

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

*"Acordo a nível mundial assente na evolução da vida no trabalho"*

O século XXI é marcado por uma aceleração inédita da evolução do mundo do trabalho, quer no plano económico, tecnológico, digital, social ou societal. Estas evoluções permanentes são particularmente evidentes no mundo automóvel, que continuará a viver nos próximos anos uma completa metamorfose.

Para preparar melhor e viver estas mutações, o Grupo Renault atravessa uma etapa decisiva, firmando, juntamente com a IndustriALL Global Union, as federações sindicais francesas e as outras federações sindicais ou sindicatos representados no Comité do Grupo, um novo acordo a nível mundial *"Construir em conjunto o mundo do trabalho no Grupo Renault"*, cujo Comité do Grupo é parte interessada.

Este novo acordo *"Construir em conjunto o mundo do trabalho no Grupo Renault"* vem complementar o acordo a nível mundial assinado a 2 de julho de 2013, *"Compromisso comum em prol de um crescimento e um desenvolvimento duráveis"*, que já integra duas condições prévias fundamentais para o desenvolvimento dos trabalhadores: *"Agir em prol da saúde, da segurança e da qualidade de vida no trabalho"* e *"Promover a diversidade"*.

Descreve uma dinâmica perene que vai para além da questão das condições de trabalho, permitindo mobilizar e desenvolver o potencial dos atuais e futuros trabalhadores e ser um fator real de compromisso para todos.

Aborda assim vários aspetos da vida no trabalho, mais particularmente os que permitem aos trabalhadores conjugar o desempenho e bem-estar.

Esta dinâmica, que envolve todos os trabalhadores do Grupo, assenta em cinco alavancas fundamentais:

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

Este acordo constitui nomeadamente um tema de diálogo social estruturante entre os representantes da direção e os sindicatos representativos e/ou os representantes dos trabalhadores, tanto ao nível do Grupo como a nível local. Oferece a possibilidade e encoraja a tomada de iniciativas, bem como a procura de soluções pragmáticas pertinentes, através da negociação de acordos locais, melhorando a vida no trabalho dos trabalhadores.

Confirma assim a ambição social do Grupo Renault como sendo uma parte integrante da sua estratégia de desenvolvimento sustentável e de competitividade.

## **1. UM DIÁLOGO SOBRE A EVOLUÇÃO DO MUNDO DO TRABALHO**

O mundo automóvel está envolvido numa forte revolução, articulada em torno do digital, da conectividade e do veículo autónomo e eletrificado. Construir o mundo do trabalho nestas circunstâncias é um desafio coletivo. Estas fortes evoluções tecnológicas têm um impacto na concepção, na fabricação e na comercialização dos veículos e respetivos serviços. Determinadas profissões poderão desaparecer, poderão aparecer novas e outras poderão reaparecer.

Neste contexto, o Grupo Renault confirma os seus compromissos de responsabilidade social e societal\*, nomeadamente o de criar condições para que os trabalhadores possam identificar e adquirir as competências indispensáveis para a evolução das suas profissões no ramo automóvel e a sua empregabilidade.

Esta gestão dinâmica e esperada das competências, que se aplica em todos os países do Grupo, associada a espaços de diálogo entre os representantes da direção e os sindicatos representativos e/ou os representantes dos trabalhadores sobre as transformações futuras é um dos principais desafios para que cada um seja ator da sua evolução profissional.

Por outro lado, o Grupo Renault confirma a sua vontade de associar os sindicatos representativos e/ou os representantes dos trabalhadores na preparação destas mudanças. Mais particularmente, as mudanças que afetariam significativamente as profissões dos trabalhadores poderiam ser objeto de trocas de ideias prévias ou procedimentos de informação e consulta com os sindicatos representativos e/ou os representantes dos trabalhadores locais.

Para além destes compromissos, o Grupo Renault deseja também acompanhar a transição, propondo aos seus trabalhadores uma evolução dos seus modos de organização, apoiada por uma gestão ágil e colaborativa, equipas aprendizes e margens de iniciativa e autonomias aumentadas.

