



Acordo Laboral 2026-2027

Administração e Comissão de Trabalhadores

1- Duração do Acordo

A vigência do acordo é de 18 meses, de 1 de janeiro de 2026 a 30 de junho de 2027..

2 – Aumento salarial, compensações e prémios

2.1. – Aumento salarial – Operadores e Especialistas

- o aumento salarial é 2,8% (50€ mínimo), efetivo a 1 de janeiro de 2026.
- o aumento salarial é 2,5% (50€ mínimo), efetivo a 1 de outubro de 2026.

Desta forma resulta que entre janeiro de 2026 e dezembro de 2026, todos os trabalhadores terão uma atualização salarial, de cerca de 5,4% (Oper. Zona I-pp1 tem 7,5%).

2.2 – Tabelas salariais

As tabelas salariais serão atualizadas em conformidade com a percentagem de aumento salarial ou o montante mínimo, conforme o mais favorável.

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

2.3 – Níveis salariais

No sentido de ajustar os períodos de progressão na faixa de operadores aquando da promoção de zona salarial III para zona salarial IV, será ajustada a política de progressão.

- **Promoção de trabalhadores na zona III, ponto de pagamento 3E.**

A primeira progressão é efetuada para o ponto de pagamento 4A, efetiva 6 meses após a promoção a zona salarial IV.

A segunda progressão é efetuada para o ponto de pagamento 4B, é agendada para a data em que atingiriam a letra 3F caso não tivessem sido promovidos.

- **Promoção de trabalhadores na zona III, ponto de pagamento 3F.**

A primeira progressão é efetuada para o ponto de pagamento 4B, efetiva 6 meses após a promoção a zona salarial IV.

A segunda progressão é efetuada para o ponto de pagamento 4C, é agendada para a data em que atingiriam a letra 3G caso não tivessem sido promovidos.

2.4 Pagamento único em 2026

Com o presente Acordo Laboral será efetuado um pagamento excecional e único, no valor de €500, a todos os trabalhadores na faixa de operadores e especialistas, que à data da assinatura deste acordo tenham um contrato ativo.



O pagamento será processado até ao mês seguinte à data da assinatura do acordo. Em caso de ausências prolongadas, o pagamento será feito no mês seguinte ao regresso ao trabalho.

2.5 Prémio de assiduidade em 2027

Com o presente Acordo Laboral será efetuado um pagamento mensal, no valor de 50€, no período de janeiro a junho de 2027, a todos os trabalhadores na faixa de operadores e especialistas.

Serão considerados os critérios de assiduidade, aplicados no ano de 2023: dias de férias/especiais, dias de compensação, DD's, licença de casamento, dias de nojo, ausências por maternidade/paternidade (consultas/exames pré-natais, licença parental, horas de amamentação), assistência a filhos menores.

Adicionalmente, serão incluídos as seguintes ausências como exceções: endometriose, adenomiose, aguardar posto de trabalho e ausências por cumprimento de obrigações legais.

2.6 - Prémio Chefe de Equipa

O Prémio de Chefe de Equipa é atualizado em conformidade com a percentagem de aumento salarial aplicada no ano de 2026.

2.7 - Prémio de desempenho de Especialista

O Prémio de Desempenho de Especialista é atualizado em conformidade com a percentagem de aumento salarial aplicada no ano de 2026.

2.8 - Prémio Trabalhador-estudante

O Prémio de Trabalhador estudante é atualizado em conformidade com a percentagem de aumento salarial aplicada no ano de 2026.

2.9 - Prémio de objetivos

A empresa manterá o formato do Prémio de objetivos para 2026 e anos seguintes de acordo com os critérios e as escalas de avaliação por si definidos anualmente. O apuramento do Prémio de objetivos continuará a ser feito de acordo com as regras atuais, representando, no caso dos operadores, um máximo de 100% do salário médio dos operadores e até 100% do salário individual dos especialistas.

2.9.1 Majoração do Prémio de Objetivos 2026-2027

Adicionalmente, para os anos civis 2026 e 2027, é acordada a majoração do Prémio de Objetivos, no qual são introduzidos dois critérios, que representam um incremento máximo de 50% (fator 0,5) no montante a distribuir pelo critério "Custo por unidade" (30% | 0,3) e pelo critério de "Volume" (20% | 0,2).

