

## **CONSTRUIR EM CONJUNTO O MUNDO DO TRABALHO NO GRUPO RENAULT**

*Adenda ao acordo a nível mundial assente na evolução da vida no trabalho*

*de 9 de julho de 2019,*

*indicando as condições do trabalho à distância dos trabalhadores do Grupo Renault*

A 9 de julho de 2019, o Grupo Renault, a IndustriALL Global Union, as federações sindicais francesas e as outras federações sindicais ou sindicatos representados no Comité do Grupo Renault assinaram um novo acordo a nível mundial: “*Construir em conjunto o mundo do trabalho no Grupo Renault*”.

Este acordo, em que o Comité do Grupo Renault é parte interessada, coloca em perspetiva a evolução já iniciada do mundo do trabalho no seio do Grupo através de cinco temas:

- um diálogo sobre a evolução do mundo do trabalho;
- um sistema de gestão colaborativa;
- um compromisso sustentável para a inclusão;
- um equilíbrio dos tempos de vida;
- a adaptação do ambiente de trabalho.

Seis meses após a assinatura deste acordo, a partir do início de 2020, a crise da Covid-19 teve um impacto no mundo do trabalho em geral, nomeadamente no Grupo Renault, tendo como primeiras consequências um confinamento geral e a necessidade de adaptação muito rápida às condições de trabalho de todos os trabalhadores. Esta adaptação foi fortemente condicionada pelos constrangimentos de cada profissão, bem como pelas legislações locais, indo do uso generalizado do teletrabalho para as funções que o permitissem, às medidas de *layoff* para as funções que não pudessem continuar as suas atividades nas instalações nem exercer as suas atividades em teletrabalho.

Perante a persistência desta crise sanitária e o interesse comum, tanto do Grupo Renault como dos seus trabalhadores, pelo teletrabalho, os signatários do acordo de 9 de julho de 2019 desejaram, através desta adenda, reforçar os princípios e valores já enunciados no acordo de 9 de julho de 2019 e precisar as condições em que o teletrabalho pode ser exercido no seio do Grupo Renault:

1. reunir as condições de sucesso;
2. criar em conjunto o teletrabalho das equipas;
3. organizar novos modos de trabalho;
4. garantir a equidade profissional;
5. fazer do diálogo social uma alavanca fundamental.

## **1. REUNIR AS CONDIÇÕES DE SUCESSO**

O mundo do trabalho é confrontado atualmente por um novo desafio: ter sucesso na transição de um trabalho a tempo inteiro de forma presencial para uma nova era, que mistura o trabalho presencial com o teletrabalho.

Neste contexto, é essencial que, localmente, os representantes da Direção e os sindicatos representativos e/ou os representantes dos trabalhadores possam acordar condições de implementação desta transição.

### **1.1. DISPONIBILIZAR O TELETRABALHO AO MAIOR NÚMERO DE PESSOAS**

Todas as atividades dos trabalhadores do Grupo Renault que tenham recurso às tecnologias de informação e de comunicação podem ser exercidas à distância, sejam quais forem as profissões.

Se as atividades não puderem ser exercidas à distância, serão identificadas com base em critérios objetivos.

A lista de atividades que não podem ser exercidas à distância será atualizada, se necessário, anualmente, e será apresentada aos trabalhadores dos respetivos estabelecimentos.

De acordo com as legislações locais, serão recomendadas as condições de trabalho locais.

### **1.2. ADERIR VOLUNTARIAMENTE AO TELETRABALHO**

Os gestores devem trocar ideias com cada um dos membros das respetivas equipas sobre a sua vontade de aderir ou não ao teletrabalho. Esta adesão só pode ser feita com base no voluntariado.

### **1.3. SELECIONAR O LOCAL PARA EXERCER O TELETRABALHO**

O teletrabalho pode ser exercido a partir de casa ou de qualquer local que convenha ao trabalhador, incluindo espaços colaborativos externos à empresa, desde que respeitem as regras de confidencialidade e sigilo dos negócios, de preferência situado no país do estabelecimento a que está associado.

