[LOGOTIPO SAFRAN] [LOGOTIPO industriall

global union]

**Acordo-quadro mundial**

**relativo**

**às condições de trabalho, responsabilidade social empresarial e**

**desenvolvimento sustentável**

[5 rubricas]

ÍNDICE PÁGINA

[**PREÂMBULO** 3](#_Toc503947697)

[1**. ÂMBITO DE APLICAÇÃO DO ACORDO** 3](#_Toc503947698)

[**2. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS** 3](#_Toc503947699)

[**3. PROIBIÇÃO DO TRABALHO FORÇADO OU OBRIGATÓRIO E DO TRABALHO INFANTIL** 5](#_Toc503947700)

[4**. RESPEITAR OS DIREITOS DOS COLABORADORES E OS DIREITOS SINDICAIS** 5](#_Toc503947701)

[**5. DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL** 6](#_Toc503947702)

[**6. RELAÇÕES COM OS FORNECEDORES, SUBCONTRATANTES E PRESTADORES DE SERVIÇOS** 6](#_Toc503947703)

[**7. DIVERSIDADE, IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E NÃO DISCRIMINAÇÃO** 7](#_Toc503947704)

[**7.1 Combater todas as formas de discriminação** 7](#_Toc503947705)

[**7.2 Igualdade entre homens e mulheres** 7](#_Toc503947706)

[**8. DESENVOLVIMENTO PESSOAL PARA AS COMPETÊNCIAS E QUALIFICAÇÕES** 8](#_Toc503947707)

[**8.1 O desenvolvimento de cada colaborador como fator de sucesso individual e coletivo** 8](#_Toc503947708)

[**8.2 Fomentar a evolução profissional e a capacidade de adaptação dos colaboradores ao longo de todo o seu percurso profissional** 8](#_Toc503947709)

[**9. RESPEITO E RECONHECIMENTO** 9](#_Toc503947710)

[**10. LUTA CONTRA A CORRUPÇÃO E PREVENÇÃO DOS CONFLITOS DE INTERESSES** 9](#_Toc503947711)

[**11. AMBIENTE COLETIVO DE TRABALHO** 10](#_Toc503947712)

[**11.1 Liberdade de associação e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva** 10](#_Toc503947713)

[**11.2 Remunerações** 10](#_Toc503947714)

[**12. PREVISÃO E DIÁLOGO EM RELAÇÃO ÀS EVOLUÇÕES DE ORGANIZAÇÃO E DO TRABALHO** 10](#_Toc503947715)

[**13. SAÚDE, SEGURANÇA E AMBIENTE** 10](#_Toc503947716)

[**13.1 Política de Saúde, Segurança no trabalho e Ambiente (SSE)** 11](#_Toc503947717)

[**13.2 Saúde** 12](#_Toc503947718)

[**13.3 Segurança** 13](#_Toc503947719)

[**14. PROTEÇÃO DO AMBIENTE** 14](#_Toc503947720)

[**15. TER EM CONSIDERAÇÃO O IMPACTO DA ATIVIDADE DA EMPRESA NO TERRITÓRIO DE IMPLANTAÇÃO** 14](#_Toc503947721)

[**16. COMUNICAÇÃO, IMPLEMENTAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO ACORDO** 14](#_Toc503947722)

[**16.1 COMUNICAÇÃO** 15](#_Toc503947723)

[**16.2 MODALIDADES DE ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DA APLICAÇÃO** 15](#_Toc503947724)

[**17. RESOLUÇÃO DE LITÍGIOS** 16](#_Toc503947725)

[**18. DISPOSIÇÕES FINAIS** 17](#_Toc503947726)

# **PREÂMBULO**

As partes do presente Acordo são:

* A Safran, por um lado, Grupo de alta tecnologia, fornecedor de primeiro nível nos domínios da Aeronáutica e da Defesa, com uma equipa de 58.000 colaboradores em cerca de 30 países;
* A IndustriALL Global Union e as federações filiadas representadas na empresa, de outro lado, representando mais de 50 milhões de trabalhadores dos setores mineiro, energético e industrial, e a maioria dos sindicatos envolvidos nos setores de atividade do Grupo.

As partes signatárias estão preocupadas em promover um diálogo social aberto e construtivo à escala mundial tendo em vista melhorar e desenvolver de forma continuada as boas práticas de trabalho no conjunto das instalações da Safran. Estas comprometem-se a zelar para que o crescimento do Grupo se concretize de acordo com a sua política de desenvolvimento sustentável e com respeito dos direitos dos seus próprios colaboradores e dos seus representantes no seio do Grupo, bem como dos direitos dos seus fornecedores e subcontratantes a nível Mundial.

A Safran e a IndustriALL Global Union afirmam a sua vontade em desenvolver relações de confiança tendo em vista garantir a boa implementação dos compromissos e princípios consagrados no presente acordo. As duas partes tencionam continuar e consolidar as negociações transnacionais a nível mundial e considerem o presente Acordo como um quadro de referência para um desenvolvimento do diálogo nas empresas e nas diferentes instalações onde opera o Grupo.

As partes pretendem realçar que todas as funções previstas no presente Acordo devem ser consideradas no masculino e no feminino.

# 1**. ÂMBITO DE APLICAÇÃO DO ACORDO**

O presente Acordo aplica-se à Safran e ao conjunto das suas filiais presentes e futuras, nas quais o Grupo exerce uma influência dominante, quer seja através de uma participação financeira maioritária (+50%) ou, quando esta está limitada a 50%, através da sua responsabilidade na gestão social desta filial. O Grupo assegurará a promoção deste acordo e zelará pelo respeito, pelos fornecedores, destes princípios para eles próprios e para os seus próprios subcontratantes.