## **2. UM SISTEMA DE GESTÃO COLABORATIVA**

No Grupo Renault, cada trabalhador deve enfrentar várias mutações: globalização das trocas de ideias, transformação digital, aparecimento das redes sociais, novas gerações e evolução das relações profissionais.

Neste contexto, indicar o âmbito e a natureza das relações entre os atores da empresa é um fator-chave para a realização profissional dos trabalhadores.

\* *Acordo a nível mundial de 2013*

## **2.1. OS GESTORES, PRIMEIROS ATORES DA QUALIDADE DAS RELAÇÕES PROFISSIONAIS**

Os gestores têm um papel essencial no equilíbrio e na qualidade das relações de trabalho nas equipes e na empresa. A sua função integra o acompanhamento do desempenho, a animação das equipes e o desenvolvimento das competências, respeitando os comportamentos éticos.

O sistema de gestão do Grupo Renault dá a todos os seus trabalhadores um âmbito de ação comum: favorece nomeadamente a colaboração e a responsabilização, a escuta e o respeito mútuo, a honestidade, bem como a tomada de decisões transparente e rápida.

Reúne pontos fundamentais da gestão:

- um bom conhecimento da visão do Grupo Renault e da sua estratégia, para que qualquer decisão tomada ao nível das equipes participe ativamente na implementação desta estratégia e seja significativa;
- a definição do papel de cada um para atingir objetivos, para que cada colaborador saiba tanto o valor que criou para a empresa como o desenvolvimento pessoal encontrado;
- a identificação dos temas e níveis de delegação para facilitar a autonomia e responsabilização das equipes, permanecendo tolerante ao erro, uma fonte de aprendizagem, nomeadamente na tomada de iniciativas;
- o desenvolvimento de métodos de trabalho que favorecem a escuta recíproca, partilha, agilidade, criatividade, participação, cooperação, etc.

Este sistema de gestão encontra as suas raízes na confiança que a empresa coloca em cada um dos seus trabalhadores para o desenvolvimento do Grupo Renault e dos seus colaboradores, bem como na exemplaridade de cada um. Torna a empresa mais ágil, mais reativa, com uma satisfação do cliente e um desempenho acrescidos.

Assenta no desenvolvimento permanente de competências-chave, tanto ao nível dos gestores como dos colaboradores, quer se trate de saber-fazer ou de saber estar, esta relacionado mais particularmente na dinâmica dos grupos, gestão da informação e comunicação, pesquisa de soluções e tomada de decisões.

A segurança, a saúde e a ergonomia são consideradas pré-requisitos essenciais em todas as profissões para que os trabalhadores se sintam bem no seu posto de trabalho e para que o desempenho seja sustentável.

O conjunto destes elementos é objeto de trocas de ideias, a nível local, entre os representantes da direção e os sindicatos representativos e/ou os representantes dos trabalhadores.

## **2.2. CADA TRABALHADOR TEM UM PAPEL ATIVO NO SUCESSO DA EMPRESA E NO SEU PERCURSO PROFISSIONAL**

Cada trabalhador tem uma visão clara e precisa do seu papel e das suas responsabilidades, nomeadamente através da sua definição de função e da sua entrevista individual anual, que são objeto de um diálogo com o seu gestor.

A entrevista individual anual associada a *feedbacks* regulares permite acordar objetivos individuais e coletivos, bem como trocar ideias sobre as margens de autonomia de que o trabalhador dispõe ao seu nível para cumprir, da melhor maneira, com a sua missão com toda a responsabilidade.

Estas trocas de ideias também permitem aos colaboradores aprofundar os seus projetos profissionais e permitem aos gestores identificar as oportunidades de emprego, em coerência com as competências adquiridas e as que devem ser desenvolvidas.

A entrevista individual dá assim a oportunidade de adquirir novas competências e programar as ações de formação correspondentes, nomeadamente num mundo automobilístico em plena mutação onde todas as possíveis ações de desenvolvimento e adaptação devem ser empreendidas para continuar a favorecer o emprego.