Os trabalhadores que desejem trabalhar à distância a partir de outro país poderão fazê-lo após falar com o respetivo responsável hierárquico sobre as condições e duração prévia definidas. Acima de um período de um mês, convém informar os recursos humanos, para verificar a viabilidade deste dispositivo e, mais particularmente, no que diz respeito aos regimes fiscais e de proteção social.

A situação dos trabalhadores fronteiriços permanece inalterada: poderão também trabalhar à distância sem ter de modificar as suas condições de trabalho já acordadas.

Os trabalhadores certificam-se previamente de que dispõem das melhores condições para garantir o teletrabalho, nomeadamente a boa qualidade de receção de rede nos locais selecionados para trabalhar. No entanto, os trabalhadores não podem ser considerados responsáveis por qualquer eventual corte pontual de rede.

## **1.4. DISPOR DOS MEIOS ADEQUADOS**

O Grupo Renault certifica-se de que cada trabalhador que adira ao teletrabalho disponha do material que lhe permita cumprir as suas tarefas como se trabalhasse de forma presencial.

De acordo com os constrangimentos e legislações locais, os membros da Direção e os representantes dos trabalhadores acordarão o pagamento de um subsídio que permita ao trabalhador equipar-se e/ou completar o seu equipamento, e/ou de cobrir despesas suplementares.

É igualmente prestada uma especial atenção ao facto de os trabalhadores poderem garantir as suas funções sem stress técnico (comunicação à distância, acesso aos documentos online e às aplicações de trabalho, etc.).

Ações de formação que permitam controlar melhor as diferentes ferramentas disponíveis são apresentadas regularmente aos trabalhadores.

## **1.5. PODER ADAPTAR OS SEUS HORÁRIOS DE TRABALHO**

Os trabalhadores em teletrabalho podem, conforme já previsto no acordo a nível mundial de 2019, beneficiar de um planeamento de horários no caso de situações específicas (partilha de espaço de trabalho com outros membros da família, apoio a crianças e/ou a membros idosos da família e/ou fragilizados), em concordância com o respetivo responsável hierárquico e sem prejudicar o bom funcionamento da equipa.

Estes planeamentos de horários são partilhados entre os membros das equipas para que possam respeitar as disponibilidades de cada um.

## **1.6. CONCILIAR A VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA PRIVADA**

Quando os trabalhadores estiverem em teletrabalho, especialmente a partir de casa, a fronteira entre a vida profissional e a vida privada pode ser ténue.

Os dispositivos de teletrabalho propostos aos trabalhadores devem continuar a permitir respeitar os tempos legais de trabalho e garantir uma carga de trabalho razoável para cada um.

Os gestores, membros das equipas e, de uma forma geral, os trabalhadores têm a responsabilidade conjunta de respeitar e fazer respeitar os tempos de trabalho e de descanso.

Os gestores e trabalhadores podem fazer formações complementares para detetarem eventuais sinais de alerta de hiperconectividade.

Os trabalhadores são convidados a informarem os seus gestores das suas preocupações, caso se sintam isolados, sobrecarregados e/ou em risco de saúde e/ou de equilíbrio psicológico. No que diz respeito às legislações locais, os trabalhadores comunicam aos seus responsáveis hierárquicos as horas de trabalho realizadas para além do horário de trabalho habitual.

Os serviços de saúde continuarão, juntamente com os respetivos gestores, a garantir a saúde e segurança dos trabalhadores, nomeadamente através de campanhas de informação e de prevenção dos riscos

profissionais, abordando especificamente a prática diária do teletrabalho durante entrevistas com os serviços de saúde.

