

MARÇO 2026

RELATÓRIO EQUIDADE HOMENS E MULHERES

VOLKSWAGEN DO BRASIL



Introdução

Os ministérios das Mulheres e do Trabalho e Emprego do Governo Federal divulgaram o **5º Relatório de Transparência Salarial**. O levantamento foi realizado com base em dados de estabelecimentos do setor privado com 100 ou mais empregados, considerando informações disponíveis até março deste ano.

O documento na íntegra está disponível neste link:

[5º Relatório de Transparência Salarial do Governo Federal](#)



Relatório Volkswagen do Brasil

A **Volkswagen do Brasil** reconhece a extrema importância do **Relatório de Transparência Salarial e da Lei de igualdade salarial entre homens e mulheres**.

Visando demonstrar uma maior abertura dos dados fornecidos no Relatório do Governo, incluímos abaixo alguns infográficos e comentários com o objetivo de explicar, de forma detalhada, os dados de equidade salarial da Volkswagen do Brasil de 2022, 2023, 2024 e 2025, bem como as principais políticas e atividades internas que demonstram, na prática, o compromisso da nossa organização com todos os temas relacionados à Diversidade, Equidade e Inclusão.

A Volkswagen do Brasil possui políticas de remuneração equitativas e mantém um compromisso inabalável com a transparência em todas as suas operações.





Equidade Salarial Mulheres e Homens Volkswagen do Brasil (2022)

BASE 2022				
	Tempo Médio de Empresa (Anos)		Média Salarial Geral x Tempo de Trabalho	Salário na Contratação
Categorias	M	H	Razão (M/H)*	Razão (M/H)*
Horistas	12	18	78%	100%
Mensalistas	12	18	85%	94%
Management	15	21	93%	94%

Premissas utilizadas pela Volkswagen do Brasil na composição da tabela:

- Classificação por categoria de pessoas colaboradoras, conforme agrupamento interno de graus / referências de remuneração.
- Média calculada por graus / referências internas de remuneração, excluindo frequências menores que 3 pessoas colaboradoras por grau.

*Quanto o salário médio das mulheres corresponde ao salário médio dos homens em %.

Frequência menor do que 3, em qualquer um dos gêneros, não foi considerada nas análises por categoria. Foi utilizada a média salarial nas duas colunas (média geral e salário contratual)



Equidade Salarial Mulheres e Homens Volkswagen do Brasil (2023)

BASE 2023				
Categorias	Tempo Médio de Empresa (Anos)		Média Salarial Geral x Tempo de Trabalho	Salário na Contratação
	M	H	Razão (M/H)*	Razão (M/H)*
Horistas	11	18	73%	92%
Mensalistas	12	17	85%	93%
Management	14	21	95%	100%

Premissas utilizadas pela Volkswagen do Brasil na composição da tabela:

- Classificação por categoria de pessoas colaboradoras, conforme agrupamento interno de graus / referências de remuneração.
- Média calculada por graus / referências internas de remuneração, excluindo frequências menores que 3 pessoas colaboradoras por grau.

*Quanto o salário médio das mulheres corresponde ao salário médio dos homens em %.

Frequência menor do que 3, em qualquer um dos gêneros, não foi considerada nas análises por categoria. Foi utilizada a média salarial nas duas colunas (média geral e salário contratual)



Equidade Salarial Mulheres e Homens Volkswagen do Brasil (2024)

BASE 2024				
Categorias	Tempo Médio de Empresa (Anos)		Média Salarial Geral x Tempo de Trabalho	Salário na Contratação
	M	H	Razão (M/H)*	Razão (M/H)*
Horistas	10	19	71%	100%
Mensalistas	11	17	85%	98%
Management	13	21	92%	-

Premissas utilizadas pela Volkswagen do Brasil na composição da tabela:

- Classificação por categoria de pessoas colaboradoras, conforme agrupamento interno de graus / referências de remuneração.
- Média calculada por graus / referências internas de remuneração, excluindo frequências menores que 3 pessoas colaboradoras por grau.

*Quanto o salário médio das mulheres corresponde ao salário médio dos homens em %.