## **2.3. CADA TRABALHADOR CONTRIBUI PARA O AMBIENTE DE VIDA NO TRABALHO**

Cada trabalhador, através da sua atitude e do seu comportamento, nomeadamente nas suas relações com o seu gestor, colegas de trabalho, colaboradores de outros setores, fornecedores, parceiros externos e clientes, oferece a sua contribuição para um ambiente de vida no trabalho agradável e de respeito uns pelos outros.

Poder exprimir-se livremente numa equipe sobre o que constitui as satisfações e insatisfações no dia-a-dia é um elemento libertador e um fator de melhorias.

São efetuadas sistematicamente reuniões de equipe a intervalos regulares para favorecer o diálogo e para que cada um possa se expressar. Permitem aos gestores a troca de ideias, com prazos adaptados, com os membros da equipe, acerca dos objetivos a serem atingidos, bem como a distribuição equilibrada e razoável da carga de trabalho. Permitem igualmente trocar ideias sobre as melhorias dos processos e das condições nas quais os membros da equipe exercem as suas missões.

Dispositivos de inquéritos junto dos trabalhadores permitem conhecer a sua perceção no que diz respeito às condições necessárias para ter sucesso. Estes dispositivos de escuta, associados a um diálogo regular com os sindicatos representativos e/ou os representantes dos trabalhadores,

permitem desenvolver planos de ação adequados, bem como ferramentas de progresso para as equipes e a empresa.

#### **2.4. PROCURAR A SIMPLICIDADE E A EFICÁCIA**

Cada um, no seu dia-a-dia, procura reduzir a complexidade dos processos e os incómodos associados para torná-los mais simples, mais assimiláveis e para permitir uma maior celeridade na execução. Aliás, as reuniões de equipe podem ser a oportunidade de trocar ideias para melhorias.

#### **2.5. CELEBRAR E PARTILHAR OS SUCESSOS**

O envolvimento e compromisso dos trabalhadores, o seu talento e sentido de inovação ao serviço do desempenho sustentável são fontes de valor acrescentado para a empresa.

Os sucessos, quer sejam individuais ou coletivos, são regularmente celebrados nas equipes. São formalizados e implementados programas de reconhecimento profissional, monetários ou não, a nível local e através das profissões.

Permitem valorizar as contribuições individuais e coletivas, tendo em conta os costumes de cada um dos países onde a Renault se encontra implementada.

O Grupo Renault também procura que as etapas importantes de uma vida profissional, como a chegada a uma equipe, a mobilidade para outro setor ou a aposentadoria, sejam a oportunidade para um momento de convívio personalizado.

#### **2.6. CULTIVAR O CONVÍVIO NAS EQUIPES**

O convívio é uma condição essencial para conjugar o desempenho coletivo e o bem-estar profissional. Os gestores e colaboradores do Grupo Renault procuram organizar, a nível local, eventos festivos, respeitando as culturas, que favorecem os elos sociais.

Eventos anuais permitem aos trabalhadores e respetivas famílias conhecerem melhor o mundo profissional do automóvel.

São implementados, a nível local, serviços de testes ou empréstimos de veículos para que os trabalhadores conheçam os produtos e as ofertas de serviços do Grupo e para que sejam os nossos melhores embaixadores.

### **3. UM COMPROMISSO SUSTENTÁVEL PARA A INCLUSÃO**

O Grupo Renault está convencido de que apenas as mudanças concretas das práticas irão contribuir para uma economia e uma sociedade mais positivas, mais inclusivas e responsáveis. Ao assumir um compromisso para com a inclusão, o Grupo Renault favorece um modelo de crescimento solidário, baseado na diversidade, no empreendedorismo social e na educação.

A política de inclusão do Grupo Renault tem como objetivo criar um ambiente de confiança e compreensão mútua, permitindo a cada pessoa na empresa, seja qual for o seu sexo, idade, condição física, gênero, orientação sexual, origem, religião, opinião política, compromisso sindical, nacionalidade ou origem social, sentir-se à vontade e ser ela própria para exprimir todo o seu potencial individual ao serviço do desempenho coletivo.

#### **3.1. RECEBER OS RECÉM-CHEGADOS NAS EQUIPES**

O modo como os recém-chegados são integrados nas equipas, quer se trate de novas contratações ou mobilidade interna, deve ser um exemplo de encorajamento para a diversidade e convergência geracional.