Finalmente, o Grupo Renault e as partes signatárias confirmam o seu compromisso de 9 de julho de 2019 em matéria de conexão e desconexão: nomeadamente, renovam o direito de cada trabalhador escolher aceder ou não fora do seu tempo de trabalho habitual e durante os seus períodos de férias. Os seus acessos devem ser limitados a um uso nos horários aplicáveis para o exercício da sua profissão. Nestes mesmos períodos, não são obrigados a responder a e-mails ou telefonemas, sejam de quem for, e garantem limitar os seus próprios envios e chamadas a situações de emergência excecionais, limitando-se aos que tenham um impacto na segurança dos trabalhadores e/ou dos clientes.

## **1.7. ADAPTAR-SE AO TELETRABALHO**

O Grupo Renault desenvolve esforços para que cada trabalhador possa exercer o seu trabalho à distância nas melhores condições possíveis, nomeadamente ajudando-os a adaptarem-se à evolução da organização individual e coletiva introduzida por este novo modo de trabalho:

- colocação à disposição de um ou vários guias de boas práticas (por exemplo, adaptar o seu espaço físico, adotar uma postura correta, organizar os seus horários de trabalho, tempos de pausa, atividade física, manter uma alimentação saudável...), juntamente com os serviços médicos e HSE;
- para os gestores, organização de formações específicas, por exemplo, gerir com confiança, definir prioridades, delegar, responsabilizar, dar autonomia, seguir objetivos à distância, identificar as situações de stress e respetivas consequências, etc. Também poderão ser organizados workshops colaborativos entre gestores para trocar ideias sobre as práticas de gestão de cada um.
- Para os trabalhadores, organização de formações específicas, por exemplo, adaptar a gestão do tempo, procurar o equilíbrio entre a vida profissional e vida privada, organizar o seu posto de trabalho, dominar as ferramentas corretas, manter a forma física, etc.
- Para os trabalhadores em regime presencial, mas que têm de continuar a trabalhar com pessoas em teletrabalho, é facilitado o acesso à formação de utilização de ferramentas digitais e colaborativas.

Podem ser definidas fases experimentais, com fases de balanço intercalares partilhadas entre os representantes da Direção e os sindicatos representativos e/ou representantes dos trabalhadores.

Estes balanços intercalares podem assentar em inquéritos pontuais aos trabalhadores para melhor identificar as respetivas necessidades e as dificuldades encontradas.

Por outro lado, o Grupo Renault desenvolve esforços para que cada trabalhador possa aceder sem dificuldade às ferramentas de ajuda para um bom controlo do teletrabalho, e que conheça pessoas e/ou direções que possa contactar no caso de dificuldade, seja um técnico ou outro.

## **1.8. FACILITAR O TRABALHO COM OS FORNECEDORES E OS PRESTADORES DE SERVIÇOS**

A Direção de Compras do Grupo Renault informará os fornecedores e prestadores de serviços do Grupo, através do website dedicado, do conteúdo desta adenda.

As equipas associadas diretamente aos fornecedores e prestadores de serviços trocarão ideias sobre as novas modalidades de trabalho e as melhores maneiras de harmonizar estas novas modalidades com as encomendas e prestações em curso.

## **2. CRIAR EM CONJUNTO O TELETRABALHO DAS EQUIPAS**

Um dos principais desafios para as equipas em teletrabalho é poder manter a ligação e coesão entre os membros da equipa, e a colaboração necessária com as outras equipas.

Mais do que nunca, indicar o âmbito e natureza das relações entre os atores da empresa é um fator de sucesso para gerir a confiança, conciliar desempenho, trabalho à distância, realização profissional e qualidade de vida no trabalho.