Frequência menor do que 3, em qualquer um dos gêneros, não foi considerada nas análises por categoria. Foi utilizada a média salarial nas duas colunas (média geral e salário contratual)



Equidade Salarial Mulheres e Homens Volkswagen do Brasil (2025)

BASE 2025				
Categorias	Tempo Médio de Empresa (Anos)		Média Salarial Geral x Tempo de Trabalho	Salário na Contratação
	M	H	Razão (M/H)*	Razão (M/H)*
Horistas	8	19	67%	103%
Mensalistas	10	17	85%	97%
Management	12	21	96%	-

Premissas utilizadas pela Volkswagen do Brasil na composição da tabela:

- Classificação por categoria de pessoas colaboradoras, conforme agrupamento interno de graus / referências de remuneração.
- Média calculada por graus / referências internas de remuneração, excluindo frequências menores que 3 pessoas colaboradoras por grau.

*Quanto o salário médio das mulheres corresponde ao salário médio dos homens em %.

Frequência menor do que 3, em qualquer um dos gêneros, não foi considerada nas análises por categoria. Foi utilizada a média salarial nas duas colunas (média geral e salário contratual)

“A Volkswagen do Brasil mantém políticas de remuneração baseadas na equidade e atua de forma consistente para fortalecer e acelerar a diversidade, equidade e inclusão dentro da empresa, influenciando positivamente o setor automotivo.”

Angie Stelzer

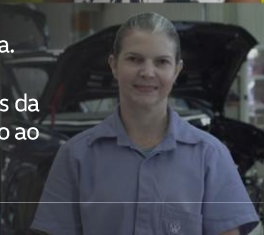
VP de RH da Volkswagen do Brasil e América do Sul



Outras ações de Equidade, Diversidade e Inclusão na VWB

Com uma trajetória de 73 anos de sucesso no mercado brasileiro, a Volkswagen vem se destacando também por suas ações voltadas para Diversidade, Inclusão e Equidade no País. Entre as ações desenvolvidas para aumentar a diversidade entre as pessoas colaboradoras estão:

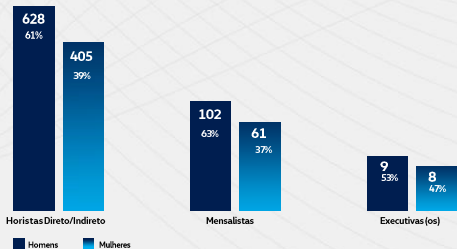
- Políticas de contratação de mulheres (incluindo mulheres negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, 45+ e LGBTQIA+).
- Políticas de promoção de mulheres para cargos de gerência e acima.
- Ações de letramento e desenvolvimento das pessoas colaboradoras da empresa na pauta de equidade de gênero e de combate e prevenção ao assédio moral e sexual (conforme Lei 14.457/22).





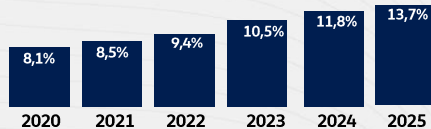
Admissão de Mulheres / Homens na Volkswagen do Brasil

Em 2025, a Volkswagen do Brasil ampliou de forma considerável o equilíbrio na admissão de mulheres e homens na organização, especialmente nos cargos executivos.



Além disso, de 2020 a 2025, o número de mulheres na Volkswagen do Brasil também tem crescido de forma constante:

Mulheres na Volkswagen do Brasil



Mulheres na Liderança

Nos últimos anos, a Volkswagen do Brasil tem atuado de forma consistente para ampliar o número de mulheres em cargos de liderança na empresa.

De 2020 a 2025, o número de mulheres na liderança VW mais do que dobrou. Confira o crescimento:



Mariana Kellen da Silva Oliveira,
Gerente de Business Partner das
áreas Corporativas de Suporte



Mais ações de equidade de gênero na Volkswagen do Brasil:

Conscientização / Compromissos:

- Webinars, campanhas e conteúdos de aprendizagem.
- Grupo de Diálogo Elas Aceleram: focando o protagonismo feminino, a sororidade e a masculinidade responsável.
- Parceria com o Instituto Papo de Homem: que visa levar mais capacitação para lideranças masculinas considerando nossos compromissos em prol equidade de gênero.
- Signatária dos Princípios de Empoderamento Feminino da ONU (desde 2020) e do Movimento Mulher 360 (desde 2023).

Qualificação:

- Programa de Mentoria Feminina (58 mentoradas) entre 2023 e 2025.
- Programa Mulherar (25 mulheres desenvolvidas e 7 aprovadas para cargo de Gestão entre 2023 e 2025)
- Programas de desenvolvimento de Talentos com a priorização das vagas para mulheres.
- Programa de desenvolvimento de mulheres negras (dentro do programa de ascensão de carreiras negras VW).
- Programa Trainees com 50% de mulheres.