Os gestores organizam um percurso de integração no seu estabelecimento e/ou no seu país de origem e, num espírito de solidariedade e abertura, os membros das equipas facilitam, no dia-a-dia, a compreensão da cultura, dos valores e dos modos de funcionamento do Grupo.

Este percurso de integração permite também aos recém-chegados apresentarem a sua própria experiência profissional e enriquecerem as práticas do Grupo, graças a uma nova abordagem.

#### **3.2. PARTILHAR E TRANSMITIR OS CONHECIMENTOS**

O Grupo Renault encoraja as iniciativas de partilha de conhecimentos. Favorece o desenvolvimento de qualquer ferramenta ou método, como as plataformas colaborativas, redes sociais internas, clubes de trabalhadores ou *benchmarks* internos e externos, para se apoiar em comunidades de competências ou interesses e para favorecer a abertura de espírito, uma fonte de criatividade.

Também favorece qualquer iniciativa que permita um melhor trabalho entre pessoas de diferentes setores para que cada um compreenda melhor as implicações e restrições individuais.

Por fim, facilita a transmissão de conhecimentos e competências nas equipas e entre gerações, no dia-a-dia, especialmente durante a integração de novos membros nas equipas ou antes de uma mobilidade interna ou saída do Grupo.

### **3.3. EXPRESSAR A SUA SOLIDARIEDADE A NÍVEL INTERNO E EXTERNO**

São implementados, a nível local, dispositivos que permitem aos trabalhadores doar dias de descanso a outros trabalhadores cujos filhos a seu cargo ou cônjuges sofram de uma doença, sejam portadores de uma deficiência ou sejam vítimas de um acidente de certa gravidade, em concertação com os sindicatos representativos e/ou os representantes dos trabalhadores e respeitando as legislações locais. Esta concertação pode dar origem a acordos locais entre a direção e os sindicatos representativos e/ou os representantes dos trabalhadores.

O Grupo Renault também apoia as iniciativas que contribuem para que cada um encontre o seu lugar na sociedade e possa envolver-se com ou junto de associações e empresas solidárias. É assim que são definidos e organizados, a nível local, programas de ação e solidariedade "fora de paredes".

O conteúdo destes programas e as condições para os trabalhadores participarem são objeto de uma troca anual e local de ideias com os sindicatos representativos e/ou os representantes dos trabalhadores. Estas trocas podem igualmente resultar em acordos locais.

Mais particularmente, os trabalhadores que desejem comprometer-se dispõem de modalidades específicas, respeitando as legislações locais, podendo o tempo dedicado a estas atividades ser considerado como tempo de trabalho.

### **3.4. RESPEITAR AS PESSOAS**

O Grupo Renault tem na linha da frente dos seus valores a proteção dos direitos sociais fundamentais das pessoas, promovendo o respeito por estes direitos, evitando possíveis transgressões, ajudando as pessoas a resolverem os seus diferendos, tratando as queixas e corrigindo ou sancionando qualquer conduta repreensível, respeitando as legislações locais. Confirma assim os compromissos\* já assumidos durante a assinatura do acordo a nível mundial "*Compromisso comum em prol de um crescimento e um desenvolvimento duráveis*".

O respeito pela proteção de dados pessoais constitui também um valor fundamental do Grupo Renault.

As partes signatárias rejeitam qualquer manifestação de violência no trabalho, assédio em todas as suas formas e, em especial, sexual ou moral, ou discriminação contra os trabalhadores.

O Grupo Renault compromete-se a aplicar, tão depressa quanto possível e respeitando as legislações locais, os meios adaptados, nomeadamente através dos Comitês de Ética e dos Recursos Humanos, para acompanhar as pessoas agredidas, impedir quaisquer agressões e sancionar qualquer conduta inaceitável.

\* Acordo a nível mundial de 2013 - Capítulo 1 - Normas universais - Respeito pelos direitos sociais fundamentais

Todos os trabalhadores do Grupo Renault têm acesso a um sistema de alerta profissional que garante a confidencialidade e o proteção do autor do alerta de boa-fé e desinteressado.

