



# Acordo Base

## Administração e Comissão de Trabalhadores

### Introdução

A Volkswagen Autoeuropa e a Comissão de trabalhadores acordam no estabelecimento de um Acordo Base como resposta a questões sociais, condições de trabalho e programas de reconhecimento, que ao longo dos Acordos Laborais se mostraram ser pontos recorrentes.

### 1 - Duração do Acordo

A vigência do Acordo é de 12 meses, com início a 1 de janeiro de 2022, e renova-se automaticamente por iguais períodos. A revisão e ou atualização deste acordo está dependente da concordância de ambas as partes.

### 2 - Benefícios sociais

#### 2.1 - Seguro de saúde

O seguro de saúde é um benefício oferecido pela empresa a todos os seus trabalhadores.

A pedido e mediante pagamento do trabalhador o agregado familiar pode ser incluído e cabe ao trabalhador autorizar a respetiva dedução no seu salário.

Dependendo da seguradora com quem se estabelece o contrato os benefícios podem variar.

#### 2.1.1 - Participação da Comissão de Trabalhadores

A Comissão de Trabalhadores é envolvida nas negociações do seguro de saúde, nos seguintes termos:

- numa fase prévia ao processo negocial a Comissão de Trabalhadores apresentará as suas propostas de alteração ou novas valências;
- no decorrer do processo negocial com as seguradoras, a Empresa mantém a Comissão de Trabalhadores informada sobre a possibilidade de implementar as suas recomendações e respetivo impacto e, também, de todas as alterações significativas para os trabalhadores, sejam elas de processo ou financeiras.

#### 2.2 - Seguro de vida

São elegíveis todos os trabalhadores da Empresa.

Para o cálculo do seguro de vida considera-se o salário base acrescido do subsídio de turno e da isenção de horário de trabalho, no valor mínimo de 40.000€ ou 36 meses, conforme for mais favorável.

#### 2.3 - Fundo de Pensões

Para participar no Plano de pensões são elegíveis todos os trabalhadores com contrato permanente.

O Plano de Pensões é financiado pelo trabalhador e pela Empresa.

O Plano de Pensões é um sistema de subscrição voluntária por parte do trabalhador. Caso o trabalhador queira contribuir para o plano de pensões, pode fazê-lo com uma contribuição que pode variar entre os 2% e os 10% do seu salário pensionável (líquido). No caso do trabalhador aderir ao Plano de Pensões, a Empresa efetua uma contribuição de 2%, independentemente do trabalhador contribuir com 2% ou mais.

Como forma de reconhecimento dos anos de serviço passados de cada trabalhador, determinados à data de 1 de setembro de 2011 e exclusivamente para os que inicialmente aderiram ao Plano de Pensões, a Empresa efetuará uma contribuição adicional de 1% do Salário Pensionável mensal, durante um período equivalente à antiguidade do trabalhador na Empresa.



Os trabalhadores podem realizar contribuições extraordinárias até ao valor máximo anual de 10.000€:

Nos termos legais, foi constituída uma Comissão de Acompanhamento do Plano de Pensões, designada por CAPP, com o objetivo de zelar pela boa governação do Plano de Pensões, nomeadamente através do cumprimento do contrato de gestão do Plano e avaliação das performances dos Fundos que o financiam.

Na CAPP participam representantes da Volkswagen Autoeuropa e representantes dos trabalhadores, estes últimos designados através de eleição por parte dos trabalhadores participantes no Plano de Pensões.

#### **2.4 – Fundo de Solidariedade**

O Fundo de Solidariedade tem como objetivo apoiar os trabalhadores da Volkswagen Autoeuropa, com contrato permanente, que se encontrem em situação de debilidade financeira comprovada.

A sua utilização pode ser requerida em situações de emergência relacionadas com saúde e/ou debilidade financeira involuntária.

O contributo da Empresa para o Fundo de Solidariedade é acordado com a Comissão de Trabalhadores no âmbito do Acordo Laboral.

#### **2.5 – Trabalhadores estudantes**

A Empresa apoia os trabalhadores estudantes, com estatuto atribuído, através do pagamento de um prémio anual. O valor será acordado com a Comissão de Trabalhadores no âmbito do Acordo laboral.

Para a distribuição deste prémio serão aplicados os mesmos critérios de absentismo e disciplina acordados na política do Prémio de Objetivos. Tem-se por referência o ano escolar de cada instituição.

O pagamento é feito em novembro de acordo com a política em vigor.

#### **2.6 – Carros de serviço**

A Empresa disponibiliza um programa de venda de veículos de serviço aos seus trabalhadores, organizando para o efeito um sorteio com os carros disponíveis em cada momento.

