





all we
need
is earth



Colaboradores do Grupo EDP

Ao longo dos anos, a EDP tem desenvolvido a sua actividade de acordo com os princípios de cidadania empresarial e de desenvolvimento sustentável que a tornam uma organização de referência nestes domínios.

Em 2009, aderiu à Global Compact – uma iniciativa pessoal do ex-Secretário Geral das Nações Unidas, Senhor Kofi Annan, que desafiou a comunidade empresarial mundial a subscrever nove princípios nas áreas dos direitos humanos, práticas laborais e ambiente. Ao aderir à Global Compact, a EDP reforça a sua intenção de prosseguir no caminho da sustentabilidade e compromete-se a apoiar estes princípios, não só agindo de acordo com eles, como promovendo a sua aplicação.

Também em 2009 é de referir o facto de a EDP ter sido seleccionada, pelo segundo ano consecutivo, para integrar os Índices Dow Jones de Sustentabilidade World e STOXX sendo, dessa forma, uma das 13 melhores empresas do sector eléctrico do mundo e uma das sete melhores a nível Europeu. A EDP reforçou assim a posição neste índice ficando a dois pontos percentuais do líder mundial.

O compromisso da EDP em termos de mecenato e solidariedade é visível no trabalho que tem sido feito pelas Fundações EDP (Portugal) e HidroCantábrico (Espanha) e pelo Instituto EDP (Brasil).

Particularmente vocacionada para o aprofundamento e divulgação dos temas da energia e do ambiente, a Fundação EDP patrocina e promove, cada vez mais, iniciativas de carácter cultural, educativo e social.

A Fundação HidroCantábrico desenvolve a sua actividade nas áreas cultural, docente, formativa, de investigação, de promoção desportiva, benéfica e outras semelhantes, através da concessão de bolsas de estudo, da recuperação e promoção de elementos valiosos do património histórico-artístico, do apoio a diferentes manifestações musicais e culturais, bem como da valorização dos recursos naturais. Disponibiliza igualmente verbas para as organizações com fins não lucrativos que trabalham em prol dos mais desfavorecidos.

O Instituto EDP tem como objectivo promover a sustentabilidade empresarial com o alinhamento das suas três dimensões – económica, social e ambiental – através da promoção de actividades nestes domínios.

Com culturas e realidades diferentes, as diversas empresas que constituem o universo EDP trabalham para um mesmo objectivo no que diz respeito aos seus recursos humanos: garantir que todos tenham boas condições e se sintam realizados a nível profissional mas também pessoal e familiar.

A EDP acredita que pessoas completas e realizadas são mais criativas, mais enérgicas, mais positivas. A EDP sabe que as organizações de sucesso se fazem de pessoas assim.





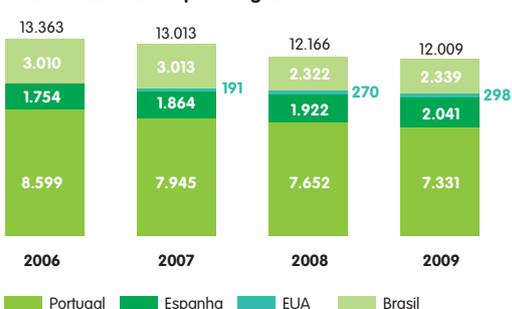
I. EMPREGO

PERFIL DE COLABORADORES

1. Nº DE COLABORADORES POR GEOGRAFIA

Geografias/Ano	2006	2007	2008	2009
Portugal	8.599	7.945	7.652	7.331
Brasil	3.010	3.013	2.322	2.339
Espanha	1.754	1.864	1.922	2.041
EUA	n.a.	191	270	298
Total	13.363	13.013	12.166	12.009

Nº de Colaboradores por Geografia



Em 2009 o número de colaboradores da EDP aumentou em Espanha, no Brasil e nos Estados Unidos da América (EUA). Espanha tem mais 119 profissionais do que em 2008 e o Brasil aumentou em 17 os seus profissionais (alterando assim a tendência de descida verificada anteriormente). O caso dos EUA é também muito positivo ao registar um aumento de 28 colaboradores, confirmando assim a disposição para o crescimento do número de efectivos desde que a EDP aí iniciou o seu negócio. Este ano, Portugal foi a única geografia a registar uma diminuição de colaboradores, com uma diferença de 319 pessoas relativamente a 2008. Um facto que fica a dever-se, principalmente, às situações de reforma, pré-reforma e reforma antecipada.

A tendência para uma ligeira descida no número de profissionais do universo EDP verificada nos últimos anos, justifica-se pela estratégia de eficiência interna de gestão de recursos.

2. IDADE MÉDIA DOS COLABORADORES POR GEOGRAFIA

Geografias	Idade Média	
	2008	2009
Portugal	48	46
Brasil	40	39
Espanha	43	43
EUA	39	39
Idade Média Global	45	44

A idade média dos colaboradores do Grupo EDP, em 2009, é de 44 anos, ou seja, menos um ano do que em 2008. Esta diminuição demonstra a aposta que tem sido feita na

admissão de novos colaboradores no sentido de rejuvenescer os quadros.

Portugal continua a ser a geografia em que a idade média é mais elevada mas, ainda assim, foi aquela em que a diminuição deste indicador foi maior, com dois anos de diferença face a 2008. Aliás, é esta variação conjuntamente com a descida de um ano na idade média dos colaboradores da EDP no Brasil, que faz descer a média total. Espanha e EUA mantêm as médias de idades com 43 e 39 anos, respectivamente.

3. Nº DE COLABORADORES COM NECESSIDADES ESPECIAIS POR GEOGRAFIA

Geografias/Ano	2007	2008	2009
Portugal	87	100	98
Brasil	133	84	17
Espanha	9	12	8
EUA	1	1	1
Total	230	197	124

Entre 2008 e 2009 registou-se uma redução considerável do número de colaboradores com necessidades especiais, como reflexo da diminuição ocorrida no Brasil.

4. Nº ESTAGIÁRIOS CURRICULARES E PROFISSIONAIS POR GEOGRAFIA

Geografias/Ano	2006	2007	2008	2009
Portugal	78	230	178	214
Brasil	225	300	114	179
Espanha	n.d.	77	183	175
EUA	n.a.	n.d.	18	26
Total	303	607	493	594

A EDP incentiva a realização de estágios em empresas do Grupo, no âmbito da sua política de responsabilidade social e cidadania. Além dos estágios curriculares, o Grupo promove ainda estágios profissionais e estágios de verão.

Esta propensão para o aumento do número de pessoas a estagiar nas empresas do Grupo está relacionada, sobretudo, com a estratégia de aproximação da EDP com a comunidade académica, uma das finalidades do ON TOP – EDP Recruitment Program. Pretende-se manter uma interacção permanente com os estudantes e as instituições de ensino profissional e universitário de referência para a EDP como possíveis candidatos e fontes de recrutamento futuros.

É importante que os estudantes consolidem conhecimentos na sua área de formação e se envolvam facilmente com o ambiente de trabalho, através da relação interpessoal com o orientador de estágio e toda a equipa onde é inserido. O objectivo é contribuir para o enriquecimento pessoal e profissional dos jovens e, simultaneamente, "conquistá-los" para uma possível admissão.

O número de estagiários nas empresas do Grupo EDP voltou a subir. Ao comparar-se 2009 com 2008, constata-se um aumento de cerca de 20% nos estágios concedidos. Em termos de valores, o Grupo promoveu um total de 594 estágios, entre os quais 320 de âmbito profissional e 274 curriculares.

Esta tendência de crescimento é muito visível no Brasil, onde se verifica a maior evolução em relação ao ano anterior, com mais 65 estágios. Também em Portugal houve um aumento de 36 casos. A variação positiva no que se refere ao número de estágios concedidos é comum ainda aos EUA, tendo-se registado uma subida de oito estágios. Somente em Espanha se verificou uma ligeira quebra deste número, com uma redução de oito casos.

