

ACORDO-QUADRO MUNDIAL  
SOBRE OS DIREITOS  
FUNDAMENTAIS E  
A RESPONSABILIDADE SOCIAL  
DA ENGIE

---

---

<b>PREÂMBULO .....</b>	<b>3</b>
ARTIGO 1º - CAMPO DE APLICAÇÃO DO ACORDO-QUADRO MUNDIAL.....	4
<b>CAPÍTULO 1º – DOS COMPROMISSOS DO GRUPO EM MATÉRIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS .....</b>	<b>5</b>
ARTIGO 2º - RESPEITO E ADEÇÃO ÀS NORMAS INTERNACIONAIS.....	5
ARTIGO 3º - ÉTICA E DEVER DE VIGILÂNCIA DO GRUPO .....	7
ARTIGO 4º - INTEGRIDADE FISCAL.....	10
ARTIGO 5º - RESPEITO PELOS DIREITOS SINDICAIS .....	10
ARTIGO 6º - PREVENIR E LUTAR CONTRA TODA FORMA DE ASSÉDIO.....	11
<b>CAPÍTULO 2º – COMPROMISSOS EM MATÉRIA DE SAÚDE-SEGURANÇA E DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO .....</b>	<b>12</b>
ARTIGO 7º - A SEGURANÇA DE CADA UM: UMA PRIORIDADE ABSOLUTA .....	12
ARTIGO 8º - PROMOVER A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO .....	12
<b>CAPÍTULO 3º – PROTEÇÃO SOCIAL E PROMOÇÃO DA INCLUSÃO NO CERNE DA EXPERIÊNCIA DO FUNCIONÁRIO .....</b>	<b>13</b>
ARTIGO 9º - PROTEÇÃO SOCIAL DOS FUNCIONÁRIOS DA ENGIE EM ESCALA MUNDIAL .....	13
ARTIGO 10º - CRESCIMENTO INCLUSIVO.....	14
10-1 Paridade de gênero: 50 % de gerentes mulheres .....	14
10-2 Igualdade salarial entre mulheres e homens com competências e postos equivalentes .....	15
10-3 Diversidade, Igualdade de oportunidades e não discriminação .....	15
10-4 Regime de benefícios dos trabalhadores.....	16
<b>CAPÍTULO 4º – EMPREGO E DESENVOLVIMENTO DAS COMPETÊNCIAS .....</b>	<b>16</b>
ARTIGO 11º - EMPREGO SUSTENTÁVEL .....	16
ARTIGO 12º - TRANSFORMAÇÃO DIGITAL .....	17
ARTIGO 13º - AQUISIÇÃO DOS SABERES AO LONGO DA VIDA.....	18
<b>CAPÍTULO 5º – UM DIÁLOGO DE QUALIDADE COM TODAS AS PARTES INTERESSADAS .....</b>	<b>18</b>
ARTIGO 14º - CRIAÇÃO DE UM FÓRUM MUNDIAL.....	19
ARTIGO 15º - DIÁLOGO SOCIAL NO NÍVEL DAS ENTIDADES GERENCIAIS DO GRUPO .....	19
ARTIGO 16º - RELAÇÕES RESPONSÁVEIS COM OS FORNECEDORES E TERCEIRIZADOS.....	20
<b>CAPÍTULO 6º – IMPLEMENTAÇÃO E MONITORAMENTO DO ACORDO .....</b>	<b>20</b>
ARTIGO 17º - DESDOBRAMENTO DO ACORDO.....	20
ARTIGO 18º - MONITORAMENTO DO ACORDO .....	21
ARTIGO 19º - RESOLUÇÃO DOS CONFLITOS / PROCESSO DE ALERTA .....	21
<b>CAPÍTULO 7º – DISPOSIÇÕES FINAIS .....</b>	<b>22</b>
ARTIGO 20º - ENTRADA EM VIGOR E PRAZO DE DURAÇÃO DO ACORDO .....	22
ARTIGO 21º - REVISÃO DO ACORDO .....	22
ARTIGO 22º - RENOVAÇÃO DO ACORDO.....	23
ARTIGO 23º - TRADUÇÃO DO ACORDO.....	23

## PREÂMBULO

A ENGIE é um grupo mundial de primeiro plano em energia de baixo carbono, com estratégia focada em 3 eixos de desenvolvimento:

- As energias renováveis
- As infraestruturas energéticas
- As atividades de serviço (Soluções Clientes) baseadas em infraestruturas descentralizadas

Para responder à urgência climática, a ENGIE incorporou aos seus estatutos uma “Razão de Ser” formulada da seguinte forma: *Agir para acelerar a transição para uma economia neutra em carbono, por via de soluções mais eficientes do ponto de vista energético e mais respeitosa do meio ambiente.*

A transição para o zero carbono deve ser acompanhada por um modo de desenvolvimento social mais sustentável, mais inclusivo em matéria de proteção social, diversidade e aumento das competências. A ENGIE apoia ativamente os princípios de uma “transição justa” conforme os princípios diretores da OIT visando uma transição justa para economias e sociedades ecologicamente sustentáveis para todos.

Para alcançar o seu objetivo de carbono neutro, a ENGIE compromete-se a utilizar tecnologias limpas e verdes para si mesma, suas filiais e incentiva a utilização dessas tecnologias pelos seus terceirizados.

Tal estratégia inclui o desenvolvimento de uma política global de transição justa para os funcionários da ENGIE no mundo inteiro. Para alcançar os seus objetivos, a ENGIE investe em pesquisa e desenvolvimento.

Os signatários do presente acordo apoiam a transição para uma economia sem carbono e cooperam para garantir uma transição justa, um remanejamento e uma formação apropriada, que garanta ao mesmo tempo a proteção dos direitos e interesses dos trabalhadores e cuidando para que o impacto dessas mudanças seja planejado e implantado de forma concertada e justa.

As Federações Sindicais Internacionais signatárias do presente acordo apoiam também uma evolução para uma economia sem carbono e cooperam com a ENGIE para garantir uma “transição justa” (« Just Transition ») em proveito de todas as partes interessadas da empresa.

A ENGIE tem tanto responsabilidades societais quanto responsabilidades para com os seus funcionários e acionários. Nesse sentido, a ENGIE assumiu diferentes compromissos ambientais ou societais que contribuem para a concretização da estratégia do Grupo. Em particular, graças às suas atividades, a ENGIE contribui de forma ativa a um acesso universal a uma energia limpa, ao desenvolvimento das energias renováveis e à melhoria da eficácia energética. A ENGIE mantém uma um relacionamento de proximidade com os territórios e contribui para o seu desenvolvimento social e econômico.

Assim, o presente acordo inscreve-se dentro dessa responsabilidade societal e ambiental da ENGIE e contribui plenamente ao diálogo com todas as partes interessadas.

A ENGIE respeita e promove os princípios diretores definidos neste campo pela Organização Internacional do Trabalho, em particular o princípio segundo o qual<sup>1</sup>:

*O desenvolvimento sustentável só é possível com a participação ativa do mundo do trabalho. Governos, empregadores e trabalhadores não são atores passivos, são atores da mudança, capazes de criar novas modalidades de trabalho que preservam o meio ambiente para as gerações atuais e futuras, erradicam a pobreza e incentivam a justiça social, favorecendo empresas sustentáveis e criando empregos decentes para todos.*

Para a ENGIE, os fundamentos desta ambição foram fixados desde 2010 dentro do Acordo-Quadro internacional relativo aos direitos fundamentais, ao diálogo social e ao desenvolvimento sustentável que venceu em 2016. Em maio de 2014, esse Acordo-Quadro foi complementado por um acordo mundial sobre a saúde – segurança no trabalho.

Enquanto grupo implantado em muitos países no mundo, a ENGIE também está comprometida pelas disposições da Lei francesa relativa ao dever de vigilância das multinacionais de 27 de março de 2017.

Coerente com a sua política em matéria de responsabilidade social e ambiental, o presente acordo reitera, dessa forma, os compromissos da ENGIE em favor de um emprego decente para todos os funcionários do Grupo. Este acordo inscreve, decididamente, os seus compromissos na perspectiva de uma transição que permite um progresso para uma energia limpa, sustentável e acessível a todos.

A finalidade deste acordo é garantir o desdobramento de altos padrões em termos de relações de trabalho e de direitos sociais por meio de um diálogo social regular, aberto e construtivo a todos os níveis.

Pela sua governança e práticas profissionais, a ENGIE empreende a implementação do presente acordo et a garantia do seu desdobramento junto a todas as partes nele mencionadas. Para tal, os signatários comprometem-se a comunicar-lhes as informações pertinentes, a conscientizá-las e a garantir os treinamentos necessários.

A ENGIE compromete-se a divulgar este acordo entre todos os seus funcionários e todos os gerentes, a fim de certificar-se de que o acordo foi entendido e implementado, pelos métodos mais pertinentes. As Federações Internacionais signatárias comprometem-se a divulgar este acordo junto aos seus respectivos afiliados e a envidar todos os esforços para que esses princípios sem efetivamente aplicados. Podem ser organizadas ações conjuntas para alcançar este objetivo.

## ARTIGO 1º - Campo de aplicação do Acordo-Quadro Mundial

1. Este AQM aplica-se a todas as empresas e instalações atuais e futuras da ENGIE, bem como a todos os funcionários, independentemente da natureza do contrato de trabalho. Para os terceirizados diretos e fornecedores, o Grupo promove os princípios e normas inscritos no presente acordo.

O presente AQM aplica-se a todas as empresas direta ou indiretamente controladas pela ENGIE.

---

<sup>1</sup> <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/green-jobs/lang--en/index.htm>

2. Em caso de fusão, aquisição ou reestruturação que acarrete a criação de novas entidades controladas pelo Grupo, essas novas entidades passarão a fazer parte do campo de aplicação do presente Acordo e deverão conformar-se às disposições do presente Acordo segundo as modalidades apresentadas acima.