O preço dos carros sorteados é calculado pela Empresa de acordo com o mercado, depreciação e quilometragem. São aceites em sorteio os interessados na aquisição das viaturas de acordo com as regras de elegibilidade definidas para o efeito.

#### **2.7 – Kit nascimento**

A Empresa para felicitar o trabalhador e a sua família assinala este momento com a oferta de um "Kit nascimento". Este kit é composto por produtos e ou objetos adequados ao recém nascido.

#### **2.8 – Apoio escolar aos filhos**

**2.8.1** - No início de cada ano letivo será distribuído um kit de material escolar, tanto aos filhos dos trabalhadores que iniciam o 1º ciclo do ensino básico, como um reforço de materiais escolares para os 2º, 3º e 4º anos.

**2.8.2** - A Volkswagen Autoeuropa atribui, mediante candidatura, bolsas de estudo anuais a estudantes filhos de trabalhadores na sua primeira candidatura, com sucesso, ao ensino superior.

A atribuição das bolsas, no montante anual total de 8.000€, pretende estimular uma cultura de bom desempenho académico e facilitar 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.

#### **2.9 - Subsídio de deslocação em serviço**

A título de reconhecimento será atribuído um prémio anual, no valor de 300€, a todos os trabalhadores que em cada ano civil perçam 70 ou mais dias, seguidos ou interpolados, em deslocações em serviço ao estrangeiro.





## **2.10 – Horários em Laboração contínua**

Estão abrangidos todos os horários que trabalhem em horário regular aos sábados ou domingos.

**2.10.1** - O prémio de laboração continua é de 100% por cada sábado e 100% por cada domingo trabalhados em horário normal.

O pagamento é feito mensalmente.

**2.10.2** - 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.

## **3 – Programas de reconhecimento**

### **3.1 – Júbileu - Celebração aniversário Volkswagen Autoeuropa**

A celebração do aniversário de antiguidade do trabalhador pretende agradecer e reconhecer a sua dedicação à Empresa em três momentos: no 10º ano, no 20º ano e no 30º ano de antiguidade.

**3.1.1** - Será atribuído um cabaz com produtos regionais aos trabalhadores que perfaçam 10 anos de Empresa.

**3.1.2** - Será atribuído um dia de descanso adicional aos trabalhadores no ano em que perfaçam 20 anos de Empresa, a ser gozado preferencialmente no mesmo ano, em data a acordar com a respetiva chefia.

**3.1.3** - No 30º aniversário de antiguidade será atribuído um prémio único no valor equivalente a 50% do salário base individual. O pagamento do prémio ocorre no mês de dezembro do respetivo ano.

Serão também atribuídos dois dias de descanso adicionais, a todos os trabalhadores, no ano em que perfaçam 30 anos de Empresa e serão gozados preferencialmente no mesmo ano, em data a acordar com a respetiva chefia.

### **3.2 – Natal**

A Empresa oferece um presente de natal a todos os filhos dos trabalhadores, que à data de 31 de dezembro do respetivo ano tenham até 15 anos, inclusivé.

### **3.3 – Eventos sociais**

A Empresa patrocinará eventos de cariz social, com o objetivo de integração na comunidade, tanto no que diz respeito às famílias dos trabalhadores com também à região de Palmela (ex.: Volkswagen run, Dia da porta aberta, Festa das Vindimas, entre outros).

## **4 – Condições de trabalho**

### **4.1 – Serviços de saúde**

Enquadrada numa estratégia global de recursos humanos e no cumprimento das suas responsabilidades legais, a Empresa garante a implementação de soluções que respondam às necessidades ao nível dos serviços médicos, garantindo o aproveitamento das instalações e equipamentos disponíveis no departamento médico da empresa.

**4.1.1** - A Empresa mantém o seu papel ativo na integração de trabalhadores ausentes devido a baixa de longa duração por doença ou acidente de trabalho. A direção de Recursos Humanos em colaboração com as áreas, a Comissão de Trabalhadores e a Comissão de Saúde e Segurança, serão os facilitadores destes processos.

**4.1.2** - Numa perspetiva de melhoria contínua, a Empresa adaptará, sempre que possível, postos de trabalho para trabalhadores com limitação laboral reconhecida.



**4.2 - Condições especiais para grávidas com horário de trabalho em regime de turnos rotativos ou contínuos:**  
tendo em atenção os valores sociais associados à maternidade a Empresa compromete-se a identificar estações de trabalho/tarefas compatíveis com o desempenho de funções da mulher grávida. É ainda atribuído à mulher grávida a possibilidade de optar por prestar trabalho no horário do turno da manhã, sendo-lhe atribuído um subsídio por gravidez, correspondente a 10% do salário base, a contar do momento em que se encontra fixa no horário do turno da manhã e a atribuir enquanto estiver grávida e a prestar trabalho.

