYouThink
we are gay, lesbian, bisexual, queer, non binary and trans*
BENTLEY
#wedriveproud
SEAT S.A.
Proud@Porsche

#OutAtWorkVWGroup

Com a campanha #OutAtWorkVWGroup, colaboradores do mundo todo enviaram uma manifestação forte e positiva em apoio à diversidade sexual, celebrando e contando suas histórias e experiências pessoais como lésbicas, gays, bissexuais, trans, não binários ou queer para marcar o Dia Internacional contra a Homofobia, Bifobia, Interfobia e Transfobia (IDAHOBIT em inglês). A ação foi iniciada pela "*We drive proud*", rede LGBTI+ e Amigos do Grupo Volkswagen.

Cartilha para colaboradores

Durante a segunda Semana da Diversidade & Inclusão, a Volkswagen do Brasil lançou sua primeira cartilha direcionada aos colaboradores, um guia prático, desenvolvido para que o público-alvo tenha uma vivência respeitosa e inclusiva no ambiente de trabalho da Nova VW. A cartilha conta com uma gama de conteúdos explicativos e comportamentos que ensinam mais sobre os eixos estratégicos da empresa: mulheres, LGBTI+ e pessoas com deficiência, raça e outras pautas, como religião, gerações, estética e outras diversidades. Também conta com uma sessão onde podem ser encontrados os diversos canais internos de denúncia e uma lista com direitos e legislações em vigor sobre a diversidade e inclusão.

O projeto se junta às cartilhas de Diversidade & Inclusão voltadas para concessionárias e fornecedores (mais informações nos capítulos Nossos Clientes e Nossos Fornecedores).

Cartilha de Diversidade & Inclusão para colaboradores

AB Diversidade

A Volkswagen do Brasil conquistou três categorias do prêmio AB Diversidade 2021: PcD (Pessoas com Deficiência, por estar entre os maiores empregadores), Gerações (empregador de pessoas com 50 anos ou mais) e Liderança Engajada na Diversidade (para Pablo Di Si, atual Chairman Executivo da VW América Latina).

ab diversidade

O perfil da força de trabalho

(GRI 102-8, 102-41, 103-2, 103-3, 401-1 e 404-2)

A Volkswagen do Brasil encerrou 2021 com 13.187 colaboradores em jornada integral nas unidades da empresa no País. Devido ao plano de reestruturação, ainda em andamento, e da queda do volume de produção, houve uma redução significativa no número de funcionários da empresa comparado aos anos anteriores.

De 2014 a 2021, a Volkswagen do Brasil adequou seu efetivo para novos patamares de volume de produção. Os ajustes foram realizados nas bases de 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. Em agosto de 2020, a empresa promoveu negociação conjunta com os sindicatos de todas as suas fábricas, considerando o grande 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 assume o compromisso com a saúde física e mental dos trabalhadores desde as primeiras fases do processo produtivo e durante todo o ciclo de produção. O objetivo é equalizar o conceito de saúde, produtividade e qualidade dos nossos produtos, enfatizando que o capital humano é o principal elemento desse processo e o maior patrimônio da empresa.

Em 2021, a VWPP (Volkswagen Previdência Privada) intensificou a comunicação com colaboradores e ex-funcionários por meio dos programas Planejamento Financeiro, Despertar para o Futuro (transição da condição de colaborador para a de aposentado), Processo de Recadastramento *On-line* e atendimento na Central Externa (recebimento de formulários gerais referentes aos Planos de Aposentadoria e Pecúlio).

Para 2022, a VW do Brasil estabeleceu como meta que 18,44% das posições executivas (Supervisor e acima) sejam ocupadas por mulheres e que 16,45% 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 tipo de contrato de trabalho e gênero[1]

(GRI 102-8)

2019			
	Homens	Mulheres	Total
Tempo determinado	300	68	368
Tempo indeterminado	13.258	1.127	14.385
Total	13.558	1.195	14.753

2020			
	Homens	Mulheres	Total
Tempo determinado	52	8	60
Tempo indeterminado	12.811	1.132	13.943
Total	12.863	1.140	14.003

2021			
	Homens	Mulheres	Total
Tempo determinado	47	28	75
Tempo indeterminado	12.020	1.092	13.112
Total	12.067	1.120	13.187

Nota de rodapé:

1:Os estagiários não estão considerados no quadro total de colaboradores.