3. Além disso, os compromissos do presente Acordo aplicam-se também a todas as filiais 3. Par as quais, sem ser acionista majoritário, o Grupo detém a responsabilidade operacional e, portanto, a capacidade de influência e atuação dentro destas últimas.

As filiais do Grupo respeitam estritamente as leis internacionais, nacionais e locais e as disposições mais protetoras dos direitos humanos, sindicais e trabalhistas.

4. O Grupo garantirá a promoção do presente acordo e cuidará do respeito destes princípios, inclusive como parte do seu Plano de Vigilância exigido pela lei francesa de 2017 relativa ao dever de vigilância<sup>2</sup>.

A ENGIE fornecerá anualmente a lista de todas as empresas do perímetro consolidado do Grupo e a sua localização, bem como qualquer documento útil e necessário para alcançar os objetivos e a implementação do presente acordo (por exemplo, a Carta ética, o plano de ações saúde-segurança, ... ).

## CAPÍTULO I<sup>o</sup> – DOS COMPROMISSOS DO GRUPO EM MATÉRIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS

### ARTIGO 2<sup>o</sup> - Respeito e adesão às normas internacionais

5. Como parte do presente acordo, a ENGIE e suas filiais reafirmam o seu compromisso de respeitar as normas internacionalmente reconhecidas relativas aos direitos humanos, direitos sindicais e direitos trabalhistas em todas as suas atividades. A ENGIE confirma o seu comprometimento a ser respeitado:

Os Princípios Diretores das Nações Unidas relativos às empresas e aos direitos humanos;

A Declaração universal dos direitos humanos;

Os Princípios Diretores da OCDE para as empresas multinacionais;

A Declaração tripartite de princípios da OIT sobre as empresas multinacionais e a política social,

O Pacto Mundial das Nações Unidas.

---

<sup>2</sup> Lei n° 2017-399 relativa ao dever de vigilância

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000034290626&categorieLien=id>

6. Desse modo, a ENGIE garante que as suas atividades sejam desenvolvidas em conformidade com os mais altos padrões de proteção e, no mínimo, com as disposições dos textos internacionais de proteção e defesa dos direitos humanos. Em caso de conflitos de normas entre a lei nacional e os padrões internacionais, a ENGIE conforma-se aos padrões internacionais, sem por isso infringir as leis nacionais.

7. A ENGIE compromete-se a respeitar plenamente e a implementar as Convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), inclusive nos países que não ratificaram estas convenções, especialmente as que:

*- Garantem a liberdade sindical e os princípios de negociação coletiva:*

- Convenção 87, relativa à liberdade sindical e à proteção do direito sindical (1948)
- Convenção 98, relativa à aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva (1949)

*- Abolem o recurso ao trabalho forçado ou obrigatório*

- Convenção 29, relativa ao trabalho forçado ou obrigatório (1930)
- Convenção 105, relativa à abolição do trabalho forçado (1957)

*- Proíbem o trabalho e a exploração infantil*

- Convenção 138, relativa à idade mínima de admissão para o emprego (1973)
- Convenção 182, relativa à proibição das piores formas de trabalho infantil e à ação imediata visando a sua eliminação (1999)

*- Protegem os trabalhadores*

- Convenção 102, relativa à norma mínima de previdência social (1952)
- Convenção 155, relativa à segurança e à saúde dos trabalhadores e ao ambiente de trabalho (1981)
- Convenção 167, relativa à segurança e à saúde na construção (1988)

*- Lutam contra as discriminações*

- Convenção 100, relativa à igualdade de remuneração entre a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor (1951)
- Convenção 111, relativa à discriminação em matéria de emprego e de profissão (1958)
- Convenção 135, relativa à proteção e facilidades a conceder aos representantes dos trabalhadores na empresa (1971)
- Convenção 156, relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares (1981)
- Convenção 190, sobre a violência e o assédio (2019)

8. A ENGIE lembra o seu apego aos direitos humanos, aos direitos fundamentais e ambientais e os leva em conta, especialmente, nos seus ambientes de trabalho e na escolha dos seus fornecedores e dos seus terceirizados diretos.

A ENGIE trabalha com fornecedores e terceirizados diretos que se comprometem a respeitar os direitos humanos, os direitos dos trabalhadores e dos sindicatos.

9. A ENGIE garante uma relação socialmente responsável com os fornecedores e os terceirizados diretos por meio, em particular, dos processos de seleção e dos compromissos contratuais implementados com os seus principais fornecedores dentro da sua política em matéria de ética e compliance.

10. A ENGIE também reconhece a necessidade de levar em conta os povos indígenas dentro dos seus projetos e compromete-se a cooperar de boa-fé com eles, em particular, por meio de suas instituições representativas.

11. A ENGIE aprova e adota o conceito de trabalho decente da OIT<sup>3</sup>, tal como definido pela OIT, a saber, um trabalho produtivo adequadamente remunerado; garante a segurança no local de trabalho segundo a política de Saúde e Segurança do Grupo e o acordo mundial relativo à saúde e à segurança, limitando a exposição aos riscos ao nível tão baixo quanto razoavelmente possível; oferece uma proteção social aos trabalhadores; dá aos indivíduos a liberdade de expressar as suas preocupações e opiniões, de se organizar e participar das decisões que afetam a sua vida.

12. Os signatários lembram todas as regras da Política de Saúde e Segurança da ENGIE que dizem respeito a todos os assalariados, bem como aos assalariados dos terceirizados e fornecedores. Lembram, em particular, o direito de recusar e interromper uma tarefa quando todas as condições de segurança não forem atendidas.

### ARTIGO 3º - Ética e dever de vigilância do Grupo

13. A ENGIE previne e luta contra a corrupção sob todas as formas dentro da sua organização e junto aos seus fornecedores e terceirizados diretos.

14. O compromisso do Grupo em matéria de ética e de conformidade é de agir, em todos os lugares e todas as circunstâncias, em conformidade com os seus princípios éticos fundamentais. Está sendo aplicada uma política de “tolerância zero” em matéria de luta contra a fraude e a corrupção.

---

<sup>3</sup> <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--fr/index.htm>

15. Os dispositivos implementados dentro da ENGIE em matéria de ética e conformidade, de dever de vigilância e proteção dos lançadores de alerta estão descritos abaixo. A definição dessas disposições não é objeto de consulta ou negociação prévia com os parceiros sociais. Mas a ENGIE não deixa de valorizar os direitos dos sindicatos em matéria de defesa dos assalariados, levando em conta os seus alertas a esse respeito.

No prazo de doze meses após a assinatura do presente acordo, as federações sindicais internacionais (FSIs) estudarão em conjunto de que forma as FSIs podem contribuir de forma construtiva para o sistema de alertas a nível mundial.

A ENGIE implantou:

- Um dispositivo de alerta, à disposição dos colaboradores e das partes interessadas do Grupo, a cargo de um prestador externo, para notificar atos ou comportamentos suscetíveis de violar a integridade e/ou o direito das pessoas, afetar a atividade da ENGIE ou envolver gravemente a sua responsabilidade (em matéria de saúde/segurança, meio ambiente, direitos humanos, direitos trabalhistas e das organizações sindicais, respeito das pessoas, privacidade, etc.). O lançador de alerta relata um incidente, de forma anônima ou não. Se um alerta for anônimo, a ENGIE respeita o anonimato do lançador de alerta. A ENGIE não pode tomar nenhuma medida de retaliação (penal ou disciplinar), relativa ao alerta, contra ele. Se o lançador de alerta achar que está sendo objeto de uma medida de retaliação, deve notificá-lo imediatamente por meio da linha de alerta. O alerta deve ser dado de forma desinteressada e de boa-fé, sem nenhuma malícia, e deve se referir a todo fato grave, de que o lançador de alerta teve conhecimento pessoalmente.
- Uma Carta ética dirigida <sup>4</sup> a todos os colaboradores do Grupo, qualquer que seja a entidade a que pertencem, bem como a qualquer pessoa lotada por uma empresa terceira junto a uma entidade do Grupo. Esta Carta define os princípios éticos que todo colaborador e todo gerente do Grupo têm que implementar nas suas práticas e comportamentos profissionais. É comunicada aos signatários do presente acordo. Toda atualização é tema de uma apresentação no Fórum Mundial.
- A implantação de uma formação e-learning “fraude e corrupção: tolerância zero” acessível a todos os assalariados do Grupo para conscientizá-los sobre os princípios e práticas éticas do Grupo, ajudá-los a incluir esses princípios nas suas práticas profissionais no dia-a-dia e incutir reflexos a adquirir em caso de dilema ético.

- Dever de vigilância

16. Em conformidade com a lei francesa relativa ao dever de vigilância, o plano de vigilância da ENGIE reúne todas as medidas implementadas para prevenir, nas suas atividades, as violações graves dos direitos humanos (entre os quais os direitos trabalhistas e das organizações sindicais), as liberdades fundamentais, a saúde e a segurança, bem como o meio ambiente.

---

<sup>4</sup> [https://www.engie.com/sites/default/files/assets/documents/2020-05/Charte\\_ethique.pdf](https://www.engie.com/sites/default/files/assets/documents/2020-05/Charte_ethique.pdf)



17. O plano de vigilância do Grupo e o balanço anual publicado da sua implementação são transmitidos anualmente ao Fórum Mundial. A nível local, as entidades envolvidas apresentam o plano de vigilância e as obrigações impostas pela lei francesa relativa ao dever de vigilância das multinacionais às organizações representativas do pessoal.

18. O plano de vigilância baseia-se nos diferentes processos de identificação e prevenção dos riscos do Grupo (direitos humanos, RSE, saúde-segurança, compras), bem como num dispositivo de alerta comum que permita a todos os seus empregados (permanentes ou temporários, independentemente da sua função, seu setor de atividade ou seu país) ou partes interessadas (fornecedores, terceirizados, sindicatos, ONGs, etc.) notificar uma situação inapropriada ou não conforme aos princípios do Grupo ou às leis e regulamentações aplicáveis.