#### **4.3 - Gozo de dias de compensação**

O gozo dos dias de compensação é conforme prática corrente. São gozados de acordo com as regras de gestão de ausências na equipa.

#### **4.4 - Ausências previsíveis**

Os casos de trabalhadores com ausências previsíveis superiores a 5 dias serão analisados pelas áreas de Recursos Humanos & Organização e Engenharia Industrial & Gestão Otimizada e são substituídos durante a totalidade do período de ausência.

#### **4.5 - MIX de produção e velocidade de linha**

A Empresa informará a Comissão de Trabalhadores, com a maior brevidade possível, das mudanças de mix e/ou da alteração de velocidade da linha.

#### **4.6 - Serviços mínimos**

São assegurados os serviços mínimos nos dias 01 de janeiro, domingo de páscoa, 25 de abril, 01 de maio e 25 de dezembro.

#### **4.7 - Roupa de trabalho na produção**

A Empresa garante o vestuário adequado às condições de trabalho a que os trabalhadores estão expostos e a respetiva higienização.

#### **4.8 - Transporte**

A Empresa assegura o transporte, de acordo com a lista de rotas definidas, em todos os períodos de laboração. Os trabalhadores estão autorizados a utilizar a rota/transporte de acordo com a sua morada ou destino frequente. O subsídio de transporte é atribuído sempre que seja requerida, pela chefia, a laboração num horário que não seja compatível com os transportes disponibilizados pela Empresa.

#### **4.9 - Refeições**

A Empresa garante o fornecimento de refeições a todos os seus trabalhadores.

Os trabalhadores com subsídio de refeição podem a qualquer momento prescindir, de forma definitiva, do respetivo subsídio, passando a usufruir de refeição gratuita.

No caso de existir direito a subsídio de refeição devido a trabalho suplementar, o trabalhador com subsídio de refeição recebe o valor equivalente ao preço da refeição aplicada que é cobrado pelo fornecedor da restauração.

#### **4.10 - Pausas**

As duas pausas intercalares são de 10 minutos em todos os turnos.

#### **4.11 - Dias especiais de descanso**

A partir do ano 2023 e enquanto legislação laboral mais favorável não se aplique nesta matéria, 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.





## **5 – Protocolos**

### **5.1 – Protocolos educativos**

A Empresa fará todos os esforços para promover parcerias e protocolos com infraestruturas públicas e ou privadas, de apoio aos filhos dos trabalhadores, os quais podem ser consultados na intranet.

### **5.2 – Protocolos vários**

A Empresa mantém o seu papel ativo de estabelecimento de protocolos em diferentes áreas que se mostrem atrativos e representem uma vantagem para os trabalhadores, nomeadamente com o prestador de serviços de telemóvel e na melhoria de condições para aquisição de viaturas do grupo Volkswagen.

### **5.3 – Cêntimos que restam**

A Comissão de Trabalhadores é responsável pela gestão dos fundo, recolhidos através da campanha de solidariedade "Os cêntimos que restam" dos trabalhadores da Volkswagen Autoeuropa. Estes fundos destinam-se ao apoio de projetos sociais.

## **6 – Promoções e desempenho de funções**

**6.1** - Os trabalhadores que tenham desempenhado funções de nível superior ao seu, têm prioridade aquando de novas necessidades. Excetuam-se os casos em que o desempenho não tenha sido reconhecido positivamente.

**6.2** - Em fases de lançamento, quando o desempenho de funções superiores exceda os 18 meses, seguidos ou interpolados no período de 36 meses, garante-se o direito ao nível salarial da função superior já desempenhada. Não obstante o trabalhador tem o dever de desempenhar as funções que correspondam a retribuição inferior sempre que necessário.

## **7 – Prémio de objetivos**

O prémio de objetivos reconhece e recompensa o contributo dos trabalhadores na concretização dos objetivos estratégicos da Empresa, partilhando o sucesso com cada um dos que nele participam.

A empresa é responsável por definir o conceito, os critérios de elegibilidade e desempenho (de fábrica e individual), e o modelo de distribuição.

A empresa informará os trabalhadores, numa base anual, sobre os critérios de desempenho da fábrica.

## **8 – Acordo dos Dias de não produção (Down Days)**

O acordo dos DD's, datado de 2003/2005 e demais alterações, é utilizado como instrumento prioritário para fazer face a quebras no volume de produção.

Os DD's são uma ferramenta de gestão do tempo de trabalho que se aplica a todos os trabalhadores. Permite simultaneamente responder, de forma flexível, às encomendas dos clientes e contribui para a empregabilidade.

## **9 – Cláusula final**

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 os trabalhadores e para o futuro da Empresa.



Palmela, 4 de abril de 2022