

ACORDO DE COMPETITIVIDADE DA EMPRESA RENAULT CACIA S.A.

INTRODUÇÃO

Os empregados da Renault Cacia, S.A., representados pela Comissão de Trabalhadores, e a Administração da Empresa, são cientes da necessidade de assegurar o futuro industrial da fábrica, bem como os níveis de emprego associados, através da atribuição pela Direção Geral do Grupo Renault de novos produtos e projetos capazes de fortalecer a posição da fábrica portuguesa num contexto de concorrência globalizada.

Por isso, consideram fundamental um reforço do diálogo social e a celebração de um Acordo de Competitividade que vise a modernização e o aumento acelerado do desempenho da fábrica, como meios para garantir a continuidade da Empresa e a criação de empregos sustentáveis de melhor qualidade; contribuindo assim para estimular os investimentos produtivos no Distrito de Aveiro e a convergência de Portugal com as economias da Europa.

Com esses objetivos, e com a vontade expressa de que Renault Cacia, S.A. seja a referência nas fábricas mecânicas a nível da Aliança Renault-Nissan, pela competitividade dos seus produtos e a excelência da sua equipa humana, a Administração da Empresa e a respetiva Comissão de Trabalhadores, como resultado de um diálogo aberto e responsável, alcançaram um Acordo que se regerá conforme as seguintes:

CLÁUSULAS

1. VIGENCIA DO ACORDO

Duração do Acordo de 4 anos; no período compreendido entre o 1 de Janeiro de 2017 até 31 de Dezembro de 2020.

As matérias acordadas vigorariam apenas em caso de afetação pela Direção Geral do Grupo da denominada caixa JT4, que garanta o futuro industrial da fábrica de Cacia para além do ano de 2020, através de um volume de produção de 570.000 caixas/ano, nas condições de mercado atuais.

Além do estabelecido no parágrafo anterior, este acordo tem como intenção expressa aumentar a competitividade da fábrica para assim fortalecer a sua candidatura a outros projetos industriais as quais a Renault CACIA possa concorrer.

2. EVOLUÇÃO DO EMPREGO

2.1. Contratações.

Passagem de 150 contratos de duração determinada (CDD) a indeterminada (CDI) durante a vigência do Acordo, com um mínimo anual de 40 transformações de contrato em 2017; 35 em 2018; 30 em 2019 e o restante em 2020.

Os critérios a privilegiar nestas passagens serão o mérito (20% das conversões) e a maior experiência acumulada na fábrica à data da passagem (80% das transformações de contrato). Dita experiência será considerada como nos acordos sociais anteriores (quer como CDD quer como Trabalhador Temporário a partir de 2008).

Para facilitar o seguimento do estabelecido no parágrafo anterior, a Direção informará com a antecedência de um mês à data de efeitos de qualquer passagem de CDD à CDI, e fornecerá trimestralmente à Comissão de Trabalhadores a lista nominativa dos empregados contratados em regime de duração determinada, com expressão dos meses de experiência acumulada na empresa. Estas informações estarão sujeitas ao dever de sigilo expresso no artigo 412.º do Código de Trabalho, na sua redação atual.

2.2. Emprego feminino.

Durante a vigência do Acordo, as partes signatárias comprometem-se a dar cumprimento às orientações do Grupo Renault no que diz respeito ao emprego feminino.

2.3. Compensações no caso de cessação do contrato individual de trabalho por mútuo acordo.

A vontade de cessação do contrato individual de trabalho por mútuo acordo é um ato autónomo de gestão da Direção da empresa, sendo também os critérios de aceitação ou não dos eventuais pedidos de revogação do contrato individual de trabalho nesta modalidade da exclusiva responsabilidade da Administração da empresa.

Após aceitação pela Direção do pedido de cessação por mútuo acordo do contrato individual de trabalho, a empresa calculará uma compensação financeira nos termos definidos na tabela indicada a seguir:

Idade a data de cessação (n.º de anos)	≤ 56	57	58	59	60	61	62	≥ 63
Tabela atual de referência (n.º de mensalidades)	Caso particular	24	24	24	24	22	20	Caso particular
Melhoria no n.º de mensalidades associada ao A. de Competitividade	Caso particular	+1	+1	+1	+1	+1	+1	Caso particular

As mensalidades referidas na tabela anterior correspondem ao salário base mensal bruto do empregado à data prevista de cessação do seu contrato

Os valores melhorados vigorarão exclusivamente durante o período de vigência deste Acordo de Competitividade, e serão aplicáveis aos colaboradores pertencentes ao pessoal de estrutura (MOS) e mão-de-obra direta (MOD) abrangidos pela cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo com antiguidade efetiva e mínima na empresa de 15 anos.

Esta modalidade de cessação fica em todos os casos condicionada à existência de quotas nos termos previstos pelo Decreto-Lei n.º 220/2006 na sua redação atual, e a disponibilidade de verbas definidas para o efeito pela Direção da empresa nos orçamentos anuais.

