



**ACORDO QUADRO MUNDIAL  
DE RESPONSABILIDADE SOCIAL  
DO GRUPO PSA**

**Um compromisso social e sustentável sem fronteiras para  
construir em coperação o futuro do Grupo**

## PREÂMBULO

O Grupo PSA, a IndustriALL Global Union e a industriAll European Trade Union acreditam que o diálogo contínuo a todos os níveis e o respeito pelas políticas e práticas de responsabilidade social da empresa contribuem para a integração, ao nível mundial, dos compromissos assumidos neste acordo.

Após a reconstrução dos seus fundamentos económicos com o plano “Back in the Race”, o Grupo PSA tem desenvolvido a nível mundial a sua estratégia de crescimento organizacional, rentável e sustentável, que hoje se traduz no plano “Push to Pass”.

O desejo do Grupo PSA é construir o futuro do Grupo em colaboração com os/as representantes dos/as colaboradores/as em todo o mundo. Essa construção colaborativa fundamenta-se no diálogo a todos os níveis: ao nível do Grupo e ao nível de cada país e de cada local de trabalho. Para isso, os parceiros precisam trabalhar juntos de forma construtiva para assegurar o sucesso económico da empresa, proteger e desenvolver o emprego sustentável e respeitar os direitos fundamentais dos/as colaboradores/as no local de trabalho.

Ao aderir ao Global Compact em 9 de abril de 2003, o Grupo PSA assumiu o compromisso de respeitar e promover os dez princípios inspirados na Declaração Universal dos Direitos Humanos, na Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, na Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e na Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção.

O Grupo PSA assinou, ainda, em setembro de 2009 a iniciativa “Caring for Climate” das Nações Unidas e aderiu aos seus princípios orientadores. O Grupo também está comprometido com as Diretrizes para Empresas Multinacionais da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), atualizadas em 2011, e com os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (“Princípios de Ruggie”) aprovados pelo Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas, publicados no mesmo ano.

Estes compromissos estão também registados no Código de ética do Grupo, distribuído a todos/as os/as colaboradores/as. O Código de ética tem por base os princípios de atuação das empresas do Grupo em relação às partes interessadas e contém 16 regras de conduta que respeitam a todos/as os/as colaboradores/as. Este Código constitui um conjunto essencial de orientações de referência para todos, responsáveis e colaboradores/as.

O Grupo PSA tem um acordo quadro mundial de responsabilidade social desde 2006, ano em que foi assinado, renovado em 2010, com a aditamento de textos para auxiliar a implementação dos princípios internacionais, citados acima, de maneira eficiente e transparente.

Com o presente acordo, o Grupo PSA pretende reformular os seus compromissos face aos direitos humanos fundamentais, ao desenvolvimento responsável e à proteção do meio ambiente, e gerar um novo estímulo para fortalecer os princípios e objetivos comuns, associando as organizações sindicais, como a IndustriALL Global Union e a industriAll European Trade Union.

Estes compromissos indicam, sobretudo:

- a necessidade de desenvolver os talentos e competências de todos/as os/as colaboradores/as,
- a necessidade de promover a saúde, segurança e bem-estar no trabalho, respeitando a diversidade e a igualdade de tratamento para todos/as,
- a necessidade de coesão social,
- a necessidade de ética e cidadania, principalmente, o respeito e a promoção dos direitos dos/as trabalhadores/as,
- a necessidade de um desenvolvimento que respeite o meio ambiente e os territórios onde o Grupo está implementado.

Este acordo faz parte da política social e de recursos humanos que contribui para o crescimento e desempenho económico sustentável do Grupo. A sua implementação baseia-se num diálogo social permanente com os parceiros sociais. Esta política traduz-se, após vários anos, em realizações e desenvolvimentos inovadores em todos os países, especialmente no domínio dos direitos humanos fundamentais, da igualdade de oportunidades, da diversidade, do desenvolvimento do emprego feminino e da integração das pessoas com deficiência. Os progressos são o resultado de uma política com objetivos, ações e resultados mensuráveis e bem definidos.

Este acordo também faz parte da abordagem ambiental do Grupo. Desde há alguns anos que o Grupo PSA desenvolve uma abordagem ambiciosa para responder aos desafios ambientais relacionados com o mundo automóvel. Consciente de que as suas atividades têm impacto ambiental, o Grupo considera a proteção do meio ambiente como um elemento fundamental da sua responsabilidade social.

Os signatários deste acordo reconhecem que, como fabricante e fornecedor de serviços, as atividades automóveis evoluem num contexto muito concorrencial e globalizado, o que as obriga a ser competitivas nos respectivos mercados. No que diz respeito ao diálogo social, esse contexto envolve a busca permanente de soluções que visem o equilíbrio ideal entre o desempenho da empresa, a proteção de empregos e o bem-estar dos/as colaboradores/as do Grupo em cada país.

Este acordo torna possível alcançar esses objetivos, fornecendo um quadro de referência para cada responsável e para as organizações sindicais signatárias. O seu processo de monitorização é integrado no Sistema de Excelência da PSA, que define as diretrizes de referência para a gestão do Grupo.

O Acordo materializa uma vontade comum de promover o respeito pelos direitos humanos fundamentais (parte 1, capítulo 1), as exigências sociais partilhadas por todas as partes da cadeia de valor (capítulo 2), a consideração do impacto das atividades da empresa nos territórios onde ela está estabelecida (Capítulo 3), a proteção ambiental (capítulo 4), o desenvolvimento de competências e

empregabilidade (parte 2, capítulo 1), a qualidade de vida e o bem-estar no trabalho (capítulo 2), o fortalecimento das estruturas de diálogo social (capítulo 3) e a comunicação e monitorização do acordo.

Como um veículo de progresso social, este acordo deve ser também a base das relações com as partes interessadas: autoridades públicas, parceiros industriais, fornecedores, clientes, acionistas e organizações não governamentais. Os signatários consideram que a implementação destes compromissos e objetivos exige o envolvimento de participantes nacionais ou locais nesses domínios, afim de gerar o progresso social a longo prazo.

## SUMÁRIO

	Página
<b>INTRODUÇÃO</b>	2
<b>CAMPO DE APLICAÇÃO</b>	6
<b>PARTE I</b>	7
<b>Os compromissos do Grupo por um desenvolvimento responsável e sustentável</b>	
CAPÍTULO 1: Os compromissos do Grupo PSA a favor dos direitos humanos fundamentais	7
CAPÍTULO 2: Requisitos sociais compartilhados com todas as partes da cadeia de valor	10
CAPÍTULO 3: Consideração do impacto das atividades da empresa sobre o território de implementação	12
CAPÍTULO 4: Os compromissos do Grupo PSA com a proteção ambiental	12
<b>PARTE II</b>	14
<b>A política de Recursos Humanos para desenvolver o capital humano do Grupo PSA</b>	
CAPÍTULO 1: Desenvolvimento de competências e empregabilidade	14
CAPÍTULO 2: A qualidade de vida e bem-estar no trabalho como o centro da experiência dos/as colaboradores/as do Grupo PSA	17
CAPÍTULO 3: Consolidação das estruturas de diálogo social	21
<b>COMUNICAÇÃO E MONITORIZAÇÃO DO ACORDO</b>	24
CAPÍTULO 1: Implementação e monitorização	24
CAPÍTULO 2: Interpretação e resolução de conflitos	25
CAPÍTULO 3: Disposições finais	25

## **CAMPO DE APLICAÇÃO**

Este acordo quadro mundial aplica-se diretamente a toda a divisão automóvel consolidada (pesquisa e desenvolvimento, fabricação, vendas e funções de apoio), às filiais atuais e futuras sobre as quais o Grupo exerce influência dominante.

