

CARTA Social

ACCORINVEST 

INTRODUÇÃO



Através da presente carta social, o Grupo AccorInvest pretende concretizar os seus valores, conforme descritos na “carta ética”, em relações de trabalho e práticas de dialogo social. Os princípios definidos nesta carta social estruturam o modelo social do Grupo AccorInvest. São também um instrumento do progresso social e do desempenho económico.

Para garantir a aplicação dos direitos e princípios definidos na carta social, é decisiva a participação de todos os intervenientes (direção, fornecedores, funcionários e respetivos representantes).

Esta carta destina-se a vigorar em todas as filiais do Grupo AccorInvest, definidas como todas as empresas do Grupo que operam hotéis diretamente, ou em que o Grupo AccorInvest detém, direta ou indiretamente, a maioria do capital social ou dos direitos de voto.

RESUMO



1) QUADRO DE REFERÊNCIA.....	4
2) PRINCÍPIOS NUCLEARES.....	5
2.1 PROIBIÇÃO DO TRABALHO INFANTIL.....	5
2.2 PROIBIÇÃO DO TRABALHO FORÇADO	5
2.3 PROIBIÇÃO DO TRABALHO ILEGAL	5
2.4 PRINCÍPIO DE NÃO DISCRIMINAÇÃO	6
2.5 LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO	6
3) AÇÕES EXECUTADAS EM PROL DOS FUNCIONÁRIOS.....	7
3.1 DIÁLOGO	7
3.2 EMPREGABILIDADE.....	7
3.3 POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO.....	7
3.4 EQUILÍBRIO TRABALHO/VIDA PESSOAL	8
3.5 DIVERSIDADE.....	8
3.6 COMBATER O ASSÉDIO NO TRABALHO	8
4) MODALIDADES DE IMPLEMENTAÇÃO.....	10
4.1 APLICAÇÃO E DIFUSÃO DA CARTA SOCIAL DO GRUPO.....	10
4.2 CONTROLO INTERNO.....	10
4.3 DENUNCIAR COMPORTAMENTOS NÃO CONFORMES À CARTA SOCIAL	10

1) QUADRO DE REFERÊNCIA



O Grupo AccorInvest está empenhado em desenvolver as suas atividades em estrita conformidade com as leis que regulam a sua atividade, nomeadamente no que se refere aos direitos sociais, independentemente do país em que o Grupo for chamado a intervir.

Além do mais, o Grupo AccorInvest pretende promover, como parte integrante da sua política social, as disposições das Convenções da OIT, a declaração sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e as cartas sociais adotadas pela União Europeia.

O estrito cumprimento da lei deverá permitir garantir a proteção dos interesses de todos os intervenientes (acionistas, parceiros, fornecedores e subcontratados, funcionários e sociedade civil como um todo).

Através da presente carta, o Grupo AccorInvest pretende reafirmar o seu compromisso para com os direitos humanos fundamentais, especialmente os direitos das pessoas envolvidas em relações de trabalho subordinado.

A este respeito, a direção do Grupo AccorInvest tem uma responsabilidade maior. Dada a possível complexidade e especificidade local desta área, o diretor deve consultar o departamento jurídico em caso de dúvidas relativamente às regras a aplicar.

2) PRINCÍPIOS NUCLEARES



2.1 PROIBIÇÃO DO TRABALHO INFANTIL

O trabalho infantil inclui todas as formas de atividade económica desenvolvidas por crianças, que as privam da sua dignidade e prejudicam o seu normal desenvolvimento, físico e psicológico.

Em particular, o Grupo AccorInvest está empenhado em:

— *respeitar estritamente o limite de idade definido na legislação de cada país em que opera e nunca empregar crianças com menos de 14 anos, independentemente do país;*

— *ser vigilante na seleção de fornecedores e prestadores de serviços de modo a evitar qualquer violação dos direitos das crianças;*

— *recusar trabalhar, ou deixar imediatamente de trabalhar, com pessoas que empreguem crianças.*

2.2 PROIBIÇÃO DO TRABALHO FORÇADO

O trabalho forçado, proibido pelas convenções internacionais, é toda a atividade executada sob constrangimento ou ameaça. É uma forma de exploração dos indivíduos, que, contra a sua vontade, são forçados ao trabalho ou impedidos de deixar os seus empregos.

