

## **Acordo-quadro global**

entre

**a TK Elevator GmbH**

**o Comité de Empresa do Grupo TK Elevator**

**a IG Metall**

e

**a IndustriALL Global Union**

### **Preâmbulo**

Enquanto fornecedor de mobilidade global, o Grupo TK Elevator (“*Grupo TKE*”) depende particularmente da capacidade de inovação dos seus trabalhadores, para se manter internacionalmente competitivo e bem-sucedido numa economia global. Para atingir este objetivo, é necessário consolidar e desenvolver posições estratégicas importantes perante a concorrência internacional, em especial nas regiões em crescimento.

A garantia e o desenvolvimento da capacidade de inovação e competitividade é, em última análise, a condição decisiva indispensável, para assegurar a viabilidade de futuro a longo prazo da TKE e dos seus trabalhadores. A TKE e os seus trabalhadores enfrentam assim, conjuntamente, os desafios da globalização. O esforço pelo sucesso duradouro da empresa caracteriza-se simultaneamente pelo respeito e cooperação mútuos, bem como pela assunção de responsabilidade social.

A TKE assume a sua responsabilidade tanto em relação aos acionistas, clientes e trabalhadores, como em relação à sociedade e ao meio ambiente.

A TKE assume os objetivos do desenvolvimento sustentável. O desenvolvimento sustentável é entendido como um processo contínuo que, para além da capacidade económica da empresa, também abrange prestações sociais, utilização dos recursos, postos de trabalho e formação contínua.

Para além das suas atividades empresariais, a TKE vê-se como um Corporate Citizen empenhado e responsável. No âmbito da sua responsabilidade política e social, a TKE apoia entidades sem fins lucrativos, projetos e atividades, em particular nos estabelecimentos próprios, seja nas áreas da cultura, formação e desporto ou no âmbito de compromissos sociais, caritativos e humanitários.

Nos países em que as empresas da TKE desenvolvem atividades, a TKE empenha-se pela melhoria da qualidade de vida das pessoas. Isso inclui também a cooperação com as diversas instituições competentes.

Este Acordo-Quadro baseia-se na obrigação geral de todas as partes envolvidas na economia reconhecerem e respeitarem os direitos fundamentais, definidos na Declaração Universal dos Direitos do Homem das Nações Unidas e na Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho. Além disso, a TKE reitera o apoio determinante destes princípios, pelo que pretende aderir ao Global Compact das Nações Unidas, após a sua saída do Grupo thyssenkrupp.

É nesta base, com este Acordo-Quadro, que a Direção da TKE, o Conselho de Empresa de Grupo, a IG Metall e a IndustriALL Global Union documentam objetivos e fundamentos essenciais da cooperação num espírito de responsabilidade social. É do interesse de todas as partes envolvidas que a TKE permaneça competitiva, inovadora e com sucesso económico a curto, médio e longo prazo, e que isto aconteça em sintonia com responsabilidade social. Os parceiros sociais querem preservar a base para esse efeito.

## **1. Princípios fundamentais e normas laborais essenciais da Organização Internacional do Trabalho**

Os seguintes princípios orientam-se pelos fundamentos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e pelas convenções n.º 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 e 182 da OIT, as chamadas "normas laborais essenciais".

Se regras nacionais, leis internacionais, normas deste setor e a diretiva se referirem ao mesmo assunto, devem ser aplicadas as respetivas disposições mais estritas.

## **2. Não-discriminação ou não-intimidação no local de trabalho**

Os fundamentos da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento devem ser assegurados, independentemente do género, da idade, da raça, da origem étnica ou social, da orientação sexual, da deficiência, da religião ou das convicções pessoais ou políticas (ver os princípios fundamentais da convenção n.º 111 da OIT).

Não pode existir discriminação com base nestas características. Não pode ser tolerado assédio sexual ou outros ataques pessoais. Por princípio, os trabalhadores são recrutados, contratados, promovidos e remunerados com base nas suas qualificações e competências (ver os princípios fundamentais das convenções n.º 100 e 111 da OIT).

Promoção, integração e respeito por pessoas com deficiência são elementos essenciais da cultura da empresa.

