



Carta dos Valores Sociais Fundamentais  
da JCDecaux

Edição 2013

## Índice

I.	PREÂMBULO	4
II.	OBJECTO DA CARTA	4
III.	APLICAÇÃO	5
IV.	COMPROMISSOS	6
4.1	Direito de negociação colectiva e liberdade de associação	
4.2	Condenação de qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório	
4.3	Condenação do trabalho infantil	
4.4	Ausência de discriminação no trabalho	
4.5	Saúde e segurança dos trabalhadores	
4.6	Duração do tempo de trabalho	
4.7	Direito a um salário decente	
4.8	Direito às férias remuneradas	
4.9	Direito à formação	
4.10	Condenação de qualquer forma de assédio e de violência	
4.11	Reafecção dos empregados em caso de reestruturação	
4.12	Respeito pela vida privada e pelo direito à protecção dos dados pessoais	
4.13	Direito de participar à vida pública	
4.14	Direito à segurança social	
4.15	Equilíbrio vida profissional – vida privada	
4.16	Licença parental	
4.17	Direito à protecção relativa ao nascimento de uma criança	
V.	IMPLEMENTAÇÃO DA CARTA	10
5.1	Compromisso do Directório	
5.2	Divulgação da Carta	
5.3	Responsabilidade da gestão local	
5.4	Procedimentos de alerta	



Desde 1964, que o sucesso e a reputação da JCDecaux assentam em valores fortes, nomeadamente na ideia que os colaboradores do Grupo são essenciais para o seu desenvolvimento. Estes valores, orientaram desde sempre as nossas ações e fazem parte integrante da nossa cultura, pelo que damos muita importância à existência de um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para todos os trabalhadores. Num contexto de forte desenvolvimento internacional do Grupo, estamos convencidos que o nosso compromisso com os valores sociais fundamentais é mais importante do que nunca e, é a razão pela qual quisemos formalizá-los na Carta de Valores Sociais Fundamentais da JCDecaux, que fornece as linhas diretrizes e princípios de comportamento muito claros no Grupo.

Hoje em dia, a JCDecaux exerce a sua actividade em mais de 55 países e estamos conscientes da existência de práticas comerciais e culturais diferentes. No entanto, é essencial partilharmos uma ambição comum sobre os valores sociais fundamentais, de os respeitarmos e de progredirmos no mundo inteiro para assegurar a sua implementação.

Esta Carta foi desenvolvida em referência a padrões internacionais que são a Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas, as Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho e os Princípios Orientadores da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico para as empresas multinacionais. Com a Carta Ética do grupo JCDecaux, que define o código de conduta dos negócios no Grupo e das relações com os nossos parceiros, esta Carta representa um pilar dos compromissos da JCDecaux a favor do desenvolvimento sustentável, definido como a prossecução de um crescimento económico que respeita as pessoas e o ambiente.

Contamos com cada um de vós para adoptar os valores transmitidos nesta Carta e, para assegurar que estão na base dos vossos comportamentos e dos vossos compromissos. O respeito por estes valores é a melhor garantia do nosso êxito comum e da sustentabilidade da nossa empresa.

Jean-François Decaux

Jean-Charles Decaux



## I. PREÂMBULO

Os empregados da JCDecaux são um ativo valioso da empresa. É a razão pela qual é fundamental para a JCDecaux oferecer a todos os seus colaboradores um ambiente de trabalho seguro, que favoreça o respeito de cada um.

## II. OBJECTO DA CARTA

A Carta dos Valores Sociais Fundamentais da JCDecaux define um quadro ético para a JCDecaux SA e todas as sociedades controladas pelo Grupo.

Foi desenvolvida com referência à **Declaração Universal dos Direitos do Homem das Nações Unidas**, às **Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT)** e aos **Princípios Directores da Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Económico (OCDE)**.



### III. CAMPO DE APLICAÇÃO

A Carta dos Valores Sociais Fundamentais, juntamente com a Carta Ética do grupo JCDecaux, aplica-se para benefício de todos os empregados do grupo JCDecaux no mundo, seja qual for a jurisdição competente do local de trabalho.

No entanto, caso a regulamentação local imponha regras e práticas mais favoráveis para os empregados do que as que foram enunciadas na presente Carta, a regulamentação local será, obviamente, aquela que se implementará, e que regerá o comportamento da entidade da JCDecaux na jurisdição em questão.

Caso um princípio enunciado nesta Carta não seja autorizado por uma lei ou por uma regulamentação local, a entidade local da JCDecaux deverá, tanto quanto possível, implementar este princípio de uma forma admitida localmente e compatível com as leis da jurisdição competente.

A JCDecaux compromete-se a promover a aplicação dos valores desta Carta junto de todas as partes interessadas, inclusive das empresas onde a JCDecaux tem uma participação, dos fornecedores e dos subcontratados e dos parceiros. Desta forma, A JCDecaux compromete-se a trabalhar com as partes interessadas para estabelecer, tanto quanto possível, estes valores sociais nas suas actividades.