Nas filiais ou empresas das quais participa mas não exerce controlo operacional, o Grupo PSA compromete-se a promover as mesmas normas e princípios.

O Grupo PSA comunicou este acordo quadro mundial ao Grupo Faurencia, o qual também tem os seus próprios órgãos de diálogo na Europa, a fim de promover o debate entre os parceiros sociais da Faurencia sobre estes temas.

Além disso, determinadas disposições são dirigidas a fornecedores, subcontratados, parceiros industriais e redes de distribuição.

## PARTE I

### OS COMPROMISSOS DO GRUPO PSA POR UM DESENVOLVIMENTO RESPONSÁVEL E SUSTENTÁVEL

#### CAPÍTULO 1: OS COMPROMISSOS DO GRUPO A FAVOR DOS DIREITOS HUMANOS FUNDAMENTAIS

O Grupo PSA, as federações e as organizações sindicais ratificam a sua adesão e compromisso em fazer respeitar os princípios e direitos fundamentais expressos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). O Grupo PSA reafirma o seu compromisso em respeitar o Global Compact da Organização das Nações Unidas (ONU).

##### **Artigo 1.1 – Promoção e respeito dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente**

O Grupo PSA, em todos os seus domínios de atividade, respeita as leis e regulamentos em vigor nos países onde desenvolve as suas atividades. Mediante a assinatura deste acordo global de responsabilidade social, o Grupo PSA pretende ir além do simples respeito pelas normas nacionais, criando um quadro de referência no domínio dos direitos humanos fundamentais.

O Grupo PSA promove o respeito pelos direitos humanos em todos os países em que opera, inclusive em locais onde a consideração dos direitos humanos ainda é insuficiente.

O Grupo PSA incentiva o direito de expressão e a participação dos/as colaboradores/as. O direito à liberdade de expressão assegura que cada um/a possa ter as suas opiniões próprias.

##### **Artigo 1.2 – Não cumplicidade na violação dos direitos humanos**

O Grupo PSA procura prevenir situações ou atos de cumplicidade na violação dos direitos humanos fundamentais. O Grupo considera essa questão como parte da sua responsabilidade para com a sociedade em geral.

O Grupo PSA condena o não respeito e a violação dos direitos e da dignidade das pessoas, bem como o abuso verbal ou físico e o assédio. Essas ações são puníveis com sanções e estão sujeitas a medidas preventivas em todos os países.

##### **Artigo 1.3 – Liberdade de associação e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva**

O Grupo PSA está aberto às atividades sindicais e reconhece, em todo o mundo, as atividades sindicais e o direito dos/as trabalhadores/as em se organizarem e fazerem

parte dos sindicatos da sua escolha, além de assegurar o respeito à independência e pluralismo sindical (*Convenção nº 87 da OIT*).

O Grupo PSA compromete-se a respeitar de forma neutra a decisão dos/as colaboradores/as de criar sindicatos, aderir a organizações sindicais existentes, mudar para outra organização ou sair da organização. Além disso, compromete-se a garantir acesso no local de trabalho a representantes sindicais das organizações signatárias deste acordo.

O Grupo PSA compromete-se a proteger os aderentes e os responsáveis sindicais e a não exercer qualquer discriminação anti-sindical (*Convenção nº 135 da OIT*).

O Grupo PSA reconhece o direito de informação e consulta dos representantes dos/as trabalhadores/as em relação a todas as decisões importantes que afetam a vida da empresa.

O Grupo PSA compromete-se a promover a negociação coletiva, um elemento fundamental do diálogo social (*Convenção nº 98 da OIT*).

Para o Grupo PSA o diálogo social desenvolve-se com as organizações sindicais, os representantes dos/as trabalhadores/as e os órgãos representativos dos/as colaboradores/as, os quais são informados e consultados a respeito de decisões, mudanças e modificações que afetam as condições de emprego dos/as colaboradores/as.

#### **Artigo 1.4 – Eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou coercivo**

O Grupo PSA compromete-se a respeitar a livre escolha de emprego e condena o trabalho forçado, considerando como tal qualquer trabalho imposto através de ameaças (privação alimentar, confiscação de terras, não pagamento de salários, violência física, assédio sexual, trabalho penitenciário não voluntário, etc.) (*Convenções nº 29 e 105 da OIT*).

#### **Artigo 1.5 – Abolição efetiva do trabalho infantil**

O Grupo PSA condena e proíbe o trabalho infantil.

Para o Grupo PSA a idade mínima de acesso ao emprego é de 18 anos. No entanto, o Grupo autoriza o emprego ou o trabalho de adolescentes a partir de dezasseis anos, desde que a sua saúde, segurança e moralidade sejam plenamente asseguradas e que tenham recebido instrução específica e adequada ou formação profissional no setor de atividade correspondente (*Convenções nº 138 e 182 da OIT*). Nesse caso, a empresa deve fornecer formação específica aos colaboradores/as em questão, por forma a facilitar aos mesmos a obtenção de um melhor nível de formação geral e profissional.

Poderão também ser propostos diferentes tipos de contratos que promovam o acompanhamento de jovens durante os seus estudos e proporcionem oportunidades de emprego dentro da empresa, os quais podem ser oferecidos a partir dos 15 anos de idade ou a partir da idade mínima legal no país, o que for mais elevado (para estágios, etc.).

### **Artigo 1.6 – Eliminação da discriminação no trabalho e no exercício de uma profissão e promoção da diversidade**

O Grupo PSA assegura que nenhuma pessoa será excluída do processo de recrutamento ou desenvolvimento de carreira com base na sua origem, sexo, estilo de vida, orientação sexual, idade, situação familiar, gravidez ou maternidade, características genéticas, adesão ou não adesão a determinados grupos, grupo étnico real ou suposto, país ou raça, opiniões políticas, atividades sindicais ou mutualistas, convicções religiosas, aparência física, sobrenome e estado de saúde ou deficiência (*Convenção nº 111 da OIT*).

O Grupo PSA pretende aplicar e promover as práticas recomendadas para, além das exigências legais, combater o racismo, o sexismo, a xenofobia e a homofobia e, de modo geral, a intolerância face às diferenças e garantir o respeito à privacidade.

O Grupo PSA reconhece o princípio da igualdade de remuneração, principalmente entre homens e mulheres, para trabalhos de igual valor e igual desempenho (*Convenção nº 100 da OIT*). Este princípio é aplicável independentemente da relação contratual do/a colaborador/a.

### **Artigo 1.7 – Segurança, condições de trabalho e saúde**

Para o Grupo PSA, o único cenário aceitável é um local de trabalho sem acidentes. O Grupo compromete-se a desenvolver políticas eficazes de saúde e segurança no trabalho baseadas na prevenção, adaptadas aos diversos estabelecimentos, sob a forma de um sistema de gestão de segurança no trabalho que envolva todos, incluindo os parceiros sociais, de acordo com seu nível de responsabilidade (*Convenção nº 155 da OIT*).