## **3. A duração do trabalho**

Deve ser respeitada a duração máxima do trabalho estipulada no respetivo país, bem como contratos coletivos e outros acordos coletivos em vigor, desde que existentes. Tempos de trabalho regulares, horas extraordinárias e férias pagas também devem corresponder, pelo menos, às disposições legais locais, se não existirem contratos coletivos.

Horas extraordinárias não podem substituir uma remuneração insuficiente, e devem estar em sintonia com as leis locais sobre salários, saúde e segurança no trabalho.

#### **4. Remuneração adequada**

É reconhecido o direito de todos os trabalhadores a uma remuneração adequada. Todos os trabalhadores devem receber informações claras, orais e escritas, sobre as condições salariais e o período de pagamento da sua remuneração, num idioma que compreendam. A cada pagamento de salário, os trabalhadores devem ser informados sobre o montante do seu salário e eventuais deduções do mesmo.

#### **5. Saúde, segurança e condições de trabalho**

A saúde e a segurança dos trabalhadores durante o exercício do seu trabalho são da maior importância e constituem um contributo importante para o sucesso da empresa. Por esse motivo, são um objetivo da empresa tão importante como a qualidade dos nossos produtos e o sucesso do negócio.

Cabe à direção da empresa, no âmbito de uma política de saúde preventiva, assegurar a segurança no local da obra e condições de trabalho seguras na TK Elevator. Assim, a TK Elevator tem o dever de respeitar as respetivas leis locais em vigor relativamente a um ambiente de trabalho seguro e higiénico. A segurança no trabalho e a proteção da saúde devem, simultaneamente, fazer parte integrante de todos os processos da empresa, e ser incluídas, desde o início - logo na fase de planeamento - nas considerações tecnológicas, económicas e sociais. Os colaboradores também se empenham, sob a sua própria responsabilidade, pela consecução dos objetivos da proteção da saúde e do trabalho.

Devem ser promovidas práticas de saúde e segurança por forma evitar ferimentos e doenças. Os trabalhadores recebem gratuitamente vestuário e equipamento de proteção em conformidade com as instruções de segurança obrigatórias em vigor, que se aplicam ao seu local de trabalho e às instruções necessárias, que lhe permitam evitar riscos no respetivo local de trabalho.

As partes assumem, assim, o objetivo conjunto de conseguir melhorias contínuas na área da segurança e da proteção da saúde no local de trabalho.

Por forma a assegurar a melhor proteção no trabalho e da saúde possível, os trabalhadores devem poder participar ativamente. A TK Elevator concede aos trabalhadores nos seus estabelecimentos o direito de, em conjunto com a respetiva pessoa responsável da empresa, formar comités de proteção da saúde e do trabalho conjuntos, para os quais destacam representantes dos trabalhadores e/ou representantes do sindicato da sua escolha.

#### **6. Promoção da formação profissional**

A TK Elevator apoia, em grande medida, a formação e a formação contínua dos seus trabalhadores, e também quer continuar a promover a formação profissional a um nível elevado, por forma a aumentar a competência dos seus trabalhadores e, numa perspetiva de futuro, permitir um elevado nível de desempenho.

A TK Elevator vê na sua cultura de formação interna alargada um elemento essencial para assegurar o desenvolvimento futuro, da concorrência e da inovação.

## **7. Liberdade de associação, direito a negociações coletivas e negociações coletivas**

O direito que todos os trabalhadores têm de fundar, de forma democrática, sindicatos e representações dos trabalhadores, de aderir a estas associações e de realizar negociações coletivas, é reconhecido nos princípios fundamentais das convenções n.º 87 e 98 da OTI.

A TK Elevator e os representantes dos trabalhadores e dos sindicatos seguem princípios democráticos fundamentais, por forma a garantir que os trabalhadores tenham uma oportunidade livre e justa para decidir se querem fundar uma representação dos trabalhadores ou aderir à mesma e, quando se aplicar, escolher uma representação da sua escolha. A empresa e a direção da empresa devem manter a neutralidade, e não irão interferir na liberdade de escolha dos trabalhadores, exercendo pressões e intervindo de forma ilegítima.

Isto não afeta os direitos da empresa relativamente à direção ou à operação da empresa (por ex. a regulação das condições de trabalho), desde que as medidas da empresa, como tal, não visem o impedimento da organização sindical.

