



Acordo Laboral 2022-2023

Administração e Comissão de Trabalhadores

1- Duração do Acordo

A vigência do Acordo é de 24 meses, de 1 de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2023.

2 – Aumento salarial, compensações e prémios

2.1. – Aumento salarial – Operadores e Especialistas

- no ano 2022, o aumento salarial é 2% com um mínimo de 30€, efetivo a 1 de janeiro de 2022.
- no ano 2023, o aumento salarial é 2% com um mínimo de 30€, efetivo a 1 de janeiro de 2023.

As partes acordam que nas próximas negociações será tomada em consideração a inflação passada.

2.2 – Tabelas salariais

As tabelas salariais serão atualizadas em conformidade com a percentagem de aumento salarial.

Os salários e as tabelas salariais terão um arredondamento à casa decimal se até €0,50 ou à unidade seguinte se superior a €0,50.

2.3 – Níveis salariais

No sentido de reconhecer a competência e experiência no final dos topos de zona, a empresa compromete-se a criar a letra "G" na tabela de operadores, o que significa mais 2% face à letra F, aquando da aplicação deste acordo.

2.3.1 - Critérios de progressão

- 48 meses após a última progressão;
- Mantêm-se os restantes critérios em vigor.

2.5 - Prémio Chefe de Equipa

O prémio de Chefe de Equipa é atualizado de acordo com as respetivas percentagens de aumento salarial anuais.

- no ano 2022, o prémio é 1.234,8€.
- no ano 2023, o prémio é 1.259.4€.

2.6 - Prémio de desempenho de especialista

O prémio mínimo para as avaliações de P2 a pagar no ano 2022 passa de 400€ para 500€.



As partes comprometem-se a trabalhar conjuntamente na melhoria do sistema atual. Neste sentido será constituído um grupo de trabalho com elementos identificados pela Direção de Recursos Humanos & Organização e Comissão de Trabalhadores, com o objetivo de identificar oportunidades de melhoria e propor recomendações até julho de 2022. As alterações serão implementadas no processo do ano 2022 a pagar em 2023.

2.7 - Prémio Trabalhador estudante

O prémio de Trabalhador Estudante é atualizado de acordo com as respetivas percentagens de aumento salarial anuais.

- no ano 2022, o prémio é 403€.
- no ano 2023, o prémio é 411€.

2.8 - Prémio de objetivos

2.8.1 - Reposição excecional do Prémio de objetivos 2021

Devido ao efeito da pandemia Covid-19, a empresa compromete-se excecionalmente, este ano a não considerar os dias de ausência para o cálculo do prémio de 2021, nas seguintes situações:

- **Ausências devido assistência a filhos menores por fecho das escolas:** os montantes serão recalculados e os devidos acertos feitos no primeiro processamento salarial, após assinatura do acordo.
- **Ausências devido a períodos de isolamento:** mediante apresentação dos certificados de isolamento da DGS, os montantes serão recalculados e os devidos acertos feitos até junho de 2022. A data limite para entrega dos certificados é abril de 2022.

2.8.2 – Caducidades de contrato

Adicionalmente à atual política vigente, acorda-se que para as caducidades de contrato, com prestação efetiva de trabalho de mais de 3 meses no ano de referência, será pago o prémio de objetivos referentes ao alcance da Empresa e proporcional ao tempo trabalhado.

2.8.3 - Absentismo no prémio de objetivos

Devido ao efeito da pandemia Covid-19, excecionalmente em 2022, para o cálculo do absentismo no prémio de objetivos serão considerados 14 dias.

3 - Organização do tempo de trabalho

3.1 - Férias

Até 31 de março de cada um dos anos do Acordo a Empresa informará a Comissão de Trabalhadores do calendário para o gozo de férias do respetivo ano, estando sempre salvaguardados os requisitos legais.

A Empresa compromete-se, aquando da marcação do período de férias de verão, em fazer todos os esforços para agendar três semanas consecutivas. Esta situação depende sempre da conjuntura do mercado e de fornecedores.