### **Artigo 1.8 – Condições de trabalho atraentes**

O Grupo PSA pratica remuneração em conformidade com as práticas de mercado e compromete-se a assegurar que tal remuneração seja superior ou, pelo menos, igual às condições estabelecidas na legislação nacional ou nas convenções coletivas.

Os salários pagos são, pelo menos, iguais ao salário mínimo legal, à remuneração mínima de cada categoria profissional ou ao salário acordado coletivamente, permitindo assim que os/as colaboradores/as tenham condições de vida dignas.

A política salarial do Grupo visa assegurar a objetividade, a equidade e a transparência das regras em relação à remuneração.

De acordo com a legislação e/ou acordos de negociação coletiva nos países onde o Grupo está implementado, o direito a férias pagas é efetivamente concedido aos colaboradores/as.

### **Artigo 1.9 – Combate à corrupção e prevenção de conflitos de interesse**

O Grupo PSA compromete-se a atuar contra a corrupção em todas as suas formas (ativa, passiva, pública, privada, direta ou indireta, tráfico de influências, suborno, vantagem jurídica, apropriação indevida de fundos públicos, favoritismo, conflito de interesse).

O Grupo PSA não tolera tais práticas sob nenhuma circunstância e adota medidas anticorrupção apropriadas: Código de ética, código de conduta anticorrupção, levantamento de riscos de corrupção, sistema de alerta, métodos específicos de controlo de contabilidade.

O Grupo PSA assegura a comunicação e sensibilização dos/as colaboradores/as para essa questão com recurso a diferentes dispositivos de comunicação e/ou formação.

O Grupo PSA comunica estes princípios aos seus clientes, fornecedores, parceiros e intermediários, verificando sua aplicação.

Os/as colaboradores/as do Grupo PSA, incluindo os seus gestores, deverão evitar qualquer situação de conflito entre os interesses do Grupo e os seus interesses pessoais ou familiares, de acordo com as disposições da Carta de Ética do Grupo.

Dessa forma, nenhum colaborador/a deve obter proveitos junto de fornecedores ou clientes, excepto se resultar da compra de títulos cotados em bolsa no quadro da gestão de uma carteira de títulos, respeitando as normas que interditem a utilização de informações privilegiadas.

## **CAPÍTULO 2: REQUISITOS SOCIAIS COMPARTILHADOS COM TODAS AS PARTES DA CADEIA DE VALOR**

O Grupo PSA compromete-se a comunicar este acordo aos seus parceiros industriais e redes de distribuição, solicitando que apliquem os princípios e convenções internacionais mencionadas acima, no preâmbulo e no capítulo I.

Nos casos de concursos, o Grupo PSA compromete-se a assegurar que o respeito pelos direitos humanos, como definido no capítulo anterior, seja um critério determinante na seleção de fornecedores.

O Grupo PSA estabeleceu relações contratuais diretas com mais de 7.000 fornecedores (de 1º nível), dos quais exige respeito pelos compromissos de responsabilidade social e ambiental (RSE) formulados nos Estatutos de Aquisição Responsável, que fazem referência a este acordo. Ao assinarem esses estatutos, os fornecedores comprometem-se a usar esses mesmos critérios de RSE para selecionar

os seus subcontratados (fornecedores de segundo nível do Grupo PSA). Dessa forma, os critérios devem ser transmitidos a cada categoria da cadeia de subcontratação na estrutura de relações contratuais diretas entre um agente principal e o seu fornecedor.

O Grupo PSA criou um plano de vigilância do respeito pelos direitos humanos, seguindo as recomendações da OCDE, através das seis ações seguintes:

1. Um compromisso público a favor dos direitos humanos. Esse compromisso é integrado no processo de aquisição, sendo o respeito pelos direitos humanos um critério determinante para a seleção de novos fornecedores e para a manutenção dos fornecedores existentes em carteira.
2. Levantamento dos riscos de não respeito dos direitos humanos de acordo com uma abordagem analítica por país, por produto e por processo de tomada de decisão, o que permite às equipas de compras concentrar a sua atenção nas partes ou grupos de bens identificados como de risco.
3. Ações preventivas para lidar com os riscos identificados. Os fornecedores são avaliados por um terceiro. O Grupo PSA exige uma reavaliação periódica por parte desse mesmo terceiro para assegurar que a seleção dos fornecedores durante a apresentação de propostas tenha em consideração o nível mais recente de desempenho em RSE. A implementação dos princípios de RSE do Grupo PSA é parte de uma abordagem que assegura o progresso e o fornecimento de assistência aos fornecedores. O Grupo reserva-se o direito de realizar auditorias ou de contratar terceiros para fazer auditorias de fornecedores a qualquer momento para verificar a conformidade das suas práticas com os requisitos do Grupo, tal como mencionado nos Estatutos de Compra Responsável.
4. Implementação das medidas corretivas necessárias para fornecedores potencialmente ou efetivamente envolvidos em violações de direitos humanos. Cada não cumprimento dos princípios declarados fica sujeito a planos de ações corretivas e até mesmo sanções, podendo implicar a saída do painel de fornecedores.
5. Monitorização dos planos de ação: o fornecedor que for responsável, potencialmente ou efetivamente, por violações dos direitos humanos deve demonstrar a implementação das ações corretivas acordadas com o Grupo PSA, seguindo um cronograma criado de acordo com a gravidade do não cumprimento. O Grupo realiza uma reavaliação ou uma auditoria para confirmar a permanência desse fornecedor no painel.
6. Comunicação das ações implementadas: anualmente é apresentado aos parceiros sociais um relatório de status sobre o acordo. O relatório anual de RSE do Grupo PSA publica esses resultados.

Os alertas emitidos pelas organizações sindicais, no âmbito da monitorização da aplicação deste acordo, relativos a violações por parte dos fornecedores, devem resultar numa ação da Gestão de Compras do Grupo PSA para obter esclarecimentos do fornecedor transgressor e para corrigir os problemas detetados.

Também será implementado um processo específico para as pequenas empresas que são fornecedores e subcontratados permitindo que introduzam progressivamente as normas internacionais citadas acima.

Além disso, nos principais países onde o Grupo PSA opera, compromete-se a participar em práticas de partilha no setor automóvel e promover o diálogo social no setor, principalmente no que diz respeito à antecipação de mudanças económicas, técnicas, industriais e sociais.

### **CAPÍTULO 3: CONSIDERAÇÃO DO IMPACTO DAS ATIVIDADES DA EMPRESA SOBRE O TERRITÓRIO DE IMPLEMENTAÇÃO**

O Grupo PSA compromete-se a promover o emprego e a formação da população ativa local, contribuindo assim para o desenvolvimento social e económico em todos os locais onde o Grupo está implementado.

Em todos os países onde está presente, o Grupo PSA privilegiará os recursos humanos locais para preencher as ofertas de empregos disponíveis e, sempre que possível, desenvolve a integração local, através dos tecidos industriais locais.

No caso de alteração dos seus negócios, o Grupo PSA compromete-se a informar as autoridades nacionais e a cooperar com elas, para favorecer os interesses locais.

Através da sua Fundação, o Grupo PSA contribui para o desenvolvimento local, apoiando estruturas de interesse geral ou associações, em todo o mundo, com destaque nas áreas de desenvolvimento do Grupo.

Com a convicção de que a mobilidade é uma questão global que afeta a sociedade contemporânea, um fator de autonomia, de progresso, de integração social e constitui um direito para todos, a Fundação PSA tem por base das suas ações o apoio a projetos de mobilidade tendo em consideração o princípio da solidariedade.

