

FUNCIONÁRIOS

Capacitar o nosso pessoal

A SUSTENTABILIDADE COMEÇA DENTRO DA NOSSA EMPRESA

Talvez o mais importante seja que o compromisso da Siemens Gamesa' para com a sustentabilidade comece justamente pelos nossos funcionários. Acreditamos que se estiverem a ser bem-sucedidos, a nossa empresa também o estará a ser. O desenvolvimento social e profissional é, por conseguinte, encarado como um componente central do nosso sucesso futuro.

CRIAR UM AMBIENTE DE TRABALHO SUSTENTÁVEL PARA TODOS OS FUNCIONÁRIOS

Pretendemos ser um empregador de eleição ao focar-nos na prossecução da melhoria da qualidade de vida das pessoa's e ao capacitar e motivar todos os funcionários com uma cultura aliciante, aprendizagens ao longo da vida e possibilidades de desenvolvimento. O nosso modelo de contratação baseia-se no respeito por e cumprimento das normas de direitos humanos e da legislação laboral mais avançada. Um bom exemplo desta atitude pode ser encontrado nas medidas de equilíbrio vida-trabalho concebidas e implementadas pela Siemens Gamesa. Destacam-se, de entre estes planos de flexibilização de horários, os esquemas de dias de trabalho contínuos/mais curtos, pacotes de férias e prestação de assistência integral ("end-to-end") ao pessoal colocado no estrangeiro.

UMA EQUIPA GLOBAL

No fim do ano fiscal de 2018, a contagem total de pessoal atingiu o equivalente a mais de 23.000 funcionários a tempo inteiro. Funcionários equivalentes a tempo inteiro são aqueles cujos contratos de trabalho se baseiam em horas de trabalho comparadas com horas normais de trabalho a tempo inteiro.

Numa perspetiva regional, Europa, Médio Oriente e África são as regiões com a maior proporção de força laboral (68%), seguidos por Ásia e Austrália (19%) e Américas (13%). O número de contratações em 2018 ultrapassou as 2.400. Sendo Europa, Médio Oriente e África as regiões com mais funcionários contratados.

As pessoas que trabalham na Siemens Gamesa têm, maioritariamente, menos de 45 anos. A estrutura etária em 2018 revela que 39% na nossa força laboral tem menos de 35 anos e que 36% da equipa tem entre 35 e 45 anos de idade. O outro quinto tem mais de 45 anos.

DIVERSIDADE E IGUALDADE

Cerca de 100 nacionalidades estão ao serviço da Siemens Gamesa em todo o mundo. A nossa força laboral é diversificada e nós valorizamos profundamente esse facto. A nossa empresa possui uma Política relativa à Diversidade e Inclusão que se aplica a todas as regiões

geográficas onde estamos presentes. Esta política pretende assegurar a igualdade e inclusão, e evitar qualquer tipo de discriminação com base na raça, género, estado civil, ideologia, opiniões políticas, nacionalidade, religião ou qualquer outra característica pessoal, física ou social.

Na Siemens Gamesa, existe um protocolo relativo a assédio que estipula a forma de evitar e prevenir o mesmo no local de trabalho. A mensagem é bastante clara. Qualquer forma de assédio, seja sexual, baseado em género e/ou psicológico é absolutamente inaceitável. O assédio ofende a dignidade; é prejudicial ao ambiente laboral e produz efeitos indesejáveis na saúde, ânimo, confiança e autoestima das pessoas. O assédio não tem lugar em parte nenhuma da nossa empresa.

Relativamente à diversidade de género na composição do Conselho de Administração, a Siemens Gamesa excedeu atualmente o objetivo de alcançar a presença de pelo menos 30 por cento de mulher até 2020. Desde 30 de setembro de 2018, a nossa empresa tem seis mulheres no Conselho de Administração, o que totaliza 46% dos seus membros. A quota de funcionárias do sexo feminino representa um total de 19% da força laboral global.

RELAÇÕES LABORAIS

Fonte: [IndustriAll Union](#)

A Siemens Gamesa está firmemente empenhada na prossecução de relações de trabalho que se baseiem na confiança, na transparência e nas negociações em boa-fé. Acreditamos, e promovemos, os direitos dos trabalhadores à livre associação, afiliação sindical e representação coletiva. A importância deste direito laboral fundamental é definida na's [Orientações de Conduta Empresarial](#) da empresa.