3. FLEXIBILIDADE: BOLSA DE HORAS COLECTIVA

As partes signatárias do presente Acordo concertam, nos termos previstos no Anexo I, o estabelecimento de uma Bolsa de Horas coletiva, que terá o seu começo no dia 1 de Janeiro 2017, e durará até a criação, por acordo entre a Direção da empresa e os Representantes dos Trabalhadores, de um novo instrumento de flexibilização do tempo de trabalho que expressamente a substitua, comprometendo-se ambas as partes a encetar essa negociação no último ano de vigência do Acordo.

4. REMUNERAÇÕES

4.1. Aumentos dos valores da grelha salarial.

Durante o período de vigência do Acordo, os valores da grelha salarial serão aumentados com efeitos a 1 de janeiro de cada ano em conformidade com a Taxa de Inflação Média do ano anterior, até um máximo de 2%.

Em 2017 este regime de aumentos não será aplicado ao novo nível 3.4 dos “Qualificados 3ª Especial 2ª B” por começar este a vigorar no dia 1 de Janeiro de 2017.

4.2. Salários de ingresso.

Para todas as contratações de trabalhadores Qualificados 3ª e Especial 2ª efetuadas a partir do 1 de Janeiro de 2017, o salário de admissão é o estipulado no novo patamar 3.4. “Qualificados 3ª Especial 2ª B” da grelha salarial da Empresa. Esse salário base será no ano 2017 de 700€ brutos mensais.

A permanência máxima no novo patamar “3.4” será de 12 meses de trabalho efetivo. Após este tempo, o trabalhador progredirá para o nível 3.3 “Qualificados 3ª Especial 2ª A”, segundo os critérios atuais (avaliação da hierarquia recolhida na Entrevista Anual de Atividade, etc.). A passagem do Escalão A para o B deste último nível 3.3 acontecerá segundo os critérios atuais após uma permanência nele de 12 meses de trabalho efetivo.

4.3. Prémio Eficácia.

As partes signatárias do presente Acordo concertam, nos termos previstos no Anexo II, uma evolução substancial da remuneração variável denominada “Prémio Eficácia”. Este novo sistema, que substituirá na íntegra o atualmente em vigor, terá o seu começo no dia 1 de Janeiro 2017, e durará até a criação, por acordo entre a Direção da empresa e os Representantes dos Trabalhadores, de um novo regime de remuneração variável que expressamente o substitua,

a) Atualização do valor base durante a vigência do Acordo: O valor base deste prémio, que será a partir do 1 de janeiro 2017 de 1700€ brutos, será atualizado a partir do ano seguinte, e com efeitos a 1 de Janeiro de cada ano de vigência do Acordo, em conformidade com a Taxa de Inflação Média do ano anterior.

b) Regime transitório do Indicador Fábrica “Prazo”: As partes concordam em melhorar, com respeito ao regulamento em vigor até 31 de Dezembro 2016, o indicador fábrica “Prazo”, substituindo o patamar “zero”, por um patamar com valor de “0,3”. Este novo valor consolidar-se-á em janeiro 2017 se as partes não decidem, antes de 30 de novembro de 2016, a supressão do indicador “Prazo” após as correspondentes simulações desta outra hipótese.

c) Regime especial dos empregados no ativo na data da assinatura do Acordo: Como consequência da evolução do Prémio Eficácia a partir do 1 de Janeiro de 2017, se acorda, exclusivamente para os trabalhadores da fábrica com contrato de trabalho de duração indeterminada ou determinada, ativos no dia da assinatura do Acordo de Competitividade, a consolidação de uma quantia bruta na remuneração anual de 500€ para os trabalhadores quadros, e de 800€ para os não quadros.

Esses valores anuais integrar-se-ão num complemento pessoal denominado “Subsídio Acordo Competitividade 2017” a pagar pela presença efetiva em 12

meses como no salário base. Este complemento pessoal é permanente enquanto trabalhador ativo da empresa.

4.4. Prémio extraordinário de gestão pela assinatura do Acordo de Competitividade.

De forma a reconhecer o contributo dos trabalhadores à competitividade da empresa e o seu envolvimento na afetação dos novos projetos, as partes concordam com o pagamento no recibo de salários do mês de assinatura do Acordo, de um prémio extraordinário aos trabalhadores da Renault Cacia S.A no ativo na data dessa assinatura.

O valor bruto desse prémio extraordinário será de 500€ para o pessoal não quadro e de 250€ para os quadros.