### **CAPÍTULO 4: O COMPROMISSO DO GRUPO PSA COM A PROTEÇÃO AMBIENTAL**

O Grupo PSA compromete-se a respeitar as obrigações legais internacionais, europeias e nacionais no domínio da proteção ambiental, com o objetivo de melhorar a segurança, a saúde e a preservação dos recursos naturais, minimizando o impacto das atividades do Grupo no meio ambiente.

#### **Artigo 4.1 – Respeito pelos recursos naturais e o controlo do seu uso**

O Grupo PSA compromete-se a usar os recursos naturais e energéticos de forma responsável (água, matérias-primas, gás e eletricidade, combustível, etc.).

## **Artigo 4.2 – Luta contra as alterações climáticas e redução do impacto no ambiente natural e terceiros**

O Grupo PSA contribui para a luta contra as alterações climáticas, identificando fontes diretas e indiretas de emissões de gases de efeito de estufa (GEE), medindo-as e implementando processos para reduzir as emissões diretas ou indiretas de GEE.

O Grupo PSA trabalha para desenvolver produtos cada vez mais ecológicos em termos de emissões de dióxido de carbono e poluentes, e no uso de materiais recicláveis..

O Grupo PSA tem como objetivo a introdução de métodos de fabrico que produzam o mínimo de impacto ambiental, fundamentando-se neste acordo.

A verificação dos impactos no meio ambiente é feita através do controlo da poluição atmosférica, da contaminação do solo, das emissões na água, da eliminação de resíduos e substâncias perigosas, e através da análise de fatores que tenham impacto no meio ambiente e em terceiros (ruídos, odores, etc.).

## **Artigo 4.3 – Gestão ambiental e outros aspectos comportamentais**

### **Gestão ambiental**

Está implementado em todos os locais de produção do Grupo PSA um sistema de gestão ambiental (SGA) com base na norma ISO 14001, sendo que todos são certificados. O SGA envolve toda a gestão e fornece formação adequada aos funcionários/as.

Na maior parte dos outros locais (P&D, locais de vendas e atendimento, etc.) são adaptadas e implementadas localmente medidas face aos desafios ambientais.

O Grupo compromete-se, ainda, a aumentar a consciencialização dos/as colaboradores/as e desenvolver competências relacionadas com os desafios ambientais em todas as unidades.

O Grupo PSA, em colaboração com seus parceiros sociais, fornece soluções que permitem que os/as colaboradores/as evitem a poluição ambiental, através da racionalização de deslocações e viagens relacionadas com trabalho, e do incentivo para comportamentos mais ecológicos.

### **Consciencialização dos parceiros externos a respeito dos desafios ambientais**

O Grupo PSA compromete-se a promover a proteção ambiental entre seus clientes, fornecedores e outras partes interessadas.

## **Artigo 4.4 – Informações para representantes dos/as trabalhadores/as e sindicatos**

O Grupo PSA compromete-se a assegurar que cada filial informe anualmente os sindicatos e os representantes dos/as trabalhadores/as sobre as suas ações e práticas

ambientais e resultados. Por outro lado, na reunião do Comité Mundial será apresentado um balanço das mesmas.

## **PARTE II:**

# **UMA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS PARA DESENVOLVER O CAPITAL HUMANO DO GRUPO PSA**

## **CAPÍTULO 1: DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS E EMPREGABILIDADE**

### **Artigo 1.1 – Gestão de competências**

Oferecer a todos/as os/as colaboradores/as possibilidades de desenvolvimento profissional é um dos principais desafios do Grupo PSA.

A política de RH do Grupo PSA, num contexto profissional em constante evolução, tem como objectivo apoiar o desenvolvimento profissional dos/as colaboradores/as que desejam proteger e melhorar seu futuro em todos os países, em toda a sua diversidade, garantindo a igualdade de oportunidades para todos/as.

A diversidade de profissões é um bem importante para a empresa e para os/as seus/suas trabalhadores/as. As iniciativas de apoio possibilitam que os trabalhadores/as cresçam na empresa.

O Grupo define medidas, em todos os países, para desenvolver as competências locais com oportunidades de carreira internacionais.

### **Artigo 1.2 - Avaliação, o plano de evolução pessoal e desenvolvimento de competências**

As competências dos/as colaboradores/as são o elemento que orienta o desempenho e o desenvolvimento de carreira. Tais competências são avaliadas para permitir que os/as colaboradores/as realizem um diagnóstico e elaborem o seu próprio plano de desenvolvimento pessoal.

O Grupo PSA dá a cada colaborador/a a oportunidade de manter um diálogo regular com as suas hierarquias sobre o desenvolvimento de carreira, tendo em conta as necessidades do/a colaborador/a e da empresa. Essas conversas assumem a forma de uma entrevista estruturada e formal de desenvolvimento de carreira, com a possibilidade de recurso em caso de desacordo.

Esse é momento para uma conversa específica sobre o desenvolvimento profissional de cada trabalhador/a, abordando também questões relacionadas com conciliação

entre trabalho e vida pessoal. A entrevista de desenvolvimento termina com a criação de um plano de desenvolvimento eficiente e um momento de troca de opiniões entre o/a colaborador/a e a sua hierarquia.

O Grupo PSA pretende garantir aos seus/suas colaboradores/as, de todas as categorias profissionais, a oportunidade de serem avaliados com base nas suas competências e na sua situação concreta de trabalho, através de critérios objetivos.

### **Artigo 1.3 - Os princípios da mobilidade**

A preferência dada à mobilidade interna é um princípio adoptado pelo Grupo PSA para atender às necessidades da empresa, favorecer a empregabilidade e oferecer oportunidades de carreira aos colaboradores/as.

O Grupo favorece a publicação de ofertas de emprego, privilegiando o voluntariado, num espírito de transparência e respeito pela igualdade de oportunidades.

O acompanhamento para aquisição de novas competências é uma condição para o sucesso da mobilidade profissional. Por esse motivo, o Grupo está atento ao seguimento desse acompanhamento e ao envolvimento das hierarquias e dos/as colaboradores/as.

O Grupo PSA permite a cada colaborador/a construir e reforçar a sua empregabilidade. Para esse efeito, programas de reconversão podem ser implementados.

### **Artigo 1.4 – Organização de trabalho negociada para garantir competitividade e emprego**

A adaptação da organização e dos métodos de trabalho permite reforçar o desempenho e o sucesso a longo prazo da empresa, tendo em conta a necessidade de manter condições de trabalho saudáveis e seguras com limitação do tempo de trabalho e medidas que definem períodos mínimos de descanso e férias.

O Grupo PSA compromete-se a que o horário de trabalho seja igual ou inferior aos horários estabelecidos pela legislação nacional ou por convenções coletivas dos países envolvidos. É proibido o recurso a qualquer contrato de trabalho que não estipule as horas ou dias acordados e garantidos.

O Grupo PSA compromete-se a respeitar os períodos de descanso e as licenças periódicas, correspondendo, no mínimo, às condições estabelecidas pela legislação nacional ou pelas convenções coletivas em cooperação com os parceiros sociais e de acordo com ao capítulo 2 (Qualidade de vida e bem-estar no trabalho).

As flutuações da procura e a diversidade do mercado automóvel impõem adaptações de horários e organização do trabalho que são definidas e implementadas no quadro do diálogo social e da concertação, segundo as práticas e as normas negociadas e em vigor em cada país.