## IV. COMPROMISSOS

### 4.1 Direito de negociação colectiva e liberdade de associação

A JCDecaux compromete-se a respeitar o direito de negociação colectiva e o direito à liberdade de associação, tais como enunciados nas **Convenções Nº87 e Nº98 da OIT**, incluindo nomeadamente:

- direito de formar e de aderir a um sindicato ou a outras organizações;
- direito dos empregados de elegerem os seus representantes;
- livre exercício do direito sindical.

### 4.2 Condenação de qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório

A JCDecaux condena o uso do trabalho forçado e compromete-se a não usar qualquer tipo de recurso ao trabalho forçado ou obrigatório, conforme as **Convenções Nº29 e Nº105 da OIT**.

### 4.3 Condenação do trabalho infantil

A JCDecaux condena o trabalho infantil e compromete-se a não recorrer ao trabalho de pessoas cuja idade é inferior à realização da escolaridade obrigatória no país em questão, ou em todo o caso, com menos de 15 anos, de acordo com as **Convenções Nº138 e Nº 182 da OIT**.

### 4.4 Ausência de discriminação no trabalho

A JCDecaux condena qualquer discriminação nas relações de trabalho e compromete-se a recrutar homens e mulheres com base nos próprios méritos sem distinção de raça, cor, religião, género, estatuto matrimonial, opiniões políticas, orientação sexual, origem social ou nacionalidade, e a pagar um ordenado igual por um trabalho de valor igual, fornecendo oportunidades equivalentes e um tratamento igual a todos os empregados actuais e potenciais de acordo com as **Convenções Nº100 e Nº111 da OIT**.





#### 4.5 Saúde e segurança dos trabalhadores

A JCDecaux compromete-se a respeitar as leis locais e nacionais, as normas de saúde e segurança no trabalho e a implementar as melhores práticas da indústria, de acordo com a **Convenção Nº155 da OIT**.

#### 4.6 Duração do tempo de trabalho

A JCDecaux compromete-se a respeitar a regulamentação nacional e local sobre a limitação do tempo de trabalho e a gestão das horas extraordinárias, de acordo com a **Convenção Nº30 da OIT**.

A JCDecaux compromete-se a conceder no mínimo um dia de descanso por semana a cada empregado, de acordo com as Convenções Nº14 e Nº106 da OIT, salvo em caso de circunstâncias excepcionais e por um período de tempo limitado, desde que as leis e os regulamentos nacionais o permitam.

#### 4.7 Direito a um salário decente

A JCDecaux compromete-se a:

- adoptar políticas de remuneração que respondam ou ultrapassem o ordenado mínimo legal, definido pela legislação nacional ou local;
- fornecer um recibo de vencimento a todos os empregados sempre que estes forem pagos;
- fornecer um ordenado que permita no mínimo responder às necessidades de base dos empregados, definidas de acordo com o país em que trabalham.

#### 4.8 Direito a férias remuneradas

A JCDecaux compromete-se a conceder aos empregados, de acordo com a **Convenção Nº132 da OIT**, um mínimo de três semanas de férias remuneradas por ano de serviço, além dos dias feriados, após um período mínimo de serviço, consoante as negociações colectivas e outras regulamentações e práticas locais aplicáveis.



#### 4.9 Direito à formação

A JCDecaux compromete-se a fornecer a formação e as ferramentas de desenvolvimento necessárias aos empregados.

#### 4.10 Condenação de qualquer forma de assédio e de violência

A JCDecaux reconhece o direito de cada colaborador de ser respeitado e tratado com dignidade e a sua responsabilidade na criação de um espaço de trabalho isento de assédio para os seus empregados. A JCDecaux condena e não tolerará qualquer forma de assédio, de agressividade ou de comportamento hostil, seja qual ele for.

#### 4.11 Reafecção dos empregados em caso de reestruturação

No caso de serem necessárias extinções de postos de trabalho, ligadas a reestruturações, e de acordo com as regulamentações e as regras ou práticas locais, a JCDecaux favorecerá:

- a consulta dos representantes do pessoal, quando estes existirem, e desde que possível, tal como poderá ser exigido pela lei local;
- as ofertas de reafecção dentro da empresa numa zona geográfica mais próxima do local de trabalho do empregado no momento da reestruturação, quando for possível.

#### 4.12 Respeito pela vida privada e pelo direito à protecção dos dados pessoais

A JCDecaux compromete-se a respeitar a confidencialidade e a índole privada das informações pessoais dos empregados, dos clientes e das outras partes interessadas, apenas recolhendo e conservando os dados necessários às suas actividades, de acordo com as legislações nacionais e locais.

#### 4.13 Direito de participar na vida pública

A JCDecaux respeita o direito de cada empregado em participar em actividades públicas (incluindo, mas não limitado, a actividades políticas), desde que a pessoa em questão não afirme nem deixe pensar que fala em nome da JCDecaux e, desde que o exercício deste direito, não prejudique os direitos de outrem.

