

### Pré-acordo 2022/2023

Como foi informado no ultimo comunicado da Comissão de Trabalhadores, em anexo enviamos o pré-acordo completo para informação, bem como um resumo e uma explicação detalhada do mesmo.

Os plenários a realizar no Parque de estacionamentos junto ao Edifício 8 (onde ocorreram os últimos plenários) nos dias 17 e 18 de fevereiro com a seguinte ordem de trabalhos:

• Apresentação do Pré-Acordo e esclarecimentos.

### Horários dos Plenários

17/02/2022	Turno B e Central	08H00 às 09H00
17/02/2022	Turno D	16H00 às 17H00
18/02/2022	Turno C	06H10 às 07H10
18/02/2022	Turno A	16H00 às 17H00

Palmela, 15.02.22

Comissão de Trabalhadores



### Negociação do Acordo Laboral Administração e Comissão de Trabalhadores "Pré-acordo 2022-2023"

### 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 25€, 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 experiencia no final dos topos de zona, a empresa compromete-se 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 ultima progressão;
- Mantêm-se os restantes critérios em vigor.



### 2.4 - Laboração contínua

Acorda-se que na vigência deste Acordo:

- O prémio de laboração contínua é de 100% por cada sábado e 100% por cada domingo trabalhados em horário normal.
- O pagamento é feito mensalmente.
- São abrangidos os horários que trabalham em horário regular aos sábados e/ou domingos.
- Nos horários de laboração continua incluindo o AE 14, o trabalho prestado no dia de folga única, é para todos os efeitos considerado como trabalho suplementar prestado em dia de descanso obrigatório.

### 2.5 - Prémio Chefe de Equipa

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

### 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.

### 2.8 - Prémio de objetivos

### 2.8.1 - Reposição excecional do Prémio de objetivos 2021

Devido ao efeito da pandemia Covid19, a empresa compromete-se excecionalmente, este ano a não considerar os dias de ausência para o calculo 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 Covid19, excecionalmente em 2022, para o calculo do absentismo no prémio de objetivos serão considerados 14 dias.

### 2.9 - Medidas de flexibilidade

Face à instabilidade resultante da situação pandémica e escassez de componentes, as partes acordam medidas de flexibilidade para o ano 2022, com o objetivo de nesse ano assegurar a produção num regime de 4 equipas e impedir o recurso a despedimento coletivo.

### 2.9.1 - Prémio de objetivos 2022

Neste sentido, durante o ano 2022, 100% do prémio de objetivos é convertido, excecionalmente, em 22 dias especiais não trabalhados com pagamento.

O uso destes dias assim é feito apenas na medida do necessário.

### Elegibilidade para criação de quota do P.O.

- São elegíveis todos os trabalhadores ativos no ano 2022.
- A regra da proporcionalidade, será aplicada nas admissões de 2022 e em situações de inatividade, especificamente trabalhadores em licença sem vencimento.

### **Aplicação**

- O crédito é feito numa conta individual do trabalhador, criada para o efeito.
- O débito é aplicado até um máximo de 22 dias não trabalhados, correspondendo a dias de paragem coletiva.
- O registo em SAP terá um código especifico, criado para o efeito.

### Pagamento do saldo de dias remanescente

- O Prémio final corresponde a 100% do P.O. (22 dias), descontado o nº de dias não trabalhados.
- 1 dia corresponde a 4,55% do Prémio.
- O saldo remanescente a 31 de dezembro de 2022, é pago em janeiro (50%) e em março (50%) de 2023.

### Montante individual de referência

• Aplica-se a regra conforme está estabelecida na política do prémio de objetivos.



### Elegibilidade para receber o remanescente

 Aplicam-se os critérios de distribuição, conforme estão estabelecidos na política do prémio de objetivos.

### 2.9.2 - Gestão do Prémio em dias de paragem

O trabalhador quando tiver esgotado o saldo de 22 Downdays adquiridos no ano 2022, antes de usar os dias do prémio de objetivos, pode voluntariamente colocar dias especiais, compensação e férias de anos anteriores em dias de paragem coletiva.

### 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.
- No ano 2023, são atribuídos a todos os trabalhadores, 2 dias adicionais de descanso e 1 terceiro dia de acordo com os critérios de absentismo do Prémio de objetivos.

### 3.3 - Pausas

Durante a vigência deste acordo, as duas pausas intercalares do turno passam a ser de 10 minutos em todos os turnos.

