

Carta de DIREITOS

ACCORINVEST 

INTRODUÇÃO



Através desta carta de direitos, o Grupo AccorInvest pretende expressar os seus valores, descritos no seu “Código de ética”, nas relações trabalhistas e no diálogo social. Os princípios estabelecidos nesta carta estruturam o modelo social do Grupo AccorInvest. Eles também são um veículo para o progresso social e também para o desempenho econômico.

Para garantir a eficácia dos direitos e princípios estabelecidos na Carta de direitos, o envolvimento de cada uma das partes interessadas (administração, fornecedores, funcionários e seus representantes) é determinante.

Esta carta é aplicável a todas as subsidiárias do Grupo AccorInvest, entendidas como todas as empresas que operam hotéis diretamente ou nas quais o Grupo AccorInvest detém, direta ou indiretamente, a maioria do capital social ou dos direitos de voto.

ÍNDICE



1) QUADRO DE REFERÊNCIA.....	4
2) PRINCÍPIOS BÁSICOS	5
2.1 PROIBIÇÃO DE TRABALHO INFANTIL.....	5
2.2 PROIBIÇÃO DE TRABALHO FORÇADO.....	5
2.3 PROIBIÇÃO DE TRABALHO ILÍCITO.....	5
2.4 PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO	6
2.5 LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO.....	6
3) AÇÕES REALIZADAS PARA OS FUNCIONÁRIOS.....	7
3.1 DIÁLOGO.....	7
3.2 EMPREGABILIDADE.....	7
3.3 POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO.....	7
3.4 EQUILÍBRIO ENTRE VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL.....	8
3.5 DIVERSIDADE	8
3.6 COMBATE À VIOLÊNCIA NO TRABALHO.....	8
4) MODALIDADES DE IMPLEMENTAÇÃO	10
4.1 APLICAÇÃO E DIVULGAÇÃO DA CARTA DE DIREITOS DO GRUPO	10
4.2 CONTROLE INTERNO.....	10
4.3 DENÚNCIA DE COMPORTAMENTOS QUE NÃO ESTEJAM EM CONFORMIDADE COM A CARTA DE DIREITOS	10

1) QUADRO DE REFERÊNCIA



O Grupo AccorInvest está empenhado em atuar cumprindo rigorosamente a regulamentação, especialmente em relação aos direitos sociais, que rege a sua atividade, independentemente do país em que o Grupo seja chamado a intervir.

Além disso, o Grupo AccorInvest pretende promover, no âmbito da sua política social, as disposições das Convenções da OIT, a sua declaração sobre os princípios e direitos fundamentais do trabalho e as cartas de direito adotadas pela União Europeia.

O estrito cumprimento da lei é susceptível de garantir a proteção dos interesses de todas as partes interessadas (acionistas, parceiros, fornecedores e subcontratados, funcionários e sociedade civil em geral).

Por meio desta carta, o Grupo AccorInvest também pretende reafirmar seu compromisso com os direitos humanos fundamentais, especialmente aqueles das pessoas envolvidas em uma relação de trabalho subordinada.

Nesse sentido, a administração do Grupo AccorInvest passa a ter uma maior responsabilidade. Dadas as possíveis complexidades e especificidades locais deste ambiente, o gerente deve questionar o departamento jurídico se tiver alguma dúvida quanto às regras a aplicar.

2) PRINCÍPIOS BÁSICOS



2.1 PROIBIÇÃO DE TRABALHO INFANTIL

O trabalho infantil inclui todas as formas de atividade econômica das crianças, privando-as de sua dignidade e prejudicando seu desenvolvimento normal, físico e psicológico.

Em especial, o Grupo AccorInvest compromete-se a:

- respeitar estritamente o limite de idade estabelecido na legislação de cada país em que opera e nunca empregar uma criança menor de 14 anos em qualquer país;*
- manter-se vigilante na escolha de fornecedores e provedores para evitar qualquer violação dos direitos da criança;*
- recusar-se a trabalhar ou interromper imediatamente o trabalho com aqueles que empregam crianças.*

2.2 PROIBIÇÃO DE TRABALHO FORÇADO

O trabalho forçado, proibido pelas convenções internacionais, é caracterizado por qualquer atividade desenvolvida sob coação ou ameaça. É um veículo de exploração de pessoas que, contra a sua vontade, são obrigadas a trabalhar ou impedidas de abandonar o emprego.