Recorde-se que esta variação no número de estágios tem que ver com as vagas e a disponibilidade das unidades de negócio tendo em conta que o Grupo pretende manter um elevado nível de qualidade dos estágios.

5. N.º TRABALHADORES/ESTUDANTES POR GEOGRAFIA

Geografias/Ano	2007	2008	2009
Portugal	45	21	24
Brasil	n.d.	0	5
Espanha	n.d.	1	0
EUA	n.d.	0	0
Total	45	22	29

Em 2009 o número de trabalhadores/estudantes no Grupo EDP aumentou. Trata-se de uma prática, neste momento, visível em Portugal e no Brasil. Depois de uma baixa significativa de trabalhadores/estudantes, em Portugal, de 2007 para 2008, a tendência inverte-se em 2009, com um aumento de três casos. Também no Brasil se regista uma evolução positiva com cinco trabalhadores/estudantes em 2009.

Este total de 29 casos de trabalhadores/estudantes em todas as geografias não espelha necessariamente a realidade no Grupo. Note-se que, neste momento, só há conhecimento de que os colaboradores são estudantes se estes comunicarem ou, no caso de algumas geografias, se solicitarem o estatuto de trabalhador/estudante que implica a dispensa de serviço para horas de estudo e/ou realização de exames.

Pretende-se que todas as empresas incentivem os colaboradores a desenvolver e explorar as suas potencialidades, nomeadamente, através da formação. A EDP acredita e está empenhada no desenvolvimento das suas pessoas, pelo que quer fazer crescer o número de colaboradores que acreditam na formação e no aumento do grau de escolaridade como factor de progresso.

No caso de Portugal, o incentivo para a qualificação e formação continua dos seus recursos tem vindo a intensificar-se, nomeadamente pela associação a um projecto governamental de validação e certificação de competências, o Programa Novas Oportunidades. Sendo este um processo caracterizado pela singularidade de cada adulto é possível identificar diferentes fases de intervenção. Assim, em 2009 estiveram envolvidas 201 pessoas na fase de Acolhimento e 254 na de Diagnóstico. A partir daqui foi feito o encaminhamento de 222 adultos, 204 viram reconhecidas as suas competências e 139 tiveram Formação Complementar. No final do processo 111 candidatos obtiveram a Certificação. Estes números incluem não só pessoas da EDP mas também externas, uma vez que a entidade responsável pelo programa está ao serviço da população do Grupo, bem como da comunidade local em que se insere.

6. N.º DE TRABALHADORES POR TIPO DE CONTRATO

Tipo de Contrato/ Geografias	2009				Total
	Portugal	Brasil	Espanha	EUA	
Contratos sem termo	7.265	2.339	2.030	298	11.932
Contratos a termo	66	0	11	0	77
Total	7.331	2.339	2.041	298	12.009

Tipo de Contrato/ Geografias	2008				Total
	Portugal	Brasil	Espanha	EUA	
Contratos sem termo	7.504	2.322	1.904	266	11.996
Contratos a termo	144	0	11	0	155
Total	7.648	2.322	1.915	266	12.996

Em 2009, a EDP diminuiu o número de colaboradores com contrato a termo sendo Portugal responsável por esta redução. Esta situação justifica-se pelo facto de as pessoas que se encontravam com contrato a termo passarem a ter um vínculo sem termo e de as novas admissões de 2009 terem sido feitas em regime de contrato sem termo. Nas restantes geografias não se registaram alterações neste indicador.

7. N.º DE ENTRADAS DE COLABORADORES POR GEOGRAFIA – REJUVENESCIMENTO

Geografias/Ano	2006	2007	2008	2009
Portugal	118	87	100	154
Brasil	82	207	184	195
Espanha	139	133	156	126
EUA	n.a.	73	116	70
Total	339	500	556	545

O número de entradas de colaboradores para o Grupo EDP, em 2009, é ligeiramente inferior ao do ano anterior. Todavia, em Portugal e Espanha as admissões foram superiores às de 2008, respectivamente em 54 e 11 colaboradores.

A evolução no número de admissões é reveladora da vontade de rejuvenescer o Grupo e deve-se, sobretudo, à política de recrutamento que prevê a captação de jovens com potencial, que tragam mais talento, mais competências



e, conseqüentemente, mais valor para a companhia. Trata-se de uma iniciativa de âmbito internacional, que aposta na aproximação da EDP ao mundo académico (Universidades nacionais e internacionais bem como Escolas Técnico-Profissionais), com a qual se pretende ainda posicionar a EDP como “empregador de primeira escolha”. Note-se que a idade média dos novos colaboradores é de 31 anos.

Os casos de Espanha e EUA não seguem exactamente esta tendência, tendo-se registado um ligeiro decréscimo na admissão de novos colaboradores. Menos 30 em Espanha e menos 46 nos EUA.

A tendência de aumento do número de entradas para o Grupo verifica-se desde 2006 (primeiro ano do Plano Estratégico em vigor) e corresponde, para o período até 2009, a um aumento de cerca de 60% nas admissões de colaboradores.

8. N.º DE SAÍDAS DE COLABORADORES POR GEOGRAFIA

Geografias/Ano	2006	2007	2008	2009
Portugal	447	442	496	475
Brasil	533	296	161	182
Espanha	155	69	117	88
EUA	n.a.	n.d.	37	42
Total	1.135	807	811	787

Nos últimos anos observa-se uma tendência de redução do número de saídas de colaboradores. Os números apresentados referem-se a colaboradores que saíram voluntariamente, por exemplo, nos casos de reforma e pré-reforma. Incluem, também, os colaboradores falecidos. O Brasil e os EUA são as únicas Geografias que não seguem esta tendência.

9. ROTATIVIDADE POR REGIÃO, SEXO E ESCALÃO DE IDADES

	2009
Portugal	4,20%
Homem	4,20%
Mulher	4,20%
até 29 anos	17%
de 30 a 49 anos	1,30%
50 anos ou mais	5,30%
Brasil	8,10%
Homem	7,90%
Mulher	8,70%
até 29 anos	18,50%
de 30 a 49 anos	4,70%
50 anos ou mais	10,80%
Espanha	5,40%
Homem	5,50%
Mulher	5,00%
até 29 anos	14,00%
de 30 a 49 anos	4,00%
50 anos ou mais	5,80%
EUA	19,70%
Homem	18,30%
Mulher	21,70%
até 29 anos	17,50%
de 30 a 49 anos	20,40%
50 anos ou mais	21,10%
Total	5,50%

Em termos gerais, o Grupo EDP apresenta um índice de rotatividade de 5,5. Ou seja, mantém um índice baixo de rotatividade dos seus colaboradores o que revela o seu alinhamento com as melhores práticas de Desenvolvimento Sustentável. Uma política de recrutamento consistente, a retenção de talentos e a motivação são processos chave para este índice de rotatividade e é nesse sentido que a EDP tem vindo a trabalhar. Este valor segue a tendência de anos anteriores, o que mostra um equilíbrio positivo no que se refere ao número de entradas e saídas de pessoas do Grupo.

De acordo com os dados de 2009, Portugal é a geografia que apresenta menores índices de rotatividade, seguindo-se Espanha, Brasil e, por último, EUA.

A rotatividade na EDP é mais frequente nos jovens colaboradores (até aos 29 anos) em Portugal, Espanha e Brasil. O grupo de colaboradores com mais de 50 anos é o segundo a registar maior rotatividade nestas geografias. No escalão entre os 30 e os 49 anos a rotatividade é residual.

Nos EUA há menor variação, no que se refere à rotatividade, em termos de escalões etários, sendo que a maior percentagem diz respeito ao grupo de pessoas com mais de 50 anos, ao qual se seguem as pessoas com idades entre os 30 e os 49 anos e, por último, os mais jovens, até aos 29 anos.