19. Os mapeamentos dos riscos, elaborados como parte do plano de vigilância do Grupo, são atualizados anualmente no final do ano. Os resultados desses mapeamentos serão apresentados e debatidos no Fórum Mundial antes da sua publicação legal anual no Documento de Registro Universal. Esses encontros também serão uma oportunidade para compartilhar as controvérsias públicas ligadas aos desafios do plano de vigilância e apresentar as respostas do Grupo.

20. Como parte desse plano, o compromisso em favor dos direitos humanos, dos direitos trabalhistas e sindicais é integrado nas exigências da política de Compras. O respeito desses direitos é um critério tanto para a seleção de novos fornecedores quanto para a permanência dos fornecedores existentes.

21. A ENGIE pede aos seus fornecedores e terceirizados diretos que se conformem às mais estritas exigências e às mais altas normas de proteção em matéria de direitos humanos, trabalhistas e sindicais.

22. Em caso de alerta relativo às práticas de um fornecedor ou de um terceirizado direto em termos de violação dos direitos humanos, trabalhistas ou sindicais, são implementadas ações corretivas.

A ENGIE reserva-se o direito de verificar a qualquer tempo o respeito dos compromissos contidos no presente acordo pelos fornecedores e terceirizados diretos.

23. O monitoramento do plano de vigilância da ENGIE fica a cargo do setor Ética & Compliance, por meio do relatório de conformidade anual do Grupo.

No prazo de doze meses após a assinatura do presente acordo, as federações sindicais internacionais (FSIs) estudarão em conjunto de que forma as FSIs podem contribuir para fortalecer de forma construtiva a vigilância a nível mundial.

## ARTIGO 4º - Integridade fiscal

24. A ENGIE age com honestidade e integridade, o que implica que o Grupo se conforme às leis e regras fiscais aplicáveis.

A ENGIE paga a sua justa parte de impostos nos países onde atua, e mantém relações construtivas com as autoridades fiscais num espírito de abertura e reatividade, para aumentar a sua segurança jurídica e preservar a sua reputação.

A ENGIE aplica o princípio de transparência fiscal e consolida os seus resultados nos países onde foram gerados. A ENGIE entrega, junto à administração fiscal francesa, a declaração “País por País” conforme a norma fixada pela OCDE (Country By Country Reporting)

25. As práticas fiscais dentro do Grupo são conformes aos códigos éticos da ENGIE e aos seus princípios de responsabilidade social e ambiental. A ENGIE não tolera nem a fraude fiscal nem a ilegalidade e segue os procedimentos e os canais oficiais.

## ARTIGO 5º - Respeito pelos direitos sindicais

26. A ENGIE respeita as Convenções da OIT nº 87 e 98 relativas à liberdade de associação e à negociação coletiva e, como tal:

- Cuidará que as suas filiais garantam um ambiente livre e aberto em matéria de exercício dos direitos à liberdade sindical e que se comprometam a respeitar uma estrita neutralidade quanto à escolha dos seus empregados de formar ou filiar-se a um sindicato,
- A ENGIE proíbe qualquer comunicação desleal (injusta ou arbitrária) destinada a influenciar as decisões dos seus empregados quanto à filiação e à representação sindicais, assim como qualquer forma de discriminação baseada na filiação e na atividade sindical nas suas políticas e práticas de recrutamento, remuneração e evolução de carreira.
- A ENGIE reconhece e protege de qualquer medida discriminatória os funcionários filiados a um sindicato e os seus representantes.
- Respeita, reconhece e protege a autonomia e a independência das organizações sindicais e o direito de organização, no respeito das legislações e regulamentações nacionais vigentes,
- A ENGIE permite que as organizações sindicais, quando existentes na empresa, ou que outros representantes do pessoal encontrem os assalariados, com certas condições previamente acertadas entre a direção nacional/local e os sindicatos/ representantes do pessoal. A direção nacional/local garante o respeito desse compromisso. Qualquer suspeita de não conformidade a esse princípio pode ser comunicada por meio do dispositivo de alerta Ética Grupo.
- A ENGIE reconhece o valor da negociação coletiva com as organizações sindicais e os representantes do pessoal quando existentes na empresa, elemento central do diálogo social;
- A ENGIE comunica informações sobre as suas atividades bem como as informações econômicas públicas das suas entidades aos sindicatos presentes na empresa ou a outros representantes do pessoal a fim de facilitar a prática da negociação coletiva;

- A ENGIE reconhece o proveito de um vínculo entre os seus assalariados e as federações internacionais ou locais sem obstar o diálogo social existente dentro da entidade local;
- Conforme a Convenção nº135 da OIT relativa aos representantes dos trabalhadores, a ENGIE oferece facilidades aos representantes dos trabalhadores, de forma a permitir que desempenhem as suas funções de forma rápida e eficaz, tendo em conta as características do sistema de relações profissionais prevaletentes no país, bem como as necessidades, a importância e as possibilidades da empresa interessada. A concessão dessas facilidades de acesso não deve prejudicar o bom funcionamento da empresa interessada.

27. Qualquer situação inapropriada ou não conforme aos princípios do Grupo ou às leis e regulamentos aplicáveis pode ser notificada por meio do dispositivo de alerta mencionado no Art. IIº. 1 do presente acordo relativo ao dever de vigilância.

#### ARTIGO 6º - Prevenir e lutar contra toda forma de assédio

28. A ENGIE oferece aos seus funcionários um ambiente de trabalho no qual são tratados com respeito e dignidade. A ENGIE rejeita qualquer forma de assédio, abuso e violência por ocasião das relações de trabalho, qualquer que seja o local onde se exercem. O Grupo cuida de disponibilizar para os seus funcionários um ambiente de trabalho respeitoso das suas liberdades individuais e da sua vida privada.

29. Nesse contexto, a prevenção e a luta contra qualquer forma de assédio moral ou sexual, e qualquer forma de discriminação, são essenciais.

30. Os signatários lembram que:

- O assédio moral é constituído por ações repetidas contra um funcionário, que têm como objetivo ou como efeito uma degradação das suas condições de trabalho suscetível de violar a sua dignidade, alterar a sua saúde física ou mental, ou comprometer o seu futuro profissional.
- O assédio sexual se caracteriza por qualquer forma de comportamento indesejado, verbal, não verbal ou físico, de carácter sexual, que tem como objetivo ou como efeito violar a dignidade de uma pessoa, em particular, quando este comportamento cria um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo. Assemelha-se a um assédio sexual o fato, embora não repetido, de usar de qualquer forma de pressão grave no único objetivo real ou aparente de obter um ato de natureza sexual, seja este procurado em proveito do autor ou de um terceiro.

31. A ENGIE implanta dispositivos de ouvidoria, investigação e proteção para os funcionários vítimas de assédio moral ou sexual e certifica-se de que as suas filiais agem da mesma forma.

32. A ENGIE defende e promove a C. 190 da OIT como parte das suas atividades, inclusive nos países que ainda não a ratificaram.

33. Qualquer pessoa que se identificar como LGBTI+ pode recusar uma oportunidade ou uma transferência profissional para um país onde os direitos dos LGBTI+ são limitados, sem nenhum impacto sobre a sua carreira na ENGIE.

34. O Grupo cuidará que os empregados sejam conscientizados e formados a essas questões a fim de favorecer um ambiente de trabalho isento de assédio e violência.

## CAPÍTULO 2º – Compromissos em matéria de Saúde-Segurança e de Qualidade de Vida no Trabalho

### ARTIGO 7º - A segurança de cada um: uma prioridade absoluta

35. A ENGIE dá a maior importância à saúde, segurança e proteção para todas as pessoas que trabalham para o Grupo.

36. A proteção das pessoas é uma prioridade absoluta para o Grupo que busca erradicar os acidentes de trabalho fatais, e reduzir a taxa de frequência e gravidade dos acidentes não fatais, tanto para os assalariados do Grupo quanto para os que trabalham para ele. A capacidade de a ENGIE atuar no mundo de forma segura e confiável é a base da sua excelência operacional e do seu desempenho. O Grupo persegue essa ambição através da abordagem “No Life At Risk”, a fim de identificar e controlar os riscos inerentes às suas atividades.

37. A ENGIE reafirma os seus compromissos dentro do Acordo mundial Saúde-Segurança de 13 de maio de 2014 que é parte integrante do presente acordo<sup>5</sup>. A redação deste acordo Saúde-Segurança foi atualizada durante a negociação deste acordo-quadro global.

### ARTIGO 8º - Promover a qualidade de vida no trabalho

39. A ENGIE afirma a sua convicção de que mulheres e homens constituem uma riqueza essencial da empresa.

---

<sup>5</sup> A ENGIE já começou a envolver as instâncias representativas dos assalariados na análise dos riscos e acidentes de trabalho, mesmo quando não está previsto pela legislação local.

40. A qualidade de vida no trabalho contribui ao bem-estar dos assalariados e ao seu bom desempenho.

41. A ENGIE promove uma dinâmica de melhoria da qualidade de vida no trabalho através do diálogo social, a negociação coletiva e o engajamento de todos os participantes da empresa, focada nas diferentes dimensões coletivas e individuais. Os gerentes são conscientizados para a melhoria da qualidade de vida no trabalho (organização dos horários de trabalho, conciliação entre vida profissional e vida privada, ambiente físico, etc.) e para prevenção dos riscos psicossociais (estresse no trabalho, assédio, etc.).

42. A ENGIE promove, a todos os níveis, as boas práticas que visam a melhorar a qualidade de vida no trabalho, em conformidade com as regulamentações locais<sup>6</sup>.