# **2. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS**

A Safran compromete-se a respeitar na íntegra as Convenções da OIT (Organização Internacional do Trabalho) mencionadas na Declaração da OIT relativas aos princípios e direitos fundamentais no trabalho (por vezes designadas Convenções fundamentais da OIT), que abrangem a negociação coletiva, o trabalho forçado, o trabalho infantil e a discriminação. As convenções em causa são as seguintes:

* Convenção (n.º 87) relativa à liberdade sindical e à proteção do direito sindical, 1948
* Convenção (n.º 98) relativa ao direito de organização e de negociação coletiva, 1951
* Convenção (n.º 135) relativa à proteção e facilidades a conceder aos representantes dos trabalhadores na empresa, 1971
* Convenção (n.º 29) relativa ao trabalho forçado ou obrigatório, 1930

*[1 rubrica] [5 rubricas]*

* Convenção (n.º 105) relativa à abolição do trabalho forçado ou obrigatório, 1957
* Convenção (n.º 138) relativa à idade mínima, 1973
* Convenção (n.º 182) relativa às piores formas de trabalho infantil, 1999
* Convenção (nº 183) relativa à proteção da maternidade
* Convenção (n.º 100) relativa à igualdade de remuneração, 1951
* Convenção (n.º 111) relativa à discriminação (emprego e profissão), 1958

Signatária do Pacto mundial das Nações Unidas, a Safra compromete-se a promover as Orientações relativas às empresas e aos direitos do Homem (2011), as Orientações da OCDE relativas às empresas multinacionais (2011) bem como a Declaração de princípios tripartida relativa às empresas multinacionais e à política social (Declaração relativa às multinacionais) da OIT – 5.ª edição (2017).

A Safran compromete-se a respeitar a legislação e a regulamentação dos países nos quais opera bem como as normas internacionais. No caso de conflito de normas, o Grupo assegura a aplicação da norma mais protetora dos direitos do Homem e dos direitos sindicais. As condições de trabalho dos colaboradores, o respeito pelas pessoas, a ausência de discriminação, a saúde e a segurança são objeto de uma atenção privilegiada, qualquer que seja o contexto político e social ou as dificuldades encontradas no país onde o Grupo está presente.

A Safran espera dos seus responsáveis, grupos de empresas, representantes, como também das suas filiais, parcerias de negócio, fornecedores e subcontratantes, o respeito pelos compromissos acima, incluindo as convenções e a jurisprudência da OIT.

A Safran compromete-se a reforçar as relações sociais que permitam aos seus colaboradores sentirem-se parte integrante no seio do Grupo que aspira alcançar – através do diálogo social baseado na confiança e na cooperação – um equilíbrio dinâmico entre os interesses estratégicos a longo prazo da empresa, o respeito pelos direitos fundamentais, a satisfação das necessidades dos seus colaboradores e a qualidade de vida no trabalho.

Para tal, este Acordo tem como objetivo promover o compromisso do Grupo em relação aos princípios universais para o conjunto das empresas respeitando sempre as diferenças culturais, sociais e económicas na implementação dos princípios adotados.

Do mesmo modo, a Safran afirma a sua intenção de continuar e desenvolver as ações associadas ao desenvolvimento sustentável cujos princípios são adotados, por exemplo na COP 21 tais como:

* o nível de remuneração dos principais dirigentes que não deve comprometer a coesão social no seio do Grupo,
* o facto de a Safran desenvolver as suas atividades em todas as regiões do Mundo, o que pode levá-la a implantar-se em países cujos quadros jurídicos, fiscais, sociais e ambientais são específicos. Esta adaptação a estes contextos específicos é feita no estrito respeito de um rigoroso código de ética. A integridade e a prevenção do risco de corrupção não são negociáveis. Do mesmo modo, em matéria de fiscalidade, a Safran respeita as orientações definidas pela OCDE em matéria de preço de transferência, o que implica que os lucros são taxados onde o valor acrescentado é efetivamente gerado.

Nesta perspetiva de conjunto, a Safran compromete-se a fornecer aos seus colaboradores, através das suas organizações sindicais livres e independentes ou dos seus representantes eleitos pelos colaboradores, se aplicável, as informações que possam ter necessidade em

*[6 rubricas]*

relação à aplicação do presente Acordo no âmbito de um diálogo social de confiança. Um tal diálogo deverá estabelecer as condições propícias ao aparecimento de compromissos conjuntos, estabelecidos e seguidos pela direção e pelas organizações sindicais ou pelos representantes eleitos pelos colaboradores, nas mesmas condições de igualdade.

As partes signatárias classificam o presente Acordo de acordo-quadro, o que significa contando os compromissos mínimos para cada um dos temas abrangidos. Por conseguinte, este não invalida nem contesta as disposições das convenções coletivas ou práticas em vigor.

O presente Acordo aplica-se ao conjunto dos países nos quais operam a Safran, os seus fornecedores e os seus subcontratantes.

# **3. PROIBIÇÃO DO TRABALHO FORÇADO OU OBRIGATÓRIO E DO TRABALHO INFANTIL**

São proibidos o trabalho forçado ou obrigatório (Convenções das OIT n.ºs 29 e 105) e o trabalho infantil (Convenções n.ºs 138 e 182).

A Safran rejeita qualquer tipo de trabalho forçado ou obrigatório e respeita o princípio da livre escolha de emprego.

O Grupo compromete-se a não recorrer a trabalho infantil seja de que forma for. Será acordada uma atenção especial aos jovens para que sejam totalmente protegidos e para receberem uma formação adequada em matéria de segurança.

# 4**. RESPEITAR OS DIREITOS DOS COLABORADORES E OS DIREITOS SINDICAIS**

A Safran respeita integralmente as convenções da OIT relativas a “liberdade sindical e proteção do direito sindical” (n.º 87), relativas a “direito de organização e de negociação coletiva” (n,º 98) bem como as relativas a “proteção e facilidades a conceder aos representantes dos trabalhadores na empresa” (n.º 135). Isto aplica-se em todos os países onde a Safran opera.