No dia-a-dia, os gestores e colaboradores certificam-se, a título individual e coletivo, de que nenhuma falta de consideração no trabalho, quer se trate de relações internas ou externas, infringe as regras de cordialidade e respeito mútuo.

São implementadas ações de sensibilização e formação acerca destes temas, adaptadas aos níveis de responsabilidade, no Grupo Renault.

#### **4. TEMPOS DE VIDA EQUILIBRADOS**

A transformação digital passou a influenciar fortemente as práticas sociais e profissionais. Em especial, permite aceder à informação a qualquer momento, seja onde for, criando assim novas expectativas dos trabalhadores em termos de organização do trabalho.

Consciente destas expectativas e com base numa confiança mútua, o Grupo Renault deseja oferecer aos seus trabalhadores, respeitando os pontos obrigatórios de funcionamento da empresa, a satisfação dos seus clientes e as legislações locais, modalidades de trabalho mais suaves, com mais liberdade na organização das atividades, um ganho de transporte no dia-a-dia e a consideração das restrições pessoais e/ou familiares. Assim, as ferramentas tecnológicas permitem associar o progresso técnico e o progresso social.

Os dispositivos propostos aos trabalhadores permitem respeitar os tempos legais de trabalho e garantir uma carga de trabalho razoável para cada um.

Podem integrar períodos experimentais, nomeadamente nos setores industriais, mais limitados em termos de organização.

São objeto de concertações-locais com os sindicatos representativos e/ou os representantes dos trabalhadores, podendo estas concertações dar origem a acordos locais.

##### **4.1. SUAVIZAR AS MODALIDADES DE TRABALHO**

O Grupo Renault deseja oferecer aos seus trabalhadores horários adaptados que lhes permitam ter um maior equilíbrio entre a sua vida profissional e vida pessoal.

Os colaboradores que o desejem podem aceitar, acordando com o seu responsável hierárquico e respeitando as legislações e os acordos locais em matéria de planeamento do tempo de trabalho, entrar ou sair do seu posto de trabalho em diferentes horários e, em setores do tipo industrial, ser colocados numa única equipe.

É dada especial atenção aos pais de crianças pequenas ou que tenham a seu cargo pessoas dependentes.



## **4.2. OTIMIZAR OS TEMPOS DE TROCAS DE IDEIAS ENTRE TRABALHADORES**

Os tempos de reuniões, quer sejam reuniões de equipe ou reuniões de trabalho, são indispensáveis para favorecer a partilha de ideias e criar sinergias entre os membros das equipes e entre equipes multifuncionais e multiculturais.

Assim, para que cada um possa participar, os gestores estão atentos à sua planificação e ao seu posicionamento no dia de trabalho, nomeadamente quando se trata de reuniões entre instalações ou entre países.

Quando a presença física a estas reuniões não for necessária ou for impossível devido ao afastamento geográfico, o Grupo Renault disponibiliza meios de videoconferência e/ou plataformas digitais para que cada um possa se expressar e dar a sua contribuição.

## **4.3. DIVERSIFICAR OS LOCAIS DE TRABALHO**

Dispositivos adaptados para trabalho remoto, permitem aos trabalhadores, de acordo com a respectiva atividade, trabalhar parcial e/ou pontualmente a partir de casa ou em instalações do Grupo Renault, ou outros locais, desde que respeitem as regras de confidencialidade e sigilo dos negócios.

Uma carta de utilização dos meios informáticos e ferramentas digitais foi divulgada em todos os países de implementação.

Estes dispositivos adaptados para trabalho remoto podem ser organizados com diferentes formatos: um trabalho à distância regular, programado com antecedência, com um número de dias fixos, dias variáveis, à semana ou ao mês, e um trabalho à distância ocasional.

No caso de circunstâncias excepcionais, a empresa implementa dispositivos adaptados para garantir a continuidade da atividade e a proteção dos trabalhadores.

Estes dispositivos adaptados para trabalho remoto podem ser objeto de uma concertação a nível local com os sindicatos representativos e/ou os representantes dos trabalhadores, podendo esta concertação dar origem a acordos locais.