Neste contexto, o papel dos gestores é ainda mais importante do que nunca: procuram trocar ideias e definir com os membros das respetivas equipas a adaptação do trabalho no seio da equipa, mais particularmente:

- a divisão das funções, individuais e coletivas, indicando as responsabilidades e os níveis de autonomia associados;
- a organização dos tempos de trabalho, individual e coletivo.  
De modo a evitar efeitos de isolamento, será proposta aos colaboradores a possibilidade de trabalharem aos pares ou em equipa, sempre que possível e/ou considerado necessário;
- a organização de reuniões de equipa regulares, no calendário de trabalho, de forma presencial e/ou à distância;
- reuniões individuais regulares com cada um dos membros de equipa, de forma presencial e/ou à distância, nomeadamente para fazer o ponto da situação sobre a realização dos objetivos, dificuldades encontradas e ajustes necessários para a organização do trabalho;
- modalidades de partilha de informação no seio da equipa;
- as ações de formação necessárias e/ou de seguimento personalizado para controlar melhor as ferramentas de colaboração ou de comunicação à distância;
- Manter as ligações sociais, procurando preservar os momentos de reencontro, de forma presencial e/ou à distância.

### **3. ORGANIZAR NOVOS MODOS DE TRABALHO**

As partes signatárias constataram que a generalização do teletrabalho no seio do Grupo Renault terá fortes consequências na organização da vida no trabalho dos trabalhadores.

Preocupadas em facilitar uma melhor gestão do tempo, seja profissional ou pessoal, e manter um enquadramento de trabalho estruturado, fonte de equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada dos trabalhadores, elas acordaram:

- uma taxa de adesão mínima para o teletrabalho, estimada em dois dias por semana, limite para planejar da melhor forma a organização das equipas e favorecer a redução dos custos terciários;
- uma taxa de retorno mínima para o trabalho presencial, estimada em cerca de 20% do tempo de trabalho mensal, limite para manter a ligação com os outros membros das equipas e com a empresa.

### **4. GARANTIR A EQUIDADE PROFISSIONAL**

Sendo o teletrabalho generalizado e a tornar-se numa nova norma de trabalho, as partes signatárias desejaram precisar com que condições esta nova modalidade de trabalho deve ser também uma escolha organizacional inclusiva.

#### **4.1. REVERSIBILIDADE**

Para os trabalhadores que não beneficiem de todas as condições ideais para exercerem o seu teletrabalho, a adoção do teletrabalho é feita com base no voluntariado.

Após uma fase de experimentação, os trabalhadores que encontrarem dificuldades em trabalhar à distância podem voltar a trabalhar presencialmente.

De acordo com o calendário de trabalho da equipa, os gestores e membros da equipa também podem acordar modificar os tempos de trabalho presencial e teletrabalho por um certo período de tempo.

A nível local, os representantes da Direção e os sindicatos representativos e/ou representantes dos trabalhadores acordarão, se necessário, com a duração mínima de adesão ao teletrabalho e prazos de aviso antes de poderem entrar e/ou sair do sistema de teletrabalho.

No entanto, no caso de circunstâncias excepcionais, não se pode obrigar os trabalhadores em teletrabalho a voltarem às suas instalações de trabalho presencial para exercerem as suas atividades habituais.

#### **4.2. TRABALHADORES DOS SETORES INDUSTRIAIS**

Os trabalhadores dos setores industriais que possam beneficiar do teletrabalho fá-lo-ão nas mesmas condições que os outros trabalhadores do estabelecimento a que pertencem.

Tendo em conta a aceleração da transformação digital nos setores industriais, a lista de profissões industriais que podem ser realizadas completamente e/ou em parte à distância é atualizada anualmente e levada ao conhecimento dos trabalhadores das respetivas instalações.

Os trabalhadores dos setores industriais que não possam trabalhar à distância podem beneficiar, conforme o acordo de julho de 2019 o permita, de uma adaptação dos respetivos horários atribuídos a uma equipa, sob reserva de fazerem o pedido por razões pessoais (apoio familiar, ajuda a outras pessoas...).

Dá-se prioridade às obras de Kaizen para melhorar as condições de trabalho nas instalações, repensar a organização da equipa e reduzir o caráter penoso de alguns postos.

### **4.3. UMA ESPECIAL ATENÇÃO PARA OS RECÉM-CHEGADOS**

O modo de acompanhar um recém-chegado numa equipa é, mais do que nunca, primordial quando a maioria dos membros desta mesma equipa trabalha à distância.