### **Artigo 1.5 Os percursos profissionais de competências e as funções PSA**

O Grupo PSA apoia-se em percursos profissionais de competências e nas funções associados. Essa abordagem engloba todas as funções do Grupo e abrange todas as direções.

As funções no Grupo PSA estão em constante evolução, sob a influência das orientações estratégicas do Grupo e principalmente das novas oportunidades de mercado relativas ao desenvolvimento de serviços de mobilidade. Os percursos profissionais e as funções do Grupo dão uma visão dos objetivos estratégicos e das competências associadas. Constituem um instrumento de transformação e acompanhamento individual e coletivo dos/as colaboradores/as.

Esta abordagem por setor profissional permite elaborar programas de desenvolvimento de competências e formas de adquirir essas competências, percursos profissionais qualificantes, orientações específicas, que valorizam uma visão mundial e transversal.

Pelo presente acordo, as partes acordam que é essencial fornecer a todos/as os/as colaboradores/as informações sobre as perspectivas de evolução das suas funções e, o que é necessário para preparar uma possível mobilidade. É esta abordagem responsável que permite construir um projeto profissional entre colaborador/a e empresa.

O Observatório de funções e competências, estabelecido na França por um acordo da empresa, tem como objetivo dar visibilidade à evolução dos percursos profissionais e funções e propor planos de ação específicos aos parceiros sociais e aos colaboradores/as para acompanhar o seu percurso profissional. A direção do Grupo PSA assegurará que esta abordagem seja seguida em todos os países.

### **Artigo 1.6 – Acesso à formação**

O crescimento de competências é fundamental para o desenvolvimento e desempenho da empresa e de todos/as os/as colaboradores/as.

O Grupo PSA compromete-se com os/as colaboradores/as a preparar e assegurar o desenvolvimento das suas competências ao longo da sua vida profissional.

A ambição do Grupo é ser uma empresa de formação contínua, disponibilizando diversos meios para promover o desenvolvimento de competências, o crescimento profissional e o acompanhamento dos/as colaboradores/as nas suas evoluções profissionais. A formação para desenvolvimento de competências desenvolver-se durante o tempo de trabalho.

O objetivo é que os/as colaboradores/as aprendam em conyínuo durante toda a sua vida profissional e que cada colaborador/a beneficie de, pelo menos, uma ação de formação por ano.

O Grupo PSA desenvolve o “digital learning” disponibilizando meios de formação digital que permitem uma maior oferta de métodos educacionais para a aquisição de competências. O “digital learning” oferece uma variedade de ações de formação: e-

learning em serviço livre, e-learning com professor, aulas virtuais, cursos massivos online (MOOC, na sigla em inglês), etc., criando novas possibilidades para que os/as colaboradores/as sejam participantes do seu próprio desenvolvimento de competências.

O Grupo PSA procura modalidades inovadoras e participativas para promover a formação de todos/as os/as colaboradores/as, tais como o “learning break” pausas para formação que podem ser organizadas em dias específicos para promover a formação coletiva.

Em 2015, 73.659 colaboradores/as do Grupo tiveram, pelo menos, uma ação de formação, com uma taxa global de acesso à formação de 76% ao nível mundial. O objectivo é aumentar esse valor para 85% por ano a partir de 2019. Para alcançar esse objetivo, será necessário fornecer meios de formação para todos/as os/as colaboradores, atendendo particularmente aos colaboradores/as que têm menos acessos à formação.

O Grupo PSA implementa uma política de emprego para jovens que pretende facilitar a sua entrada no mercado de trabalho, a qual se baseia num compromisso responsável com os diferentes países onde o Grupo está implantado. Essa política apoia-se, frequentemente, em parceiros locais como os serviços de emprego, escolas ou universidades.

O sistema de tutoria, que estimula a transmissão de conhecimentos, deve ser valorizado encorajado. Da mesma forma, será dada ênfase especial à aprendizagem.

As modalidades da formação são definidas e desenvolvidas no quadro de diálogo social e concertação, de acordo com as práticas e regras em vigor em cada país.

### **Artigo 1.7 – Uma política de remuneração global**

O Grupo PSA implementa uma política de remuneração global que inclui elementos individuais e coletivos, quantitativos e qualitativos, que engloba a remuneração, os benefícios sociais, o desenvolvimento individual e profissional e o ambiente de trabalho.

Para distribuir aos colaboradores/as os resultados do crescimento e da criação de valor para os quais contribuíram, um sistema de prémio coletivo, vinculado ao desempenho da empresa, é pago a todos/as os/as colaboradores/as.

Desde 2006, o Grupo PSA implementa, em todos os países, um plano de benefícios sociais para cobrir riscos associados à morte, invalidez e incapacidade.

O Grupo PSA está também a trabalhar em planos de reforma nos vários países. O Grupo providencia para que os/as colaboradores/as beneficiem de um plano de proteção social em caso de doença e maternidade, desenvolvendo planos complementares de saúde. Estas disposições são adaptadas em cada país de acordo com os regulamentos locais.

## **CAPÍTULO 2: A QUALIDADE DE VIDA E BEM-ESTAR NO TRABALHO COMO O CENTRO DA EXPERIÊNCIA DOS/AS COLABORADORES/AS DO GRUPO PSA**

### **Artigo 2.1 - O sistema de gestão da saúde e segurança no trabalho**

O Grupo PSA assegura a saúde e a segurança de todos/as os/as que contribuem para as atividades do Grupo, em todo o mundo. Esse compromisso traduz-se numa abordagem estruturada para reduzir riscos e gerir a segurança em todas as situações de trabalho.

O Sistema de Gestão da Saúde e Segurança no Trabalho (SMST) do Grupo tem como princípio que a segurança deve ser concebida, planeada e implementada todos os dias. A gestão, a todos os níveis da empresa, deve fazer cumprir os fundamentos e a implementação do SMST como parte do processo de melhoria contínua.

Os parceiros sociais, atores principais do desenvolvimento da prevenção dos riscos, são associados a todos os processos, principalmente os órgãos de higiene, saúde e segurança previstos pela legislação local.

O Sistema de Gestão da Saúde e Segurança no Trabalho do Grupo PSA constitui uma aplicação dos princípios fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) relativos aos sistemas de saúde e segurança no trabalho (ILO-OSH 2001). Esse sistema é aplicado a todos os níveis da estrutura do Grupo e avança em etapas de crescimento até à conquista de uma cultura de prevenção na PSA.

### **Artigo 2.2 – Programa de saúde do Grupo PSA**

A implementação da política de Saúde e Segurança do Grupo levou a uma abordagem estruturada em matéria de saúde desenvolvendo iniciativas locais para a promoção da saúde dos/as colaboradores/as, prevenção de doenças profissionais e formas de promover a aptidão para trabalhar.

O Grupo PSA manifesta a sua ambição de fortalecer as iniciativas relacionadas com a saúde e de criar um novo estímulo para promover a saúde individual e coletiva. O objetivo é ir além atividades tradicionais para prevenir problemas de saúde relacionados com o trabalho e permitir que cada colaborador/a desenvolva um capital de saúde ao longo dos seus percursos profissionais.