Em especial, o Grupo AccorInvest compromete-se a:

- manter-se vigilante na escolha de seus fornecedores e prestadores de serviços para evitar o uso de trabalho forçado;*
- recusar-se a trabalhar ou interromper imediatamente o trabalho com aqueles que recorrem ao trabalho forçado.*

2.3 PROIBIÇÃO DE TRABALHO ILÍCITO

O trabalho ilícito consiste, para o empregador, em fugir da obrigação de denunciar as atividades do empregado às autoridades públicas. De acordo com a lei local, o trabalho oculto pode ser criminalizado. Em todos os casos, a ocultação de uma atividade assalariada pode infringir os direitos sociais do indivíduo e os interesses da comunidade.

Em especial, o Grupo AccorInvest compromete-se a:

- implementar todas as auditorias internas dentro do Grupo para evitar trabalho secreto;*
- manter-se vigilante na escolha de seus fornecedores e prestadores de serviços para evitar qualquer ocultação de atividade assalariada;*
- recusar-se a trabalhar ou interromper imediatamente o trabalho com quem esconde trabalho remunerado.*

2.4 PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO

A discriminação, proibida pelas normas internacionais, consiste no tratamento desigual, direto ou indireto, com base em um ou mais critérios proibidos, notadamente como origem, sexo, deficiência, cor da pele, religião ou orientação sexual. A discriminação é especialmente proibida nas relações de trabalho.

Em especial, o Grupo AccorInvest compromete-se a:

- *realizar todos os esforços, de acordo com a legislação local, para evitar situações discriminatórias, inclusive garantindo que todos os seus estabelecimentos garantam a igualdade de acesso à infraestrutura e aos serviços;*
- *valorizar a diversidade cultural e individual dos seus clientes e funcionários e condenar qualquer forma de discriminação, inclusive punindo, de acordo com os requisitos legais, o funcionário que realizar práticas discriminatórias.*

2.5 LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO

A liberdade de associação e o direito à representação, consagrados a nível internacional, permitem aos trabalhadores constituir órgãos representativos, se necessário associar-se a eles, para poder fazer valer e defender coletivamente seus interesses dentro do grupo.

Em especial, o Grupo AccorInvest compromete-se a:

- *cultivar um diálogo social respeitoso e construtivo, veículo de atuação do Grupo, mas também de inovação e coesão social;*
- *não dificultar a constituição de um órgão de representação interna para a comunidade dos trabalhadores e respeitar as prerrogativas dos órgãos de representação;*
- *garantir que os funcionários possam exercer livremente seus direitos vinculados ao princípio da participação por meio de seus representantes*

3) AÇÕES REALIZADAS PARA OS FUNCIONÁRIOS



3.1 DIÁLOGO

O diálogo entre as partes interessadas do grupo é uma garantia de seu desempenho e agilidade. Sem prejuízo das prerrogativas dos representantes do pessoal, este diálogo envolve trocas de informação, além de mecanismos de consulta e mediação. Ele deve permitir que todos expressem seus pontos de vista e desenvolvam seus interesses.

Essas trocas, principalmente com os gerentes locais, podem ajudar a identificar possíveis correções a serem feitas a determinadas situações encontradas no local.

Em especial, o Grupo AccorInvest compromete-se a garantir o fluxo de informações e a garantir as condições de diálogo com os seus funcionários, inclusive:

- permitir a todos o acesso a informações claras, acessíveis e adequadas ao local, sobre o funcionamento do grupo e a sua atividade, assim como sobre os seus direitos e deveres;
- favorecer as trocas, tanto coletivas (por exemplo, mesas abertas) quanto individuais (por exemplo, entrevista de avaliação anual);
- realizar regularmente medidas objetivas do clima social dentro do grupo (pesquisa de engajamento).

3.2 EMPREGABILIDADE

O desenvolvimento das competências dos funcionários, especialmente através da formação profissional, é um grande desafio para o desempenho do Grupo. Esse desenvolvimento é, na verdade, necessário para oferecer, a todas as partes interessadas na atividade do Grupo, um alto nível de qualidade de serviço e profissionalismo.

O Grupo AccorInvest compromete-se a:

- desenvolver um caminho de indução para os funcionários que lhes permita compreender nas melhores condições o ambiente em que desenvolvem a sua atividade profissional;
- desenvolver uma política de formação alinhada com as necessidades e desafios do Grupo;
- oferecer aos seus funcionários oportunidades de carreira e um constante desenvolvimento de competências com o objetivo de melhorar a empregabilidade individual.