Carreiras:

- Plano de Sucessão para Mulheres na Liderança (WiM - Women in Management).
- Recrutamento e Seleção com metas afirmativas.
- HRBP (Business Partner de Recursos Humanos): planos de sucessão personalizados por área funcional.



Mês das Mulheres na Volkswagen!

**Mês das Mulheres na VW 2026
+15 eventos!!!**

Para reconhecer a força e o talento de quem impulsiona a Volkswagen todos os dias, esse mês foi dedicado à ELAS.

De janeiro a janeiro, o nosso compromisso pela equidade de gênero não tem pausa.

**Vem muito mais
por aí em 2026!!**

elas aceleram

Feminismos Negros + grupo NÓS
Roda de Conversa c/Carol Graciano
2 sessões



**Mulheres à frente da
Inovação-Estratégia-Conectividade**
2 sessões



**Curitiba – Gênero em
Diálogo (Homens e
Mulheres)**
Valeska Zanelli
1 sessão



**Anchieta – Gênero
em Diálogo (Homens e
Mulheres)**
Valeska Zanelli
2 sessões



**Espiritualidade, Carreira e
Sentido da Vida**
Roda de Conversa
2 datas



**Equidade de Gênero é Papo de
Homem**
c/Instituto Papo de Homem
Roda de conversa c/ G7B



Lives: Saúde da Mulher:
Hot Topics na área da
Obesidade e Pré-
Menopausa



Visita SENAI Ipiranga
Impulsionar homens e
mulheres nas áreas técnicas



**Mobilidade e Eletrificação –
Exposição ID.4 e ID.BUS**
c/ Paula Mascari, Carla Gerolaitis e Cleber
Gomes
2 sessões



**Feira Empreendedorismo
Feminino: apoio Fundação
VW**



Campanha Lei Maria da Penha

Lançamento do Guia Complementar

Cartaz aplicado em todas as plantas e mais de 120 banheiros/vestiários (masculinos e femininos)



GUIA COMPLEMENTAR LEI MARIA DA PENHA

1 O QUE É A LEI MARIA DA PENHA

A Lei Maria da Penha (Lei nº 13.141) foi criada no Brasil e é uma das legislações mais modernas do mundo voltada para a proteção da mulher. Ela reconhece diferentes formas de violência doméstica e familiar contra a mulher, além de estabelecer mecanismos de prevenção, proteção e punição.

Tipos de violência:

- Física:** qualquer ato que prejudique o corpo físico da mulher.
- Psicológica:** toda ação ou omissão que cause sofrimento ou danos psicológicos à mulher.
- Sexual:** qualquer ação, consentida ou não, que viole a dignidade sexual ou a liberdade sexual da mulher.
- Patrimonial:** quando o agressor tira ou tenta tirar bens pessoais da vítima, seus bens ou valores.
- Moral:** ocorre quando a mulher sofre danos à sua honra, imagem ou reputação.

Confira os principais tipos de proteção:

- Medidas Protetivas de Urgência:** medidas que obrigam o agressor a se afastar da vítima, proibição de contato, entre outras.
- Apoio à Vítima:** A lei estabelece serviços de assistência, como abrigo, além de orientação jurídica.
- Delatarias e Vagas Especializadas:** destinadas ao atendimento à mulher vítima de violência doméstica.

Em 2023, houve um aumento de denúncias. Esse crescimento reflete a importância de buscar ajuda!

Você conhece todas as equipes de Confirma também os principais canais de contato:

- Ligue para o 180:** Este é o número de um serviço gratuito e confidencial disponível 24 horas por dia.
- Presença a Delegacia de Mulheres Especializadas em Crimes contra a Mulher:** Se na sua cidade não houver, você pode ir a qualquer delegacia de polícia.
- Use o aplicativo "SOS Mulheres":** permite denunciar violência doméstica.
- Ministério Público:** Você pode entrar para fazer uma denúncia.
- Defensoria Pública:** A Defensoria Pública oferece assistência jurídica gratuita para mulheres vítimas de violência doméstica.
- Organizações e ONGs:** Existem muitas organizações que oferecem apoio e orientação para ajudar a examinar a denúncia.

2 COMO DENUNCIAR

Em 2023, houve um aumento de denúncias. Esse crescimento reflete a importância de buscar ajuda!