Relativamente a géneros, não se registam grandes variações entre homem e mulher havendo, somente, ligeiras diferenças no Brasil e EUA.

10. PERCENTAGEM DE COLABORADORES QUE EM REFERÊNCIA A 31 DE DEZEMBRO DE 2009 PODERÃO VIR A REFORMAR-SE NOS PRÓXIMOS 5 ANOS POR GEOGRAFIA E POR CATEGORIA PROFISSIONAL

Categoria Profissional/ Geografias	próximos 5 anos				Total
	Portugal	Brasil	Espanha	EUA	
Dirigentes	80	0	5	0	85
Quadros superiores	138	0	14	4	156
Quadros médios	61	0	14	5	80
Quadros intermédios	28	0	64	0	92
Profissionais qualificados	961	11	10	5	987
Profissionais semiquualificados	48	24	2	0	74
Total	1.316	35	109	14	1.474

Os “Profissionais qualificados” são a categoria profissional que deverá reformar-se em maior número nos próximos cinco anos, de acordo com dados estimados, em referência a 31 de Dezembro de 2009. Esta tendência é especialmente notória em Portugal, onde se prevêem 961 casos.

As restantes categorias profissionais apresentam valores mais equilibrados no que se refere à saída de colaboradores do Grupo (em condição de reforma). No total de todas as

geografias, e nos próximos cinco anos, prevê-se a saída de 85 “Dirigentes”, 156 “Quadros superiores”, 80 “Quadros médios”, 92 “Quadros intermédios”, 987 “Profissionais qualificados” e 74 “Profissionais semi-qualificados”.

Portugal é a geografia que terá mais colaboradores a reformar-se nos próximos cinco anos (1.316 pessoas divididas pelas várias categorias profissionais) o que se justifica uma vez que mais de 60% dos Colaboradores do Grupo estão em Portugal.

10. PERCENTAGEM DE COLABORADORES QUE EM REFERÊNCIA A 31 DE DEZEMBRO DE 2009 PODERÃO VIR A REFORMAR-SE NOS PRÓXIMOS 10 ANOS POR GEOGRAFIA E POR CATEGORIA PROFISSIONAL

Categoria Profissional/ Geografias	próximos 10 anos				Total
	Portugal	Brasil	Espanha	EUA	
Dirigentes	206	2	12	5	225
Quadros superiores	548	6	32	5	591
Quadros médios	197	5	38	14	254
Quadros intermédios	70	8	156	0	234
Profissionais qualificados	2.878	44	46	11	2.979
Profissionais semiquificados	116	96	7	3	222
Total	4.015	161	291	38	4.505

Nos próximos dez anos, as estimativas apontam também para uma saída acentuada de “Profissionais qualificados” em situação de reforma, com um valor total de 2.979 colaboradores. Seguem-se os “Quadros superiores”, com 591 reformas; os “Quadros médios”, com 254 reformas; os “Quadros intermédios”, com 234 reformas; os “Dirigentes”, com 225 reformas, e os “Profissionais semi-qualificados”, com 222 reformas.

No total está prevista a reforma de 4.505 colaboradores, repartidos por Portugal (4.015), Brasil (161), Espanha (291) e EUA (38).

II. REMUNERAÇÕES E BENEFÍCIOS

II.1 REMUNERAÇÕES

11. SALÁRIOS POR CARGO FUNCIONAL E POR GEOGRAFIA (EUROS – MÉDIA MENSAL)

Geografias/ Cargo Funcional	2009		
	Administradores	Directores	Restantes Colaboradores
Portugal	20.494	8.799	2.546
Brasil	15.125	4.626	1.164
Espanha	14.072	8.013	3.400
EUA	16.311	11.412	5.089
Total	17.270	7.207	2.478

Geografias/ Cargo Funcional	2008		
	Administradores	Directores	Restantes Colaboradores
Portugal	19.567	8.920	2.415
Brasil	10.453	4.605	956
Espanha	6.319	7.976	3.231
EUA	17.094	11.013	4.911
Total	13.793	7.386	2.333

De uma forma geral, em 2009, ao analisar o conjunto de todos os cargos funcionais, verifica-se que os salários na EDP registaram uma pequena subida. A variação salarial registada nas várias geografias, está relacionada com as influências locais do mercado de trabalho.

Na categoria “Restantes colaboradores” estas diferenças devem-se não só às características do mercado local mas também aos factores experiência e senioridade.

Em relação à categoria “Administradores” nota-se um maior equilíbrio entre todas as geografias quando comparados os valores com o ano anterior. Neste indicador, Portugal apresenta os salários mais elevados, uma vez que é aqui que se encontra o Conselho de Administração Executivo do Grupo EDP.

12. RÁCIO SALARIAL POR GÊNERO (H/M), CATEGORIA PROFISSIONAL E GEOGRAFIA

Categoria Profissional/ Geografias	2009				Total
	Portugal	Brasil	Espanha	EUA	
Rácio salarial por género (H/M)	0,96	1,01	1,21	1,35	1,03
Dirigentes	1,07	1,00	1,07	1,00	1,06
Quadros superiores	1,09	1,05	1,24	0,93	1,11
Quadros médios	0,90	0,87	1,25	1,09	1,09
Quadros intermédios	1,05	1,07	1,10	0,00	1,07
Profissionais qualificados	0,94	1,19	1,22	1,72	1,01
Profissionais semiquificados	1,05	0,98	1,06	0,56	0,98

Categoria Profissional/ Geografias	2008				Total
	Portugal	Brasil	Espanha	EUA	
Rácio salarial por género (H/M)	0,96	1,56	1,54	1,37	1,17
Dirigentes	1,12	1,92	1,09	1,03	1,12
Quadros superiores	1,08	1,96	2,24	0,96	1,28
Quadros médios	0,89	1,58	1,43	1,18	1,24
Quadros intermédios	1,02	1,39	1,31	0,96	1,28
Profissionais qualificados	0,94	1,41	2,15	1,11	1,09
Profissionais semiquificados	1,00	0,82	0,96	0,57	0,84

A EDP não pratica discriminação salarial entre géneros. Aliás, o Grupo promove a igualdade de oportunidades. Na análise do rácio salarial por género (homem/mulher), referente a 2009, verifica-se que este é ligeiramente mais favorável aos



homens (1,03). No caso de Portugal (geografia onde se encontram 61% dos colaboradores do Grupo), esta tendência inverte-se. O índice beneficia as mulheres com 0,96.

No que se refere ao ano 2009, em Portugal, as mulheres estão em vantagem a nível de "Quadros médios" (0,90) e "Profissionais semi-qualificados" (0,94).

No Brasil a superioridade das mulheres é visível nas mesmas categorias: "Quadros médios" (0,87) e "Profissionais semi-qualificados" (0,98).

Também nos EUA, e para os quadros superiores, se regista a mesma tendência (0,93).

Estas tendências não variaram muito entre 2008 e 2009.

13. RELAÇÃO ENTRE O MENOR SALÁRIO PAGO E O SALÁRIO MÍNIMO POR GEOGRAFIA

	2009				
	Portugal	Brasil	Espanha	EUA	Total
Salário mínimo EDP/ Salário mínimo nacional)	1,56	1,88	1,30	2,22	N.A.

	2008				
	Portugal	Brasil	Espanha	EUA	Total
Salário mínimo EDP/ Salário mínimo nacional)	1,50	2,07	1,59	N.D.	N.A.

Da análise dos dados do quadro conclui-se que o salário mínimo praticado em qualquer uma das geografias do Grupo EDP é sempre bastante superior ao salário mínimo nacional dos países onde actuam.