3.3 POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

Entendida como meio de engajamento e união dos funcionários em torno do projeto AccorInvest, a política de remuneração implementada pelo Grupo gira em torno de uma pluralidade de esquemas (remuneração variável, participação acionária dos funcionários, etc.), inclusive alguns que se destinam a recompensar o desempenho.

Em especial, o Grupo AccorInvest compromete-se a:

- aplicar uma política de remuneração vinculada aos mercados de trabalho locais;*
- valorizar, de acordo com um princípio de equidade, o desempenho individual e coletivo dos seus funcionários na determinação dos seus elementos salariais;*
- garantir igualdade de remuneração para homens e mulheres do Grupo.*

3.4 EQUILÍBRIO ENTRE VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL

A consideração do equilíbrio entre os imperativos derivados da vida privada dos trabalhadores e as suas obrigações profissionais tende a promover a qualidade da sua atividade no grupo e, de um modo mais geral, a qualidade da sua vida no trabalho.

Em especial, o Grupo AccorInvest compromete-se a:

- incentivar as regulamentações locais que garantam o equilíbrio do tempo, especialmente em termos de horas de trabalho (previsibilidade do horário de trabalho, organização para liberar o tempo livre de maneira justa, teletrabalho, etc.);*
- incentivar a regulamentação local a levar em conta, na organização do trabalho, as principais etapas da vida privada do funcionário (união, casamento, morte de um ente querido...).*

3.5 DIVERSIDADE

A diversidade dos funcionários do Grupo promove sua inovação, agilidade e, conseqüentemente, seu desempenho. A eficácia dessa diversidade implica uma variedade de perfis de funcionários, independentemente da origem (sem limitação, origem, local de residência, cultura, idade, sexo, aparência física, deficiência, orientação sexual...), como o reconhecimento e valorização dessa variedade.

Em especial, o Grupo AccorInvest compromete-se a:

- Iniciar procedimentos de recrutamento e desenvolvimento profissional que garantam a igualdade de tratamento dos candidatos e proíbam a seleção com base em motivações não profissionais;*
- Priorizar diversos perfis no recrutamento e, sempre que possível, garantir a igualdade de gênero nas candidaturas a empregos;*
- Treinar a administração sobre o princípio da não discriminação.*

3.6 COMBATE À VIOLÊNCIA NO TRABALHO

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

Em especial, o Grupo AccorInvest compromete-se a:

- *Aplicar uma política de tolerância zero em relação à linguagem sexista e a qualquer comportamento característico de assédio sexual;*
- *Estabelecer procedimentos internos para evitar e enfrentar situações comprovadas de assédio moral ou sexual.*

4) MODALIDADES DE IMPLEMENTAÇÃO



4.1 APLICAÇÃO E DIVULGAÇÃO DA CARTA DE DIREITOS DO GRUPO

As empresas do grupo aderem aos princípios estabelecidos nesta carta. Quando uma mudança de propriedade resulta na saída de uma empresa do perímetro do Grupo, a carta deixa de ser aplicável. Por outro lado, quando uma nova empresa passa a integrar o escopo do Grupo, seu líder será solicitado a aderir à carta.

Os princípios consagrados nesta carta são tão decentes para todos os executivos quanto para todos os funcionários da AccorInvest. Esses princípios orientam a conduta profissional que cada um dos funcionários do Grupo deve adotar.

Cada funcionário deve ler esta carta, através dos canais adaptados, especialmente nos vários sites da intranet do Grupo

Se necessário, tendo em vista o ambiente regulatório de cada país, esta Carta poderá ser apresentada aos órgãos representativos do pessoal.

4.2 CONTROLE INTERNO

O Grupo AccorInvest compromete-se a implementar procedimentos de controle interno para garantir que os princípios estabelecidos na carta sejam respeitados no curso de suas atividades.

4.3 DENÚNCIA DE COMPORTAMENTOS QUE NÃO ESTEJAM EM CONFORMIDADE COM A CARTA DE DIREITOS

A AccorInvest estabelece uma linha de denúncia para receber denúncias de quaisquer práticas ou comportamentos que possam constituir uma violação dos princípios da carta na realização das atividades do Grupo.

Para garantir a eficácia da linha de alerta, as denúncias são recebidas no idioma dos países onde a AccorInvest opera.

Em qualquer caso, o sistema de alerta é articulado com os outros instrumentos de denúncia à disposição do funcionário (hierarquia, departamento de recursos humanos, representantes do pessoal) sem substituir esses instrumentos. O funcionário usa a linha de alerta ético quando considerar que as circunstâncias o justificam.