43. Em particular, o equilíbrio entre vida profissional e pessoal concorre à qualidade de vida no trabalho, à prevenção do estresse e ao desempenho da empresa.

44. A ENGIE valoriza as práticas que visam a garantir a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal, em particular, a boa utilização das novas formas de trabalho digital (mensagens, celular, redes sociais, etc.). A ENGIE apoia o “direito à desconexão” para cada um, inclusive durante os períodos de trabalho a distância e no respeito dos horários de trabalho.

### CAPÍTULO 3º – Proteção social e promoção da inclusão no cerne da experiência do funcionário

#### ARTIGO 9º - Proteção social dos funcionários da ENGIE em escala mundial

45. A proteção social tem um papel crucial para a promoção da dignidade humana, a coesão social, a igualdade e a justiça social, bem como para um desenvolvimento social e econômico sustentável.

46. Em conformidade com os princípios da recomendação 202 da OIT, a ENGIE compromete-se a que todos os seus funcionários disponham de uma base de proteção social comum e adequada onde quer que o grupo atue.

47. A ENGIE respeita os dispositivos previstos nas diferentes legislações, regulamentos e práticas locais e nacionais em matéria de proteção social e aposentadoria, e compromete-se a arcar com as relativas contribuições, quando existirem.

---

<sup>6</sup> Especialmente, por meio do acordo europeu relativo à qualidade de vida no trabalho firmado em 27/11/2014

48. Quando essas disposições são inexistentes ou inadequadas, a ENGIE estabelecerá, em concertação com os representantes do pessoal, dos programas de proteção social que garantam um nível adequado de proteção social a todos os seus funcionários em escala mundial, incluindo as seguintes prestações mínimas:

1. A parentalidade: uma licença-maternidade de 14 semanas e uma licença-paternidade de 4 semanas totalmente remuneradas;
2. A cobertura em caso de incapacidade total de trabalho: uma cobertura mínima equivalente a 12 meses de salário;
3. A cobertura de saúde: uma cobertura das despesas hospitalares à altura de um mínimo de 75%;
4. A cobertura por morte: uma cobertura por morte para todos os seus assalariados, com previsão do pagamento de um capital mínimo equivalente a 12 meses de salário bruto.

49. No contexto da pandemia de COVID\_19, a ENGIE e as Federações Sindicais Internacionais adotaram uma declaração relativa ao custeio das despesas hospitalares, bem como a cobertura por morte dos funcionários da ENGIE em escala mundial<sup>7</sup>.

As garantias relativas à parentalidade e à incapacidade total de trabalho serão implementadas no prazo de 3 (três) anos a contar da assinatura do Acordo-Quadro Mundial. Poderão ser introduzidas de forma progressiva nas empresas filiais que entram no campo de aplicação do presente acordo.

50. Uma apresentação anual das taxas de cobertura das entidades do Grupo é feita durante o Fórum Mundial.

## ARTIGO 10º - Crescimento inclusivo

### 10-1 Paridade de gênero: 50 % de gerentes mulheres

51. A ENGIE pratica uma política de desenvolvimento da diversidade de gênero que passa, em particular, pela igualdade de chances e de tratamento, numa abordagem de progresso social e desempenho econômico.

---

<sup>7</sup> DECLARAÇÃO PARA A PROTEÇÃO SOCIAL DOS FUNCIONÁRIOS DA ENGIE EM ESCALA MUNDIAL - em período de pandemia Covid-19

52. Nesse contexto, o Grupo dá uma atenção particular às mulheres que não ocupam posições de gerência, inclusive as profissões técnicas, a fim de favorecer a sua evolução.

53. A ENGIE compromete-se a que cada uma das suas filiais desenvolva ações concretas que permitem desenvolver a diversidade de gênero em todas as suas organizações.

54. Par tal, o objetivo do Grupo é que metade dos postos de gerentes sejam ocupados por mulheres daqui a 2030.

Serão transmitidos ao Fórum Mundial os resultados precisos e um relatório das ações concretas realizadas a nível local.

#### 10-2 Igualdade salarial entre mulheres e homens com competências e postos equivalentes

55. Remuneração igual entre mulheres e homens no trabalho é um elemento determinante da igualdade entre mulheres e homens na sociedade.

56. Um sistema de remuneração transparente e verificável por gênero, para todos os funcionários, sinaliza positivamente os valores e os métodos de trabalho dentro da empresa. Um sistema justo e não discriminatório reflete as boas práticas de gestão e contribui de forma eficaz à realização dos objetivos relacionados.

57. As eventuais práticas salariais direta ou indiretamente discriminatórias devem ser identificadas e eliminadas por meio da utilização de um método proativo. Tal método e os seus resultados são compartilhados anualmente com o Fórum Mundial.

58. Não pode haver nenhuma discriminação contra as grávidas. A ausência ligada à maternidade ou à paternidade, antes e depois do nascimento de um filho, não pode ter uma influência negativa sobre a remuneração ou a evolução da carreira.

#### 10-3 Diversidade, Igualdade de oportunidades e não discriminação

59. A diversidade é valorizada a todos os níveis do Grupo. A composição do corpo social do Grupo deve refletir a sociedade civil na qual atua e os clientes a quem atende.

60. A ENGIE rejeita qualquer alteração da igualdade de chances ou de tratamento em matéria de emprego baseado, em particular, na origem, cor de pele, sexo, religião, opinião política, engajamento

sindical, nacionalidade, origem social, idade, deficiência, situação familiar, estado de saúde, maternidade, orientação sexual ou identidade de gênero.

61. As entidades do Grupo empreendem ações fortes a fim de lembrar esses princípios. Promovem ativamente a diversidade a fim que os funcionários da ENGIE sejam um reflexo da sociedade civil e lutem contra toda forma de discriminação.

62. A ENGIE garante a aplicação desses princípios ao longo da vida profissional dos seus empregados, mulheres ou homens (contratação, evolução de carreira, formação e remuneração)<sup>8</sup>

63. Além das legislações nacionais vigentes, o Grupo rejeita qualquer forma de intolerância para com as diferenças e promove o respeito da vida privada.

#### 10-4 Regime de benefícios dos trabalhadores

64. A ENGIE oferece salários-decentes e respeita os salários-mínimos, as garantias sociais de cada país, em particular, o pagamento das contribuições sociais nas condições mínimas do país onde se realiza a atividade. A ENGIE cuidará do respeito dessas disposições pelos seus terceirizados.

Desde que existam estatísticas, um relatório relativo aos salários-mínimos e às evoluções do poder aquisitivo será transmitido ao Fórum Mundial para cada país onde a ENGIE atua de forma significativa.

### CAPÍTULO 4º – Emprego e desenvolvimento das competências

#### Artigo 11º - Emprego sustentável

65. A antecipação e o desenvolvimento das competências de todos os funcionários estão no cerne da política de recursos humanos da ENGIE. Assim, a formação e a mobilidade representam alavancas a serviço da empregabilidade de todos.

66. A ENGIE reconhece a importância de um emprego direto e seguro, tanto para o indivíduo quanto para a sociedade, privilegiando os empregos permanentes, por prazo indeterminado e diretos.

---

<sup>8</sup> Acordo europeu sobre a igualdade profissional entre mulheres e homens, de 22 de novembro de 2017



67. Todo trabalho deve ser efetuado dentro do quadro jurídico apropriado, sem recorrer de forma excessiva à mão de obra temporária ou provisória.

68. A ENGIE respeita as obrigações legais e contratuais para com todos os trabalhadores em virtude das leis, regulamentos e convenções coletivas sobre o trabalho e o seguro social. Todos os assalariados recebem um contrato de trabalho (ou equivalente) escrito em uma língua oficial do país de execução do contrato. Os salários são pagos numa conta bancária em seu nome.

69. A ENGIE espera que os seus parceiros e terceirizados apliquem padrões semelhantes.

70. A ENGIE compromete-se a tentar preservar, sistematicamente, as garantias sociais coletivas quando das transformações das suas organizações. Essas reorganizações e transformações que a ENGIE deve operar não são motivadas pela procura de um “dumping social”, mas sim pela perenidade da empresa e, portanto, dos seus empregos nas melhores condições sociais possíveis.

#### ARTIGO 12º - Transformação digital

71. O digital é uma das alavancas importantes da profunda transformação da ENGIE.

72. O Grupo ENGIE compromete-se a identificar as consequências dessas mudanças sobre os funcionários por meio dos seis eixos seguintes:

- A manutenção e o desenvolvimento das competências, a formação para as ferramentas digitais;
- O acompanhamento na mudança dos modos de trabalho;
- A reafirmação da importância da qualidade de vida no trabalho;
- O respeito das liberdades individuais;
- A segurança informática e a proteção do patrimônio imaterial;
- O diálogo social acerca dos projetos de transformação ligados ao digital.

73. A ENGIE atuará em conformidade com todas as leis aplicáveis relativas à proteção da vida privada e dos dados pessoais dos seus assalariados<sup>9</sup>.

As comunicações digitais dos sindicatos não devem ser rastreadas, salvo em caso de violação de uma regra ética do Grupo.

---

<sup>9</sup> De acordo com a Declaração comum do CEE e da Direção geral da ENGIE sobre os desafios do digital de 28 de novembro de 2019

A ENGIE fornecerá as ferramentas digitais necessárias à atividade profissional.

#### ARTIGO 13º - Aquisição dos saberes ao longo da vida

74. A ENGIE compromete-se plenamente em favor da formação e da aquisição ao longo da vida dos saberes que fortalecem as competências, a fim de desenvolver a empregabilidade de todos os seus funcionários.

75. Neste contexto, cada filial do Grupo cuidará que todos os seus assalariados, sem distinção, tenham acesso aos programas de formação.

76. A partir de 2022, 80 % dos assalariados serão formados a cada ano. Esta percentagem chega a 100 % em 2030. Um balanço anual será apresentado no Fórum Mundial.