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

(GRI 102-8)

Região	2019				
	Tempo determinado		Tempo indeterminado		Total
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	
Fabrica Anchieta	0	0	7.129	772	7.901

Fábrica São José dos Pinhais	1	0	2.464	133	2.598
Fábrica São Carlos	190	48	634	51	923
Fábrica Taubaté	109	20	2.863	135	3.127
Escritórios VW Regionais	0	0	126	22	148
Centro de Peças e Acessórios Vinhedo	0	0	42	14	56
Total	300	68	13.258	1.127	14.753

Região	2020				
	Tempo determinado		Tempo indeterminado		Total
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	
Fábrica Anchieta	0	0	6.861	741	7.602
Fábrica São José dos Pinhais	52	7	2.064	115	2.238
Fábrica São Carlos	0	1	811	96	908
Fábrica Taubaté	0	0	2.892	139	3.031
Escritórios VW Regionais	0	0	144	28	172
Centro de Peças e Acessórios Vinhedo	0	0	39	13	52
Total	52	8	12.811	1.132	14.003

Região	2021				
	Tempo determinado		Tempo indeterminado		Total
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	
Fábrica Anchieta	0	0	6.422	713	7135
Fábrica São José dos Pinhais	0	0	2.020	115	2.135
Fábrica São Carlos	1	1	756	93	851
Fábrica Taubaté	46	27	2.664	138	2.875
Escritórios VW Regionais	0	0	130	18	148
Centro de Peças e Acessórios Vinhedo	0	0	28	15	43
Total	47	28	12.020	1.092	13.187

Nota de rodapé:

1: Os estagiários não estão considerados no quadro total de colaboradores.

Colaboradores por categoria funcional[1]

(GRI 102-8)

	2019	2020	2021
Executivos	406	355	380
Gestores de unidades e especialistas	150	142	124
Mensalistas	2.376	2.333	2.124
Horistas	11.617	11.003	10.349
Aprendizes	204	170	210
Total	14.753	14.003	13.187

Nota de rodapé:

1:Os estagiários não estão considerados no quadro total de colaboradores.

Número de colaboradores por faixa etária[1]

(GRI 102-8)

	2019	2020	2021
Abaixo de 30 anos	1.213	1.001	966
Entre 30 e 50 anos	11.804	11.112	10.362
Acima de 50 anos	1.736	1.890	1.859
Total	14.753	14.003	13.187

Nota de rodapé:

1:Os estagiários não estão considerados no quadro total de colaboradores.

Total e taxa de novas contratações por faixa etária

(GRI 401-1)

	2019				2020				2021			
	Homens		Mulheres		Homens		Mulheres		Homens		Mulheres	
	Total	Taxa (%)	Total	Taxa (%)	Total	Taxa (%)	Total	Taxa (%)	Total	Taxa (%)	Total	Taxa (%)
Abaixo de 30 anos	173	0,20	77	0,24	65	0,09	33	0,11	134	0,20	95	0,32
Entre 30 e 50 anos	160	0,01	29	0,04	68	0,01	4	0,01	41	0,00	25	0,03
Acima de 50 anos	7	0,00	0,00	0,00	4	0,00	1	0,02	3	0,00	0	0,00
Total	340	0,03	106	0,09	137	0,01	38	0,03	178	0,01	120	0,11

Total e taxa de novas contratações por gênero

(GRI 401-1)

	2019		2020		2021	
	Total	Taxa (%)	Total	Taxa (%)	Total	Taxa (%)
Homens	340	0,03	137	0,01	178	0,01
Mulheres	106	0,09	38	0,03	120	0,11
Total	446	0,03	175	0,01	298	0,02

Total e taxa de novas contratações por região

(GRI 401-1)

	2019				2020				2021			
	Homens		Mulheres		Homens		Mulheres		Homens		Mulheres	
	Total	Taxa (%)	Total	Taxa (%)	Total	Taxa (%)	Total	Taxa (%)	Total	Taxa (%)	Total	Taxa (%)
Fábrica Anchieta	124	0,02	56	0,07	96	0,01	13	0,02	75	0,01	58	0,08
Fábrica São José dos Pinhais	95	0,04	16	0,12	13	0,01	10	0,08	26	0,01	15	0,13
Fábrica São Carlos	2	0,00	2	0,02	3	0,00	2	0,02	3	0,00	2	0,02