## **4.4. ACESSOS REMOTOS E ESPÍRITO DE EQUIPES**

Na organização local do trabalho à distância, os gestores procuram manter o trabalho em equipe, nomeadamente antecipando e indicando os tempos de trabalho em que é necessária a presença física nos locais de trabalho (por exemplo, reuniões de equipe).

Num universo internacional em que todos os fusos horários estão ativos, o Grupo Renault dá aos seus trabalhadores o direito de escolherem acessar ou não à *Internet* fora do seu tempo de trabalho habitual e durante os seus períodos de férias, devendo os seus acessos à *Internet* ser limitados a uma utilização nos horários aplicáveis para o exercício da sua missão profissional. Nestes mesmos

períodos, não são obrigados a responder a *e-mails* ou telefonemas, sejam de quem for, e garantem limitar os seus próprios envios e chamadas a situações de emergência excepcionais, limitando-se aos que tenham um impacto na segurança dos trabalhadores e/ou dos clientes.

Gestores e colaboradores garantem dar o exemplo: permanecem atentos e alertam no caso de excesso de tempo de trabalho e/ou desrespeito pelos tempos de descanso.

Estas regras de utilização dos meios de comunicação podem ser objeto de uma concertação a nível local com os sindicatos representativos e/ou os representantes dos trabalhadores, podendo esta concertação dar origem a acordos locais.

#### **4.5. FACILITAR A VIDA NO DIA-A-DIA**

O Grupo Renault favorece o desenvolvimento de dispositivos que facilitem o equilíbrio entre o tempo profissional e pessoal. Estes dispositivos também podem ser objeto de uma concertação com os sindicatos representativos e/ou os representantes dos trabalhadores, podendo esta concertação dar origem a acordos locais.

Esta concertação permite, em especial, definir as prioridades de ação, tendo em conta as expectativas dos trabalhadores e as legislações locais (transporte, creches, salas de amamentação, teleconsulta médica, espaço desportivo, salas de descanso, gama de serviços do tipo portaria da empresa).

Por último, o Grupo Renault presta especial atenção aos efeitos das mobilidades profissionais na esfera familiar. No caso de afastamento significativo do lar, propõe ao cônjuge, trabalhador do Grupo, uma transferência para as mesmas instalações de atividade.

### **5. A ADAPTAÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO**

O mundo do trabalho está em mudança, os espaços de trabalho evoluem para acompanharem, da melhor maneira, estas mudanças e responderem às diferentes necessidades dos trabalhadores. Sejam quais forem os progressos consideráveis que a tecnologia permita ou vier a permitir, o crescimento sustentável do Grupo continuará reconhecendo os talentos dos seus trabalhadores e na sua capacidade de criar uma inteligência coletiva. É neste sentido que uma adaptação dos espaços de trabalho está no cerne da evolução da própria prática do trabalho.

#### **5.1. UM ECOSISTEMA COLABORATIVO NO CERNE DOS NOVOS ESPAÇOS DE TRABALHO**

Os novos espaços de trabalho são o reflexo das necessidades singulares dos trabalhadores e respetivas atividades. Têm em conta as necessidades das pessoas portadoras de deficiência. O

Grupo Renault deseja assim associar, à medida que novos locais são adaptados ou readaptados a partir de locais mais antigos, os peritos em profissões abrangidos, trabalhadores, sindicatos representativos e/ou representantes dos trabalhadores para uma reflexão prévia.

Os novos espaços de trabalho facilitam tanto o trabalho em comum como o trabalho individual, e integram espaços de concentração e descanso.

O respeito pelos padrões de implementação permite a cada um reconhecer-se na cultura da empresa.

É dada especial atenção à ergonomia, cores, iluminação, acústica, ventilação e regulação térmica, nomeadamente nos ambientes do tipo industrial.

## **5.2. ALIMENTAÇÃO SAUDÁVEL**

O Grupo Renault tem em conta o interesse que os seus trabalhadores demonstram pela nutrição e procura propor modelos alternativos de refeição nos locais de trabalho, como espaços de refeitórios, cafetarias, espaços dedicados às equipas, nomeadamente nos estabelecimentos industriais e/ou modalidades de distribuição automática ou venda para levar.