Para conseguir isso, as questões de saúde são abordadas de uma forma estruturada e coordenada em todo o Grupo, com base nos seguintes princípios:

- iniciativas de saúde ligadas aos três níveis de prevenção, para proteger a saúde dos/as colaboradores/as a longo prazo e promover a manutenção dos empregos,
- difusão de um standard de “fundamentos de saúde”, que permita o progresso em todas as regiões geográficas,
- check-ups médicos regulares para os/as colaboradores/as,

- avaliações de saúde periódicas para a população, apresentadas aos representantes dos/as colaboradores/as a fim de introduzir novos objetivos de progresso.

Deste modo, será possível ter um conhecimento detalhado sobre as questões de saúde e os seus fatores determinantes, o que permitirá implementar e avaliar planos de ação, em parceria com os parceiros sociais.

O Grupo organizará todos os anos um Dia Mundial da Saúde para sensibilizar os/as colaboradores/as.

O Grupo PSA e os representantes dos/as colaboradores/as comprometem-se a participar no programa “Healthy workplaces – locais de trabalho saudáveis” promovido pela União Europeia e pela Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, em conformidade com a estrutura estabelecida pela Organização Mundial da Saúde. Esse compromisso dará ao programa de saúde do Grupo um estímulo para aplicar uma abordagem mundial que incentive todos os países a partilhar as boas práticas aplicadas.

### **Artigo 2.3 – Promoção da motivação e do bem-estar no trabalho**

O desenvolvimento do bem-estar no trabalho e a prevenção de riscos psicossociais procuram responder ao objetivo de preservação da saúde e a segurança no local de trabalho. Contribuem diretamente para o desempenho da empresa e o interesse coletivo da sociedade como um todo.

O Grupo PSA procurará manter uma política de saúde ativa e orientada para a prevenção de doenças que possam surgir ou desenvolver-se relacionadas com as atividades profissionais, incluindo as do domínio psicossocial; a prevenção de casos de assédio, de stress, de problemas músculo-esqueléticos, de riscos químicos e de riscos rodoviários. Serão desenvolvidos instrumentos de alerta com a participação dos/as representantes dos/as colaboradores/as.

Com o apoio da comunidade médica, o Grupo PSA tem desenvolvido em vários países, desde 2007, conhecimentos específicos para identificar fatores de stress e motivação/desmotivação, avaliá-los e implementar iniciativas multidisciplinares para prevenção de situações de risco psicossocial. O método ESSP (sigla em francês para Avaliação e Monitorização do Stress Profissional), difundido pelo Grupo PSA, tem por base um questionário preenchido voluntariamente pelos/as colaboradores/as como parte da avaliação periódica de saúde. Esse método inclui diversas ferramentas para dar apoio individual ou coletivo e para implementar ações que contribuam para a prevenção de riscos psicossociais, bem como para a promoção do bem-estar e da motivação no trabalho.

O Grupo PSA compromete-se a melhorar de maneira constante a ergonomia dos postos de trabalho e a encontrar para cada colaborador/a a posição adequada às suas funções, sem discriminação. O Grupo compromete-se também a reduzir a carga física, postural, cognitiva e mental e a promover o bem-estar no trabalho.

O Grupo incentiva ações das partes interessadas no setor da saúde para desenvolver iniciativas de informação e prevenção destinadas aos colaboradores/as sobre temas como tabagismo, alcoolismo, toxicodependência, SIDA ou doenças sexualmente transmitidas.

Com este acordo, as partes comprometem-se a implementar um roteiro de compromissos para estabelecer planos de ação operacionais, prevenir e combater os riscos para a saúde.

#### **Artigo 2.4 – Conciliação entre trabalho e vida pessoal**

A conciliação entre o tempo de trabalho e a vida pessoal contribui para a qualidade de vida no local de trabalho, para a prevenção do stress e para a melhoria de desempenho da empresa.

As normas de trabalho do Grupo PSA promovem práticas que procuram garantir o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, principalmente em duas áreas: o uso adequado de novas formas de comunicação digitais (e-mails, telemóveis, redes sociais...) e a organização de reuniões eficientes, assegurando o direito de se desligar.

O teletrabalho é um método de trabalho inovador, promove uma melhor conciliação entre trabalho e vida pessoal e melhora as condições de trabalho, na medida em que respeita as aspirações dos/as colaboradores/as e respeita a organização do trabalho estabelecida pela legislação nacional ou por acordos coletivos de trabalho. O teletrabalho está a ser implementado no Grupo usando as ferramentas digitais da PSA. O teletrabalho será promovido sempre que possível, dependendo da organização, das funções e das regulamentações locais, e cada país definirá as formas aceitáveis de teletrabalho e os seus critérios de elegibilidade.

O Grupo PSA favorece uma abordagem de implementação baseada em experiências prévias. Os resultados positivos alcançados em França, Brasil, Argentina, Bélgica e Espanha, pretendem expandir-se, de acordo com as necessidades e interesses, promovendo essa prática em novos países.

A organização do teletrabalho faz parte de uma iniciativa negociada ao nível local entre a empresa e os representantes dos/as colaboradores/as.

#### **Artigo 2.5 – Garantir a igualdade de género e diversidade no local de trabalho**

O Grupo PSA aderiu, em 2016, aos Princípios de Empoderamento das Mulheres (Women's Empowerment Principles), uma iniciativa da ONU e da ONU Mulheres para incentivar as empresas a promover a igualdade e a diversidade de géneros.

Este novo compromisso reflete os esforços do Grupo para implementar uma política de igualdade e diversidade de género ao nível mundial.

O Grupo PSA está a desenvolver uma política ativa de igualdade de género, cujo objetivo é a criação de valor acrescentado e a contribuição para o desempenho económico. A adesão ao Women's Empowerment Principles deu ao Grupo uma referência reconhecida internacionalmente e aplicável a todas as empresas do Grupo em todos os países. Essa referência será usada para avaliar o que foi feito nos diversos

países, a fim de identificar novas iniciativas de progresso e promover as práticas recomendadas.

Os objetivos e compromissos assumidos pelo Grupo dizem respeito a:

- diversidade de gênero nas funções,
- processos de RH que assegurem a igualdade profissional e salarial,
- acesso às mulheres a todos os níveis de responsabilidade.

Os números refletem o progresso alcançado pelo Grupo nesta matéria: as mulheres representam 19% do total de efetivos, mais de 20% dos quadros e 1/3 dos engenheiros e quadros com menos de 30 anos. As mulheres representam 13% dos quadros superiores e dirigentes. O objetivo do Grupo é aumentar esse valor para 20% a médio prazo. Estes indicadores chave são monitorizados em todas as regiões.

### **Artigo 2.6 – Promoção da diversidade e prevenção da discriminação**

Para o Grupo PSA, a diversidade de colaboradores/as e culturas é uma fonte de valor acrescentado e de desempenho económico, sempre que seja garantida a igualdade de oportunidades. Reconhecendo todas as competências e permitir expressar o seu potencial, permite ao Grupo responder aos desafios de desempenho coletivo e de internacionalização.

Essa questão social envolve todos os países em que o Grupo está presente. Para além das exigências legais, o Grupo PSA está empenhado em aplicar e promover as melhores práticas em matéria de gestão de recursos humanos. Isso leva a privilegiar as competências no acesso ao emprego e à evolução profissional, e a incentivar práticas de gestão inclusivas. Com esta forma de gestão, todos/as são valorizados pelo seu mérito e não será tolerada qualquer discriminação.