As relações laborais entre a Siemens Gamesa e os seus funcionários são regidas pelas regulamentações legais de cada país e pelos pactos e acordos que possam ter sido celebrados com os representantes dos trabalhadores. Além disso, os acordos pré-existentes à fusão das empresas, tais como o Acordo de Enquadramento Global firmado pela sucessora da Gamesa, pela IndustriALL Global Union, pela CCOO de Industria, pela MCA-UGT e pela FITAGUGT, em matéria de assuntos sociais, laborais e ambientais, encontram-se atualmente em vigor e representam o primeiro acordo global a garantir direitos laborais feito por uma empresa do setor de energias renováveis.

[Acordo de Enquadramento Global](#)

APRENDIZAGEM E FORMAÇÃO

A Siemens Gamesa oferece oportunidades de desenvolvimento profissional sob a forma de ações de formação e experiência de trabalho, num ambiente multicultural e multinacional. Durante o ano fiscal de 2018, aproximadamente 18.000 funcionários receberam formação (78%

do total) com um número acumulado de horas de formação superior a 619.000. Contamos igualmente com 500 graduados, incluindo estagiários, aprendizes e estudantes.

Além disso, a Siemens Gamesa possui ferramentas de gestão de talentos que incorporam planos de desenvolvimento individual para um número de funcionários com elevado potencial. Estes planos têm como finalidade contribuir para o crescimento pessoal e para o desenvolvimento das competências e capacidades pretendidas. Acrescendo aos planos de desenvolvimento individual, a empresa possui ainda outros programas de desenvolvimento de talentos.

[Formações Siemens Gamesa](#)

SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

A saúde & segurança no trabalho é uma parte essencial do nosso Código de Conduta Empresarial, dos sistemas de monitorização interna e dos controlos de gestão de riscos de trabalho e internos. Está incorporada em todos os aspetos da cultura da Siemens Gamesa. A nossa empresa cumpre a legislação vigente em todos os mercados onde está presente e implementamos tantas medidas preventivas quanto as que forem necessárias.

Além dos requisitos específicos de mercado, somos conduzidos em todos os momentos pelos critérios de excelência e melhoria contínua, e seguimos uma ótica de política integrada de saúde e segurança, ambiente e gestão da qualidade em tudo o que fazemos. Temos uma política de tolerância zero relativamente a condutas negligentes no que toca à saúde e segurança no trabalho.

[Política Siemens Gamesa](#)

DIREITOS HUMANOS

A Siemens Gamesa assumiu um compromisso explícito, no seu Código de Conduta, para com a defesa dos direitos humanos. Estamos empenhados no cumprimento das normas internacionais no que concerne à proteção dos direitos e liberdades fundamentais das pessoas afetadas às nossas operações. Mais especificamente, somos guiados pelas Normas das Nações Unidas sobre as Responsabilidades de Corporações Transnacionais e Outras Empresas de Negócios relativas a direitos humanos, pelas diretrizes da OCDE, pela Declaração Tripartida de Princípios Relativos a Empresas Multinacionais e pela Política Social da Organização Internacional do Trabalho (OIT/ILO) e pelos Princípios de Capacitação das Mulheres promovidos pelo Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para as Mulheres (UNIFEM).

O Código de Conduta dos nossos Fornecedores determina regras que garantem que as condições de trabalho na cadeia de fornecimento da empresa são seguras, que os trabalhadores são tratados decentemente e com respeito, e que todas as transações empresariais são éticas, sociais e ambientalmente responsáveis. A Política de Responsabilidade

Social Corporativa, aprovada pelo Conselho de Administração, aborda o respeito pelos direitos humanos, em particular qualquer direito cuja violação possa prejudicar funcionários, e rejeita o trabalho infantil bem como o trabalho forçado ou compulsório.

A Siemens Gamesa possui um [Canal de Denúncia](#) através do qual os funcionários podem reportar atividades antiéticas, que careçam de integridade ou que contrariem os princípios contidos no Código de Conduta. No total, foram reportados e confirmados 28 casos de conformidade durante o período de reporte. Já o número de sanções disciplinares implementadas durante o mesmo período foi de seis.

Contactar a Siemens Gamesa

Entre em contacto com a nossa equipa de especialistas para obter mais informações acerca do compromisso da Siemens Gamesa para com os seus funcionários.

info@siemensgamesa.com