Estas modalidades de refeição são definidas tendo em conta as expectativas dos trabalhadores e as restrições locais. Também podem integrar ofertas de entrega por organismos especializados, juntamente com as direções dos estabelecimentos.

É prestada especial atenção à qualidade da oferta alimentar (frutos e legumes, produtos e especialidades locais), à diversidade e à renovação dos menus, oferecendo nomeadamente alimentos biológicos ou antialérgicos.

Os sindicatos representativos e/ou os representantes dos trabalhadores poderão ser, a nível local, associados à elaboração de planos de saúde e nutrição.

Os trabalhadores podem acessar aos locais de refeição fora das horas das refeições, de acordo com os horários de abertura das instalações e a organização das equipas, permitindo-lhes assim ter espaços de trabalho e convívio mais descontraídos.

## **5.3. O DIGITAL AO SERVIÇO DO SER HUMANO**

O aumento da força do digital transforma e continuará a transformar o mundo do trabalho. Neste contexto, é primordial o modo como os trabalhadores assimilam os novos ambientes digitais. Ainda que a inteligência artificial ocupe uma parte cada vez mais importante nos nossos processos, é evidente que o ser humano deve manter o controlo do jogo. Preservar esta parte humana num mundo em completa digitalização encontra-se entre os nossos desafios.

O Grupo Renault disponibiliza aos seus trabalhadores diferentes ferramentas digitais que lhes permitem, no dia-a-dia, libertarem-se das de locais de trabalho e acessarem, de qualquer local e

em qualquer tipo de terminal, incluindo dos seus próprios terminais, aos sistemas da empresa de que necessitem. É assim que, de acordo com a sua atividade, os trabalhadores podem ter um computador portátil ou *tablet* e que todos os trabalhadores itinerantes podem ter um *Smartphone*.

Nos setores industriais, a automatização inteligente e a conectividade dos *softwares*, dados e equipamentos criam progressivamente os esboços para a fábrica do futuro. Esta nova paisagem digital permite nomeadamente tornar mais fluido o acesso à informação em tempo real e facilitar assim a tomada de decisão. Também permite aos trabalhadores acederem a qualquer momento às informações sociais que lhes digam respeito, incluindo a partir do seu *Smartphone*, caso o desejem.

## **6. MODALIDADES DA IMPLEMENTAÇÃO E DE CUPRIMENTO DO ACORDO**

As partes signatárias comprometem-se, respeitando as respetivas responsabilidades, a apoiar e a contribuir para a implementação, nas melhores condições operacionais, do acordo a nível mundial "*Construir em conjunto o mundo do trabalho do futuro*".

### **6.1. PROMOVER O ACORDO**

O presente acordo está traduzido nas línguas dos diferentes países de implementação do Grupo e foi dado a conhecer a todos os seus trabalhadores. Está disponível na *Intranet* do Grupo.

As sessões de informação e troca de ideias sobre a sua aplicação, às quais poderão participar os membros locais do Comité do Grupo Mundo, serão organizadas em cada país com os Diretores dos Recursos Humanos responsáveis pela correta aplicação deste acordo nos respetivos países e estabelecimentos.

### **6.2. CONTRIBUIR PARA A IMPLEMENTAÇÃO A NÍVEL LOCAL**

A nível local, o diálogo entre os representantes da direção, os membros do Comité do Grupo Mundo, os sindicatos representativos e/ou os representantes dos trabalhadores permite trocar ideias acerca dos planos de ação prioritários e respetivas modalidades de implementação.

É este diálogo que permite criar as condições para negociar acordos específicos locais.

São organizadas, a nível local, reuniões de acompanhamento dos dois acordos a nível mundial, associando os perito em profissões locais, membros do Comité do Grupo, sindicatos representativos e/ou representantes dos trabalhadores.

Serão implementadas ações específicas de sensibilização e formação sobre os diferentes temas abordados neste acordo.

Quando for necessário, serão organizadas fases experimentais.

### **6.3. ACOMPANHAR A IMPLEMENTAÇÃO A NÍVEL GLOBAL**

Poderão ser organizados, durante a sessão plenária posterior à assinatura do referido acordo, *workshops* de trocas de ideias para facilitar a assimilação dos temas desenvolvidos neste acordo, preparados em conjunto com o Comité do Grupo restrito.

