



PROPOSTA ACT 2023/2028

1

- 1. Reajuste vale mercado
- 2. PPR
- 3. Reajuste salarial
- 4. Programa de pré-aposentadoria
- 5. Transporte
- 6. Auxílio creche
- 7. Férias
- 8. Aprendizes do SENAI
- 9. Ausências legais
- 10. Banco de Horas
- 11. Tabela salarial
- 12. VWPP
- 13. Produtividade
- 14. PDV
- 15. Novo produto
- 16. Calendário anual de produção
- 17. Homologação no Sindicato
- 18. Workshops
- 19. Processo de readaptação
- 20. Volume de produção
- 21. Demais cláusulas e condições vigentes



1. VALE MERCADO

- Em **janeiro/2024** = aumento de **31,66%**, passando dos atuais **R\$759,64 para R\$1.000,00** mensais;
- Em setembro de 2025 será reajustado pelo **INPC + 2%**;
- Em setembro de 2026 será reajustado pelo **INPC + 2%**;
- Em setembro de 2027 será reajustado pelo **INPC + 2%**;
- Em setembro de 2028 será reajustado pelo **INPC + 2%**.

2. PPR – PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS



3

- **2023:** aumento de **8,03%**, passando de R\$15.735,00 para **R\$ 17.000,00;**
Segunda parcela no dia **08/dez/23**, no valor de **RS9.268,14;**
- **2024:** Pagamento da 1ª. Parcela no dia **08/março** no valor de **R\$8.840,00;**
Pagamento da segunda parcela no dia **13/dez/24;**
- De **2025 a 2028** Reajuste do valor pelo INPC do ano anterior e a 1ª. parcela paga no na segunda sexta feira do mês de maio. A 2ª. parcela paga na segunda sexta feira do mês de dezembro. No ano de 2028, após o reajuste pelo INPC de 2027, acrescentar R\$314,00.
- Obs.: caso os volumes totais produzido nas 3 plantas sejam superior a 530 mil unidades ou inferior a 330 mil unidades, as partes se comprometem a reavaliar os valores estabelecidos.



3. REAJUSTE SALARIAL

4

- Em 1º. de setembro de 2024, INPC menos 0,7%;
- Em 1º. de setembro de cada ano de 2025 a 2028, reajuste salarial pelo **INPC INTEGRAL**;
- O teto salarial para o ADM será igual o último *step* da tabela salarial dos diretos e indiretos (R\$10.129,74). A atual faixa do teto de 90% do ACT vigente, passa a ser 100% e as demais faixas de 70% e 50% do reajuste fixo do teto inicial, permanecem inalteradas.



4. NOVO PROGRAMA DE PRÉ APOSENTADORIA VOLUNTÁRIA

5

- Comprometem-se as partes a discutir um modelo de incentivo à aposentadoria antecipada direcionado aos empregados horistas, nos graus I, II e III, de forma voluntária, com idade a partir de 60 anos (homens) e 57 (mulheres), com estudo de indenização de metade do salário nominal mensal atual, pelo período que faltar para a sua aposentadoria (limitado a 65 anos para homens e 62 anos para mulheres) e com rescisão e quitação imediata do contrato de trabalho para aqueles que estiverem nesta condição. O programa será implementado considerando um título de capitalização, pago via instituição financeira. As exceções de idade para homens e mulheres, a empresa se compromete a avaliar;
- Mensalmente o valor equivale 50% do salário nominal, mais a contribuição ao INSS, mais o valor de plano médico alternativo;
- Fica sob a responsabilidade do trabalhador efetuar os pagamentos da previdência social e do plano médico.



5. TRANSPORTE FRETADO

- Acordam as partes o compromisso em implementar ações de otimização de linhas de transporte coletivo oferecido aos empregados das respectivas unidades, com objetivo de atingir a taxa mínima de ocupação de 70% (setenta por cento) do transporte fretado oferecido aos empregados a partir de 2024;
- Lembrando que temos a prática sobre o tempo de início do itinerário;
- Os ajustes serão discutidos em cada planta.



6. AUXILIO CRECHE

- A partir de janeiro de 2024, o auxílio creche mensal terá o valor reajustado para **R\$ 660,00**, contados a partir do retorno da mãe ao trabalho, pelo período de **três** anos;
- Nos anos seguintes o valor será reajustado pelo **INPC** para os próximos anos, a partir de setembro/2024.

7. FÉRIAS



➤ **Férias coletivas:**

- Possibilidade de concessão de mais de 2 (dois) períodos de férias coletivas, ainda que em períodos inferiores à 10 (dez) dias corridos;
- Haverá um período de folgas através de compensação de dias ou férias coletivas no final de cada ano;

➤ **Férias individuais:**

- Direito a converter 1/3 de férias em abono pecuniário;
- Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.



8. APRENDIZ - SENAI

- Terão preferência quando da contratação de novos empregados;
- Ajustar as premissas da contratação na planta de Curitiba;

9. AUSENCIAS LEGAIS

- **3 (três) dias** consecutivos ou em um intervalo de oito dias (a contar do dia do falecimento), em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão/irmã, sogro/sogra, **padrasto/madrasta** ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica, mediante comprovação;
- Licença paternidade de **20 (vinte) dias** a contar da data do nascimento do filho;
- Incluir no ACT as faltas legais para mãe gestante fazer o pré natal, **6 (seis) dias** por ano.