Fábrica Taubaté	107	0,04	29	0,19	24	0,01	13	0,09	66	0,02	44	0,27
Escritórios VW Regionais	11	0,09	2	0,09	1	0,01	0	0,00	8	0,06	0	0,00
Centro de Peças e Acessórios Vinhedo	1	0,02	1	0,07	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	0,07
Total	340	0,03	106	0,09	137	0,01	38	0,03	178	0,01	120	0,11

Total e taxa de desligamentos por faixa etária

(GRI 401-1)

	2019				2020				2021			
	Homens		Mulheres		Homens		Mulheres		Homens		Mulheres	
	Total	Taxa (%)	Total	Taxa (%)	Total	Taxa (%)	Total	Taxa (%)	Total	Taxa (%)	Total	Taxa (%)
Abaixo de 30 anos	15	0,02	9	0,03	82	0,12	32	0,11	75	0,11	48	0,16
Entre 30 e 50 anos	130	0,01	14	0,02	532	0,05	45	0,06	433	0,05	87	0,11
Acima de 50 anos	69	0,04	1	0,02	354	0,19	21	0,42	512	0,28	10	0,19
Total	214	0,02	24	0,02	968	0,08	98	0,09	1020	0,08	145	0,13

Total e taxa de desligamentos por gênero

(GRI 401-1)

	2019		2020		2021	
	Total	Taxa (%)	Total	Taxa (%)	Total	Taxa (%)
Homens	214	0,02	968	0,08	1.020	0,08
Mulheres	24	0,02	98	0,09	145	0,13
Total	238	0,02	1.066	0,08	1.165	0,09

Total e taxa de desligamentos por região

(GRI 401-1)

	2019				2020				2021			
	Homens		Mulheres		Homens		Mulheres		Homens		Mulheres	
	Total	Taxa (%)	Total	Taxa (%)	Total	Taxa (%)	Total	Taxa (%)	Total	Taxa (%)	Total	Taxa (%)
Fábrica Anchieta	157	0,02	21	0,03	435	0,06	36	0,05	554	0,09	94	0,13
Fábrica São José dos Pinhais	13	0,01	1	0,01	368	0,17	23	0,19	117	0,06	22	0,19
Fábrica São Carlos	7	0,01	0	0,00	17	0,02	4	0,04	56	0,07	6	0,06
Fábrica Taubaté	25	0,01	0	0,00	138	0,05	33	0,24	261	0,10	15	0,09
Escritórios VW Regionais	10	0,08	0	0,00	7	0,05	1	1	19	0,15	6	0,33
Centro de Peças e Acessórios Vinhedo	2	0,05	2	0,14	3	0,08	1	0,08	13	0,46	2	0,13
Total	214	0,02	24	0,02	968	0,08	98	0,09	1.020	0,08	145	0,13

Parcerias que reforçam o time

(GRI 103-2, 103-3 e 404-1)

Além dos mais de 13 mil colaboradores diretos contratados pela Volkswagen do Brasil, cerca de 10 mil terceiros (prestadores de serviços especializados) atuam nas fábricas da empresa. Durante o processo de integração, todos os trabalhadores tomam conhecimento das normas e padrões de Saúde e Segurança do Trabalho para que estejam alinhados ao conjunto de diretrizes seguidos pela Volkswagen do Brasil e possam desenvolver suas atividades evitando acidentes.

As empresas contratadas são obrigadas no processo de concorrência e no período de duração do contrato a cumprir integralmente as exigências trabalhistas e tributárias, conforme a legislação vigente. O Grupo Volkswagen consolidou seus objetivos em relação à prestação de serviços especializados na Declaração de

Direitos Sociais e Relações Industriais na Volkswagen, assinada em Bratislava em 2002 e revisada em 2012. Por meio desse documento, acordado entre o Grupo VW, o Comitê Mundial de Trabalhadores da Volkswagen e a Federação Internacional dos Metalúrgicos, foi definido para todos os países e regiões de atuação que a Volkswagen suporta e encoraja expressivamente seus contratantes a levar essa declaração em consideração em suas próprias políticas corporativas como uma vantajosa base para relações mútuas. Suas principais metas são a liberdade de associação, não discriminação, livre escolha de emprego, proibição ao trabalho infantil, parâmetros elementares de remuneração e benefícios, padrões legais de jornada de trabalho e proteção à Saúde e Segurança do Trabalho.