No caso de Portugal (mais de 60% dos colaboradores do Grupo) registou-se, em 2009, uma subida de 6% no rácio relativamente a 2009, já de si bastante alto – 1,5 vezes o salário mínimo nacional.

15. PROGRAMA CONCILIAR 2008 E 2009 – MEDIDAS DE CONCILIAÇÃO PROFISSIONAL PESSOAL E FAMILIAR DOS COLABORADORES POR GEOGRAFIA

Geografias/Medidas	2009						
	Celebração Nascimento e Adopção (crianças)	Apoio a Gestantes (colaboradoras)	Visita Crianças a local de trabalho dos pais (crianças)	Apoio a Pensionistas (euros)	Nº crianças/jovens participantes nas colónias de férias (filhos e netos de colaboradores)	Prémio Cidadania Júnior (jovens estudantes)	
Portugal	124	11	66	112.700	933	114	
Brasil	74	19	351	n.a.	409	n.d.	
Espanha	71	9	3	n.a.	n.a.	n.d.	

Geografias/Medidas	2008					
	Celebração Nascimento e Adopção (crianças)	Apoio a Gestantes (colaboradoras)	Visita Crianças a local de trabalho dos pais (crianças)	Apoio a Pensionistas (euros)	Nº crianças/jovens participantes nas colónias de férias (filhos e netos de colaboradores)	
Portugal	37	9	100	128.040	846	
Brasil	26	22	52	n.d.	194	
Espanha	42	24	12	n.d.	n.d.	

OBS: Este programa ainda não foi aplicado nos EUA
n.a.: não aplicável
n.d.: não disponível

No caso de Espanha, a diferença entre o salário mínimo praticado nas empresas do Grupo, apresenta uma diferença ainda maior relativamente ao salário mínimo nacional, 1,9 vezes.

Também no Brasil o salário mais baixo praticado nas empresas do Grupo é 1,30 vezes superior ao salário mínimo nacional, embora esta geografia seja aquela em que verifica menor diferença entre os dois valores. Os EUA, por seu lado, são a geografia em que este ratio é mais elevado (2,2).

14. PRODUTIVIDADE DO TRABALHO (MIL €)*

Geografias/Ano	2006	2007	2008	2009
Produtividade do trabalho	238	278	332	375

* O indicador Produtividade do Trabalho foi calculado como um rácio entre o valor acrescentado bruto e o número de colaboradores.

Em 2009 o VAB (Valor Acrescentado Bruto) por colaborador foi de 375 mil euros. Isto equivale a um crescimento de 13% relativamente ao ano anterior, uma evolução na ordem dos 43 mil euros.

A variação do VAB entre 2006 e 2009 é de mais de 57% o que corresponde a uma subida de 238 para 375 mil euros, ou seja, mais 137 mil euros, distribuídos ao longo dos anos e sempre numa tendência de crescimento.

Esta evolução positiva está em conformidade com as políticas de gestão do Grupo no sentido de valorizar o capital humano, desenvolver competências e reconhecer o mérito. A acção corporativa da EDP assenta num modelo integrado para as suas pessoas, através da aposta na evolução e no equilíbrio profissional e pessoal dos colaboradores.

II.2 BENEFÍCIOS

A EDP quer facilitar a vida às suas pessoas, dar-lhes condições para que tenham qualidade de vida enquanto trabalham e sejam pessoas mais felizes, mais motivadas, mais realizadas pessoal e profissionalmente.

Assim, criou o Programa +Conciliar que integra um conjunto de medidas nas áreas da saúde e bem-estar, do apoio à família, da vida pessoal e trabalho e da cidadania. Trata-se de um projecto transversal a todas as geografias com vista à conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar. O objectivo é simplificar a gestão diária da vida dos colaboradores e apoiá-los a nível familiar.

Neste sentido, foram estabelecidos acordos com algumas entidades (desportivas, culturais e hoteleiras) que beneficiam os colaboradores com descontos e condições especiais.

Em Portugal, no segundo ano de existência do Programa +Conciliar, foram abertas 124 contas bancárias no valor de 500 euros, para bebés filhos de colaboradores. Um número muito superior ao do ano anterior. Em 2009, foram 11 as colaboradoras gestantes que usufruíram de dispensa pré-parto, além do período estipulado na lei. Também no âmbito do Programa +Conciliar, 66 crianças (até aos 12 anos) tiveram oportunidade de visitar as instalações da empresa onde os pais trabalham. O intuito desta medida é aumentar o grau de envolvimento e o sentimento de pertença entre a EDP, os seus colaboradores e família. O "apoio destinado a pensionistas", beneficiou, este ano, 560 pessoas às quais foi atribuído um total de 112.700€, traduzido em forma de "vouchers" para compras de supermercado. As colónias de férias contaram com a participação de 933 crianças/jovens filhos e netos de colaboradores. O Prémio Cidadania Júnior, atribuído pela EDP aos filhos de colaboradores com melhores resultados escolares e participação cívica merecedora de distinção, recebeu, em 2009, 114 candidaturas de jovens estudantes que concluíram o 9.º ano, o 12.º ano ou o 1.º ciclo de ensino superior universitário ou politécnico.

No Brasil, no que concerne ao apoio à família, e mais precisamente da medida "Celebração do Nascimento e Adopção", foram entregues no Brasil 75 cestas com vários produtos para bebé. O apoio a gestantes beneficiou 19 colaboradoras que, através desta medida, usufruíram de 15 dias de dispensa no período pré-parto. No total desta geografia, foram 351 as crianças, com idades entre os 5 e os 14 anos, que visitaram o trabalho dos pais e nas colónias de férias foi registada a participação de 409 jovens. Os colaboradores do Grupo EDP no Brasil continuam a usufruir de condições especiais no contexto dos acordos estabelecidos com variadas entidades externas seja no campo desportivo, cultural ou social. Durante o ano 2009 foram ainda desenvolvidas algumas acções integradas nas iniciativas "Boca Livre", "Vivendo a arte" e "Letras de luz".

Em Espanha, foram atribuídos 500 euros a 49 bebés filhos de colaboradores nascidos em 2009. A licença de paternidade beneficiou 27 pais colaboradores e 22 mães colaboradoras usufruíram de licença de maternidade, nove das quais, posteriormente, estiveram em regime de jornada de trabalho acumulada por motivo de aleitamento. Em 2009, 21 colaboradores gozaram de jornada de trabalho reduzida para apoio à família. De referir, ainda, que o Grupo apoiou o pagamento dos infantários/escolas de 96 crianças (filhos de profissionais) com a atribuição de 55 euros/mês a cada caso. Durante o ano 2009 as empresas em Espanha impulsionaram a conciliação com outras iniciativas. É o caso da divulgação do Prémio Cidadania Júnior, como forma de valorizar a boa prestação escolar e a participação cívica dos filhos dos colaboradores, da promoção e incentivo da visita dos filhos ao local de trabalho dos pais, e da organização de acções de formação sobre a conciliação da vida familiar e profissional e sobre benefícios sociais disponíveis. Dando seguimento ao trabalho que tem vindo a fazer no âmbito dos acordos com empresas para atribuição de descontos em produtos e serviços aos seus colaboradores, as empresas do Grupo em Espanha assinaram protocolos com quatro novas entidades. Associando a conciliação com a ideia de impulsionar as melhores práticas no campo da mobilidade sustentável foi criado um espaço de estacionamento especial para bicicletas nas instalações da Plaza de la Gesta. Em alinhamento com o compromisso da conciliação, foi criada uma nova ferramenta (a "extranet" corporativa) que permite o acesso dos colaboradores a determinada informação da "intranet" ainda que se encontrem fora da empresa. Em 2009, começou também a dar-se apoio a colaboradores vítimas de violência doméstica e/ou de qualquer tipo de discriminação.