Em particular, o Grupo AccorInvest está empenhado em:

— *ser vigilante na seleção de fornecedores e prestadores de serviços, de modo a impedir a utilização de trabalho forçado;*

— *recusar trabalhar, ou deixar imediatamente de trabalhar, com pessoas que recorram ao trabalho forçado.*

2.3 PROIBIÇÃO DO TRABALHO ILEGAL

O trabalho ilegal consiste no facto de o empregador não cumprir as suas obrigações de comunicar a atividade laboral dos seus funcionários às autoridades públicas. Nos termos da legislação local, o trabalho dissimulado pode ser criminalizado. Em todos os casos, a ocultação de uma atividade de trabalho assalariado tende a violar os direitos sociais dos indivíduos e os interesses da comunidade.

Em particular, o Grupo AccorInvest está empenhado em:

— *implementar todas as auditorias internas no Grupo necessárias para prevenir o trabalho dissimulado;*

— *ser vigilante na seleção de fornecedores e prestadores de serviços, de modo a impedir a dissimulação de qualquer atividade assalariada;*

— recusar trabalhar, ou deixar imediatamente de trabalhar, com pessoas que ocultem trabalho pago.

2.4 PRINCÍPIO DE NÃO DISCRIMINAÇÃO

A discriminação, proibida pelas normas internacionais, consiste no tratamento desigual, direto ou indireto, com base num ou mais critérios proibidos, nomeadamente a origem, sexo, deficiência, cor da pele, religião ou orientação sexual. A discriminação é expressamente proibida nas relações de trabalho.

Em particular, o Grupo AccorInvest está empenhado em:

- *fazer todos os esforços, em conformidade com as leis locais, para impedir situações de discriminação, incluindo certificar-se de que todos os seus estabelecimentos garantem igual acesso a infraestruturas e serviços;*

— *a valorizar a diversidade cultural e individual dos seus clientes e funcionários e a condenar qualquer forma de discriminação, incluindo a punição, em conformidade com os requisitos legais, de todos os funcionários envolvidos em práticas discriminatórias.*

2.5 LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO

A liberdade de associação e o direito à representação, consagrado a nível internacional, permite aos funcionários criar órgãos de representação e, se necessário, aderir aos mesmos, para defender e fazer valer coletivamente os seus interesses no grupo.

Em particular, o Grupo AccorInvest está empenhado em:

— *cultivar um diálogo social respeitoso e construtivo, como instrumento do desempenho do Grupo, mas também da inovação e coesão social;*

— *não levantar dificuldades à criação de um órgão interno de representação dos funcionários e respeitar as prerrogativas dos órgãos de representação;*

— *garantir que os funcionários podem exercer livremente os seus direitos inerentes ao princípio de participação através dos seus delegados*

3) AÇÕES EXECUTADAS EM PROL DOS FUNCIONÁRIOS



3.1 DIÁLOGO

O diálogo entre os intervenientes do grupo é uma garantia do desempenho e agilidade organizacional. Sem prejuízo das prerrogativas dos representantes dos funcionários, este diálogo envolve trocas de informações, bem como mecanismos de consulta e mediação. Deverá permitir a todas as pessoas exprimir o seu ponto de vista e defender os seus interesses.

Este intercâmbio, em especial com os diretores locais, pode ajudar a identificar possíveis correções a fazer a determinadas situações detetadas no terreno.

Em particular, o Grupo AccorInvest está empenhado em garantir o fluxo de informações e em garantir as condições para o diálogo com os seus funcionários, incluindo:

- *permitir a todos os funcionários aceder a informações claras, acessíveis e localmente pertinentes, ao funcionamento do grupo e respetiva atividade, bem como aos seus direitos e deveres;*
- *favorecer o intercâmbio de informações, tanto a nível coletivo (por exemplo, mesas redondas) como a nível individual (por exemplo, entrevista de avaliação anual);*
- *efetuar regularmente medições objetivas do clima social no grupo (inquérito de satisfação).*

3.2 EMPREGABILIDADE

O desenvolvimento das competências dos funcionários, nomeadamente através da formação profissional, constitui um desafio essencial para o desempenho do Grupo. Com efeito, este desenvolvimento é necessário para podermos oferecer, a todos os intervenientes nas atividades do Grupo, um elevado nível de qualidade de serviço e profissionalismo.

O Grupo AccorInvest está empenhado em:

- *desenvolver um processo de integração dos funcionários, que lhes permita compreender, nas melhores condições, o ambiente em que desempenham a sua atividade profissional;*
- *desenvolver uma política de formação em linha com as necessidades e desafios do Grupo;*
- *oferecer aos seus funcionários oportunidades de carreira e o constante desenvolvimento das suas competências, com o objetivo de melhorar a empregabilidade individual.*

3.3 POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

Considerada uma forma de motivar e unir os funcionários em torno do projeto da AccorInvest, a política de remuneração implementada pelo Grupo gira em torno de uma multiplicidade de esquemas (remuneração variável, participação dos funcionários no capital social da empresa, etc.), incluindo alguns destinados a recompensar o desempenho.