77. A ENGIE apoia ativamente as formações em meio profissional para os jovens (e particular a aprendizagem, os estágios, etc.). Cada filial tem uma responsabilidade social para com os jovens e deve trabalhar para a sua integração e a sua preparação às futuras atividades.

A política de formação dos jovens da ENGIE responde a três desafios principais para o Grupo:

- a pré-contratação das competências para as profissões do futuro;
- a promoção de todas as formas de diversidade;
- a valorização do papel e do número de tutores no âmbito de pactos intergeracionais para a transferência de competências e de know-how.

78. A ENGIE compromete-se a oferecer uma remuneração e condições de trabalho justas<sup>10</sup> aos seus estagiários e aprendizes. Salvo exceção, um estagiário ou um jovem em período de aprendizagem não deve substituir um emprego vago dentro da organização.

#### CAPÍTULO 5º – Um diálogo de qualidade com todas as partes interessadas

A ENGIE promove a implementação de relações de confiança, a longo prazo, com todas as partes interessadas.

---

<sup>10</sup> <https://www.youthforum.org/fr/quality-internships>

## ARTIGO 14º - Criação de um Fórum Mundial

79. As partes signatárias concordam com a necessidade de implantar uma instância de diálogo social mundial, chamada de “Fórum Mundial”. Essa instância será composta por funcionários da ENGIE que exerçam responsabilidades sindicais dentro do Grupo, por representantes da direção da ENGIE, bem como por representantes das Federações sindicais internacionais.

80. O Fórum Mundial é um espaço de trocas e compartilhamento sobre a estratégia do Grupo, assim como de informação, em particular, sobre o desdobramento e o acompanhamento do respeito do presente acordo e do acordo mundial saúde-segurança.

81. O Fórum Mundial se reunirá presencialmente uma vez por ano. Entre cada sessão plenária, os membros do Fórum Mundial manterão uma comunicação regular, em particular, via videoconferências.

82. As modalidades de constituição e funcionamento do Fórum Mundial seguem anexas ao presente acordo.

## ARTIGO 15º - Diálogo social no nível das entidades gerenciais do Grupo

83. No nível de gerência mais apropriado<sup>11</sup>, representantes da direção e representantes dos trabalhadores oriundos dessa entidade e seus representantes sindicais se encontrarão, no mínimo, uma vez por ano e trabalharão numa base contínua. Esta reunião anual permitirá, em particular, uma troca e um diálogo sobre os seguintes itens:

- Uma informação sobre a estratégia, a evolução das atividades da entidade e suas consequências sobre o emprego,
- A identificação das necessidades e da política de formação,
- A elaboração e a implementação do plano de vigilância do Grupo,
- A difusão, a implementação e o monitoramento conjuntos do presente acordo mundial.

84. Esta reunião acontecerá localmente, ao nível mais apropriado. As despesas de transporte e deslocamento até o local da reunião ficarão a cargo da entidade.

85. Este nível de diálogo social não se substitui àquele mantido dentro de cada filial, nem àquele existente dentro do Grupo (Fórum Mundial, Comitê de Empresa Europeu).

---

<sup>11</sup> As partes signatárias concordam em definir conjuntamente daqui até o final de 2021 o nível da entidade gerencial ao qual se aplica o presente artigo.

## ARTIGO 16º - Relações responsáveis com os fornecedores e terceirizados

86. Os fornecedores e terceirizados constituem partes interessadas essenciais na cadeia de valor do Grupo.

87. A qualidade dos produtos e serviços fornecidos pelo Grupo aos seus clientes depende também da sua capacidade a obter excelentes prestações por parte dos seus parceiros, fornecedores, prestadores e terceirizados. Consequentemente, a sua escolha deve ser exigente e imparcial. O Grupo os seleciona pelo seu profissionalismo e sua competitividade na perspectiva de uma relação de confiança. Os critérios de seleção dos parceiros, fornecedores, prestadores e terceirizados integram os compromissos do Grupo em matéria de luta contra a corrupção, de respeito dos direitos humanos, do direito trabalhista e sindical, bem como de prevenção dos riscos para a saúde e a segurança, e de preservação do meio ambiente.

88. O Grupo fixou como objetivo implementar uma abordagem RSE para a gestão da cadeia de abastecimento das entidades controladas do Grupo e daquelas para as quais detém a responsabilidade operacional (e, portanto, a capacidade de influência e ação), desdobrada segundo três eixos:

- o respeito dos prazos de pagamento para os fornecedores e terceirizados,
- o monitoramento da política de Saúde e Segurança junto aos seus terceirizados para que possam atingir os mais altos padrões de saúde e segurança,
- Uma abordagem de melhoria contínua do respeito da RSE e a formação dos principais atores para essa abordagem.

## CAPÍTULO 6º – Implementação e monitoramento do acordo

### ARTIGO 17º - Desdobramento do Acordo

89. As partes signatárias comunicarão o presente acordo a todas as suas respectivas organizações e estruturas, e o publicarão imediatamente no seu site Internet.

90. O presente acordo será rapidamente traduzido em todos os idiomas dos países nos quais o Grupo está implantado. Será sistematicamente disponibilizado para os assalariados enquanto parte da política social do Grupo, por todo meio adaptado ao contexto local. A título de exemplo, poderá ser encaminhado por e-mail, publicado em Intranets ou levado ao conhecimento dos assalariados através de um cartaz no local de trabalho. Esse cartaz mencionará que os assalariados podem obter uma cópia impressa do presente acordo.

91. A direção da ENGIE e as FSIs signatárias identificarão, cada uma, um referente nacional nos países onde o Grupo está implantado, a fim de garantir a sua implementação de boa-fé.

92. A Direção da ENGIE divulgará o presente acordo junto aos fornecedores e terceirizados e incentivará o respeito pelas suas disposições.

93. A ENGIE e as FSIs signatárias organizarão uma iniciativa comum de conscientização sobre o acordo com os representantes da direção e dos assalariados e/ou as federações sindicais internacionais. O objetivo é explicar o espírito, a finalidade e o conteúdo do acordo, a fim que a compreensão do texto e a sua implementação sejam coerentes em todas as atividades da ENGIE pelo mundo. As formas de tal iniciativa serão decididas pelos signatários.

94. A fim de promover e divulgar o acordo, as organizações sindicais poderão organizar encontros com os assalariados nas condições definidas no artigo 5º do presente acordo.

#### ARTIGO 18º - Monitoramento do acordo

95. O presente acordo fortalece e amplia as práticas sociais do Grupo. Não tem vocação para se substituir ou interferir nos diálogos ou nas negociações conduzidas no plano local, nacional ou europeu.

96. O monitoramento da implementação do presente acordo será garantido tanto a nível local quanto a nível global. Os progressos serão apresentados por ocasião da reunião anual do Fórum Mundial.

97. Esta visa a:

- Melhorar a implementação do acordo,
- Identificar e corrigir os desvios e as violações do presente acordo,
- Identificar e divulgar as boas práticas e tomar medidas que visem a promovê-las,
- Apresentar um monitoramento anual do desdobramento do plano de vigilância no Grupo e a gestão dos riscos identificados.

98. Em caso de suspeita de violações graves e repetidas dos princípios do presente acordo, os membros do Fórum Mundial (Direção e Representantes das FSIs) podem encarregar uma delegação sindical e patronal mista – incluindo peritos escolhidos por cada parte – de realizar uma visita in loco. Esse procedimento terá como objetivo avaliar a situação, em especial, com o encontro das partes envolvidas, a fim de propor soluções se as tais violações se confirmarem. A missão prestará conta ao Fórum Mundial das suas constatações e preconizações. A ENGIE arcará com os custos da missão.

#### ARTIGO 19º - Resolução dos conflitos / Processo de alerta

99. Em caso de dificuldade quanto à interpretação ou ao desrespeito do presente acordo, os signatários informam-se mutuamente o quanto antes (antes de qualquer comunicação externa relativa

a essa dificuldade) a fim de buscarem juntos uma solução eficaz e construtiva no interesse de todas as partes por meio do diálogo e num prazo razoável.

100. Caso um funcionário ou outra pessoa envolvida considere que o presente acordo não esteja sendo respeitado, o seguinte procedimento será aplicado:

- Em primeiro lugar, a reclamação deverá ser encaminhada à direção local da implantação. Os funcionários poderão pedir para serem assistidos por uma representação sindical. O Grupo compromete-se a garantir uma avaliação adequada do litígio em cooperação com os representantes sindicais dos assalariados locais.
- No caso de a reclamação não encontrar solução via os parceiros sociais a nível local, esta será transmitida aos contatos nacionais, previamente identificados pela ENGIE e as Federações Sindicais Internacionais.
- Se a dificuldade persistir a nível nacional, esta será tratada pelos signatários do presente acordo em estreita colaboração com as afiliadas das Federações Sindicais Internacionais do país em questão. Será levada ao conhecimento do diretor responsável, que garantirá que as medidas corretivas identificadas com as FSIs estão sendo implementadas nos melhores prazos.
- Também podem ser considerados como apropriados debates informais, paralelamente aos esforços feitos a nível local ou nacional para resolver os conflitos.
- Não havendo resolução, os signatários poderão nomear conjuntamente um mediador para facilitar a resolução do conflito.
- Em último recurso, os signatários poderão recorrer à jurisdição competente na alçada da sede da ENGIE, não obstante o local de execução do acordo e/ou a intervenção de uma parte terceira.

101. Todas as questões tratadas e as soluções aplicadas serão apresentadas quando do encontro anual seguinte do Fórum Mundial.

## CAPÍTULO 7º – Disposições finais

### ARTIGO 20º - Entrada em vigor e prazo de duração do acordo

O presente acordo entra em vigor no dia da sua assinatura. É concluído por um período de quatro (4) anos.