As empresas do Grupo EDP têm disponível na "intranet" toda a informação relativa ao Programa +Conciliar. A forma como cada empresa aplica e desenvolve este projecto tem muito que ver com a sua realidade, a sua cultura. Embora existam medidas diferentes nas várias geografias, a EDP defende um conceito comum quando se fala neste Programa: a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.



16. INVESTIMENTO EM BENEFÍCIOS PARA OS COLABORADORES POR GEOGRAFIA (VALORES EM EUROS)

Valor em Benefícios/Geografias	2009				
	Portugal	Espanha	Brasil	EUA	Grupo EDP
Seguro de Vida e Acidentes Pessoais	348.097	361.240	356.089	571.188	1.636.614
Seguro de Saúde	514.465	442.422		1.584.436	2.541.323
Assistência Médica	37.997.272	0	5.804.204	0	43.801.476
Fundo de Pensões (Benefício Definido)	55.190.648	0			55.190.648
Fundo de Pensões (Contribuição Definida)	1.706.533	10.163.098	5.344.110	1.346.486	18.560.227
Programas de Racionalização de RH	34.493.199	0	5.378.395		39.871.594
Creche e Escolas	3.146.431	38.460	215.235		3.400.125
Colónias Férias	977.401	228.810			1.206.211
Subsídio de Morte e Funeral	3.158.478	0			3.158.478
Prémio de Passagem à Reforma	928.727	0			928.727
Fornecimento Energia a Preços Reduzidos	3.967.135	274.340			4.241.475
Outros	563.382	425.400	1.809.192		2.797.974
Total	142.991.768	11.933.770	18.907.225	3.502.110	177.334.873

Nota: Consultar a página 178 do Relatório e Contas 2009, nota 9 relativa a benefícios aos empregados.

Como Empresa Familiarmente Responsável que é, a EDP está empenhada em contribuir para o bem-estar das suas pessoas e respectivas famílias. Além do conjunto de medidas disponíveis, no âmbito do Programa +Conciliar (ver quadro 15), estão definidas outras condições vantajosas para os seus colaboradores, nas diferentes geografias.

Neste contexto, a EDP oferece aos seus colaboradores uma série de benefícios complementares onde, em 2009, investiu um total de 177 milhões de euros.

A EDP continua a investir fortemente na protecção dos seus colaboradores que se encontram abrangidos por sistemas de protecção na doença, complementares aos serviços públicos de saúde nacionais, e na velhice, através de planos complementares de reforma e seguros de acidentes pessoais. Em Portugal, somente 10% dos colaboradores estão cobertos pelos seguros de saúde uma vez que os restantes beneficiam de um sistema de saúde próprio (garantido por uma empresa do Grupo, a Sâvida). Os dados do quadro, referentes à Saúde, dizem somente respeito a esses 10%.

Em Portugal e no Brasil o maior volume de investimento foi para o fundo de pensões, a assistência médica e os programas de racionalização de RH.

Em Portugal, deve também referir-se o Clube de Pessoal que oferece variados descontos em produtos e serviços relacionados com crédito, actividades desportivas, sociais e culturais.

Em Espanha, a maior fatia destinou-se ao Fundo de Pensões. No caso dos EUA o destaque vai também para o Fundo de Pensões e o Seguro de Saúde.

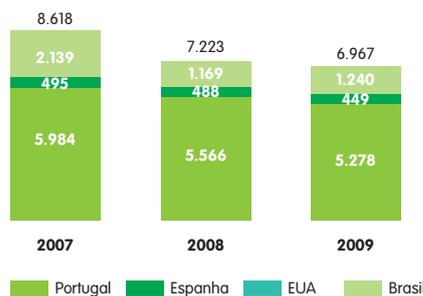
As diferenças nos valores do investimento realizado nas diferentes geografias justifica-se pela diferença do número de colaboradores existente em cada uma delas.

III. GESTÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

17. REPRESENTAÇÃO SINDICAL
Nº DE COLABORADORES SINDICALIZADOS POR GEOGRAFIA

Geografia/ Ano	2007	2008	2009
Portugal	5.984	5.566	5.278
Brasil	2.139	1.169	1.240
Espanha	495	488	449
EUA	n.a.	0	0
Total	8.618	7.223	6.967

Nº Total de Colaboradores Sindicalizados



Em 2009, a EDP tem 58% de colaboradores sindicalizados, o que corresponde a 6.967 pessoas representadas por associações de trabalhadores e sindicatos e/ou abrangidos por acordos/convênios colectivos de trabalho. Em termos gerais, estes valores representam uma baixa residual relativamente a 2008 em que se registava 59% de sindicalizados, ou seja, 7.223 colaboradores.

Esta diminuição percentual justifica-se pelo rejuvenescimento do Grupo e a saída de profissionais mais antigos. Ou seja, com a entrada de novos colaboradores, há uma tendência para uma menor sindicalização imediata. Também o facto de a EDP estar a adquirir negócio em Espanha e nos EUA, onde o índice de sindicalização é tradicionalmente mais baixo, contribui para esta redução.

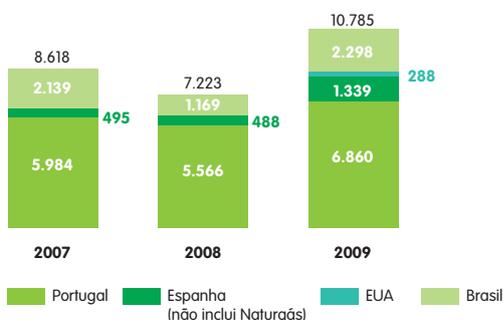
Portugal continua a ser a geografia onde se regista maior percentagem de profissionais sindicalizados com 72% dos colaboradores a fazerem descontos de quotização sindical no seu vencimento. O Brasil apresenta uma percentagem de 53% de pessoas sindicalizadas e Espanha 21%. Nos EUA não existem profissionais sindicalizados.

IV. PREVENÇÃO, SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

18. REPRESENTAÇÃO DOS COLABORADORES NOS COMITÉS DE SEGURANÇA E PREVENÇÃO DE ACIDENTES POR GEOGRAFIA

Geografia/Ano	2007	2008	2009
Portugal	5.984	5.566	6.860
Brasil	2.139	1.169	2.298
Espanha (não inclui Naturgás)	495	488	1.339
EUA	0	0	288
Total	8.618	7.223	10.785

Representação dos Colaboradores nos Comitês de Segurança e Prevenção de Acidentes



Em 2009, os colaboradores têm mais representantes nos Comitês de Segurança e Prevenção de Acidentes do que no ano anterior. Esta realidade é comum a todas as geografias do Grupo. Em 2008 a EDP tinha um total

de 7.223 representantes de colaboradores nos comitês. Um ano depois passou para 10.785.

Em Portugal os colaboradores estão representados por 6.860 pessoas, o Brasil 2.298, Espanha 1.339 e os EUA 288.

O Regulamento de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) institui a constituição de Comissões e Subcomissões de Segurança e Saúde no Trabalho nas empresas e unidades de negócio de maior dimensão.

Estas Comissões e Subcomissões são paritárias e integram os representantes dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho, eleitos de acordo com as exigências legalmente estabelecidas, e representantes das Empresas que reúnem com uma periodicidade estabelecida pelas próprias.

Em 2009, Portugal realizou eleições para os Representantes dos Trabalhadores em matéria de SST, para o triênio 2009–2012. Nesta votação foram eleitos 90 trabalhadores que representam cerca de 93% do efectivo da EDP.

Em Espanha, EUA e Brasil estão também constituídas estruturas representativas dos colaboradores em matéria de SST garantindo a representação de 100% das pessoas em todas elas.