O fator resultante da soma dos dois critérios (1,0 e 1,5) será multiplicado pela percentagem atingida no Prémio de Objetivos.

Escala dos critérios para o ano 2026:

- O resultado do critério "Custo por unidade" (euros)" tem aplicação a partir do momento em que se reduza o custo por carro, para um objetivo máximo de 30€.



- O resultado do critério "Volume de produção adicional (CP8 - unidades)" é aplicável a partir do momento em que o volume de produção seja superior a 211.000 unidades até um objetivo de volume máximo de 240.000 unidades.

Escala dos critérios para o ano 2027 será definida no primeiro trimestre de 2027.

2.9.2 Pagamento do Prémio de Objetivos 2026-2027

O Prémio de Objetivos é subdividido em três parcelas, a dizer Resultado de Empresa (50%), Resultado do Trabalhador (50%) e Fator de Majoração (até 50%).

- O resultado da empresa é pago no processamento salarial de janeiro.
- O resultado do Trabalhador é pago no processamento salarial de março.
- O resultado da Majoração é pago no processamento salarial de março.

2.10 – Política de teletrabalho (subsídio de refeição)

Por cada dia de trabalho em regime híbrido, o trabalhador receberá, a título de subsídio de refeição, o valor de 5€.

3 - Organização do tempo de trabalho

3.1 – Calendário de produção no ano 2026

O calendário de produção previsto para 2026, contempla um número significativo de dias de não produção, superior a 70 dias.

Face à necessidade de solucionar estes dias de paragem, serão utilizados 22 DD's e até um máximo de 23 dias coletivos de férias/dias especiais.

A Empresa informou a Comissão de Trabalhadores da utilização da ferramenta legal, redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho (lay-off) para fazer face aos restantes dias de não produção, existindo um entendimento das partes no modelo de gestão e compensação a implementar.

No âmbito da utilização da medida legal, acorda-se ainda a utilização do mecanismo de DD's para mitigar o impacto no rendimento dos trabalhadores nos dias sem produção.

3.2 – Período de férias

Até 31 de março de 2026 e 2027, a empresa informará os Trabalhadores do calendário de férias.

Serão sempre salvaguardadas 3 semanas consecutivas de descanso (mínimo, 2 semanas de férias), no período compreendido entre julho e agosto.

3.2.1 – Marcação de férias em 2026

No período de férias coletivas, a Empresa marcará até um máximo de 23 dias para todos os trabalhadores.

Os trabalhadores podem marcar individualmente os dias de férias e ou dias especiais remanescentes relativos ao ano 2026, mediante o modelo de gestão vigente em vigor na empresa.



3.4 – Down Days (DD's) individuais no ano 2027

Os trabalhadores podem gozar dois DD's individuais no ano 2027. Aplicam-se as regras de marcação dos dias de ausência. Estes podem ser gozados em blocos de horas (2 horas ou 4 horas).

3.5– Serviços essenciais e urgentes

São assegurados os serviços essenciais e urgentes nos dias 1 de janeiro, domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio e 25 de dezembro.

3.6 – Dias de não produção

Durante a vigência deste acordo, acordamos que serão dias de não produção no turno da noite:

- Ano 2026: 16 de fevereiro, 30 de novembro e 7 de dezembro;
- Ano 2027: 8 de fevereiro, 28 de maio, 31 de maio, 11 de junho.

3.7 – Modelo de rotação no horário AE19 (4-1-4)

A Empresa aceita a alteração da rotação de horário identificada como "414", condicionando a sua implementação à realização de um referendo interno e à aprovação da proposta pela maioria dos trabalhadores.

O referendo será promovido até 15 de março, prevendo-se que, em caso de aprovação a nova rotação seja aplicada na paragem de junho 2026.

4 – Regalias

4.1 – Seguro de saúde

A Volkswagen Autoeuropa compromete-se, na próxima negociação contratual, com a Seguradora a:

- Parto: aumentar o capital (plafond) de 500€ para 700€, com implementação em julho de 2026;
- Doenças graves: incluir uma cobertura adicional no âmbito das doenças graves, com implementação em julho de 2026;
- Prestadores de saúde: apresentar uma lista de potenciais novos prestadores para sua avaliação e passível inclusão na rede.
- Prestadores de saúde: Durante a vigência deste acordo não serão aumentadas as franquias, nem reduzidos os plafonds nem coberturas.