Nos meses posteriores à assinatura do presente acordo, serão definidos com as partes signatárias indicadores a integrar e/ou a complementar os indicadores de implementação do acordo a nível mundial de 2013. Será dada uma especial atenção aos artigos que possam ser aplicados aos trabalhadores das empresas exteriores que trabalhem em instalações do Grupo.

Será organizada uma reunião anual de acompanhamento a integrar o acompanhamento do acordo a nível mundial de 2013, por altura da sessão plenária, com os membros do Comité do Grupo Mundo e o representante da IndustriALL Global Union.

Será dada ênfase aos testemunhos das melhores práticas para favorecer a implementação a grande escala das iniciativas locais.

Por último, o programa anual de atividades do Comité do Grupo restrito irá integrar visitas nas instalações, completamente dedicadas à implementação deste acordo. De acordo com as circunstâncias, poderão participar todo ou parte do Comité do Grupo restrito, bem como determinados membros titulares do Comité do Grupo Mundo.

#### **6.4. MANTER A DINÂMICA DE PROGRESSO**

As partes signatárias comprometem-se a informar-se mutuamente o mais brevemente possível caso surja uma divergência quanto à interpretação ou desrespeito por este acordo para procurarem juntas uma solução eficaz e construtiva, no interesse de todas as partes e num prazo razoável.

Os problemas locais dados a conhecer às partes signatárias são primeiramente examinados no âmbito do diálogo social local. O Grupo Renault compromete-se a dedicar as condições favoráveis a um diálogo nesse sentido. Se necessário, a procura de uma solução efetua-se ao nível do país, da região e, depois, do Grupo Renault.

Estas discussões são levadas a cabo, respeitando o *memorandum* celebrado em janeiro de 2018 para a resolução das potenciais dificuldades e antes de qualquer comunicação externa de alguma das partes signatárias e das partes abrangidas pelo diferendo.

### **7. DISPOSIÇÕES FINAIS**

O presente acordo é regido pela lei francesa. No caso de divergência entre as diferentes versões linguísticas, apenas prevalecerá a versão francesa.

Aplica-se a partir do dia da sua assinatura e por período indeterminado aos trabalhadores das empresas do Grupo Renault, ou seja, qualquer empresa da qual a Renault s.a.s. possua, direta ou indiretamente, mais de metade do capital.

Constitui uma base convencional vinculativa para os acordos locais futuros, devendo os acordos locais futuros cumprir e respeitar os princípios e compromissos assumidos neste acordo.

Quando uma nova empresa se enquadrar no perímetro acima definido, as partes signatárias examinam em conjunto os planos de ação a implementar tendo em vista a boa aplicação do presente acordo.

Quando uma empresa deixar de cumprir com os critérios acima definidos, o acordo deixa de ser aplicado no final do exercício contabilístico atual.

Feito em Boulogne-Billancourt, a 9 de julho de 2019

Pelo Grupo Renault,

Sr. Thierry BOLLORE, Diretor-geral do Grupo Renault

Pela IndustriALL Global Union,

Sr. Valter SANCHES, Secretário-geral

Pelas federações sindicais francesas

Pela Federação FO da Metalurgia, Sr. Didier AMBROISE,

Pela Federação de Metalurgia CFE-CGC, Sr. Patrick GAGLIO,

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

Pela Federação dos Trabalhadores Metalúrgicos - CGT, Sr. Fabien GACHE

Pelas outras federações sindicais ou sindicatos representados no Comité do Grupo

Pela Confederacion Sindical de Comisiones Obreras CC OO, Sr. Esteban

CHAMORRO ROJO

Pela Central Nacional de Trabalhadores - CNE, Sr. Gaëtan DE HEMPTINNE

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

Pela Federação Sindical IndustriALL BNS, Sr. Nicolae PAVELESCU

Pela Zveza delavskih sindikatov Slovenije - Solidarnost, Sr. Slavko PUNGERSIC

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

Pelo Comité do Grupo Renault,

Sr. Eric VIDAL, Secretário do Comité do Grupo Mundo