Desde que os representantes dos trabalhadores tenham legitimidade democrática, deve ser-lhes concedido acesso a todos os locais de trabalho que representam, sendo que o acesso dos representantes dos sindicatos é necessário para lhes possibilitar o exercício da sua função de representação.

A TK Elevator e os representantes dos trabalhadores e os representantes dos sindicatos colaboram abertamente e num espírito construtivo e cooperante de resolução dos conflitos, para o bem da empresa e dos seus trabalhadores.

Os representantes dos trabalhadores não podem ser prejudicados nem favorecidos devido a esta função.

## **8. Livre escolha de emprego**

Ninguém pode ser empregado ou obrigado a trabalhar contra a sua vontade (ver os princípios fundamentais das convenções n.º 29 e 105 da OTI). É proibido qualquer trabalho forçado.

## **9. Proibição de trabalho infantil**

O trabalho infantil é, em geral, proibido. Devem ser observadas as disposições da convenção n.º 138 da OTI sobre a idade mínima para um emprego permissível.

De forma correspondente, a TK Elevator não empregará colaboradores que ainda não tenham completado uma idade mínima de 15 anos. Nos países em que a convenção n.º 138 da OTI é abrangida pela exceção permitida para países em desenvolvimento, a idade mínima pode ser reduzida para os 14 anos.

Sempre que regulamentos legais nacionais ou contratos coletivos aplicáveis prevejam uma idade mínima superior para os trabalhadores, aplicam-se estas disposições de âmbito mais amplo.

As disposições estipuladas pela convenção n.º 182 da OIT são consideradas padrão a nível mundial para a TK Elevator.

## **10. Fornecedores**

A TK Elevator assegura que os seus fornecedores são adequadamente informados sobre estes princípios fundamentais. A TKE obriga os seus fornecedores a observar estes fundamentos na sua própria política de empresa. Futuras leis de cadeias de fornecimento entre a TKE e os seus fornecedores serão cumpridas.

## **11. Execução e implementação**

Os fundamentos acordados neste Acordo-Quadro aplicam-se mundialmente a todas as empresas do grupo. A TKE assegura que estes fundamentos são disponibilizados de forma adequada a todos os trabalhadores e os seus representantes.

A responsabilidade pela implementação é da Direção Central e das direções das filiais. A consciencialização das pessoas responsáveis é apurada e os representantes dos trabalhadores são incluídos neste processo. A TKE deve assegurar que este Acordo-Quadro é traduzido para os oito idiomas mais falados.

Em caso de conflito, as pessoas afetadas devem, antes de mais, entrar em contacto com a pessoa responsável no local (em particular o superior hierárquico, o representante do departamento de RH, o representante dos colaboradores competente e, eventualmente, o Compliance Manager). Se uma situação não for esclarecida pelas pessoas de contacto locais responsáveis, as partes afetadas podem reportar informações sobre possíveis infrações contra as disposições deste Acordo-Quadro através de um canal de comunicação estritamente confidencial interno da empresa. As pessoas que denunciam infrações não podem ser prejudicadas.

Para todas as queixas não esclarecidas a nível local, bem como infrações contra este acordo será criado um processo de denúncia, que será tratado de forma estritamente confidencial e exclusivamente através da função empresarial Legal, Compliance & Labor Relations . Uma descrição separada do processo deste sistema de denúncia encontra-se descrita no Anexo 1 deste acordo.

Em caso de queixas fundamentadas, os diretores ou as direções responsáveis encetarão, mediante o envolvimento da pessoa responsável da central regional, as medidas necessárias para remediar a situação. Durante este processo, tanto eles como os trabalhadores e os representantes dos trabalhadores devem esgotar todas as possibilidades para resolver os conflitos no local.

No caso de queixas ou informações que não possam ser resolvidas com recurso a medidas de mediação locais, a TK Elevator GmbH deverá investigar as informações mediante o envolvimento da Direção Central e do Comité Internacional.

## **12. Comit  Internacional**

Para efeitos de controlo adicional e para facilitar a troca regular de informa o sobre a observância e a implementa o deste Acordo, deverá ser estabelecido um Comit  Internacional.