Qualquer entidade do Grupo dispõe de uma organização sindical livre e independente ou de um representante eleito pelos colaboradores, com o objetivo de garantir que sejam tidos em consideração os direitos fundamentais e as necessidades dos colaboradores.

A Safran reconhece-lhes um lugar legítimo no diálogo destinado a maximizar o valor social da empresa, ou seja, o equilíbrio dinâmico entre a preparação do futuro, o emprego e a garantia da satisfação dos colaboradores no seio do Grupo.

A Safran concorda em manter uma posição de estrita neutralidade no que se refere à escolha dos seus colaboradores de pertencerem ou não a um sindicato, e, se for o caso, quanto à escolha do sindicato pelo qual pretendem ser representados. O direito dos colaboradores de criarem um sindicato ou de pertencerem a uma organização sindical existente deve ser respeitado, não pode ser exercida qualquer discriminação em relação a estas organizações ou aos seus membros. Do mesmo modo, o apoio sob qualquer das suas formas ou a autorização tácita às estratégias de “prevenção sindical” ou de “desmembramento sindical” não está de acordo com as práticas do Grupo e está proibido.

A Safran assegura o acesso dos representantes sindicais ao conjunto dos locais de trabalho, no respeito das disposições legais e convencionais. Serão possíveis medidas adequadas, tratando-se de zonas de acesso limitado no interior das instalações do Grupo.

*[1 rubrica] [5 rubricas]*

A empresa permitirá, às organizações sindicais ou aos representantes eleitos pelos trabalhadores, de usufruírem de um acesso igual às oportunidades oferecidas em assuntos de formação, promoção e de mobilidade.

As partes signatárias pretendem implementar o presente Acordo e supervisionarem em conjunto a sua aplicação em função das condições determinadas nos diferentes países (ver secção 12 abaixo):

As partes signatárias comprometem-se a:

1. Garantir a existência de sindicatos livres e independentes.
2. Garantir, de acordo com as convenções da OIT ou da legislação nacional – os padrões mais elevados aqui considerados de acordo com as disposições previstas na secção 2 – o direito dos colaboradores que o pretendam de disporem de representantes dos colaboradores, ou de criarem um sindicato ou de aderirem a uma organização existente e de assegurar que estes colaboradores não sejam vítimas de qualquer tipo de discriminação.
3. Garantir a não discriminação dos representantes eleitos pelos colaboradores ou dos representantes sindicais seja de que forma for. Estes beneficiam de um acesso legal às oportunidades oferecidas pela Safran em assuntos de formação, promoção e de mobilidade.
4. Garantir que as organizações sindicais ou os representantes eleitos pelos colaboradores sejam informados e, se for o caso, associados ou consultados sobre as escolhas estratégicas e organizacionais no seio do Grupo.

# **5. DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL**

A Safran compromete-se a que as suas filiais, os seus fornecedores e subcontratantes apliquem as medidas que contribuam para o desenvolvimento sustentável no âmbito das suas atividades, sendo as questões internacionais, conforme previsto no âmbito dos objetivos de desenvolvimento sustentável adotados pela ONU em 2015.

O plano de implementação terá continuidade e será alargado, e os indicadores correspondentes definidos sobre os meios implementados e os seus efeitos (económicos, sociais e ambientais).

O desenvolvimento sustentável será integrado nos planos de formação dos colaboradores.

# **6. RELAÇÕES COM OS FORNECEDORES, SUBCONTRATANTES E PRESTADORES DE SERVIÇOS**

Em conformidade com o capítulo 1 e 2 do presente Acordo, a Safran compromete-se a que as suas filiais respeitem e apliquem integralmente os Direitos do Homem e o conjunto das convenções fundamentais da OIT, no âmbito das suas atividades e considera que o mesmo se aplica, tratando-se dos seus fornecedores e subcontratantes. O compromisso da Safran implica o respeito integral do direito e da jurisprudência no assunto conforme estão definidos na Declaração Universal dos Direitos do Homem, designadamente, as convenções fundamentais da OIT (em especial as convenções n.ºs 87, 98, 135, 29, 105, 138, 182, 100, 111 e a convenção n.º 169 da OIT relativa aos povos indígenas e tribais), bem como de todas as normas pertinentes nos domínios da saúde, segurança e ambiente.

O respeito pelos direitos fundamentais, incluindo os mencionados no presente acordo, devem ser tidos em consideração na seleção e avaliação dos fornecedores, subcontratantes e prestadores de serviços.

*[6 rubricas]*

Qualquer incumprimento destes princípios, das normas fundamentais do trabalho bem como dos regulamentos de saúde e segurança que não tenha sido corrigido após aviso, levará à tomada de medidas suscetíveis de conduzirem à rutura das relações contratuais entre a Safran e a respetiva empresa.

# **7. DIVERSIDADE, IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E NÃO DISCRIMINAÇÃO**

A Safran considera a diversidade como uma grande vantagem, Cada um aspira a ver a sua singularidade reconhecida, a assegurar o seu desenvolvimento pessoal e a cumprir tudo assumindo a sua diferença. As nossas origens, a nossa cultura, a nossa religião, a nossa nacionalidade, a nossa educação e a nossa formação, as nossas opiniões políticas e sindicais, a nossa orientação sexual bem como as nossas diversas aptidões constituem a nossa visão da sociedade. As diferenças em termos de idade e de antiguidade encorajam e facilitam a transmissão de experiências. O equilíbrio entre homens e mulheres no seio das equipas permite uma abordagem um pouco diferente do indivíduo e das situações.

Qualquer discriminação com base nestas diferenças não será apenas contrária à lei mas também prejudicial para o desenvolvimento do Grupo. Esta impedirá o reforço do tecido social e será um entrave à coesão.