### ARTIGO 21º - Revisão do acordo

A pedido de uma ou várias partes signatárias, negociações de revisão do presente acordo podem ser acordadas, nas condições e formas previstas pelo Código do Trabalho.

#### ARTIGO 22º - Renovação do acordo

Com aviso prévio de uma das partes, seis (6) meses antes do fim do prazo do acordo, as partes combinam de se reunir para analisar a oportunidade de renovar o presente acordo.

#### ARTIGO 23º - Tradução do acordo

O presente acordo é traduzido nos idiomas de implantação do Grupo, a saber:

Francês  
Inglês  
Italiano  
Neerlandês  
Alemão  
Árabe  
Português  
Espanhol  
Chinês  
Romeno

102. Em caso de problema de interpretação ou de litígio sobre o texto do presente acordo, os signatários concordam que o texto de referência é a versão francesa.

Feito em Paris em ... /.../ 2021

Para ENGIE e suas subsidiárias que atendam às condições definidas no artigo 1º do acordo:

O Diretor Geral

Mrs. Catherine MAC GREGOR

E as Federações Sindicais Internacionais , devidamente mandatadas por suas afiliadas:

Building & Wood Workers International	IndustriAll Global Union	Public Services International
M. Albert Emilio YUSON	M. Atle HOIE	Mrs. Rosa PAVANELLI

Os representantes dos sindicatos franceses a nível do Grupo :

CGT	CFE-CGC	CFDT	FO
M. Yohan THIEBAUX	M. Hamid AIT-GHEZALA	M. José BELO-DOS-REIS	M. Gildas GOUVAZE

Participaram das negociações como membros do Grupo Especial de Negociações:

Luiz Antonio BARBOZA (Brasil) – Stefano BASSI (Itália) – Thorsten BEHNERT (Alemanha) – Lamkantar BOUCHAIB (Marrocos) – Troy DUNNE (Austrália) – Daniel GLEVAN (Romênia) – Gildas GOUVAZE (França, FO) – Russell GRIEVE (Reino Unido) – Jonathan HAYWARD (Reino Unido) – Philippe LAZZAROTTO (França, CFE-CGC) – Cor SMEENK (Países Baixos) - Inias SMIT (Bélgica) – Robert TEXTORIS (Secretário do Comitê de Empresa Europeu) – Yohan THIEBAUX (França, CGT) – Thierry VANESTRENVORD (França, CFDT).



DOCUMENTOS INTEGRADOS  
AO ACORDO-QUADRO MUNDIAL DA ENGIE

DOCUMENTO 1 – ACORDO MUNDIAL SAÚDE E SEGURANÇA DE 13 DE MAIO DE 2014

DOCUMENTO 2 – COMPOSIÇÃO E FUNCIONAMENTO DO FÓRUM MUNDIAL

## **ACORDO MUNDIAL SOBRE SAÚDE E SEGURANÇA DO GRUPO ENGIE**

### **PREÂMBULO**

Um dos objetivos dos signatários do acordo mundial da ENGIE de 16 de novembro de 2010 sobre os direitos fundamentais, o diálogo social e o desenvolvimento sustentável era prosseguir o diálogo social com o propósito, nomeadamente, de celebrar acordos mundiais sobre temas específicos, incluindo a saúde e a segurança.

O acordo-quadro mundial da ENGIE foi renegociado em 2021. Este acordo sobre saúde e segurança foi atualizado e incluído como um anexo no acordo supracitado.

Os signatários deste acordo comprometem-se a definir e a implementar princípios fundamentais em matéria de saúde e de segurança no trabalho nas empresas da ENGIE e, na medida do possível, na cadeia de provisionamento e da esfera de influência<sup>12</sup> da ENGIE.

A saúde e a segurança de todos estão no coração do projeto humano e social da ENGIE. A ambição do Grupo é fazer de cada um – dirigente, diretor, assalariado, prestador – um interveniente comprometido com a sua saúde, a sua segurança e a dos outros.

Esta exigência fundamental foi concretizada a 23 de fevereiro de 2010 através da assinatura de um acordo de Grupo europeu, que determina os princípios fundamentais da política da ENGIE neste domínio, completado por um plano de ação do Grupo para um período de 5 anos, que define ações concretas a implementar nesse período.

---

<sup>12</sup> Ver os princípios diretores para as empresas multinacionais da OCDE e os princípios diretores relativos às empresas e aos direitos do homem das Nações Unidas para obter referências sobre o conceito de esfera de influência. Como exemplo, a esfera de influência da ENGIE pode incluir as parcerias, os acordos de coprodução, os fornecedores e/ou vendedores e os empreendedores e subcontratantes em ligação com estes.

A ENGIE e as Federações Sindicais Mundiais pretenderam reforçar e alargar estes primeiros compromissos, conferindo-lhes, pelo presente acordo, uma dimensão mundial.

## **PARTE 1: CAMPO DE APLICAÇÃO**

O campo de aplicação jurídico deste acordo sobre os princípios fundamentais em matéria de saúde e de segurança é mundial. Este acordo completa e assenta, sem substituir nem cancelar, no acordo de Grupo europeu de 23 de fevereiro de 2010 (e qualquer revisão posterior) que continue a ser aplicado na Europa. É aplicável à totalidade das instalações e explorações da ENGIE das filiais integradas globalmente no perímetro de consolidação da ENGIE. Na medida do possível, é igualmente aplicável às instalações e explorações dentro da esfera de influência da ENGIE, sem restrições geográficas.

## **PARTE 2: PRINCÍPIOS**

A promoção e o suporte do mais alto nível de bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores, independentemente da sua profissão, e a prevenção das paragens por motivos de saúde<sup>13</sup> decorrentes das suas condições de trabalho<sup>14</sup>, assentam no respeito por oito (8) princípios fundamentais:

1. Tomada em linha de conta dos riscos em todo o processo de decisão

Antes de qualquer decisão (projeto, aquisição, investimento, exploração, organização importante, contrato com um cliente, etc.), é necessário identificar os perigos e avaliar os riscos para dominá-los.

A tomada em linha de conta dos riscos deve também ser um critério preponderante, integrado na totalidade dos processos do Grupo e, nomeadamente, nos processos de compras.

A saúde e a segurança das pessoas devem prevalecer sobre a continuidade dos serviços.

As decisões em termos de avaliação e de domínio dos riscos devem ter em conta a opinião daqueles que são expostos ao risco. Devem ser atribuídos recursos adequados para identificar os perigos e dominar os riscos para se responder aos compromissos em saúde e segurança.

---

<sup>13</sup> Por exemplo: acidente e doença

<sup>14</sup> Esta definição provém da definição comum da OIT/OMS da saúde no trabalho. O perigo refere-se às propriedades inerentes de qualquer coisa, ao passo que o risco faz referência ao grau de exposição a um perigo e à probabilidade de causar danos.

## 2. Processo participativo na prevenção das situações de risco

A prevenção dos acidentes e das doenças profissionais<sup>15</sup> baseia-se na constatação de que o número de acidentes, incidentes, em particular aqueles com uma gravidade potencialmente elevada, avarias e situações perigosas estão ligados.

A identificação das situações de risco e a implementação de ações preventivas e corretivas requerem uma participação ativa e conjunta da direção, dos peritos em saúde e segurança, dos assalariados e das suas organizações sindicais (ou, à falta destas, da instância ou da organização mais representativa segundo os países)<sup>16</sup> para levar à diminuição sustentável do número de situações e de comportamentos de risco. A análise partilhada por estes diferentes intervenientes dos acidentes, doenças profissionais, incidentes e situações perigosas que é feita deve levar à procura e ao tratamento das causas profundas técnicas, organizacionais, humanas e/ou relativas ao ambiente de trabalho.

## 3. Promoção de um clima de confiança e de partilha

O envolvimento esperado de cada um implica promover um clima de confiança e de partilha que associa a totalidade do pessoal à eliminação dos perigos na medida do possível, à redução dos riscos e à construção de uma verdadeira cultura comum integrada de saúde e segurança.

A motivação de cada um é favorecida pelo encorajamento das propostas em matéria de prevenção, a pedagogia e a valorização dos êxitos.

Neste espírito, a identificação dos erros é fonte de progresso. Eles provêm, na maior parte das vezes, de causas organizacionais e humanas.

Além disso, o Grupo compromete-se a prestar assistência a qualquer assalariado que seja juridicamente colocado em causa em aspetos de saúde e de segurança ligados à sua atividade profissional, em concertação com o assalariado em questão.

## 4. Hierarquização da prevenção

Este compromisso consiste, por ordem, em:

- eliminar os perigos na fonte,
- diminuir a probabilidade de ocorrência do evento temido por medidas de prevenção destinadas a limitar a exposição aos riscos a um nível conforme ao princípio de otimização ALARP – *As Low As Reasonably Practicable*,
- implementar dispositivos de proteção coletivos (ex.: segurança integrada) para reduzir a gravidade potencial do evento temido,
- usar os equipamentos de proteção individual.

---

<sup>15</sup> A regra de Saúde e Segurança do Grupo n.º 3 define as exigências mínimas a respeitar para garantir uma gestão eficaz dos acidentes e incidentes relacionados com as atividades das entidades da ENGIE e, por meio de uma análise das causas profundas e uma comunicação adequada, destina-se a prevenir a sua repetição.

<sup>16</sup> A ENGIE compromete-se a associar as instâncias representativas do pessoal na análise dos perigos, riscos e acidentes, quaisquer que sejam as legislações nacionais aplicáveis.

5. Intercomparação, partilha e *feedback* da experiência

A comparação interna e externa (*benchmark*<sup>17</sup>), bem como o *feedback* da experiência, permitem detetar e partilhar as boas práticas, além de aumentar a nossa capacidade para agir no domínio da prevenção. Estas têm em linha de conta a análise dos acidentes, incidentes, avarias industriais, situações perigosas e riscos para a saúde. Outros indicadores quantitativos e qualitativos discutidos com o “Grupo de Referência Alargada de Saúde e Segurança” podem ser também observados e ser objeto de uma auditoria.