5. REGALIAS SOCIAIS

5.1. Subsídios de Refeição e Lanche.

Para os trabalhadores com horários compactados, fim-de-semana e turnos rotativos em vigor, as partes acordam agrupar os atuais Subsídios de Refeição e Lanche numa rubrica única, denominada doravante Subsídio de Alimentação, com regras de atribuição idênticas. O que implica:

- Mais um lanche no horário fim-de-semana.
- Mais um lanche no caso de prestar mais de 4h seguidas em regime de trabalho suplementar.

Para os horários restantes, mantem-se o Subsídio de Refeição nos moldes atuais.

Os Subsídios de Alimentação (8,49€) e Refeição (5,95€) serão pagos pelo trabalho prestado no mês anterior, à exceção da ausência por acidente de trabalho.

Estes subsídios não serão descontados nos casos de ações de formação e deslocações de serviço inferiores a 15 dias.

O valor diário dos Subsídios de Alimentação e Refeição será atualizado em Janeiro 2020 com o valor da Taxa Média de Inflação a fim 2019.

5.2. Subsídio de transporte.

As regras gerais de atribuição, perda e processamento deste subsídio manter-se-ão nos moldes atuais.

A partir do dia 1 de Janeiro de 2017, o Subsídio de Transporte será pago em 11 meses conforme a um valor único correspondente ao 55% do valor do passe transporte de Aveiro (atual Zona 1).

Para os empregados no ativo (CDI e CDD) que receberam em 31 de Dezembro 2016 valores superiores aos da Zona 1, consolidar-se-á a diferença no novo complemento pessoal "Subsídio Acordo Competitividade 2017" a pagar pela presença efetiva em 12 meses como no salário base. Este complemento pessoal é permanente enquanto trabalhador da empresa.

5.3. Comparticipação nas despesas de saúde.

As partes acordam manter as coberturas e regras atuais para os empregados da empresa.

Durante o período de vigência do Acordo, manter-se-ão igualmente as melhorias estabelecidas unilateralmente pela empresa em 1 de Julho de 2015 detalhadas a seguir.

- Comparticipação a 100% das taxas moderadoras.
- Suspensão do pagamento de joia.
- Ampliação da cobertura fora do território Português em determinadas condições.

5.4. Outras regalias.

As partes acordam manter os valores e regras atuais no que diz respeito ao Prémio de natalidade, Apoio escolar, Bolsa de estudo e Prémio de fim de curso.

6. OUTROS ASSUNTOS

6.1. Formação profissional.

A Direção manifesta a sua vontade de melhorar as competências dos efetivos da fábrica e igualmente as das futuras contratações como requisito indispensável para fazer face às exigências dos novos projetos.

Nos planos de Formação 2017 e seguintes ficarão definidas as ações e indicadores associados ao anteriormente manifestado.

6.2. Aquisição de viaturas da Aliança.

A Direção da empresa analisará conjuntamente com a Renault Portugal, SA e a Nissan Portugal uma eventual melhoria nas condições de aquisição de viaturas da Aliança para os seus colaboradores.

6.3. Gestão Salarial Interna (GSI).

A Direção de Recursos Humanos irá apresentar em 2017 à Comissão de Trabalhadores um novo documento relativo a GSI para discussão.

6.4. Limpeza das fardas.

A empresa avaliará o custo de uma eventual limpeza da roupa de trabalho por parte de um fornecedor especializado.

7. SEGUIMENTO DO ACORDO DE COMPETITIVIDADE.

A comissão negociadora que levou a efeito a negociação deste Acordo manter-se-á em contacto, através das reuniões periódicas com os representantes da Direção da empresa, tendo em vista esclarecer devidamente todas as dúvidas que possam vir a resultar da aplicação prática do presente acordo, integrando eventuais omissões do mesmo, em conformidade com o espírito que lhe esteve subjacente.

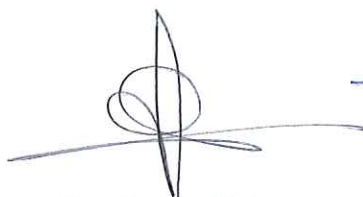
Em Cacia, 30 de Setembro de 2016



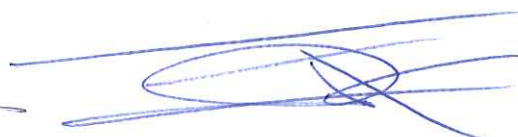
Juan Pablo González-Melgosa
Administrador



Júlio Fontes
Responsável Recursos Humanos de
Proximidade e Relações Sociais



Constantino Pinto
Chefe de Departamento Fabricação
Componentes Motores



Juan Requena
Diretor dos Recursos Humanos Grupo
Renault Portugal



Francisco Costa
Representante dos Trabalhadores



João Almeida
Representante dos Trabalhadores



Jacinto Duarte
Representante dos Trabalhadores



Júlio Branquinho
Representante dos Trabalhadores



Bruno Ferreira
Representante dos Trabalhadores



Luis José
Representante dos Trabalhadores



Bruno Magalhães
Representante dos Trabalhadores