Assim, a Safran reafirma o princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento para os seus colaboradores sem qualquer distinção. Este princípio reflete-se nos compromissos seguintes.

## **7.1 Combater todas as formas de discriminação**

Através da educação, da formação e da comunicação interna, as partes signatárias pretendem combater os estereótipos suscetíveis de provocarem comportamentos discriminatórios.

Para tal a Safran compromete-se a:

1. Sensibilizar e formar os recrutadores e outros responsáveis pelos planos de desenvolvimento das carreiras, a identificar as práticas discriminatórias e as implementar os meios que permitam a sua abolição.
2. Preparar e realizar auditorias internas tendo em vista garantir o carácter não discriminatório dos processos implementados pela Direção de Recursos Humanos.
3. Manter as pessoas com deficiência ou vítimas de um acidente de trabalho num posto com adequação às suas qualificações e tendo em consideração as restrições que possam estar associadas à sua problemática de saúde.

## **7.2 Igualdade entre homens e mulheres**

As partes signatárias comprometem-se a:

1. Alargar o âmbito da aplicação da política social para ajudar os pais na fase da primeira infância (creches, organização do trabalho, horários flexíveis, etc.).
2. Tornar os postos de trabalho mais adaptados às capacidades e características de cada um, em especial, ao melhorar a sua ergonomia.
3. Intensificar a comunicação a fim de recrutarem mais mulheres e para procurarem novas fontes de talentos para trazer um número maior de mulheres para a escolha de trabalhos técnicos.

*[1 rubrica] [5 rubricas]*

1. Lutar contra os estereótipos e fazer evoluir as mentalidades para oferecerem às mulheres um ambiente mais seguro e mais agradável.
2. Propor às mulheres percursos de carreira idênticos aos dos homens bem como formação que lhes permita aceder a qualificações superiores, incluindo lugares de direção.
3. Assegurar o princípio da igualdade de remuneração entre mulheres e homens para um trabalho de valor igual.
4. Elaborar conjuntamente as políticas que permitam uma evolução profissional conjunta de homens como de mulheres.
5. Incentivar a diversidade no seio das instâncias representativas dos colaboradores. Em relação a isto, as organizações sindicais ou os representantes eleitos pelos colaboradores esforçar-se-ão por respeitar o equilíbrio entre homens e mulheres no interior das suas instâncias.
6. Assegurar a ligação com os representantes dos colaboradores, em especial nos grupos de trabalho em funcionamento (igualdade de géneros, rede sobre a diversidade), a fim de alinhar os compromissos associados à responsabilidade social em relação às ações concretas realizadas pelo Grupo.

# **8. DESENVOLVIMENTO PESSOAL PARA AS COMPETÊNCIAS E QUALIFICAÇÕES**

**8.1 O desenvolvimento de cada colaborador como fator de sucesso individual e coletivo**.

O desenvolvimento pessoal está no centro das ambições e das políticas do Grupo. Trata-se do fator mais importante do sucesso individual e coletivo. Qualquer pessoa, a qualquer nível e em qualquer função, terá a possibilidade de utilizar e desenvolver plenamente as suas capacidades a fim de se realizar no seu trabalho.

As partes signatárias assumem os seguintes compromissos conjuntos:

* ajudar as pessoas a trabalharem com outras,
* desenvolver uma cultura de assistência mútua,
* propor oportunidades de desenvolvimento e de melhoria das competências,
* delegar maior responsabilidade e de tarefas tendo em vista fomentar um interesse acrescido em relação ao respetivo posto e promover um clima de confiança, de solidariedade e de coesão social.

## **8.2 Fomentar a evolução profissional e a capacidade de adaptação dos colaboradores ao longo de todo o seu percurso profissional**

A Safran incentiva e reconhece a importância da mobilidade funcional e geográfica para aquelas e para aqueles que, voluntariamente, pretendem inscrever-se numa iniciativa de evolução profissional. Esta mobilidade organiza-se com base em critérios de competência, de desempenho e de potencial, com exclusão de qualquer distinção de origem, sexo, idade ou religião. Para este efeito, esta mobilidade inscreve-se no âmbito da carta de mobilidade do Grupo.

A Safran pretende reconhecer e fomentar a capacidade dos seus colaboradores para adquirirem e manterem as competências e qualificações. Para este efeito, as empresas do Grupo irão esforçar-se para permitirem que os seus colaboradores acedam, desde a sua admissão e ao longo de toda a sua vida profissional a:

*[6 rubricas]*

* informações sobre a evolução do seu trabalho e da sua organização bem como em relação aos empregos disponíveis,
* formação contínua para os preparar para novos trabalhos e novas tecnologias,
* desenvolvimento de competências e do potencial de evolução, numa lógica de progresso e de formação permanente,
* desenvolvimento da responsabilidade de cada um, de modo a acrescentar valor às tarefas atribuídas aos colaboradores de qualquer idade e a todas as etapas da sua carreira,
* dispositivos adequados em relação à saída por reforma.

A Safran irá dar-lhes todas as ferramentas e dispositivos para o cumprimento das suas tarefas, qualquer que seja a sua categoria, com uma atenção especial para os menos qualificados.

Para isso, a Safran assegurará a informação e a formação de cada um dos responsáveis pelos RH em relação à gestão de carreiras e desenvolvimento de competências. Neste âmbito, a Safran reconhece que a formação constitui um fator chave do sucesso de uma gestão eficiente das competências de cada um. O Grupo irá assegurar assim que a formação abranja o conjunto das áreas profissionais.

Em relação mais especialmente às categorias de colaboradores mais jovens e com mais idade, o Grupo compromete-se a:

* ser um empregador atrativo para os jovens ao procurar compreender as suas necessidades e as suas aspirações,
* colocar 50% dos empregos acessíveis aos colaboradores com mais idade, em especial, adaptando a ergonomia dos postos de trabalho,
* promover a função dos colaboradores com mais idade na transferência de conhecimentos e do saber fazer (tutoria e patrocínio) em benefício das novas gerações.