Além dos serviços especializados prestados nas fábricas da Volkswagen do Brasil, a atividade econômica da empresa impacta amplamente uma extensa cadeia de fornecedores, onde também é gerada uma grande quantidade de empregos.

Treinamentos

Em 2021, a média de treinamentos por pessoa chegou a 19 horas na soma das atividades voltadas aos executivos e aos colaboradores de todas as áreas, 16% a mais comparado a 2020 (com média de 16 horas). A capacitação dedicada à liderança registrou 27 horas em média por gestor.

Em decorrência do momento de pandemia vivido o modelo on-line preponderou. Os *webinars* abordaram temas voltados para desenvolvimento da carreira, novos modelos de trabalho, aprimoramento dos serviços, monitoramento da qualidade, gestão financeira, saúde e segurança no trabalho (na fábrica e em casa).

VW *Learning:* plataforma do conhecimento

(GRI 103-2, 103-3 e 404-1)

A VW *Learning* é um novo conceito que veio transformar e alavancar autodesenvolvimento dos colaboradores na gestão do conhecimento dentro da Volkswagen do Brasil. É uma plataforma digital de aprendizado que pode ser acessada via internet a qualquer momento e em qualquer dispositivo.

O conteúdo é dividido em cinco "escolas" – Inovação, Liderança, Cultura, Experiência do Cliente e Escola Funcional – e cada curso é organizado por temas e competências, com diversas ferramentas: vídeos, podcasts, livros digitais, TEDs, artigos, entre outros. A VW *Learning* também dá acesso à plataforma Trillio para desenvolvimento de competências e habilidades comportamentais e à plataforma GoFluent para aprendizagem de idiomas, colocando o colaborador como protagonista e gestor de seu aprendizado. Mais um passo da Transformação Cultural para a Nova VW, visando a uma empresa muito mais digital, ágil e próxima das pessoas.

Média anual de horas de treinamento[1]

(GRI 404-1)

	2019		
	Número de colaboradores	Total de horas de treinamento	Média de treinamentos (hora/colaborador)
Executivos	406	26.348	65
Mensalistas	2.553	53.816	21
Horistas	11.769	384.594	33
Total	14.728	464.758	31

Nota de rodapé:

1: O total de colaboradores é a soma das unidades: Anchieta, Taubaté, São José dos Pinhais, São Carlos, Escritórios Regionais e Centro de Peças e Acessórios de Vinhedo.

	2020		
	Número de colaboradores	Total de horas de treinamento	Média de treinamentos (hora/colaborador)
Executivos	355	13.448	38
Mensalistas	2.475	28.926	12
Horistas	11.003	175.594	16
Total	13.833	217.968	16

Nota de rodapé:

Os valores de 2020 ficaram abaixo de 2019 pois, com a pandemia, muitos treinamentos tiveram de ser suspensos por um longo período. Após adaptações, os treinamentos voltaram de forma *on-line* ou ainda com alguns ajustes para que pudessem ser aplicados com toda segurança de forma presencial.

	2021		
	Número de colaboradores	Total de horas de treinamento	Média de treinamentos (hora/colaborador)
Executivos	380	10.251	27
Mensalistas	2.248	31.649	14
Horistas	10.349	206.844	20
Total	12.977	248.744	19

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

(GRI 401-3)

No ano de 2021, 37 mulheres saíram de licença maternidade, o que representa 4,9% do efetivo feminino da Volkswagen do Brasil. Dessas, 97% continuaram a fazer parte do efetivo após o período de 12 meses do retorno. É importante ressaltar que três das quatro fábricas da Volkswagen do Brasil possuem em acordo coletivo de trabalho a extensão da licença maternidade totalizando seis meses. O número de licença paternidade representa 1,9% do total de colaboradores do gênero masculino.