A JCDecaux compromete-se a fornecer a todos os colaboradores o tempo necessário para votar nas eleições, caso o escrutínio decorra durante as horas de trabalho ou se as horas de trabalho do empregado não lhe permitirem votar antes ou depois das horas de trabalho.







#### 4.14 Direito à segurança social

A JCDecaux compromete-se a contribuir para os sistemas de segurança social obrigatórios em vigor em cada um dos países em que o Grupo opera.

Nas prestações fornecidas aos empregados, a JCDecaux esforça-se em examinar e em preencher, tanto quanto possível, as lacunas dos sistemas de protecção fornecidos pelos Estados, que incluem regra geral vantagens tais como a assistência médica, a cobertura de invalidez ou de aposentadoria, de acordo com a **Convenção Nº102 da OIT**.

#### 4.15 Equilíbrio vida profissional – vida privada

A JCDecaux reconhece o direito de cada empregado em manter um equilíbrio entre a sua vida profissional e a sua vida privada.

#### 4.16 Licença parental

A JCDecaux reconhece o direito dos empregados de tirarem uma licença por acontecimentos familiares e de saúde, de acordo com as negociações colectivas e com as outras regulamentações locais, se for caso disso. Durante esse período, a empresa fará o máximo para que o empregado de licença retome a sua função – ou uma função equivalente – quando regressar ao trabalho no final da sua licença, nomeadamente de acordo com a **Convenção Nº103 da OIT** e com as outras leis relativas à licença parental por razões de saúde, aplicáveis localmente.

#### 4.17 Direito à protecção ligada ao nascimento de uma criança

A JCDecaux reconhece a importância do nascimento de uma criança numa família e reconhece o direito de cada empregado de gozar de uma licença nesse período. A JCDecaux está de acordo com todas as políticas de licenças aplicáveis em virtude das regulamentações locais ou nacionais em vigor e, garante que o empregado em questão retomará a sua função - ou uma função equivalente – quando regressar ao trabalho no final da sua licença parental, com a condição de não ter prolongado o tempo de licença além do tempo autorizado pela lei, pela regulamentação ou pela prática local.



## V. IMPLEMENTAÇÃO DA CARTA

### 5.1 Compromisso do Directório

A implementação desta Carta é de uma importância primordial para a JCDecaux e é a razão pela qual um membro do Directório assumiu a responsabilidade directa da divulgação eficaz, no Grupo, da Carta e dos valores sociais enunciados.

### 5.2 Difusão da Carta

A Carta Internacional dos Valores Sociais Fundamentais da JCDecaux deverá estar disponível para cada empregado no momento da sua entrada no Grupo, em cada jurisdição em que a JCDecaux se encontra. Esta Carta também será disponibilizada nos sites Intranet do Grupo, nas línguas mais usadas no Grupo, assim como no site internet do Grupo ou estará disponível a pedido, junto da Direcção dos Recursos Humanos e/ou do Serviço jurídico de cada entidade do Grupo.

Cabe aos dirigentes e gerentes da JCDecaux SA e das suas filiais assegurarem-se da disponibilização da Carta Internacional dos Valores Sociais e Fundamentais a cada empregado, independentemente da sua antiguidade e da sua função e de a aplicar consistentemente.

### 5.3 Responsabilidade da gestão local

A gestão local é responsável pelo respeito e pela aplicação dos princípios e das normas enunciadas na presente Carta, em cada jurisdição em que a JCDecaux está presente. Cada país deve elaborar um plano de acção local para implementar estes princípios. Este plano de acção incluirá exigências de verificação da conformidade das normas locais com as normas da Carta e o respeito dos direitos de cada empregado, tais como estipulados na Carta.

Como requisito prévio à admissão, todos os novos colaboradores devem tomar conhecimento e aceitar cumprir as disposições da presente carta, assinando um aviso de receção. Esta Carta também será apresentada aos órgãos de negociação colectiva. Deverá também ser disponibilizada a todos os empregados na Intranet local.

De acordo com as regras, os regulamentos e as práticas aplicáveis localmente, cada entidade local da JCDecaux deve dispor de um procedimento pelo qual os empregados podem levantar questões livremente e tratar de qualquer reclamação relativa à não-conformidade com a Carta; no caso da mesma se verificar, este procedimento deve permitir resolvê-la.



#### 5.4 Procedimentos de alerta

Se um empregado considerar que um dos valores sociais enunciados na presente Carta não é respeitado ou se considerar que um destes valores está prestes a ser violado, terá o direito de:

- referir ao seu responsável;
- referir à direcção geral local, se o problema não puder ser tratado pela hierarquia directa;
- alertar os sindicatos ou os órgãos de negociação colectiva associados à JCDecaux.

Todos os empregados que consideram ter uma razão para uma reclamação ligada a um comportamento não conforme aos valores sociais enunciados na presente Carta dentro da JCDecaux, têm o direito de informar a direcção da JCDecaux, sem temer ser assediados, reprimidos ou ser o objecto de outras medidas de represálias.

Nota: Em caso de divergência entre a versão francesa da Carta Fundamental dos Valores Sociais e a versão traduzida, é a primeira que prevalece.