# **9. RESPEITO E RECONHECIMENTO**

Todos os membros dos colaboradores podem pretender ser reconhecidos tanto individualmente como grupo ou membro de uma equipa. Todos os colaboradores podem pretender ser reconhecidos devido a um esforço, um comportamento ou a um resultado específico. O respeito e o reconhecimento são determinantes para o trabalho e o sucesso conjunto. Estes impõem-se nas relações entre colegas, mas também, ainda mais, nas relações hierárquicas.

# **10. LUTA CONTRA A CORRUPÇÃO E PREVENÇÃO DOS CONFLITOS DE INTERESSES**

A ética da conduta profissional definida para os colaboradores do Grupo, a começar pelos seus dirigentes, a obrigação de confidencialidade, de salvaguarda dos interesses do Grupo, de lealdade e de ausência de qualquer conflito de interesses.

A Safran compromete-se a agir contra a corrupção sob qualquer das suas formas. O Grupo assegurará a sensibilização dos colaboradores para este desafio graças aos dispositivos de comunicação e/ou de formação.

A Safran proíbe a utilização dos “paraísos fiscais”.

*[1 rubrica] [5 rubricas]*

# **11. AMBIENTE COLETIVO DE TRABALHO**

## **11.1 Liberdade de associação e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva**

A liberdade sindical e a negociação coletiva contribuem para garantir as condições de emprego e de trabalho equitativas.

Assim, a Safran reconhece o direito à informação e, se for o caso, a consulta das organizações sindicais ou dos representantes eleitos pelos colaboradores sobre as grandes decisões que afetem a vida do Grupo.

A Safran compromete-se a promover a negociação coletiva, elemento central do diálogo social (Convenção n.º 98 da OIT).

## **11.2 Remunerações**

A Safran pretende pagar salários e benefícios equitativos, de acordo com as normas setoriais adequadas em cada respetivo país. Aplica-se o princípio de uma remuneração igual, em especial entre os homens e as mulheres, para um trabalho de valor e de desempenho iguais.

Estes salários devem permitir que os colaboradores beneficiem de condições de vida decentes.

O Grupo compromete-se a que a duração do trabalho não seja superior à prevista pela legislação nacional ou pelas convenções coletivas do respetivo país. No caso de recurso a horas extraordinárias, a sua remuneração deve ser acrescida, conforme as disposições previstas pelas legislações locais.

A Safran compromete-se a que esta sua política de remunerações seja definida com toda a objetividade, equidade e transparência.

# **12. PREVISÃO E DIÁLOGO EM RELAÇÃO ÀS EVOLUÇÕES DE ORGANIZAÇÃO E DO TRABALHO**

As alterações efetuadas ao nível da organização do trabalho devem estar preparadas e previstas. As organizações sindicais livres e independentes ou os representantes eleitos pelos colaboradores serão sistematicamente informadas e, se for o caso, consultadas sobre a implementação destas alterações. Estas últimas não devem dar origem a uma baixa da remuneração ou a uma degradação das condições de trabalho. As partes envolvidas terão acesso às informações solicitadas para se assegurarem do cumprimento adequado destes compromissos.

A Safran assegura o cumprimento da regulamentação nacional e dos acordos relativos ao tempo de trabalho e compromete-se a respeitar os períodos de descanso e as férias periódicas pagas, correspondentes no mínimo às condições definidas pela legislação nacional ou pelas convenções coletivas.

# **13. SAÚDE, SEGURANÇA E AMBIENTE**

Associadas às questões de um desenvolvimento sustentável e ao respeito das legislações em vigor, as partes consideram que a melhoria da segurança e das condições de trabalho, bem como, a proteção do ambiente, são aspetos fundamentais para o desenvolvimento industrial que devem ser integradas nos processos do Grupo.

*[6 rubricas]*

Assim, as partes signatárias assegurarão que o crescimento do Grupo seja realizado de acordo com a sua política de desenvolvimento sustentável e no respeito dos seus próprios colaboradores e dos seus representantes, bem como dos seus fornecedores e subcontratantes em qualquer parte do mundo onde o Grupo está presente.

Este compromisso traduz-se igualmente na vontade de dialogar sobre estes assuntos com o conjunto das partes envolvidas (designadamente as instâncias representantes dos colaboradores), num espírito de transparência e de sinceridade.

Onde não existir diálogo social instituído sobre questões de saúde e de segurança dos colaboradores, será realizada uma discussão entre a gestão e os representantes dos colaboradores da respetiva empresa tendo em vista procurar as modalidades de organização mais adequadas para este diálogo permanente.

## **13.1 Política de Saúde, Segurança no trabalho e Ambiente (SSE)**

A Safran garante a todos os seus colaboradores a saúde e segurança e assegura o mesmo para os seus subcontratantes e prestadores de serviços. O objetivo da redução dos acidentes de trabalho e doenças profissionais é um objetivo permanente. A Safran tem a ambição de atingir a excelência nos domínios da saúde, da segurança no trabalho e do ambiente, bem como desenvolver produtos e serviços com o menor impacto ambiental.

Através do presente Acordo, o Grupo compromete-se a desenvolver cada vez mais a sua cultura de previsão e de prevenção para controlar os riscos na saúde (integridade física e mental) e na segurança no trabalho em benefício dos seus colaboradores, como dos das empresas subcontratantes. Tendo em consideração que a Qualidade de Vida no Trabalho não se pode conceber num ambiente degradado, a Safran compromete-se igualmente a assegurar o respeito dos recursos e a limitar o impacto ambiental das suas atividades.