O Grupo PSA não permite o racismo, a xenofobia, o sexismo ou a homofobia. Para assegurar estes princípios, estão a implementar-se procedimentos de alerta e resolução que serão disponibilizados aos colaboradores/as do Grupo.

O Grupo PSA tem um Compromisso Mundial pela Diversidade, que exprime a sua política de igualdade de oportunidades e promoção da diversidade em todo o mundo, o qual fornece um referencial para que os países avaliem as suas práticas e progridam.

### **Artigo 2.7 – Acompanhar a transformação digital do Grupo**

A ambição da experiência dos/as colaboradores/as do Grupo PSA inclui o desenvolvimento do digital e de novos métodos de trabalho mais colaborativos. Diversas iniciativas serão implementadas para apoiar a transformação digital.

Um “passaporte digital” que abrange uma base de conhecimento comum será disponibilizado para os/as colaboradores/as no Learn’In.

Com o digital, a empresa também deseja simplificar o trabalho quotidiano e tornar a vida de cada colaborador/a mais fácil no seu ambiente de trabalho. A transformação digital da empresa será apoiada por ferramentas de comunicação que privilegiem

métodos de trabalho ágeis, colaborativos e transversais, principalmente através da implementação de uma Rede Social de Empresa.

Para apoiar esse processo, o Grupo compromete-se a transformar os espaços de trabalho, privilegiando espaços de trabalho colaborativos com áreas de convívio informais e disponibilizando novas tecnologias de comunicação. As possibilidades oferecidas pelos recursos digitais são parte dessa reconfiguração.

Uma organização em modo colaborativo que visa promover a informação cruzada, partilhando, desenvolvimento de sinergias, simplificar e facilitar os intercâmbios entre as equipas, irá posicionar o Grupo PSA com o melhor nível de operação de um grupo global.

Uma organização de trabalho que tenha como base métodos colaborativos para promover e partilhar informação, desenvolver sinergias e simplificar e facilitar as interações entre as equipas, irá posicionar o Grupo PSA ao melhor nível de operação de um grupo mundial.

Esta transformação da organização e das condições de trabalho de cada colaborador/a deve ser objeto de consultas e análises entre a direção e os/as representantes dos/as colaboradores/as.

### **CAPÍTULO 3: CONSOLIDAÇÃO DAS ESTRUTURAS DE DIÁLOGO SOCIAL**

Os signatários destacam o papel essencial desempenhado pelas organizações sindicais no apoio ao diálogo e à coesão social da empresa. O Grupo PSA privilegia uma relação de confiança e transparência para conduzir e acompanhar as mudanças na empresa.

#### **Artigo 3.1 - Organização do diálogo social transnacional**

**Comité Mundial:** O único órgão que reúne os/as representantes dos/as colaboradores/as do Grupo PSA ao nível mundial, com um campo de intervenção que se estende a todas as regiões;

**Conselho Europeu do Grupo:** Órgão de informação e consulta transnacional cujo campo de intervenção é o espaço económico europeu;

**Comité Paritário Estratégico:** Órgão de informação exclusivo para as questões estratégicas e de negócios.

#### **Artigo 3.2 - O Comité Mundial**

O Comité Mundial, estabelecido em 2010, tem a sua função reforçada. O Comité Mundial é o único órgão que reúne os/as representantes dos/as trabalhadores/as do Grupo PSA ao nível mundial. Isso faz da vontade de construção colaborativa internacional, com representantes dos/as colaboradores/as dos principais países.

Cada país com pelo menos 500 trabalhadores/as é representado no Comité Mundial.

Este Comité é composto por uma delegação europeia (Comité Europeu do Grupo) e por uma delegação extra europeia. A delegação extra europeia representa os/as colaboradores/as da divisão Automóvel do Grupo a nível mundial.

Refletindo as atividades globais do Grupo, o Comité Mundial permite partilhar a estratégia do Grupo com todas as regiões e dialogar com os/as representantes dos/as colaboradores/as. As realizações da política de Recursos Humanos em todo o mundo são apresentadas e monitorizadas em todas as reuniões.

O Comité Mundial é presidido pelo Presidente do Conselho Executivo do Grupo PSA ou por um seu representante. Cada responsável das regiões mundiais informa os resultados da região diante do Comité Mundial.

O Comité Mundial é o órgão que monitoriza e acompanha este acordo.

Reúne-se ordinariamente uma vez por ano. Para dispor de tempo suficiente para apresentar e fazer o seguimento do acordo, a reunião é organizada por um período mínimo de dois dias.

As reuniões ordinárias podem realizar-se em qualquer das regiões PSA, Algumas reuniões podem ser organizadas usando instalações de comunicação à distância.

As viagens dos membros do Comité Mundial são organizadas pelas direções locais do Grupo PSA, que suporta todas as despesas da viagem. O tempo de deslocação e de reunião é considerado tempo de trabalho.

Sempre que um ponto da agenda seja referente a um determinado país, será convidado, para a reunião, um representante sindical desse país.

Cada reunião plenária do Comité Mundial é precedida por uma reunião preparatória dos representantes. Será reservado um período de tempo para que os representantes do Comité Mundial conversem com os representantes da IndustriALL Global Union e a industriAll European Trade Union.

### **Artigo 3.3 – O Comité Paritário Estratégico**

Como parceiros sociais, as organizações sindicais são informadas sobre os objetivos e estratégias da empresa, e sobre o seu desempenho corporativo. Todos os projetos de transformação com impacto nas condições de trabalho são objeto de uma análise em sede de diálogo social e de implementação de medidas de apoio apropriadas.

O Comité Paritário Estratégico é um órgão suplementar de diálogo e debate criado em 2007 e alargado a toda a Europa através do acordo de 19 de junho de 2008. Possibilita a troca de informações confidenciais e uma maior compreensão dos objetivos, estratégias e políticas do Grupo.

A função do Comité Paritário Estratégico foi reforçada diversas vezes. Os planos de médio prazo são enviados anualmente a esse Comité e as informações são difundidas para todos os centros de produção e unidades na Europa.

A estrutura do Comité Paritário Estratégico será alargada. Além da representação prevista no acordo de 19 de Junho de 2008, um representante designado pelo(s) sindicato(s) da Eslováquia será membro do Comité Paritário Estratégico. Os representantes não europeus terão a possibilidade de participar do Comité.

Em coerência com a organização do Grupo por região, este alargamento permite uma representação dos cinco países mais importantes em termos de efetivos da Divisão Automóvel na Europa. Isso reforça a pertinência de adotar um ponto de vista internacional no debate de objetivos estratégicos com os/as representantes dos/as colaboradores/as, e a maturidade das práticas do Grupo neste domínio.

### **Artigo 3.4 – Articulação entre os diferentes níveis de representação de colaboradores/as no Grupo PSA**

O Comité Mundial é o único órgão que reúne representantes dos/as colaboradores/as do Grupo ao nível mundial. Quando são debatidas questões relativas ao funcionamento geral da empresa e aos seus objetivos estratégicos, todos os membros têm o mesmo direito de questionar ou apresentar as suas opiniões. Para facilitar a preparação das reuniões, serão realizadas reuniões preparatórias nas vésperas com todos os representantes dos/as colaboradores/as, sem a presença da direção e com interpretes.