Os gestores irão garantir um tempo de apresentação do novo membro da equipa aos seus colegas para se estabelecer um primeiro contacto, a nível presencial e/ou à distância, e um momento de troca de ideias, sempre que possível, a nível presencial, com cada membro da equipa para se conhecerem e para permitir que o recém-chegado se sinta o mais rapidamente possível um membro da equipa.

### **4.4. MEIOS IDÊNTICOS PARA TODOS**

O Grupo Renault desenvolve esforços para que os trabalhadores tenham igualdades de tratamento no que diz respeito à posse de meios técnicos, nomeadamente durante eventos especiais que obriguem ao teletrabalho.

É prestada especial atenção à manutenção da ergonomia dos postos de trabalho, tendo o trabalho presencial e o teletrabalho de ser realizados em condições ergonómicas adaptadas, especialmente no que diz respeito a trabalhadores com deficiências.

### **4.5. EVOLUÇÃO PROFISSIONAL**

Quer estejam em regime de teletrabalho ou em trabalho presencial, os trabalhadores do Grupo Renault beneficiam dos mesmos direitos individuais, nomeadamente em matéria de formação, desenvolvimento de competências, percurso profissional, entrevistas regulares com os respetivos gestores e evolução salarial.

### **4.6. ACESSO À INFORMAÇÃO SOCIAL**

O Grupo Renault desenvolve esforços para que cada trabalhador em regime de teletrabalho possa continuar a ter acesso às informações relativas às prestações sociais e às atividades culturais e desportivas a que habitualmente têm acesso.

### **4.7. ACESSO À INFORMAÇÃO DE NATUREZA SINDICAL**

Localmente, os representantes da Direção e os sindicatos representativos e/ou representantes dos trabalhadores acordarão modalidades em que, num contexto generalizado de teletrabalho, os sindicatos e/ou

representantes dos trabalhadores possam continuar a trocar ideias com os trabalhadores, respeitando as regras de proteção dos dados nominativos e legislações locais.

Os protocolos de acordo de organização de eleições profissionais indicarão as modalidades de campanha à distância para todas as organizações candidatas.

#### **4.8. RESPEITO PELA VIDA PRIVADA**

O Grupo Renault desenvolve esforços para respeitar os direitos associados à proteção da vida privada dos trabalhadores, em especial, direitos de imagem, bem como direitos de acesso, retificação e oposição no caso de eventual registo ou gravação.

O Grupo Renault reconhece assim aos seus trabalhadores o direito de não utilizarem sistematicamente a webcam do computador quando participarem em reuniões à distância, e de serem informados previamente da finalidade de eventuais gravações efetuadas durante estas reuniões.

É uma implicação e uma responsabilidade coletivas procurarem respeitar estes princípios e respeitar o sigilo dos negócios.

#### **4.9. RESPEITAR AS PESSOAS**

Na continuidade dos acordos a nível mundial de 2013 e 2019, e da carta ética do Grupo, o Grupo Renault continua a pôr em primeiro lugar os seus valores de proteção dos direitos sociais fundamentais das pessoas.

Mais particularmente, as partes signatárias repudiam qualquer manifestação de violência no trabalho, assédio ou discriminação para com os seus trabalhadores (Convenção OIT nº 190).

Assim, qualquer trabalhador que constate atos e comportamentos inadequados em situações de teletrabalho, nomeadamente de violência, assédio ou discriminação no trabalho, poderá recorrer, conforme previsto no acordo de 2019, ao sistema de alerta profissional, com toda a confidencialidade e proteção.

## **5. FAZER DO DIÁLOGO SOCIAL UMA ALAVANCA FUNDAMENTAL**

### **5.1. APRENDER COM O USO GENERALIZADO DO TELETRABALHO**

É primordial que, a nível local, os representantes da Direção e os sindicatos representativos e/ou os representantes dos trabalhadores possam aprender com o uso massivo do teletrabalho durante a crise sanitária associada à Covid-19, analisando mais particularmente:

- a organização do trabalho nas dimensões espacial e temporal;
- a evolução da prática de certas profissões;
- o modo de funcionamento no seio das equipas;
- a partilha da experiência por parte dos gestores e colaboradores;
- o equilíbrio entre vida profissional e vida privada;
- a evolução das condições de trabalho.