4.2 – Fundo de Pensões

Mediante a assinatura do acordo, a empresa acorda em alterar o modelo de comparticipação para o Fundo de Pensões.

A implementação decorrerá durante o primeiro semestre de 2026.



Tipo de Participante	Contribuição atual		Contribuição futura	
	Associado	Empresa	Associado	Empresa
Até 2024	2% a 10%	2%	1%	1%
A partir de 2025			2% a 3%	2%
	1%	1%	4% a 7%	3%
	2% a 10%	2%	8% a 10%	4%
Empresa • Incremento na comparticipação máxima de 2% para 4% na base • Sistema progressivo de comparticipação				
Associado • Quanto maior for a contribuição do associado maior será a comparticipação da Empresa				
Condições • O regime normal mínimo de participação é de 2% • Nas adesões a partir de 2025, exceionalmente foi aceite uma contribuição mínima de 1%, de forma a incentivar a adesão. • O regime de exceção (1%) cessa assim que o associado altere a contribuição para uma % igual ou superior a 2%.				

5 – Plano demográfico

O desenvolvimento de um Plano Demográfico agregado a um conceito de antecipação do fim da vida ativa representa uma iniciativa que visa responder aos desafios demográficos, sociais e organizacionais, promovendo uma gestão sustentável dos recursos humanos e assegurando a proteção dos trabalhadores ao longo do seu percurso profissional. Pretende-se que o plano seja concebido de forma integrada, agilizado pela interdisciplinaridade institucional - nomeadamente comissão de trabalhadores, organismos governamentais, entidades reguladoras, serviços de segurança social e responsáveis pela gestão financeira – assente na participação financeira dos trabalhadores e da entidade empregadora.

O grupo de trabalho tem por objetivo contribuir com uma proposta robusta (análises demográficas, projeções financeiras, estudos de impacto) a ser apresentada à Administração da Volkswagen Autoeuropa, para avaliação da viabilidade do plano.

O grupo de trabalho, constituído pelos HR&O e F&IT, integrará membros convidados de outras áreas e a Comissão de Trabalhadores, o qual iniciará a fase de projeto no mês seguinte à assinatura do Acordo Laboral. Até ao fim da vigência do acordo deverá existir um resultado deste grupo de trabalho.

6 – Próximas negociações

A Empresa e a Comissão de Trabalhadores acordam em iniciar as próximas negociações em maio de 2027.



7 – Cláusulas finais

Relativamente aos Down Days mantêm-se em vigor todas as regalias dos acordos 2003/2005 e 2006/2008 aprovadas anteriormente e que não são objeto de revisão no presente acordo.

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

8 – Adendas

Adenda I – Temperaturas elevadas – procedimento de mitigação

As partes acordam na implementação de um procedimento, "Temperaturas elevadas", a implementar a partir de 1 janeiro 2026. (documento em anexo)

Adenda II – Garantia de rendimento durante o período de Layoff

Na eventualidade da aplicação desta medida legal, e com o objetivo de minimizar o impacto na remuneração mensal dos trabalhadores afetados pelo layoff, fica acordado entre as partes os principais termos:

- Complemento da contribuição retributiva legal a 75% da remuneração base, incluindo subsídio de turno e isenção de horário;
- Uma compensação de 25% resultante da ferramenta de flexibilidade de dias de não produção (DD's);
- Todos os trabalhadores não afetados pelo layoff, posteriormente, terão a opção de usar da sua quota anual de 22 dias de não produção (DD's), até ao máximo de 4 dias, conforme gestão da equipa.

Adenda III – Empregabilidade

A Comissão de Trabalhadores e a Empresa comprometem-se a trabalhar para a estabilidade, a manutenção e a criação de emprego.

Mediante as circunstâncias atuais, a Empresa compromete-se a não fazer despedimentos coletivos durante a vigência deste acordo.

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 Volkswagen Autoeuropa.



Volkswagen Autoeuropa

Palmela, 10 de fevereiro de 2026