10. BANCO DE HORAS



ASSUNTO	ATUAL	PROPOSTA
Limites para receber horas extras, com BH zerado ou positivo	<ul style="list-style-type: none"> 08 horas por semana; 16 horas por mês; 120 horas por ano. 	<ul style="list-style-type: none"> 8 horas por semana; 16 horas por mês; 120 horas por ano. Até os limites acima, as horas vão para o BH e paga os adicionais das horas. Ex.: trabalhou 8 horas, paga o adicionais sobre as 8 horas. Acima dos limites paga-se as horas e adicionais.
Limites do BH	<ul style="list-style-type: none"> Até 160 horas durante o exercício ; 120 horas no final do período; 	<ul style="list-style-type: none"> Até 320 horas durante o exercício; 200 horas no final do período;
BH individual	<ul style="list-style-type: none"> Pagamento Individual: 1h x 1h; 	<ul style="list-style-type: none"> Pagamento Individual: 1:1; - somente o empregado poderá solicitar a folga individual, independente do saldo positivo ou negativo.
BH coletivo	<ul style="list-style-type: none"> Pagamento coletivo e individual: 1h x 1,5h. 	<ul style="list-style-type: none"> Coletivo: Pagamento 1h x 1,5h - Pagamento coletivo de forma individual (1 x 1), e recebe o adicional de hora extra.
Shutdown	<ul style="list-style-type: none"> até 10 por mês, limite de 20 por ano; 	<ul style="list-style-type: none"> até 10 por mês, limitado a 20 por ano;
Day-off	<ul style="list-style-type: none"> até 2 por mês. 	<ul style="list-style-type: none"> até 4 por mês.
Convocação coletiva	<ul style="list-style-type: none"> 12 BH por ano. 1 ou 2 por mês (alternados) 	<ul style="list-style-type: none"> 10 BH por ano, 1 ou 2 por mês (alternados)

11. CONGELAMENTO TABELA SALARIAL



- Pelo período de 01 (um) ano aos empregados que não tiveram o congelamento;
- Para os empregados que mudarem de grau salarial e que ainda não passaram pelo congelamento;
- Para os novos contratados, a partir do quarto step.

12. VW PREVIDÊNCIA PRIVADA

- A contribuição mensal por parte da empresa será suspensa pelo período de 24 (vinte e quatro) meses, de janeiro de 2024 a dezembro de 2025.

13. PRODUTIVIDADE



- A produtividade terá um limite anual, já estabelecido com os órgãos de representação, observada as condições de ergonomia, carga de trabalho, mix de produção, entre outras;
- Será realizado um workshop com os conceitos gerais, fluxo de informação e formato de implementação.

14. PDV

- Mantem o PDV atual (20 salários + tabela base) e será reaberto de acordo com a necessidade de reduzir o efetivo da fábrica;
- Mantém o PDV de 0,4 salários por ano para aposentados;
- Para familiares de trabalhador falecido e que havia inscrito no PDV ou caso o falecimento se deu em período de inscrição no PDV.

15. NOVO PRODUTO

- Novo produto (Pick-up) será anunciado em breve (dependendo de agenda de autoridades públicas) e terá um novo conceito no *Front end*, que poderá ser montado por empresa que fornece o produto;



16. CALENDÁRIO ANUAL DE PRODUÇÃO

- Teremos um calendário anual de produção que será referência para a produção durante todo o ano, incluindo compensação de **todos** os dias pontes de feriados. Mensalmente será apresentado o calendário, da mesma forma que é divulgado atualmente.

17. HOMOLOGAÇÃO NO SINDICATO



- Homologação no sindicato, com a presença de familiares, de rescisão de contrato de empregado falecido.

18. WORKSHOP PARA DISCUTIR AS SEGUINTE PAUTAS

- Avaliação dos horistas (diretos e indiretos) e mensalistas (administrativos);
- Políticas para terceiros;
- Benefícios para mensalistas;
- Produtividade;
- Câmara de conciliação prévia e Carta de relações laborais.

19. PROCESSO DE READAPTAÇÃO



- Processo de readaptação (cláusula de recusa de posto) fica estabelecida que o processo de readaptação em posto compatível deverá seguir os procedimentos:
- O empregado se submeterá à consulta pelo médico do trabalho da empresa no que diz respeito às limitações impostas pela doença ocupacional e/ou seqüela de acidente de trabalho, especialmente no que diz respeito ao exercício da nova função, em que o médico fornecerá comprovante de compatibilidade.
- O empregado deverá fornecer ao médico da empresa periodicamente documentos necessários que comprovem a sua condição de saúde, como exames, que tratem de sua condição no que diz respeito à doença ocupacional e/ou seqüela acidentária para efetivação da realocação no posto de trabalho.
- Considera-se como falta de colaboração com o processo de adaptação a recusa do empregado em assumir as novas funções definidas pelo Médico do Trabalho da Empresa e compatíveis com seu estado de saúde.
- A recusa injustificada ao cumprimento do disposto nesta cláusula pelo empregado implicará em ato de insubordinação e não colaboração no processo de adaptação às novas funções, hipótese em que implicará em aplicação das medidas disciplinares cabíveis.
- Recusando-se o empregado em passar pela avaliação médica ou quando o médico considerar não haver nexo entre a enfermidade e o exercício das novas funções o empregado deverá retornar imediatamente ao trabalho, sob pena de se configurar falta de colaboração como processo de readaptação a novas funções.



20. EQUILÍBRIO DO VOLUME DE PRODUÇÃO NAS PLANTAS

- Será considerado o volume de produção no Brasil para a distribuição equivalente nas três plantas de veículos, para cada planta produzir em 2 turnos.

21. DEMAIS CLÁUSULAS E CONDIÇÕES VIGENTES

- Todas demais cláusulas e condições vigentes não mencionadas serão automaticamente renovadas.