Você conhece todas as equipes de Confirma também os principais canais de contato:

- Ligue para o 180:** Este é o número de um serviço gratuito e confidencial disponível 24 horas por dia.
- Presença a Delegacia de Mulheres Especializadas em Crimes contra a Mulher:** Se na sua cidade não houver, você pode ir a qualquer delegacia de polícia.
- Use o aplicativo "SOS Mulheres":** permite denunciar violência doméstica.
- Ministério Público:** Você pode entrar para fazer uma denúncia.
- Defensoria Pública:** A Defensoria Pública oferece assistência jurídica gratuita para mulheres vítimas de violência doméstica.
- Organizações e ONGs:** Existem muitas organizações que oferecem apoio e orientação para ajudar a examinar a denúncia.

3 COMO DENUNCIAR

Serviços Públicos de Atendimento à Mulher

Casa da Mulher Brasileira: composta por equipe multidisciplinar que presta serviços diversos, acolhe e direciona a mulher em situações de violência doméstica e familiar, além de oferecer abrigo temporário quando necessário.

Centros de Referência em Assistência Social (CRAS e CREAS): além de oferecer orientações jurídicas, também disponibilizam acompanhamento psicológico e social para mulheres em situação de vulnerabilidade.

Casas-Abrigo e Casas de Passagem: em casos extremos, nos quais a mulher não pode voltar para casa, é possível ser abrigada temporariamente nestes locais recebendo proteção e suporte até conseguir se estabelecer em um novo endereço.

É dever do Estado oferecer acompanhamento adequado na rede de proteção e garantir que toda mulher receba um atendimento humanizado.

Organizações da Sociedade Civil

Algumas organizações também oferecem ajuda. Na diversos instituições que podem ser acionadas. Você pode buscá-las nas redes sociais.

@mapadacolhimento

O mapa do acolhimento conecta mulheres que sofreram violência de gênero a psicólogas disponíveis e equipes de apoio de forma voluntária e gratuita. Os voluntários do Mapa assumem por capacitação para oferecer um atendimento humanizado e efetivo.

Para buscar entender melhor a ação, sugerimos o acesso na rede social.

Seja você uma rede de apoio para dar forças a quem precisa denunciar!

É importante buscar ajuda o quanto antes para garantir a sua segurança e a de seus dependentes.

elas

Campanha Lei Maria da Penha



Você sabia que
a cada **24h**

8 mulheres são
vítimas de violência
doméstica no Brasil?

O Brasil é o **5º**
país em número de **FEMINICÍDIO**

Lei Maria da Penha

Quem escuta uma mulher, cala a violência.

#nãoosecale

Denuncie!

Disque 180

Canal de atendimento à mulher
que presta escuta e acolhimento
além de registrar e encaminhar
denúncias aos órgãos
competentes.

Também conta com atendimento
via whatsapp:
061 99656-5208



E no nosso canal
interno, você sabe o que
pode ser denunciado?



Lei Maria da Penha

COMO IDENTIFICAR
COMPORTAMENTOS **ABUSIVOS?**

Preste atenção aos sinais:

- ⚠️ A pessoa grita, atira objetos contra a parede e bate portas
- ⚠️ Controla o seu dinheiro e você perde a sua autonomia financeira
- ⚠️ Te agride fisicamente
- ⚠️ O agressor faz com que se sinta culpada e o perdoe pelas agressões
- ⚠️ Você sente MEDO da pessoa que te agride
- ⚠️ Te controla e te isola da sua vida cotidiana (família e amigos)
- ⚠️ Controla o que você faz, quem você encontra, a roupa que você usa, onde você vai
- ⚠️ Te convence a não prestar queixa

Se você é ou conhece alguma mulher que passa por qualquer tipo de violência, é preciso acolhimento e proteção.

Seja você uma rede de apoio para dar forças à quem precisa denunciar.

elas aceleram



Participação da Volkswagen nos principais fóruns de Diversidade, Equidade e Inclusão

A Volkswagen do Brasil é a única empresa do setor automotivo do País signatária dos 5 fóruns de Diversidade, Inclusão e Equidade. Veja quais são as principais atividades da marca em cada um deles:

- **Movimento Mulher 360**

- o Signatária dos 7 compromissos – princípios de empoderamento feminino da ONU.
- o Compromisso do CEO e C-Levels com a pauta de equidade de gênero.
- o Acesso ao banco de melhores práticas do movimento.
- o Participação da VW na pesquisa Ethos 1.100 Maiores Empresas do Brasil (Gênero/Raça).
- o Participação da marca junto aos Comitês de CEOs e C-Levels do movimento.
- o Participação da marca nos comitês mensais entre gestores de D&I/Grupos de Afinidade.



• Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial

- o Signatária dos 10 compromissos pela igualdade racial e no combate ao racismo.
- o Compromisso do CEO e C-Levels com a pauta antiracista.
- o Apoio em treinamentos internos e recenseamento.
- o Participação da marca no Índice de Equidade Racial Empresarial (IERE).
- o Acompanhamento do plano de ação dos resultados pós IERE.
- o Participação da marca junto aos Comitês de Diretoria Jurídica e de RH da iniciativa.
- o Participação da marca junto aos Comitês de CEOs e C-Levels da iniciativa.
- o Participação da marca nos comitês mensais entre gestores de D&I/Grupos de Afinidade.



• Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+

- o Signatária dos 10 compromissos pela erradicação da LGBTfobia.
- o Compromisso do CEO e C-Levels com a pauta LGBTI+.
- o Apoio em ações de conscientização internas.
- o Participação da VW nos indicadores Ethos LGBTI+ e pesquisa Human Rights Campaign.
- o Acompanhamento do plano de ação dos 10 compromissos.
- o Participação da marca junto aos Grupos de Trabalho do fórum.
- o Participação da marca junto aos Comitês de CEOs e C-Levels do fórum.
- o Participação da marca nos comitês mensais entre gestores de D&I/Grupos de Afinidade.



• REIS (Rede Empresarial de Inclusão Social – para inclusão de PcDs)

- o Signatária dos 5 compromissos pela inclusão das pessoas com deficiência por meio da assinatura do Pacto pela Inclusão, endossado pela OIT (Organização Internacional do Trabalho da ONU).
- o Compromisso do CEO e C-Levels com a pauta PCD+.
- o Apoio em ações de conscientização internas.
- o Participação da marca junto aos Grupos de Trabalho da rede.
- o Participação da marca junto aos Comitês de CEOs e C-Levels da rede.
- o Participação da marca nos comitês mensais entre gestores de D&I/Grupos de Afinidade.



• Fórum Gerações e Futuro do Trabalho

- o Signatária dos 5 compromissos pela pauta intergeracional e o futuro do trabalho.
- o Compromisso do CEO e C-Levels com a pauta geracional.
- o Apoio em ações de conscientização internas.
- o Participação da marca junto aos Grupos de Trabalho do fórum.
- o Participação da marca junto aos Comitês de CEOs e C-Levels do fórum.
- o Participação da marca nos comitês mensais entre gestores de D&I/Grupos de Afinidade.



Grupos de diálogo Volkswagen do Brasil

A **Volkswagen do Brasil** tem uma estratégia robusta de Diversidade & Inclusão, valorizando e respeitando as diferenças entre todas as pessoas.

Desde 2020 a empresa é signatária dos 7 Princípios de Empoderamento Feminino da ONU.

Atualmente, atuamos com grupos de ações compostos por pessoas colaboradoras para desenvolver projetos em cinco eixos: LGBTI+, gênero, gerações, raça & etnias e PcD (pessoas com deficiência). As iniciativas incluem comunicações, treinamentos, políticas internas e ações sociais coordenadas pela área de Diversidade & Inclusão.

Desde 2022, a Volkswagen do Brasil desenvolve um trabalho de governança corporativa que contempla um Comitê de Diversidade formado por todo o Comitê Executivo da empresa com foco na pauta de diversidade, equidade e inclusão.





Perfil geracional Volkswagen do Brasil

A companhia preza também pela igualdade etária em seu quadro de pessoas colaboradoras, como mostra o gráfico abaixo:

	Geração	Total de Pessoas Colaboradoras
Nascimento (1945 - 1963)	Baby Boomers	69
Nascimento (1964 - 1980)	Geração X	6.654
Nascimento (1981 - 1997)	Geração Y (Millenials)	5.479
Nascimento (1998 - 2009)	Geração Z	1.444
	Total	13.646



Por tudo isso, a **Volkswagen do Brasil** orgulha-se de ser uma das melhores empresas para se trabalhar no Brasil, reconhecida como Great Place to Work (pelo 4º ano, em 2025) e sendo uma Top Employer no Brasil (pelo 8º ano, em 2026).