3.2 – Dias especiais

No ano 2022, são atribuídos a todos os trabalhadores, três dias adicionais de descanso, designados “Dias especiais”. Os dias podem ser marcados individualmente ou em dias de paragem coletivas.

4 – Down Days

4.1 - Saldo acumulado

O saldo positivo de DD a 31 de dezembro de cada ano é pago em janeiro do ano seguinte. A pedido do trabalhador pode ser acumulado um saldo positivo de médio/longo prazo.

4.2 - Downtdays individuais

Em 2023, cada trabalhador pode gozar a título individual 4 “Downtdays” independentemente do seu saldo individual, desde que o volume seja igual ou superior a 235.000 unidades.

5 – Bolsa de formação

Durante a vigência do acordo, a Empresa compromete-se a trabalhar ativamente na formação dos seus trabalhadores, de forma a promover a sua qualificação para novos desafios tecnológicos. Deste modo, será preparado um plano de formação dedicado, abrangendo áreas e funções específicas, com vista à melhoria das qualificações.

Esta iniciativa abrange funções e áreas alvo, não descorando potenciais interessados nestes desafios tecnológicos, tanto ao nível da reconversão ou evolução de competências. As medidas identificadas no âmbito desta iniciativa serão discutidas entre a Empresa e a Comissão de Trabalhadores.

6 - Condições ergonómicas

Na vigência deste acordo, a empresa compromete-se a reduzir em 100% o número de estações vermelhas existentes na fábrica.

7 – Teletrabalho

A empresa compromete-se até final de março a apresentar uma revisão de política de teletrabalho enquadrada com as últimas alterações legislativas, num cenário sem pandemia, com efeitos retroativos a 1 de janeiro de 2022. A CT será envolvida antecipadamente nesta discussão.

8 – Regalias sociais

8.1 - Fundo de Solidariedade

Durante a vigência deste acordo a empresa contribuirá, se necessário, para o Fundo de Solidariedade com um valor de 5.000€ em cada ano do acordo.



8.2 – Descontos na aquisição de viaturas e condições de financiamento

A Empresa concorda em continuar a negociar melhores condições e descontos na aquisição de viaturas do grupo tanto por via de um preço mais atrativo, como nas condições de crédito disponíveis.

A Empresa concorda em trabalhar com empresas do GRUPO para encontrar as melhores condições de financiamento na compra de automóveis novos do grupo.

9 – Sorteio de carro

Na vigência do acordo, a empresa efetuará um sorteio mensal para teste de um carro da Empresa, por um fim de semana (com combustível). São elegíveis todos os operadores e especialistas com contrato ativo.

10 - Aplicação das normas mais favoráveis

Se normas mais favoráveis resultarem da lei ou da contratação coletiva do sector automóvel, a Administração compromete-se a aplicá-las, sendo salvaguardados os Acordos assinados e válidos, entre as partes.

Adenda

A Comissão de Trabalhadores e a Empresa comprometem-se a trabalhar para a estabilidade, a manutenção e a criação de emprego. Caso se verifiquem alterações significativas na situação da Empresa ou do contexto envolvente, as partes acordam em analisar a situação com o objetivo de encontrar a melhor solução para o futuro dos trabalhadores e da Volkswagen Autoeuropa.

As partes comprometem-se também a criar condições para a atribuição de um novo produto para a Volkswagen Autoeuropa de forma a fazer face ao fim da produção do MPV em 2022 e a eventuais flutuações de mercado do VW T-Roc.

As partes comprometem-se a unir esforços e criar as condições necessárias para viabilizar o investimento na produção de um veículo elétrico e com isso garantir o futuro da Volkswagen Autoeuropa.

A empresa compromete-se na vigência deste acordo a anunciar um novo produto.



Volkswagen Autoeuropa

Palmela, 4 de abril de 2022

Administração

Comissão de trabalhadores