## **5.2. CONCLUIR ACORDOS LOCAIS**

São estas trocas prévias de ideias que irão permitir negociar a nível local acordos específicos, regulando o teletrabalho generalizado e oferecendo aos respetivos trabalhadores as condições esperadas para associarem desempenho e qualidade de vida no trabalho.

Podem ser levados a cabo inquéritos aos trabalhadores para se recolher a opinião deles sobre as suas experiências de teletrabalho, conhecer as expectativas e identificar eventuais constrangimentos associados a esta organização do trabalho. Estes inquéritos podem ser efetuados antes do início das negociações ou no final de uma fase de experimentação, ou ainda durante a implementação.

Os países que não tenham representantes dos trabalhadores, sejam sindicais ou outros, podem acordar cartas e/ou regras que incluam as modalidades do teletrabalho.

## **5.3. SEGUIR LOCALMENTE A IMPLEMENTAÇÃO DA ADENDA**

Comissões de seguimento locais de implementação do acordo a nível mundial de 2019 e/ou acordos locais juntam os representantes da direção, peritos locais, nomeadamente em matéria de segurança, e os signatários dos acordos locais e membros locais do Comité do Grupo Mundo.

Elas permitem seguir, no mínimo, uma vez por ano, o avanço das adesões ao teletrabalho, as dificuldades encontradas e as diferentes ações levadas a cabo, e/ou a efetuar para manter uma dinâmica de progresso.

## **5.4. SEGUIR GLOBALMENTE A IMPLEMENTAÇÃO DA ADENDA**

Um balanço anual é objeto de troca de ideias com as partes signatárias desta adenda. Mais particularmente, durante a sessão plenária anual do Comité do Grupo Mundo, estão previstas trocas de ideias para este efeito.

# **6. MODALIDADES DE IMPLEMENTAÇÃO E SEGUIMENTO DA ADENDA**

A presente adenda é um prolongamento do acordo concluído a 9 de julho de 2019.

Ela será traduzida nas diferentes línguas dos países de implantação do Grupo, e levada ao conhecimento dos trabalhadores através dos canais habituais de informação, quer seja a nível global ou a nível local.

É regida pelas mesmas disposições finais que o acordo a nível mundial de 9 de julho de 2019.

Feito em Boulogne-Billancourt, a XXX de 202X

Pelo Grupo Renault,

Sr. Luca de Meo, Diretor-geral do Grupo Renault

Pela IndustriALL Global Union,

Sr. Valter SANCHES, Secretário-geral

Pelas federações sindicais francesas

Pela Federação FO da Metalurgia, Sra. RIH

Pela Federação de Metalurgia CFE-CGC, Sr. GAGLIO

Pela Federação Geral de Minas e Metalurgia - CFDT, Sr. TISSEYRE

Pela Federação dos Trabalhadores Metalúrgicos - CGT, Sr. TOUBOUL

Pelas outras federações sindicais ou sindicatos representados no Comité do Grupo

Pela Confederacion Sindical de Comisiones Obreras CC OO, Sr. GARCIA-DELGADO

Pela Central Nacional de Trabalhadores - CNE, XXX

Pela Federação AUB Die Unabhängigen e.V. - AUB, Sra. KUEMPEL

Pela Federação Sindical IndustriALL BNS, Sr. XXX

Pela Zveza delavskih sindikatov Slovenije - Solidarnost, Sr. PERSE

Pela Federação da Indústria, Construção e Agroalimentar da União Geral dos Trabalhadores (UGT FICA), Sr. VASQUEZ-GARCIA

Pelo Comité do Grupo Renault,

Sr. Eric VIDAL, Secretário do Comité do Grupo Mundo