Além disso, a Safran reconhece os direitos dos colaboradores em termos de saúde e de segurança. Para este efeito o Grupo:

* compromete-se a informar os colaboradores sobre todos os riscos presentes no seu local de trabalho,
* assegura a participação das organizações sindicais e dos representantes eleitos pelos colaboradores na elaboração e na implementação de medidas de segurança e de saúde,
* reconhece o direito de recusar a execução de um trabalho perigoso sem riscos de sanções, designadamente de despedimento.

Como consequência, o Grupo aplica as melhores normas organizacionais e recorre aos meios de proteção mais adequados em relação a SSE. Trata-se, no mínimo, de assegurar o cumprimento das obrigações legais, regulamentares, internacionais, europeias e nacionais aplicáveis, o Grupo esforça-se por ultrapassar este âmbito com o objetivo de reduzir os acidentes, as doenças profissionais, de melhorar o controlo dos riscos com efeito retardado (químicos, TMS (PME), psicossociais, etc.) e de reduzir a marca das suas atividades no ambiente.

A implementação da cultura de prevenção da Safran assenta num referencial SSE de elevado nível que identifica mais de 800 exigências de desempenho sobre diferentes temáticas de riscos (trabalho em altura, atmosfera explosiva, amianto, ambiente fechado, incêndio, etc…).

*[1 rubrica] [5 rubricas]*

Este referencial responde por outro lado às exigências de referenciais internacionais, por exemplo os da ISSO (Organização Internacional de Normalização) e os da OIT.

O Grupo implementa-a de modo uniforme no plano internacional em todas as instalações onde exerce a sua atividade, e fá-la evoluir através de um processo de melhoria contínua através da atualização das melhores práticas de controlo dos riscos e da tomada em consideração das evoluções dos referenciais externos.

Esta mesma metodologia de evolução leva o Grupo a fazer evoluir regularmente a sua política de SSE e a avaliar os resultados em relação à saúde e segurança através de indicadores adequados e trazidos ao conhecimento do conjunto dos gestores, colaboradores e dos seus representantes e mais genericamente, de outras partes intervenientes.

## **13.2 Saúde**

A Safran compromete-se a proteger a saúde física e psicológica dos seus colaboradores e de quaisquer pessoas implicadas nas suas atividades. O mesmo se passa com os colaboradores de empresas intervenientes no interior das suas instalações.

Em conformidade com a sua responsabilidade cívica, e em relação com as políticas de saúde pública locais, a Safran defende uma abordagem de iniciativa em relação à prevenção dos riscos na saúde pública. Assim, está facilitado o acesso dos colaboradores à educação, à prevenção dos acidentes cardiovasculares, socorrismo, primeiros socorros, prevenção de dependências…)

São elaborados e implementados programas de acompanhamento médico conjuntos com a autorização integral dos respetivos colaboradores e dos dispositivos adequados de proteção do segredo médico.

As decisões relativas à afetação dos colaboradores que apresentam uma capacidade de trabalho limitada são tomadas em conjunto. A Safran compromete-se a desenvolver o emprego dos colaboradores com deficiência em todas as funções da empresa.

Sem prejuízo de qualquer outra ação suscetível de ser realizada em relação à saúde no trabalho, a Safran desenvolve três programas principais de prevenção.

* Prevenção do risco de toxicologia:

A Safran aplica as melhores práticas em vigor em matéria de higiene industrial e pretende controlar a utilização das substâncias perigosas necessárias às suas atividades. Todos os colaboradores devem poder aceder às informações completas sobre os materiais perigosos. Poderá ser consultada uma ficha de prevenção ao nível de cada zona de trabalho.

* Prevenção dos riscos psicossociais (RPS):

A Safran está associada à prevenção dos RPS em geral, e à tensão no trabalho em particular. Foi implementada uma política de prevenção primária, secundária e terciária. A sua implementação foi objeto de um dos padrões SSE do Grupo.

*[6 rubricas]*

Assim, as repercussões sanitárias dos problemas psicossociais serão tidos em consideração na deteção e prevenção da situação de tensão, de assédio moral e sexual, de intimidação e de quaisquer formas de violência. Todos os colaboradores, bem como os representantes dos colaboradores e os membros de organizações sindicais, terão acesso a programas de educação e de formação a fim de se detetar e gerir a tensão e as situações geradoras de tensão.

* Ergonomia:

No centro da integração homem-sistema, o programa ergonomia da Safran participa na prevenção da saúde no trabalho contribuindo para diminuir os acidentes de trabalho associados à manutenção e limitando o aparecimento de doenças músculo-esqueléticas e outras doenças profissionais. Este contribui ainda para garantir o acesso de todos os colaboradores a um emprego permanente.

## **13.3 Segurança**

A Safran tem uma ação voluntarista em relação à redução dos acidentes de trabalho e, mais genericamente, em relação a ações destinadas a evitar os riscos profissionais, incluindo os que ocorrem aquando das missões e deslocações.

Assim, em linha com as políticas públicas locais, a Safran defende uma abordagem de iniciativa em relação à prevenção de riscos rodoviários.

O conjunto destas ações que incidem sobre as atividades da Safran, realizadas pelos seus colaboradores bem como por todas as pessoas partes intervenientes nas suas atividades (incluindo os colaboradores das empresas intervenientes).

Assim, o conjunto dos empregos e das tarefas confiadas é submetido a uma análise de riscos e serão disponibilizadas informações para a execução destas missões com total segurança. Estas serão realizadas com a total participação dos respetivos colaboradores e/ou dos seus representantes.

O referencial SSE Safran descreve designadamente os processos implementados para a análise sistemática dos perigos e da sua colocação sob controlo dos riscos, designadamente ao nível dos materiais perigosos. Este permite igualmente garantir que todos os colaboradores, no momento de assumirem novas funções ou no caso de alteração das condições de trabalho, beneficiarão de uma formação inicial sobre os perigos específicos relacionados com o seu trabalho e sobre a conduta a adotar para o cumprimento da sua missão com toda a segurança.