		2019	2020	2021
Total de colaboradores com direito a usufruir de licença-maternidade/paternidade	Homens	13.738	12.863	12.067
	Mulheres	1.213	1.140	1.120
Total de colaboradores que entraram de licença-maternidade/paternidade	Homens	389	401	231
	Mulheres	50	60	37
Total de colaboradores que retornaram ao trabalho após o término da licença-maternidade/paternidade	Homens	389	401	231
	Mulheres	50	58	37
Total de colaboradores que voltaram a trabalhar após a licença-maternidade/paternidade e que ainda estavam empregados 12 meses após o retorno	Homens	387	396	228
	Mulheres	48	56	36
Taxa de retorno (colaboradores que retornaram após o término da licença)	Homens	100%	100%	100%
	Mulheres	100%	97%	100%
Taxa de retenção (permanência no trabalho após 12 meses da data de retorno da licença)	Homens	99%	99%	99%
	Mulheres	95%	93%	97%

Saúde ocupacional

(GRI 102-11, 403-3)

O Programa de Proteção de Riscos Ambientais (PPRA) 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.

A avaliação das medidas previstas nos programas, em 2021, demonstrou que os colaboradores da Volkswagen do Brasil não apresentam riscos de desenvolver doenças específicas ligadas ao trabalho.

Saúde e segurança nos acordos coletivos

(GRI 403-4)

Visando garantir as condições adequadas de trabalho a todo o time, itens de saúde e segurança – aspectos prioritários para a Volkswagen – estão presentes nos acordos coletivos firmados entre a empresa e as entidades sindicais. Assim, os atuais acordos firmados contemplam itens como:

- ✓ Complementação ao auxílio-doença entre o 30º e o 120º dia de afastamento
- ✓ Indenização por invalidez
- ✓ Indenização por morte
- ✓ Garantia de condições de acessibilidade quando da concepção de novos projetos/construções
- ✓ Garantia de emprego ao acidentado
- ✓ Assistência ao colaborador portador do vírus HIV
- ✓ Licença-maternidade prorrogada por 60 dias
- ✓ Licença em caso de aborto
- ✓ Fornecimento de roupas e uniformes de trabalho
- ✓ Acordo coletivo específico para composição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA)
- ✓ Aceitação de atestados médicos e odontológicos
- ✓ Programa de prevenção ao câncer de mama
- ✓ Serviço de apoio ao dependente químico
- ✓ Plano médico

Segurança no trabalho

Índices de segurança[1 2]

(GRI 403-2)

	2019	2020	2021
Taxa de frequência	12	11	11
Taxa de gravidade	62	35	408

Nota de rodapé:

1: Os principais indicadores de segurança no trabalho são: taxa de frequência e taxa de gravidade. A taxa de gravidade (relacionada a acidentes e lesões) engloba o total de dias perdidos em decorrência de acidente ou doença de trabalho. Os indicadores acima e alguns programas de segurança como diálogo de segurança, manutenção preventiva, inspeções de segurança, entre outros, compõem o *Safety Index*, indicador geral de segurança.

2: A taxa de frequência é calculada levando em consideração o número de acidentes X 1.000.000 / horas trabalhadas. A taxa de gravidade é calculada levando em consideração o número de dias perdidos em virtude do acidente X 1.000.000 / horas trabalhadas.

Flexibilização e diálogo com os sindicatos

(GRI 102-41)

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

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.

A Volkswagen do Brasil reconhece que há interesses comuns dos colaboradores e da empresa que podem ser mais bem equacionados se encaminhados conjuntamente. O diálogo permanente e construtivo 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.

Todos os colaboradores horistas e mensalistas (Operacionais e Administrativos) das Unidades da Volkswagen do Brasil estão abrangidos por acordos de negociação coletiva. A Volkswagen do Brasil adota diversas políticas que tratam a questão do emprego e respeito aos direitos dos colaboradores, programas de incentivo aos desligamentos voluntários, ferramentas de flexibilidade que protegem e asseguram o emprego (redução de jornada e *lay-off* temporário), licenças paternidade, maternidade etc. As medidas de flexibilidade são compromissos para a manutenção do emprego em momentos de crise e oscilação econômica.

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 2021, 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 34%.

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.

);

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 2021, 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 34%.

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.

©Volkswagen 2022

Texto legal Volkswagen do Brasil

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.