O Conselho Europeu do Grupo foi fundado com o acordo de 10 de julho de 1996, e a sua função foi reforçada com a assinatura de um anexo, em 7 de julho de 1999, sobre a criação de um Comité de Ligação. O acordo de 23 de outubro de 2003 introduziu outras alterações que possibilitaram que o Conselho Europeu do Grupo se adaptasse a um ambiente de mudanças e forneceu as regras de funcionamento que continuam válidas atualmente. Para assegurar a homogeneidade das informações comunicadas, o Conselho do Grupo Francês exerce as suas atribuições e funções como parte do Conselho Europeu do Grupo. A delegação francesa do Conselho Europeu do Grupo é composta pelo Conselho de Empresa do Grupo Francês.

O Comité Paritário Estratégico é um órgão suplementar de diálogo e de debate ao nível europeu, que fornece informações confidenciais numa fase inicial e a compreensão dos objetivos, estratégias e metas do Grupo.

Estas diferentes entidades não se substituem umas às outras e operam nos seus próprios domínios de atividade, conforme definido acima.

## **COMUNICAÇÃO E MONITORIZAÇÃO DO ACORDO**

### **CAPÍTULO 1: IMPLEMENTAÇÃO E MONITORIZAÇÃO**

O acordo quadro mundial é aplicado a todos os países em que as entidades abrangidas pelo acordo estão representadas.

Os signatários comprometem-se, através do diálogo social, a definir ações para os capítulos relativos à política social, ambiental e de recursos humanos do Grupo que sejam implementadas para a aplicação deste acordo quadro mundial. As partes aceitam o compromisso de implementar este acordo quadro mundial, assegurando a sua aplicação efetiva ao nível local e respeitando as regras nacionais. As disposições deste acordo não substituem as leis, regulamentações e convenções locais.

No entanto, as matérias relativas às normas fundamentais de trabalho e à jurisprudência da OIT, devem ser privilegiadas à legislação nacional, sempre que esta for menos favorável do que as respectivas convenções da OIT.

Este acordo foi traduzido para os idiomas dos países onde o Grupo está presente.

As informações sobre este acordo devem ser comunicadas a todos/as os/as gerentes e colaboradores/as. A sua divulgação será facilitada pela publicação no Live'in, no portal da intranet do Grupo, e por comunicações locais. Os seus princípios e as práticas recomendadas resultantes da sua aplicação serão objeto de comunicação e divulgação a todos/as os/as colaboradores/as. Os/As novos/as colaboradores/as serão informados da existência deste acordo.

Este acordo será disponibilizado no site da IndustriALL Global Union e da industriAll European Trade Union.

Serão enviadas duas cópias deste acordo quadro mundial à Direção Regional das Empresas, da Concorrência, do Consumo, do Trabalho e do Emprego de Versalhes, e ao “Conseil de Prud'hommes” francês.

O Grupo PSA reafirma o seu compromisso de fazer o seguimento do acordo e a avaliação da sua aplicação. Compromete-se também a tratar as informações e reclamações apresentadas na sequência da aplicação deste acordo e a assegurar as diligências necessárias junto dos fornecedores que fazem parte da sua cadeia de aprovisionamento.

A monitorização deste acordo é realizada em dois níveis.

Seguimento anual da aplicação do acordo quadro mundial realizado em todos os países entre a direção da empresa e os sindicatos ou os representantes dos/as colaboradores/as. Este seguimento da aplicação faz parte do diálogo social local. Será elaborado um documento pelos signatários deste acordo para possibilitar que cada sindicato ou representantes dos/as trabalhadores/as apresente o seu parecer no contexto da monitorização anual da aplicação deste acordo na sua filial.

Ao nível do Grupo, a monitorização do acordo será realizada pelo Comité Mundial, na presença de representantes da IndustriALL Global Union e da industriAll European Trade Union, ambas signatárias do presente acordo.

A monitorização e avaliação da aplicação deste acordo serão efetuadas anualmente com base num documento de consolidação e resumo que tem um relatório da situação, os indicadores chave e as principais disposições contratuais realizadas localmente, em conformidade com os compromissos do presente acordo.

## **CAPÍTULO 2 – INTERPRETAÇÃO E RESOLUÇÃO DE CONFLITOS**

Em caso de divergências relativas à interpretação ou aplicação deste acordo, os signatários comprometem-se a informar o mais rápido possível, a fim de que possam cooperar para encontrar uma solução amigável num prazo razoável. As partes concordam que:

- Todos/as os/as colaboradores/as têm o direito de alertar a direção de uma unidade e os sindicatos sobre possíveis violações ou não cumprimento do acordo. Em caso algum, esta ação deve ser prejudicial ao colaborador/a;
- Sempre que possível, as dificuldades serão resolvidas localmente, pela direção local. Os/as colaboradores/as que denunciarem violações do acordo podem ser coadjuvados por um representante do sindicato local. Os signatários devem ser informados sobre a evolução das discussões e do seu resultado pela gestão e pelos representantes dos sindicatos locais;
- Se não for encontrada nenhuma solução satisfatória, o assunto será seguido diretamente pelos signatários em colaboração com a direção local e as organizações sindicais locais;
- Se não for possível uma resolução, as partes terão a possibilidade de levar o caso ao tribunal competente na área da sede da filial da PSA, independentemente do local de assinatura do acordo e/ou da intervenção de terceiros;
- Todos os problemas analisados e as soluções implementadas serão apresentados durante a reunião anual do Comité Mundial.

## **CAPÍTULO 3: DISPOSIÇÕES FINAIS**

Este acordo submete-se à legislação francesa. A sua assinatura torna-o aplicável por período indeterminado.

Os signatários podem propor e aprovar a revisão total ou parcial deste acordo.

Este acordo também pode ser rescindido por uma das partes signatárias, momento em que, decorrido um prazo de três meses, deixará de ser aplicado.

O texto redigido em francês fará fé e será vinculativo nos casos de problemas de interpretação ou litígios jurídicos.

Este Acordo Quadro Mundial foi objeto de informação oficial aos órgãos governamentais e administrativos de cada país.

As partes signatárias do presente Acordo Quadro Mundial são:

- O Grupo PSA, Grupo automóvel mundial que fundamenta o seu desenvolvimento em princípios de ação e comportamento socialmente e ambientalmente responsáveis, em todos os países onde está implementado e nos diferentes setores de atividade em que atua;
- A IndustriALL Global Union, que representa mais de 50 milhões de trabalhadores/as em 140 países nos setores de minério, energia e indústria, bem como a maior parte das organizações sindicais no perímetro das atividades do Grupo, empenhada na luta pela melhoria das condições de trabalho e pelos direitos sindicais em todo o mundo;
- A industriAll European Trade Union, que representa 6,9 milhões de trabalhadores/as nas áreas de aprovisionamento da indústria de transformação e nos setores de minério e energia na Europa, tendo como meta os mesmos objetivos.

Representante do Grupo PSA

Xavier Chéreau  
Diretor de Recursos Humanos

Representante da IndustriALL Global Union

Valter Sanches  
Secretário Geral

Representante da industriAll European Trade Union

Luc Triangle  
Secretário Geral

Com

- A ratificação dos sindicatos franceses:

Representante da FO Métaux

Representante da CFE-CGC Métallurgie

Representante da FGMM-CFDT

Representante da FTM-CGT

Representante da GSEA

Representante da CFTC

E com

- A participação do Secretário do Comité Mundial do Grupo PSA, órgão que reúne os representantes dos/as colaboradores/as do Grupo PSA a nível mundial

Patrick Michel  
Secretário do Comité Mundial do Grupo PSA