6. Nível de prevenção e de proteção para os nossos prestadores<sup>18</sup> pelo menos equivalente ao dos nossos assalariados

Os prestadores e intervenientes contribuem para a qualidade das nossas atividades e a segurança dos nossos procedimentos. Neste quadro, devemos definir por escrito, promover com eles as condições de saúde e de segurança em consonância com as nossas exigências e assegurar o seu seguimento.

Para limitar os riscos, é necessário, em particular, limitar o número de níveis de subempreitada.

7. Respeito pelos regulamentos e pelas regras internas

A conformidade com os regulamentos locais é uma obrigação. Além disso, regras do Grupo aplicam-se a todas as entidades, quaisquer que sejam as suas implantações e circunstâncias. Elas impõem um nível mínimo que pode exceder as exigências locais.

Esses regulamentos, regras ou instruções devem ser conhecidos, compreendidos e respeitados por todos aqueles que são obrigados a aplicá-los.

Os erros poderão ser sancionados como faltas se, após uma análise aprofundada, for demonstrado que eles são intencionais e/ou repetidos.

8. Preparação para a gestão de crises

Cada entidade, qualquer que seja a sua dimensão, elabora, em associação com os representantes do pessoal, um plano de urgência interno que assegure a continuidade das operações, desde que a saúde e a segurança dos assalariados não sejam comprometidas, que deve comportar:

- os procedimentos de alerta e os procedimentos de evacuação,
- os recursos necessários para cobrir e dominar todas as situações de urgência previsíveis,
- a organização da gestão de crises, incluindo um plano de continuidade da atividade.

---

<sup>17</sup> Não deixando de reconhecer os limites das estatísticas e das auditorias, o *benchmark* deve ser realizado a partir de indicadores do Grupo auditáveis para permitir que as entidades sejam comparadas utilmente num objetivo de melhoria real.

<sup>18</sup> As regras de saúde e segurança do Grupo n.º 1 e 2 definem, respetivamente, as exigências mínimas a respeitar na totalidade do Grupo a partir do momento em que recorre a um trabalhador temporário ou que são confiadas atividades a empresas externas.

A manutenção da natureza operacional dos planos de urgência internos deve ser verificada regularmente por meio de exercícios apropriados. O *feedback* da experiência desses exercícios e dos incidentes ou acidentes reais alimentarão o processo de melhoria contínua.

### **PARTE 3: OS PONTOS DE APOIO**

O processo de prevenção baseia-se no envolvimento dos diretores e de cada um, no diálogo social e num dispositivo de gestão e de comunicação. Deve favorecer o reforço de uma cultura comum em matéria de saúde e segurança do Grupo.

#### **Artigo 3.1: Envolvimento dos diretores**

O compromisso dos diretores<sup>19</sup> no domínio da saúde e da segurança consiste, em particular, em:

- assegurar um ambiente de trabalho saudável e seguro através da identificação dos perigos, a avaliação e o domínio dos riscos e a vigilância,
- favorecer um sistema de responsabilidade interna forte que clarifique e formalize os papéis e responsabilidades de cada um, integrando o diálogo social com os assalariados e as respetivas organizações sindicais (ou, à falta destas, com a instância ou a organização mais representativa consoante os países),
- atribuir o trabalho, assegurando-se da adequação das competências e da organização responsável pelo trabalho,
- assumir diretamente a responsabilidade operacional pela segurança com o apoio dos peritos,
- elaborar as instruções, dá-las a conhecer, garantir a sua devida compreensão e controlar a sua aplicação por todos os meios apropriados<sup>20</sup>,
- formar e desenvolver as competências:
  - da hierarquia, para a gestão da saúde e da segurança,
  - do pessoal, para a avaliação dos riscos e para a aplicação das instruções associadas,
- informar todo o pessoal dos seus direitos:
  - de receber informação e formação sobre os perigos do seu trabalho e a forma de realizar este em total segurança;
  - de recusar realizar ou interromper o trabalho perigoso, se existirem motivos razoáveis para acreditar que o trabalho em questão prejudica a saúde ou a segurança;
  - de desempenhar plenamente um papel significativo no sistema de responsabilidade interna, nomeadamente através da instância dedicada à Saúde e Segurança (ou, à falta desta, com a instância ou a organização mais representativa consoante os países),

---

<sup>19</sup> A regra de saúde e segurança do Grupo n.º 6 torna obrigatória a avaliação anual dos diretores relativamente ao nível de envolvimento, respetivos resultados e os das suas equipas no campo da saúde e da segurança.

<sup>20</sup> A regra de saúde e segurança do Grupo n.º 5 define as exigências mínimas a respeitar para a implementação de um sistema de autorização de trabalho.

- mobilizar os assalariados, individual e coletivamente, num processo participativo de melhoria contínua e de manutenção das práticas de excelência,
- mostrar o exemplo através do seu comportamento, profissionalismo e rigor,
- demonstrar o seu compromisso através da sua presença regular no terreno e nas equipas,
- suspender ou parar uma atividade se esta não poder ser exercida em condições de saúde e segurança necessárias,
- integrar, acompanhar e apoiar os assalariados com deficiências e aqueles que retomam a sua atividade depois de um acidente ou de uma doença.

### **Artigo 3.2: Envolvimento de cada um**

A saúde e a segurança exigem a participação de cada um, qualquer que seja o seu lugar na empresa<sup>21</sup>. Tal consiste concretamente em:

- constituir um sistema de responsabilidade interna forte que integra o diálogo social com os assalariados e as respetivas organizações sindicais (ou, à falta destas, com a instância ou a organização mais representativa consoante os países),
- respeitar os direitos dos trabalhadores de conhecer os perigos no local de trabalho e recusar ou interromper o trabalho perigoso,
- compreender e aplicar as regras e instruções,
- participar ativamente nas formações, para desenvolver os conhecimentos e as competências para a avaliação dos riscos e a aplicação das instruções associadas,
- garantir que os perigos ligados ao exercício de cada atividade foram devidamente identificados e os riscos avaliados e dominados antes de cada intervenção. Em caso de perigo grave e iminente, cessar de imediato a atividade,
- vigiar ativamente a própria saúde, a segurança e a dos outros,
- dar também a conhecer tanto as situações perigosas como as boas práticas,
- tomar iniciativas e propor melhorias.

### **Artigo 3.3: Diálogo social**

A saúde e a segurança são desafios coletivos de coesão social, que exigem uma vontade de diálogo e de concertação de todas as partes.

A nível do Grupo, um “Grupo de Referência Alargada de Saúde e Segurança” será composto por representantes da direção, no número de oito (8) no máximo, e de oito (8) representantes dos trabalhadores, se possível, assalariados das filiais da ENGIE.

Os representantes dos trabalhadores provirão normalmente das organizações seguintes: IndustriALL (2), PSI (2), BWI (2) e 2 do Comité Diretor Saúde e Segurança europeu ENGIE. Por comum acordo, as

---

<sup>21</sup> As instâncias de representação do pessoal e as organizações sindicais desempenham um papel chave na melhoria da saúde e da segurança para a totalidade das partes interessadas da empresa.

organizações que designam os oito representantes dos trabalhadores tentarão dispor de uma representação de todas as regiões geográficas das instalações da ENGIE e incluir pelo menos três (3) mulheres.

O papel do “Grupo de Referência Alargada de Saúde e Segurança” é verificar que os compromissos e os princípios deste acordo são respeitados e propor ações de melhoria.

Segue a evolução dos desempenhos na saúde e na segurança, no respeito pelas disposições legais e normas e recomendações da Organização Internacional do Trabalho, e pode transmitir as suas sugestões à direção de Saúde e Segurança da ENGIE.

Duas vezes por ano, os membros do “Grupo de Referência Alargada de Saúde e Segurança” serão informados das atividades e dos eventos importantes.

Uma vez por ano, a Direção de Saúde e Segurança da ENGIE apresentará uma síntese das atividades de saúde e segurança e os resultados ao “Grupo de Referência Alargada de Saúde e Segurança” e na reunião anual do Fórum Mundial, em particular em matéria de implementação dos princípios e compromissos deste acordo.

Localmente, em cada entidade, os Comitês dedicados à Saúde e à Segurança (ou, à falta destes, as organizações mais representativas consoante os países) e os representantes da direção, com o apoio dos médicos do trabalho e de peritos no domínio da saúde e da segurança, seguem os resultados em termos de saúde e de segurança e estão associados à identificação das situações perigosas, ao planeamento e ao seguimento de medidas de prevenção.

#### **Artigo 3.4: Plano de Ação a Médio Prazo e Comunicação**

Para tomar em linha de conta a diversidade das atividades e das instalações da ENGIE, será implementado um plano de ação Saúde e Segurança a médio prazo (num período de cinco anos) em função das grandes zonas geográficas e/ou do tipo de atividade. O acompanhamento será efetuado todos os anos no decorrer da reunião anual do Fórum Mundial.

No quadro do desenvolvimento do diálogo social, os trabalhos do “Grupo de Referência Alargada de Saúde e Segurança”, bem como os objetivos fixados no plano de ação, serão sistematicamente partilhados com os representantes das Federações Sindicais Mundiais na reunião anual do Fórum Mundial, na presença da Direção Geral. As informações serão transmitidas pelo menos um mês antes da reunião do Fórum Mundial.



Após estas trocas, a Direção de Saúde e Segurança da ENGIE dará a conhecer aos responsáveis pela Saúde e Segurança de cada uma das Unidades de Negócio do Grupo as análises, comentários e recomendações do “Grupo de Referência Alargada de Saúde e Segurança”.