19. ACIDENTES DE TRABALHO POR GEOGRAFIA

Prevenção & Segurança	2009			
	Portugal	Brasil	Espanha	EUA
Grupo EDP				
Nº colaboradores	7.438	2.298	1.873	288
Horas trabalhadas	12.315.995	4.593.719	3.249.528	608.240
Acidentes de trabalho com baixa	32	8	6	0
Acidentes de trabalho mortais	0	0	1	0
Acidentes de trabalho sem baixa	26	n.d.	n.d.	n.d.
Dias perdidos (Acidentes de trabalho)	2.150	104	730	0
Índice de frequência	2,60	1,74	2,15	0
Índice de gravidade	175	23	225	0
Índice de incidência	4,30	3,48	3,74	0
Acidentes de trajecto com baixa (in-itinere)	13	8	8	0
Acidentes de trajecto mortais (in-itinere)	0	0	0	0
Acidentes de trajecto sem baixa (in-itinere)	2	n.d.	n.d.	n.d.
Dias perdidos (Acidentes in-itinere)	1.249	391	327	0
Prestadores de Serviços				
Acidentes mortais	6	4	0	0
Índice de frequência	7,30	5,48	13,34	2,72
EDP+PSE				
Índice de frequência	5,10	4,06	7,66	2,13



Prevenção & Segurança	2008			
	Portugal	Brasil	Espanha	EUA
Grupo EDP				
Nº colaboradores	7.764	2.666	1.868	258
Horas trabalhadas	12.877.394	5.453.412	3.272.365	545.600
Acidentes de trabalho com baixa	40	18	18	0
Acidentes de trabalho mortais	0	0	0	0
Acidentes de trabalho sem baixa	43	n.d.	n.d.	n.d.
Dias perdidos (Acidentes de trabalho)	2.224	1.193	477	0
Índice de frequência	3,11	3,30	5,50	0
Índice de gravidade	173	219	146	0
Índice de incidência	5,15	6,75	9,64	0
Acidentes de trajecto com baixa (in-itinere)	22	11	5	0
Acidentes de trajecto mortais (in-itinere)	0	0	0	0
Acidentes de trajecto sem baixa (in-itinere)	5	n.d.	n.d.	n.d.
Dias perdidos (Acidentes in-itinere)	1.251	30	139	0
Prestadores de Serviços				
Acidentes mortais	2	3	1	0
Índice de frequência	6,96	10,59	24,57	8,28
EDP+PSE				
Índice de frequência	4,89	7,64	10,26	6,26

A EDP teve menos acidentes de trabalho em 2009 do que em 2008, passando-se de 76 para 47 casos com ausência de um ou mais dias. Esta melhoria nos indicadores espelham a aposta que tem sido feita a nível de prevenção e reforço da melhoria das condições de segurança no trabalho. Destaque para a formação e sensibilização, a avaliação e controlo de riscos, a actuação preventiva e o incremento do programa de auditorias e inspecções.

Ainda assim, lamenta-se a ocorrência de um acidente mortal, em Espanha, com um colaborador EDP, e de 10 acidentes mortais com prestadores de serviços, seis em Portugal e quatro no Brasil.

A Segurança e Saúde no Trabalho constituem um objectivo estratégico no Grupo cujo lema é: "Zero acidentes, nenhum dano pessoal". Para gerir este objectivo foi adoptado um Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho, seguindo as directrizes da Organização Internacional do Trabalho. Reforça-se assim o princípio de que as questões da Segurança e Saúde no Trabalho são geridas com critérios comuns nas empresas do Grupo EDP.

A Política de Segurança da EDP tem uma perspectiva de melhoria contínua e parte do princípio que o desenvolvimento laboral num ambiente seguro é um factor determinante para

a satisfação dos colaboradores e uma mais-valia para o sucesso nos resultados.

A prevenção e controlo dos riscos laborais encontram-se a cargo dos dirigentes responsáveis das unidades de negócio e está integrada na cadeia hierárquica.

Em 2009, o programa de segurança da EDP incluiu uma série de iniciativas com o intuito de eliminar os acidentes profissionais, como foi o caso da formação e treino, da avaliação permanente e tratamento dos riscos.

A preocupação em assegurar a colaboradores e prestadores de serviços as condições adequadas em matéria de segurança no trabalho, é um dos compromissos expressos na Política de Segurança e no Código de Ética da EDP.

A sua concretização passa por um extenso programa de formação e sensibilização ministrada a colaboradores e prestadores de serviços em segurança e saúde no trabalho que, em 2009, representou um volume de formação de 237.296 horas, abrangendo 4.571 pessoas. Em 2009 foram também ministradas 89 acções de formação em Primeiros Socorros envolvendo 1.002 colaboradores em todo o universo EDP.

A EDP tem ainda, para as suas instalações, nas diferentes geografias, Planos de emergência Internos que obrigam à realização periódica de simulacros. Neste âmbito, em 2009, foram realizados 96 exercícios de simulacro em resposta a cenários de acidentes em várias instalações industriais e administrativas com o objectivo de testar a eficácia dos respectivos planos que contaram com o envolvimento de entidades externas de que são exemplo a protecção civil, bombeiros, polícia e segurança pública. Em Portugal realizaram-se 31 destes simulacros, 43 em Espanha, 11 no Brasil e 11 nos EUA.

Para reforçar a cultura de prevenção e segurança, a EDP atribui anualmente o Prémio de Prevenção e Segurança no Trabalho que distingue as boas práticas neste âmbito, dos colaboradores e prestadores de serviços da EDP.

No mesmo contexto, em 2009 realizou-se em Lisboa, um "workshop" sobre Gestão da Segurança no Trabalho sob o tema "Mais Segurança, Mais Qualidade de Vida" que contou com a participação de 300 pessoas.

V. FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

20. TOTAL DE HORAS DE FORMAÇÃO POR GEOGRAFIA

Geografia/Ano	2006	2007	2008	2009
Portugal	296.511	215.503	204.428	126.212
Brasil	n.d	186.118	209.295	157.900
Espanha	36.260	63.185	68.836	63.210
EUA	n.a.	n.d	4.552	5.882
Total	332.771	464.806	487.111	353.204

A EDP tem entre os seus objectivos a valorização pessoal e profissional dos seus activos, nomeadamente através da formação, como forma de criar condições para a melhoria dos seus índices de produtividade e perfil competitivo. A formação apresenta-se como uma prioridade na política de recursos humanos do universo EDP.

O Grupo tem feito uma aposta forte e constante na componente da formação dos seus recursos humanos, quer a nível profissional, quer pessoal, considerando-a como instrumento fundamental da sua gestão estratégica. A comprová-lo está o aumento gradual verificado entre 2006 e 2008 no número total de horas de formação.

No ano de 2009 dedicaram-se 353.204 horas à formação envolvendo 28.861 formandos, tendo sido dado especial enfoque aos profissionais de menores qualificações. A redução no volume de horas de formação (em 2008 registaram-se 487.111 horas) esteve directamente relacionada com dois factores. Por um lado, esta redução foi devida ao atraso na operacionalização de um elevado número de acções formativas, que passaram do segundo semestre, ou do último trimestre de 2009, para 2010. Por outro lado, resulta do redesenho do formato e respectivos Planos de Formação em alinhamento com as Escolas criadas no âmbito da Universidade EDP.

O lançamento da Universidade EDP é a aposta mais recente do Grupo, com amplitude mundial, neste domínio. Esta estrutura foi criada para gerir o importante activo de conhecimento existente no Grupo, resultante das experiências individuais e colectivas adquiridas no âmbito do exercício da actividade e das competências dos colaboradores.

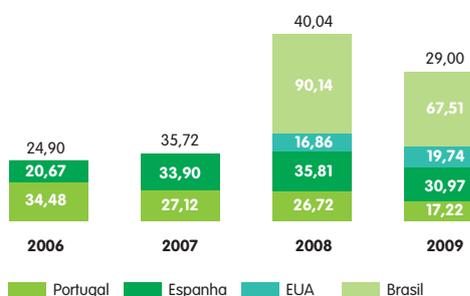
Em Portugal, dedicaram-se 126.212 horas à formação, no Brasil 157.900 horas, em Espanha 63.210 e nos EUA 5.882.