Em particular, o Grupo AccorInvest está empenhado em:

- aplicar uma política de remuneração adequada aos mercados de trabalho locais;*
- valorizar, de acordo com um princípio de justiça, o desempenho individual e coletivo dos funcionários na determinação dos elementos salariais;*
- garantir uma remuneração igual entre homens e mulheres no Grupo.*

3.4 EQUILÍBRIO TRABALHO/VIDA PESSOAL

Tomar em consideração o equilíbrio entre os imperativos decorrentes da vida pessoal dos funcionários e as suas obrigações profissionais tende a aumentar a qualidade da sua atividade no grupo e, em geral, a sua qualidade de vida no trabalho.

Em particular, o Grupo AccorInvest está empenhado em:

- encorajar os regulamentos locais a garantirem o equilíbrio da vida profissional com a vida pessoal (previsibilidade do horário de trabalho, organização para disponibilizar tempo livre de forma justa, teletrabalho, etc.);*
- encorajar os regulamentos locais a tomar em consideração, na organização laboral, as etapas principais da vida pessoal dos funcionários (união de facto, casamento, morte de um ente querido...).*

3.5 DIVERSIDADE

A diversidade dos funcionários do grupo promove a inovação e agilidade organizacional e, por conseguinte, o desempenho. A concretização desta diversidade implica uma série de diferentes perfis de funcionários, independentemente da razão (entre outras, origem, local de residência, cultura, idade, sexo, aparência física, deficiência, orientação sexual...), bem como o reconhecimento e promoção desta diversidade.

Em particular, o Grupo AccorInvest está empenhado em:

- Iniciar procedimentos de recrutamento e desenvolvimento profissional que garantam o tratamento igual dos candidatos e proíbam a seleção com base em motivos não profissionais;*
- Dar prioridade a perfis diferentes no recrutamento e, sempre que possível, assegurar a paridade entre homens e mulheres nas candidaturas a empregos;*
- Dar formação aos diretores sobre o princípio da não discriminação.*

3.6 COMBATER O ASSÉDIO NO TRABALHO

O assédio moral ou sexual, proibido pelo Artigo 5.º da Declaração Universal dos Direitos Humanos e certas leis nacionais, manifesta-se em comportamentos, palavras e atos hostis e repetitivos que atentam contra a dignidade e integridade do funcionário.

Em particular, o Grupo AccorInvest está empenhado em:

- Aplicar uma política de tolerância zero relativamente a linguagem sexista e a qualquer comportamento de assédio sexual;*

- Estabelecer procedimentos internos que previnam e solucionem situações comprovadas de assédio moral ou sexual.

4) MODALIDADES DE IMPLEMENTAÇÃO



4.1 APLICAÇÃO E DIFUSÃO DA CARTA SOCIAL DO GRUPO

As empresas do grupo cumprem os princípios definidos nesta carta. Se, devido a uma alteração de propriedade, uma dada empresa sair do controlo do Grupo, a carta deixa de lhe ser aplicável. Por outro lado, quando uma nova empresa entra no Grupo, é pedido ao respetivo líder que subscreva a carta.

Os princípios consagrados na presente carta tratam de forma igual os executivos e os funcionários da AccorInvest. Estes princípios servem de orientação para a conduta profissional a adotar por todos os funcionários do Grupo.

Todos os funcionários deverão poder consultar esta carta, através dos canais adotados, e em particular nos vários sites de intranet do Grupo

Se necessário, no âmbito do quadro regulador de cada país, a presente carta pode ser apresentada aos órgãos de representação dos funcionários.

4.2 CONTROLO INTERNO

O Grupo AccorInvest está empenhado em implementar procedimentos de controlo interno para garantir que os princípios estabelecidos na carta são respeitados durante as suas atividades.

4.3 DENUNCIAR COMPORTAMENTOS NÃO CONFORMES À CARTA SOCIAL

A AccorInvest implementou uma linha de denúncia para recolher denúncias de quaisquer práticas ou comportamentos ocorridos durante a execução das atividades do Grupo que possam constituir uma violação dos princípios da carta.

Para garantir a eficácia da linha de alerta, as denúncias são recebidas na língua dos países em que a AccorInvest opera.

De qualquer modo, o sistema de alerta está articulado com os outros meios de denúncia disponíveis ao funcionário (linha hierárquica, departamento de recursos humanos, representantes dos funcionários) sem os substituir. O funcionário utiliza a linha de alerta quando considera que a situação o justifica.