A abordagem de prevenção incide sobre a eliminação ou isolamento dos perigos. No entanto, não podendo serem considerados todos os perigos, os colaboradores deverão beneficiar de equipamentos de segurança adaptados à sua atividade e estarem informados das normas e responsabilidades relacionadas com a sua própria segurança e com a segurança dos seus colegas.

Para este efeito, serão implementados programas de formação em cada empresa do Grupo.

A Safran espera igualmente que os seus colaboradores, fornecedores e subcontratantes e outras pessoas que operam nas suas instalações ou sob a sua direção, trabalhem e se comportem sempre de forma segura, protegendo-se e protegendo os seus colegas em seu redor, à sua volta, com uma atenção de vigilância partilhada.

*[1 rubrica] [5 rubricas]*

# **14. PROTEÇÃO DO AMBIENTE**

O compromisso da Safran em relação à proteção do ambiente centra-se em especial na preservação dos recursos naturais e na minimização dos impactos sobre o ambiente das atividades do Grupo.

A Safran pretende promover as ações a favor da proteção do ambiente junto dos seus clientes, fornecedores e outras partes intervenientes.

A Safran assegurará a implementação no conjunto das suas empresas uma iniciativa de progresso no domínio ambiental em relação por exemplo à luta contra o aquecimento global, a preservação dos recursos naturais, a redução da quantidade de resíduos e sua avaliação, a prevenção dos riscos de poluição de qualquer natureza…

Através do seu referencial interno SSE, a Safran compromete-se a generalizar no conjunto das suas instalações industriais as iniciativas ambientais reconhecidas no plano internacional.

Em complemento, a Safran assegura o desenvolvimento, no conjunto das suas instalações, da tomada de consciência e da competência dos seus colaboradores em relação aos desafios ambientais.

O Grupo irá propor um diálogo para encontrar as soluções que permitam aos seus colaboradores adotarem comportamentos mais responsáveis, favorecendo por exemplo as iniciativas de racionalização das deslocações e trajetos profissionais bem como a promoção de atitudes mais ecológicas (teletrabalho, transportes em comum, partilha de viatura, deslocação com baixo custo em carbono…).

De acordo com o compromisso de transparência no diálogo, mencionado no início do preâmbulo da presente secção, a Safran irá comunicar em relação às suas ações, boas práticas e resultados no domínio ambiental.

# **15. TER EM CONSIDERAÇÃO O IMPACTO DA ATIVIDADE DA EMPRESA NO TERRITÓRIO DE IMPLANTAÇÃO**

A Safran pretende promover o emprego e a formação da população ativa local contribuindo assim para o desenvolvimento económico e social em todos os locais onde o Grupo está implantado.

Assim, em cada país onde está presente, a Safran privilegia os recursos humanos locais para preencher os empregos disponíveis e desenvolver. Sempre que seja possível, a integração local.

No caso de evolução da atividade, a Safran compromete-se a informar previamente as autoridades locais e nacionais e a cooperar para melhor ter em consideração os interesses locais.

# **16. COMUNICAÇÃO, IMPLEMENTAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO ACORDO**

As partes do Acordo assegurarão o acompanhamento conjunto do cumprimento do presente Acordo.

*[6 rubricas]*

## **16.1 COMUNICAÇÃO**

As partes signatárias acordam levar o presente Acordo ao conhecimento dos colaboradores do Grupo apoiando-se nos seus vetores de comunicação próprios.

Na entrada em vigor do presente Acordo, a promoção da assinatura conjunta entre a IndustriALL Global Union e a Safran será feita através dos meios normais de comunicação mais adequados. Esta comunicação será referente ao conjunto dos colaboradores, representantes eleitos pelos colaboradores ou as organizações sindicais das diferentes empresas, aos fornecedores e subcontratantes que estejam no âmbito da aplicação do Acordo.

Num prazo de três meses após a assinatura do Acordo, será dada uma atenção especial em relação às condições de promoção e de implementação do presente Acordo. Esta traduzir-se-á designadamente em:

* a tradução na língua de todos os países onde a Safran está implantada e onde tenha pelo menos 50 colaboradores
* a redação e divulgação de uma nota de informação do Acordo destinada aos Responsáveis e aos serviços de Recursos Humanos
* a redação e divulgação na Intranet de suportes destinados por um lado aos gestores e por outro lado aos colaboradores e colocando em destaque as principais disposições do Acordo
* a integração na carta Compra Responsável dos compromissos do presente Acordo que se referem aos fornecedores e subcontratantes para que estes tomem conhecimento.

O Acordo será igualmente publicado na página da Internet das partes signatárias. Além disso, tanto a Direção da Safran como da IndustriALL Global Union deverão identificar em cada país, os contactos locais que lhes permitirão acompanhar a implementação.

## **16.2 MODALIDADES DE ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DA APLICAÇÃO**

O presente Acordo reforça e prolonga as práticas sociais do Grupo. Não tem a intenção de se substituir ou de interferir nas iniciativas de diálogo ou negociação realizadas ao nível local, nacional ou europeu.

O acompanhamento do presente Acordo será assegurado por uma comissão de acompanhamento mundial orientada por representantes da Direção do Grupo e composta por representantes provenientes dos sindicatos filiados na IndustriALL Global Union, designados por esta última como se segue:

* 1 da IndustriALL Global Union
* 4 de França
* 1 do resto da Europa
* 2 da América
* 1 de África
* 1 da Ásia

O número de participantes indicados acima é um mínimo. Este poderá ser aumentado no caso em que a Safran se desenvolver significativamente numa destas regiões.