### 4 - DownDays

### 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 - Downdays individuais

Em 2023, cada trabalhador pode gozar a titulo individual 4 "Downdays" independentemente do seu saldo individual, desde que o volume previsto seja igual ou superior a 235.000 unidades.

# >

## Comissão de Trabalhadores Volkswagen Autoeuropa



### 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 fevereiro a apresentar uma revisão de politica de teletrabalho enquadrada com as ultimas 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.

### 8.3 - Bolsas de estudo (Acordo Base)

A Volkswagen Autoeuropa atribui bolsas de estudo anuais para filhos dos trabalhadores que se candidatem ao primeiro ano do ensino superior. A candidatura para atribuição das bolsas, no montante total de 8000€, pretende estimular e reconhecer bom desempenho escolar e apoiar a transição para o ensino superior. A seleção dos candidatos considera a nota de candidatura ao ensino superior, o rendimento familiar e áreas de formação tecnológicas relevantes para a Volkswagen Autoeuropa.



### 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 aplica-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, 15 de fevereiro de 2022



## Pré-Acordo 2022/23

(RESUMO)

### **Aumento salarial**

2022 - **2**% com mínino <u>25€</u> 2023 - **2**% com minino 30€

### Aumentos salariais em 2 anos

### Banda I

Média de 4,9% com 55€

### **Banda II**

Média de 4,1% com 60€

### **Banda III**

Média de 4% com 70€ 1050 Trabalhadores

### **Banda IV**

Média de 4% com 78€

### Nivel 1 e Nivel 2

Média de 5% com 55€ 1300 Trabalhadores

### Inflação

Revisão da Inflação em 2024

### Dias Especiais 2022

3 dias Especias sem critérios

### **Garantia de Emprego**

Manutenção da 4ª Equipa

### **Tabalas salariais**

Criação da letra "G" + 2%

### **Prémio Especailistas**

Minimo do P2 será de 500€

### Tele-Trabalho

Aplicado uma politica Retroativos em Janeiro 2022

### **Novo Carro**

Anúncio de um novo produto

### **Bolsas de Estudo**

Passará de 6000€ para 8000€

### **Pausas**

10 Minutos

### Prémio de objetivos 2021

Reposição Excecional para:

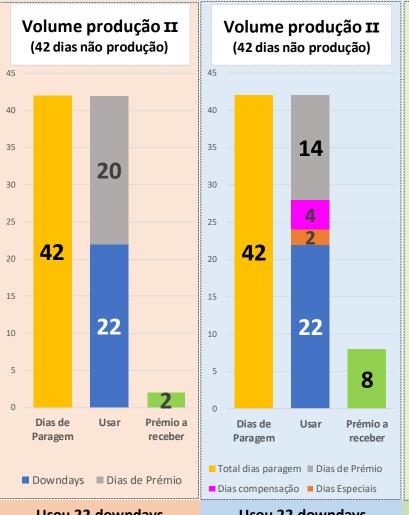
Ausências devido assistência a filhos menores por fecho das escolas

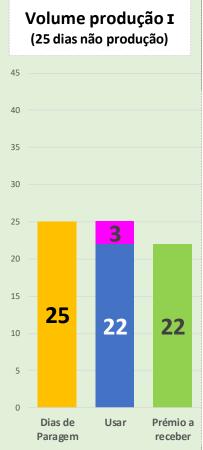
Ausências devido a períodos de isolamento



### Prémio de Objectivos 2022 (valor em € /Dias)

O Trabalhador tem como opção, colocar dias de compensação ou especiais, em vez de Dias de Prémio.





Usou 22 downdays
Usou 0 dias Especiais
Usou 0 Dias de Compensação
Usou 20 dias de Prémio
Ganhou 100% de prémio = 22 dias

Usou 22 downdays
Usou 2 dias Especiais
Usou 4 dias Compensação
Usou 14 dias de Prémio
Ganhou 100% de prémio = 22 dias

Usou 22 downdays
Usou 0 dias Especiais
Usou 3 Dias de Compensação
Usou 0 dias de Prémio
Ganhou 100% de prémio = 22 dias

■ Downdays ■ Dias compensação

Recebe € = 2 dias

Recebe € = 8 dias

Recebe € = 22 dias

€= Valor Prémio
22 dias

X Dias Restantes

Os 22 dias não trabalhaveis, e de gozo colectivo, resultantes da conversão do valor do prémio de objetivos, são aplicados a todos os trabalhadores, de todos os horários, dependendo do volume de produção e só após o gozo de 22 Downdays