Este comit    composto pelo Presidente do Comit  de Empresa do Grupo e pelos seus dois Vice-Presidentes, pelo Presidente do Conselho de Empresa Europeu da TKE, pelo representante da IG Metall responsável pela TKE, e por um representante da IndustriALL Global Union. Se for necessário, o Comit  Internacional pode, com o acordo da TK Elevator GmbH, consultar outros participantes como convidados.

O Comit  Internacional reúne com a participa o do membro da Dire o Central responsável pelos Recursos Humanos e/ou um membro da fun o empresarial Legal, Compliance & Labor Relations, como interface responsável, pelo menos, três vezes por ano e, se for necessário, pode agendar uma quarta reunião adicional.

O membro da Dire o Central responsável dos Recursos Humanos e/ou o membro responsável da fun o empresarial Legal, Compliance & Labor Relations da TK Elevator GmbH deverá reportar regularmente ao Comit  Internacional nas suas reuniões, com base em documentos adequados sobre a implementa o e observância do Acordo-Quadro.

O membro responsável da fun o empresarial Legal, Compliance & Labor Relations da TK Elevator GmbH informa, como interface, o Comit  Internacional sobre infra es denunciadas que não poderiam ser resolvidos a nível local. O Comit  Internacional pode propor medidas adequadas para resolver tais infra es, se medidas de media o locais ou nacionais tiverem sido usadas sem sucesso. Também pode propor medidas preventivas. Após esclarecimento da situa o por parte da dire o local responsável, com a participa o do membro da Dire o Central responsável pelos Recursos Humanos, o membro responsável da fun o empresarial Legal, Compliance & Labor Relations da TK Elevator GmbH, consulta o Comit  Internacional sobre as propostas com o objetivo de pôr termo às infra es e evitar infra es futuras.

Além disso, em caso de necessidade específica, os representantes do Comit  Internacional têm o direito de, em coordena o com o membro da Dire o Central responsável pelos Recursos Humanos, visitar anualmente as unidades de produ o/estabelecimentos de uma ou mais empresas do Grupo numa região de um país. A TK Elevator GmbH garante aos representantes do Comit  Internacional o acesso a estas unidades de produ o/estabelecimentos.

Os custos decorrentes de viagens, reuniões, etc. no âmbito das tarefas do Comit  Internacional são apresentados em tempo útil ao membro responsável da fun o empresarial Legal, Compliance & Labor Relations para fins de aprova o. Após verifica o, a TK Elevator GmbH suporta os custos incorridos no âmbito do exercício concreto das tarefas do Comit  Internacional.

Os membros do Comit  Internacional recebem todas as informa es e documentos necessários para o exercício das suas tarefas.

## **13 Disposi es finais**

As partes signatárias concordam que todas as diferenças resultantes da interpretação e execução deste Acordo-Quadro deverão ser analisadas conjuntamente, com o objetivo de encontrar uma solução para as mesmas.

Este Acordo-Quadro permanece válido até ser rescindido por uma das partes do Acordo-Quadro, através de comunicação por escrito à outra parte, mediante a observância de um prazo de rescisão de três meses antes do fim do mês.

Este Acordo-Quadro não serve de base a nenhuma reclamação por parte de indivíduos ou terceiros. O mesmo aplica-se também às partes signatárias do Acordo-Quadro, ou seja, o Acordo-Quadro não produz efeitos jurídicos entre as partes signatárias do Acordo-Quadro.

---

Data da assinatura

---

Dr. Detlef Hunsdiek  
Em nome da Direção da  
TK Elevator GmbH

---

Susanne Herberger  
Comité de Empresa do Grupo  
TK Elevator

---

Jürgen Groß  
G Metall

---

Dr. Philipp Voet van Vormizeele  
Em nome da Direção da  
TK Elevator GmbH

---

Wolfgang Krause  
Comité de Empresa do Grupo  
TK Elevator

---

Jörg Hofmann  
IndustriALL Global Union

---

Georgios Triantafillidis  
Comité de Empresa do Grupo  
TK Elevator

## Anexo 1

Atual processo de denúncia para casos recebidos no âmbito do Acordo-Quadro Global (GFA)