O Plano de Formação da EDP tem como objectivos: alinhar as necessidades formativas com a estratégia do Grupo e tendências dos negócios, incentivar a actualização profissional, estimular a motivação do colaborador e fomentar a partilha de conhecimento e experiências. Pretende-se, sobretudo, desenvolver capacidades, competências, saberes e actuações.

21. TAXA DE FORMAÇÃO TOTAL POR GEOGRAFIA

Geografia/Ano	2006	2007	2008	2009
Portugal	34,48	27,12	26,72	17,22
Brasil	n.d	n.d	90,14	67,51
Espanha	20,67	33,90	35,81	30,97
EUA	n.a.	n.d	16,86	19,74
Total	24,90	35,72	40,04	29

Taxa de Formação Total (%)



Em 2009, as acções de formação promovidas pela organização envolveram 8.972 colaboradores do Grupo, o que representa 75% da população.

O Brasil foi a geografia onde se registou a maior taxa de formação (com 67,51), segue-se Espanha (com 30,97), EUA (com 19,74) e Portugal (com 17,22).

Embora a taxa de formação total tenha descido, em relação ao ano anterior (passou de 40,04 para 29), estes resultados podem facilmente ser superados em 2010 tendo em conta que, em 2009, foram condicionados por factores relacionados com o planeamento e operacionalização de algumas acções e considerando a tendência dos anos anteriores.

A EDP continua a estimular a aquisição de novos conhecimentos e competências individuais como garantia de satisfação e realização profissional dos colaboradores e, consequentemente, de uma organização inteligente, competitiva e socialmente responsável.



22. FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO – N.º DE FORMANDOS POR DOMÍNIOS, ÁREAS FORMATIVAS E GEOGRAFIA

DOMÍNIO FORMATIVO	ÁREA FORMATIVA	Portugal	Espanha	Brasil	E.U.A.	GRUPO
COMPORTAMENTAL	ATENDIMENTO	102	0	0	0	102
	LIDERANÇA	523	38	3	0	564
	OUTRAS	0	8	969	0	977
	RELAÇÕES INTERPESSOAIS E COMUNICAÇÃO	706	260	3	31	1.000
COMPORTAMENTAL Total		1.331	306	975	31	2.643
GESTÃO	COMERCIAL/VENDAS	74	97	0	0	171
	FINANÇAS	43	113	43	0	199
	FORMAÇÃO AVANÇADA - GESTÃO GERAL	41	16	4	33	94
	GESTÃO DE PESSOAS	838	520	463	14	1.835
	GESTÃO DE PROJECTOS	311	39	20	0	370
	LOGÍSTICA E COMPRAS	7	9	0	0	16
	MARKETING	25	3	2	0	30
	OUTRAS	176	138	238	0	552
SISTEMAS PLANEAMENTO CONTROLO GESTÃO	298	17	12	0	327	
GESTÃO Total		1.813	952	782	47	3.594
ORGANIZACIONAL	AMBIENTE	408	436	2	0	846
	DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL	4	1	78	0	83
	ÉTICA	193	0	0	0	193
	OUTRAS	45	10	441	51	547
	PROJECTO/CULTURA DE EMPRESA	0	259	731	768	1.758
QUALIDADE	353	84	49	0	486	
ORGANIZACIONAL Total		1.003	790	1.301	819	3.913
TÉCNICA	CIVIL	63	3	0	0	66
	DESENHO TÉCNICO	0	17	0	0	17
	ELECTROTECNIA E ELECTRÓNICA	97	103	146	0	346
	LÍNGUAS	12	2.441	2	0	2.455
	MANUTENÇÃO DE SISTEMAS/EQUIPAMENTOS	67	18	153	0	238
	MECÂNICA	26	62	1	0	89
	OUTRAS	60	156	705	402	1.323
	PREVENÇÃO E SEGURANÇA	2.083	2.373	1.107	0	5.563
	PRODUÇÃO	457	429	8	0	894
	REDES DE DISTRIBUIÇÃO DE ENERGIA ELÉCTRICA	397	185	1.108	0	1.690
	REDES DE DISTRIBUIÇÃO DE GÁS	0	47	0	0	47
	SECRETARIADO	37	0	1	0	38
	SISTEMAS DE INFORMAÇÃO	4.449	841	415	0	5.705
TÉCNICAS DE INSPECÇÃO E ENSAIOS	0	13	1	0	14	
TRADING DE ENERGIA	79	96	51	0	226	
TÉCNICA Total		7.827	6.784	3.698	402	18.711
TOTAL FORMAÇÃO		11.974	8.832	6.756	1.299	28.861

Relativamente às áreas de formação, em 2009, destaca-se o domínio Técnico com 242.500 horas e 18.711 formandos. Segue-se a área da Gestão, com 59.077 horas e 3.594 formandos e a da vertente Organizacional com 31.258 horas e 3.913 formandos. A formação Comportamental registou um total de 20.368 horas e 2.643 formandos. No total de todas as geografias, a formação envolveu 28.861 formandos.

Em Portugal, foram dedicadas 126.212 horas à formação e envolvidas 11.974 pessoas. O domínio formativo Técnico foi o que envolveu maior número de formando, mais precisamente 7.827 sobretudo nas áreas de Sistemas de

Informação e Prevenção e Segurança. No domínio da Gestão, no qual foram formados 1.813 colaboradores, o destaque vai para as áreas de Gestão de Pessoas e Sistemas Planeamento e Controlo de Gestão. O domínio Comportamental envolveu 1.331 formandos, sendo as Relações Interpessoais e Comunicação a área que abrangeu maior número de profissionais. 1.003 pessoas receberam formação no domínio Organizacional especialmente nas áreas do Ambiente e Qualidade.

Em Espanha a formação ocupou 63.210 horas. Também aqui o domínio Técnico (especialmente as áreas de Prevenção

e Segurança e de Línguas) foi o mais trabalhado, com 6.784 formandos. Segue-se o domínio da Gestão, com 952 formandos, sobretudo na área de Gestão de Pessoas. O domínio Organizacional envolveu 720 formandos, com especial enfoque para as áreas de Ambiente e Projecto/Cultura de Empresa. No domínio Comportamental 306 formandos trabalharam sobretudo as Relações Interpessoais e a Comunicação.

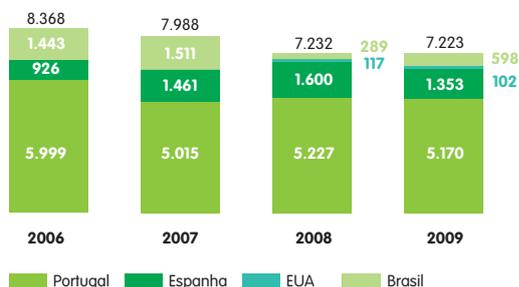
No Brasil, dedicaram-se à formação 157.900 horas. O domínio Técnico envolveu 3.698 formandos que apostaram em especial nas áreas de Prevenção e Segurança e de Redes de Distribuição de Energia Eléctrica. No campo Organizacional foram formadas 1.301 pessoas sobretudo na área Projecto/Cultura da Empresa. No domínio Comportamental, formaram-se 975 colaboradores e no de Gestão 782 pessoas.

Os EUA dedicaram-se 5.882 horas à formação. O domínio Organizacional foi o que envolveu mais formandos, com um total de 819, 768 dos quais na área de Projecto/Cultura de Empresa. Seguiu-se o domínio Técnico, com 402 formandos, o de Gestão, com 47 e o Comportamental com 31.