De igual modo, o Grupo fará o necessário para que os participantes se possam ausentar do seu local de trabalho para tal. Além disso, os correspondentes locais desta comissão deverão ser

*[1 rubrica] [5 rubricas]*

identificados por cada representante a fim de se assegurar uma correta representação e o cumprimento do acordo ao nível regional. Em qualquer dos casos, serão acordados os meios em tempo e material bem como as facilidades de acesso.

Este acompanhamento tem por objetivo:

* assegurar as condições de implementação do Acordo
* analisar o balanço da aplicação e a avaliação dos resultados
* estabelecer um ou mais planos de ação onde se verificarem desvios
* identificar as boas práticas e propor as medidas que visem a sua promoção

As informações em termos de resultados e de orientações estratégicas do Grupo, apresentadas no Comité de Grupo e no Comité Europeu de Empresa, serão comunicadas previamente à reunião anual desta comissão de acompanhamento mundial. Estas poderão ser objeto de alterações durante a mesma. A primeira reunião será em especial dedicada à definição dos indicadores que permitam o acompanhamento e o sucesso do presente Acordo. Estas poderão ser revistas.

Esta comissão de acompanhamento mundial renuirá para efeitos de balanço em relação à aplicação do Acordo em todas as suas componentes. Será, além disso, organizada uma reunião anual complementar numa zona ou num país de implantação do Grupo a fim de poder perceber mais localmente o conjunto destes pontos de acompanhamento. Para estas duas reuniões anuais estão previstas sessões preparatórias, respetivamente:

* de um dia para o balanço anual,
* de um meio-dia para a reunião anual de zona/país. Neste caso, o ou os correspondentes locais da zona onde terá lugar a reunião poderão participar nesta.

A comissão de acompanhamento mundial criada pelo presente Acordo deve completar e não substituir outros órgãos de discussão e de diálogo, à semelhança do comité europeu de empresa. Na presença de tais órgãos, serão feitos todos os esforços a fim de se assegurar uma comunicação e uma colaboração de qualidade.

A Safran comunicará à comissão de acompanhamento mundial quaisquer informações úteis sobre a implementação do Acordo nas suas filiais.

No plano prático, os custos de transporte, alojamento, restauração e interpretação associados serão suportados pelas empresas do Grupo de acordo com as condições geralmente aplicadas nestas mesmas.

Em cada ano, será apresentado o balanço aquando de uma das reuniões do Comité Europeu de Empresa, à data de hoje o órgão de maior dimensão.

# **17. RESOLUÇÃO DE LITÍGIOS**

A Safran compromete-se a garantir a proteção dos que derem o alerta. Qualquer informação recebida de um colaborador referente às dificuldades de interpretação do presente Acordo ou dúvidas sobre o seu incumprimento não deve em caso algum prejudicá-lo.

Na medida do possível, a resolução rápida das questões locais ao nível local é um princípio essencial do presente Acordo.

No caso de um colaborador ou de outra pessoa relacionada alegar que o presente Acordo não é respeitado, aplica-se o procedimento seguinte:

*[6 rubricas]*

* Para os problemas de carácter local, serão feitos todos os esforços para tentar resolvê-los localmente. Um colaborador poderá, se o pretender, ser assistido por um representante de uma organização sindical local.
* Se for impossível resolver localmente um problema relevante de implementação ou de interpretação do presente Acordo, este deverá então ser levado ao conhecimento da organização sindical ao nível nacional e da Direção Geral do Grupo.
* Se o problema persistir, o diferendo poderá ser resolvido ao nível da comissão de acompanhamento mundial, respeitando, no entanto, um prazo de pelo menos quatro (4) semanas após o recurso a nível nacional.
* As Partes signatárias acordam que qualquer divergência relativa à implementação e à interpretação do presente Acordo-quadro mundial deverá ser analisada conjuntamente com o objetivo de a resolver. Estas discussões deverão ser realizadas antes de qualquer comunicação externa de qualquer das partes em relação ao litígio.
* A partir da ocorrência de um litígio, existe um limite de três meses para o resolver.
* Na ausência de acordo entre as partes, poderá ser exercida a competência judiciária.

# **18. DISPOSIÇÕES FINAIS**

O presente acordo tem efeitos a partir do dia da sua assinatura. Este é celebrado por um período de 5 anos. Será realizada uma avaliação global da aplicação do mencionado Acordo nos 6 meses anteriores à sua expiração. Nesse momento, as partes signatárias poderão decidir retomar a totalidade ou parte das disposições no âmbito de um acordo com duração indeterminada.

O presente Acordo será aplicado em cada respetivo país em concertação com os representantes locais, isto para ter em consideração as diferenças económicas, sociais, culturais e regulamentares. Este não se poderá substituir às legislações nacionais e/ou aos acordos coletivos e/ou de empresa se estes forem mais favoráveis.

Qualquer pedido de rescisão do Acordo, por qualquer uma das Partes signatárias está sujeito a um pré-aviso mínimo de seis (6) meses. Neste caso, as Partes signatárias acordam reunir-se durante o período de pré-aviso a fim de tentarem substituir o presente acordo por uma versão alterada.

O presente Acordo está sujeito à lei francesa. Em caso de divergência entre as diferentes versões linguísticas, fará fé a versão francesa.

O presente Acordo-quadro mundial será objeto de uma informação oficial junto das entidades governamentais e administrativas de cada país.

*[1 rubrica] [5 rubricas]*

**Pela Safran, Jean-Luc Bérard, DRH do Grupo** [Assinatura]

**Pela IndustriALL Global Union, Valter Sanches, Secretário-geral**  [Assinatura]

**Com a ratificação das organizações sindicais francesas filiadas na IndustriALL Global Union:**

**Pela FO Métaux:**

[Assinatura]

**Pela CFE-CGC Métallurgie:**

[Assinatura]

**Pela FGMM-CFDT:**

[Assinatura]

**Pela FTM-CGT:**

[Assinatura]

*[1 rubrica]*