Além disso, é essencial uma comunicação ascendente e descendente. Esta deve favorecer:

- ✦ o conhecimento:
  - da política de saúde e segurança,
  - dos objetivos prosseguidos,
  - e dos resultados,
- ✦ a partilha do *feedback* da experiência e das boas práticas internas e externas.

A comunicação deve ser transparente, concreta, positiva, participativa, para reforçar a cultura de saúde e segurança. Deve permitir uma resposta a qualquer pergunta relativa à Saúde e Segurança levantada pelo pessoal.

A ENGIE deve também comunicar sobre a prevenção ou a redução dos riscos com os seus clientes, os seus prestadores e, mais amplamente, com os terceiros que sofrem algum impacto com as suas instalações e atividades. A comunicação deve alargar-se à totalidade dos clientes utilizadores dos seus produtos e serviços e dos públicos em questão.

#### **PARTE 4: OBJETIVOS DE PROGRESSO ESPECÍFICOS**

Pelo presente acordo mundial, a ENGIE compromete-se mais especificamente com os seguintes objetivos de progresso:

- ✦ A erradicação dos acidentes mortais com uma relação de causalidade com as atividades do Grupo<sup>22</sup>.
- ✦ A redução contínua do número de acidentes de trabalho, não deixando de manter a atenção na qualidade das estatísticas e evitando que provoquem consequências negativas (exemplo: diminuição das declarações para atingir o objetivo).
- ✦ A melhoria contínua da saúde no trabalho<sup>23</sup>, eliminando os produtos contendo substâncias tóxicas substituíveis, sobretudo os agentes CMR (Cancerogénicos, Mutagénicos e Reprotóxicos).

Além disso, as partes signatárias partilham o desafio que é representado pelas atividades subcontratadas em matéria de saúde e segurança, tanto para os pessoais das empresas como para os terceiros.

---

<sup>22</sup> A ENGIE elaborou 9 “Regras que salvam” que estão no coração de um dispositivo no qual cada um tem um papel a desempenhar e que tem por propósito zero acidentes mortais ou graves.

<sup>23</sup> A regra de saúde e segurança do Grupo n.º 7 define as exigências mínimas que a totalidade das entidades do Grupo deve respeitar para proteger e preservar, a médio e a longo prazo, a saúde dos assalariados do nosso Grupo e dos nossos prestadores de serviços.

Estando a subcontratação particularmente presente nas fases de construção dos projetos industriais e de infraestruturas, a ENGIE compromete-se para cada um destes projetos<sup>24</sup>, em forte desenvolvimento no campo internacional, a redigir um procedimento de saúde e segurança que permita assegurar:

- ✦ que uma avaliação dos riscos é realizada no projeto em cada uma das suas fases: lançamento, planeamento, realização, encerramento e transferência,
- ✦ que a regulamentação de saúde e segurança local é identificada e respeitada,
- ✦ que as cláusulas dos contratos com os subcontratantes incluem obrigações de saúde e segurança a respeitar,
- ✦ que a receção final integra critérios de aceitação e de controlo dos aspetos de Saúde e Segurança.

## **PARTE 5: CLÁUSULAS FINAIS**

O “Grupo de Referência Alargada de Saúde e Segurança” é responsável pelo acompanhamento do Acordo, em conformidade com as condições estipuladas no Artigo 3.3.º, e pela definição dos indicadores e das modalidades do seu acompanhamento.

Este acordo será traduzido em todos os idiomas necessários. Contudo, apenas a versão em inglês (a versão original) faz fé. As questões relativas à interpretação deste acordo são uma prerrogativa exclusiva do “Grupo de Referência Alargada de Saúde e Segurança”.

Este acordo entra em vigor em 13 de maio de 2014 e é celebrado por um período ilimitado. Pode ser revisto em concordância com a Direção da ENGIE e com pelo menos 2 das organizações sindicais mundiais que o assinaram.

Este acordo poderá ser rescindido com pré-aviso por qualquer uma das duas partes, respeitando um prazo de seis meses. Em caso de rescisão, os signatários concordam em reunir-se ao longo desse período de rescisão (seis meses) para tentar substituir este acordo por uma versão emendada.

O presente acordo é assinado em 5 exemplares. Cada Sindicato Mundial signatário disporá de uma cópia original.

Elaborado em Paris, aos 13 de maio de 2014

---

<sup>24</sup> A regra de saúde e segurança do Grupo n.º 9 define as exigências mínimas em matéria de saúde e segurança que devem ser respeitadas pela totalidade das entidades do Grupo no quadro dos diferentes projetos.

## COMPOSIÇÃO E FUNCIONAMENTO DO FÓRUM MUNDIAL

### I - Composição

O Fórum Mundial mencionado no art. 1º da parte IV do presente acordo é presidido pelo CEO da ENGIE SA ou seu / sua representante devidamente mandatado(a).

O Fórum é composto por:

- Um representante de cada uma das federações sindicais internacionais signatárias do acordo;
- Representantes dos funcionários do Grupo indicados entre as organizações sindicais filiadas às Federações sindicais Internacionais signatárias do acordo;
- Representantes da direção do Grupo.

Os membros do Fórum que representam o pessoal da ENGIE são assalariados de uma empresa controlada direta ou indiretamente pela ENGIE. Esses membros são oriundos de um país onde a presença da ENGIE é significativa.

A composição da representação dos assalariados leva em conta a pegada geográfica do Grupo.

- **Para a França:** quatro membros indicados pelas organizações sindicais representativas no perímetro do Grupo;
- **Para os demais países da Europa:** cinco representantes;
- **Para as Américas:** dois representantes;
- **Para o Oriente Médio:** um representante;
- **Para a África:** um representante;
- **Para a Ásia-Pacífico:** um representante.

O Secretário do Comitê de Empresa Europeu é membro, *ex officio*, do Fórum Mundial.

**Ou seja, um total de 18 membros que representam os assalariados do Grupo e as Federações Sindicais Internacionais.**

Os representantes da direção são indicados pelo Vice-Presidente Executivo responsável pelos recursos humanos. Não podem ser mais de 5 (cinco) pessoas.

O Fórum pode convidar especialistas ou terceiros para participar de sessões sobre itens específicos da pauta.

## **II - Funcionamento**

O Fórum Mundial funciona segundo os seguintes princípios:

- **Reuniões anuais:**

O Fórum Mundial reúne-se presencialmente uma vez por ano em reunião plenária. Em função da agenda, as reuniões plenárias duram, no máximo, dois dias. Cada reunião plenária ocorre depois de uma reunião de preparação de um dia entre membros do Fórum. Da mesma forma, poderá ser organizada uma sessão de balanço entre os membros do Fórum após a reunião plenária. A Direção não participa nem das reuniões preparatórias nem das reuniões de balanço.

Uma segunda reunião plenária de um dia, no máximo, poderá ser organizada em videoconferência entre duas reuniões presenciais. Esta reunião também acontecerá depois de uma reunião preparatória entre membros do Fórum, sem a presença da Direção.

- **Grupo de contato:**

Um grupo de contato é constituído pelo Presidente do Fórum ou o seu representante, pelo secretário (cf. abaixo), bem como dos representantes das Federações Sindicais Internacionais signatárias. O objetivo desse grupo de contato é de:

- Facilitar o diálogo entre a direção da ENGIE e o Fórum Mundial,
- Preparar as pautas,
- Divulgar informações e comunicações pontuais sobre o Grupo entre duas reuniões do Fórum Mundial.

Esses diálogos ocorrerão por videoconferência, no mínimo dois meses antes do Fórum Mundial.

- **Secretário**

Quando da primeira reunião plenária, um Secretário do Fórum Mundial é eleito entre os membros do Fórum representantes dos funcionários do Grupo. O Secretário é eleito pelo prazo de vigência do acordo. Fica encarregado de representar o Fórum junto à Direção, preparar as reuniões no âmbito do grupo de contato, e coordenar os trabalhos dos membros.

Somente podem votar os membros presentes. A eleição é pela maioria dos votos. Em caso de empate na votação, haverá um segundo turno. Em caso de novo empate, será organizado um sorteio.

Em caso de vacância do posto de Secretário, será realizada nova eleição durante a sessão seguinte do Fórum Mundial. No intervalo, o Secretário interino é o Secretário do CEE.

O secretário dispõe de um crédito de tempo de 10 (dez) dias por ano para exercer a sua missão (tempo de trabalho efetivo remunerado).

- **Tempo atribuído**

Os representantes assalariados indicados como membros do Fórum Mundial beneficiam dos seguintes meios em tempo:

	<b>Circunstâncias</b>	<b>Dias atribuídos</b>
Membro do Fórum Mundial	Preparação de cada plenária	1 dia / plenária
	Plenária do Fórum Mundial	2 dias máx. / plenária presencial 1 dia máx. / plenária videoconferência
	Balanço da reunião do Fórum Mundial (se necessário)	1 dia / plenária
Secretário	Preparação da pauta e trabalhos preparatórios de cada Fórum Mundial Coordenação dos trabalhos	10 dias /por ano

Os tempos de deslocamento para participar do Fórum Mundial somam-se a esses dias.

- **Quem arca com as despesas**

A direção do Grupo arca com as despesas ligadas ao acompanhamento do acordo (reuniões do Fórum Mundial, videoconferências, interpretação e traduções). As despesas com transporte para participar das reuniões do Fórum Mundial ficam a cargo das empresas a que pertencem os membros do Fórum.

- **Línguas de trabalho**

Os documentos escritos são transmitidos em francês e em inglês antes das sessões preparatórias das reuniões plenárias do Fórum Mundial.

Se necessário, para garantir a continuidade com os trabalhos do GSN, excepcionalmente, poderá ser acrescentada uma terceira língua.

Haverá tradução simultânea nas línguas dos membros do Fórum Mundial para as reuniões preparatórias, plenárias, e as reuniões de balanço.

- **Local das reuniões do Fórum Mundial**

As reuniões plenárias acontecerão na sede do Grupo em Paris (França).