23. INVESTIMENTO EM FORMAÇÃO POR GEOGRAFIA (MIL EUROS)

Geografia/Ano	2006	2007	2008	2009
Portugal	5.999	5.015	5.227	5.170
Brasil	1.443	1.511	289	598
Espanha	926	1.461	1.600	1.353
EUA	n.a.	n.d	117	102
Total	8.368	7.988	7.232	7.223

Investimento em Formação



A preocupação permanente da EDP no que se refere à formação dos seus colaboradores é notória no volume investido neste domínio. Em 2009, tal como já aconteceu em 2008, foram ultrapassados os 7,2 milhões de euros na área de formação abrangendo um total de 28.861 formandos. Embora com algumas oscilações nos diferentes países, de uma forma geral, e no total de todas as geografias, este valor tem vindo a manter-se muito equilibrado desde 2006.

Em Portugal foram investidos 5,17 milhões de euros em formação, no Brasil investiram-se 598 mil euros, em Espanha o investimento foi de 1,3 milhões e nos EUA de 102 mil euros.

O retorno deste investimento é avaliado através de indicadores relativos à motivação, satisfação e produtividade dos recursos humanos.

Consciente de que o êxito do Grupo depende directamente das suas pessoas aposta-se na qualificação e valorização dos colaboradores. A gestão do activo humano está muito virada para o indivíduo pelo que o Plano de Formação é muito específico e delineado caso a caso. Na EDP identificam-se objectivamente o mérito e as competências de cada colaborador, sempre num processo de participação do próprio. A partir dessa avaliação são definidas as áreas de melhoria, as acções e métodos de formação necessários. Esta estratégia é essencial para gerir o potencial de cada pessoa, promover o mérito e premiar os resultados. A EDP quer, acima de tudo, ver os seus colaboradores motivados, realizados e com vontade de trazer mais valor para o Grupo.

VI. DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

24. QUADRO FUNCIONAL POR GEOGRAFIA

Níveis/Geografia	2009				Total
	Portugal	Brasil	Espanha	EUA	
Orgãos Sociais	52	26	4	5	87
Homem	47	26	4	3	80
Mulher	5	0	0	2	7
Dirigentes	326	10	77	24	437
Homem	277	8	69	19	373
Mulher	49	2	8	5	64
Quadros superiores	1.725	50	306	14	2.095
Homem	1.250	39	233	10	1.532
Mulher	475	11	73	4	563
Quadros médios	235	96	382	91	804
Homem	216	79	304	63	662
Mulher	19	17	78	28	142
Quadros intermédios	116	71	627	16	830
Homem	95	54	492	16	657
Mulher	21	17	135	0	173
Profissionais qualificados	4.742	548	590	125	6.005
Homem	3.975	362	464	70	4.871
Mulher	767	186	126	55	1.134
Profissionais semiquilificados	187	1.564	59	28	1.838
Homem	159	1.235	28	1	1.423
Mulher	28	329	31	27	415
Total	7.383	2.365	2.045	303	12.096



Níveis/Geografia	2008				Total
	Portugal	Brasil	Espanha	EUA	
Orgãos Sociais	50	20	4	5	79
Homem	46	20	4	3	73
Mulher	4	0	0	2	6
Dirigentes	324	5	75	28	432
Homem	275	4	68	20	367
Mulher	49	1	7	8	65
Quadros superiores	1.644	44	309	16	2.013
Homem	1.211	38	236	11	1.496
Mulher	433	6	73	5	517
Quadros médios	248	85	344	81	758
Homem	223	67	281	58	629
Mulher	25	18	63	23	129
Quadros intermédios	123	118	586	9	836
Homem	103	104	469	8	684
Mulher	20	14	117	1	152
Profissionais qualificados	5.071	506	541	102	6.220
Homem	4.263	340	422	53	5.078
Mulher	808	166	119	49	1.142
Profissionais semiquualificados	242	1.564	67	34	1.907
Homem	210	1.235	43	4	1.492
Mulher	32	329	24	30	415
Total	7.702	2.342	1.926	275	12.245

Os “profissionais qualificados” são o grupo maioritário na EDP, com um total de 6.005 colaboradores em todas as geografias, o que representa mais de 49% do universo EDP (considerando aqui também os órgãos sociais). Seguem-se os “quadros superiores”, com cerca de 17% dos profissionais.

Esta realidade é comum a Portugal, onde 64% dos colaboradores são “profissionais qualificados”, e aos EUA com 41% do total da geografia.

No caso de Espanha, a maioria dos recursos humanos são “quadros intermédios”, com mais de 30% dos profissionais, seguindo-se de perto os “profissionais qualificados, que representam 28% dos casos.

No Brasil, o grupo preponderante refere-se aos “profissionais semi-qualificados”, com 66% das pessoas.

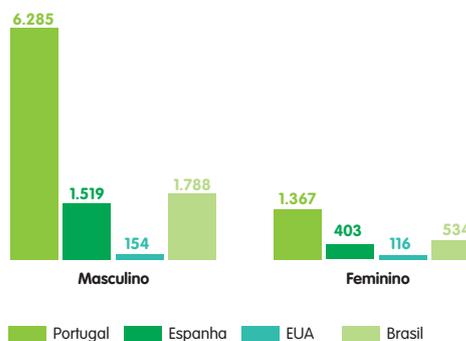
De acordo com estes dados, é em Portugal que existem mais dirigentes, o que se justifica pelo facto deste acolher o Centro Corporativo da EDP.

Este quadro espelha também a realidade do género dentro do Grupo, verificando-se uma primazia de homens em todas as categorias profissionais. Em 2009 regista-se a tendência observada no ano anterior.

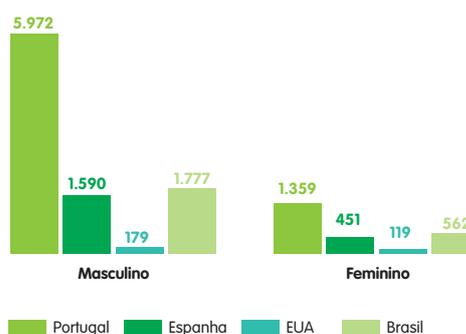
25. COLABORADORES POR GÉNERO E GEOGRAFIA

Níveis/Geografia	2008		2009	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Portugal	6.285	1.367	5.972	1.359
Brasil	1.788	534	1.777	562
Espanha	1.519	403	1.590	451
EUA	154	116	179	119
Total	9.746	2.420	9.518	2.491

Distribuição dos Colaboradores por Género em 2008



Distribuição dos Colaboradores por Género em 2009



Em 2009 verificou-se um acréscimo residual no número de mulheres a trabalhar no universo EDP, uma tendência inversa à dos homens cuja representação diminuiu ligeiramente o que contribuiu para o decréscimo da população total.

De 2.420 mulheres em 2008, passámos para 2.491 em 2009. No caso dos homens passou-se de 9.746 para 9.518 em 2009.

Em termos percentuais isto equivale a uma representação de 21% de mulheres no total de colaboradores, ou seja, mais 1% relativamente a 2008. O crescimento gradual da população feminina comprova a não discriminação em género nas contratações para as empresas do Grupo.

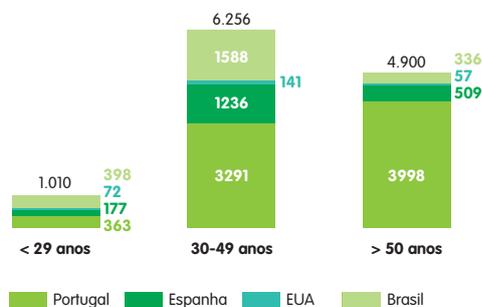
A elevada percentagem de homens, mais de 79% do total de colaboradores, justifica-se pelos factores históricos relacionados com a área de negócio da EDP, para a qual, tradicionalmente, o universo masculino estava mais vocacionado.

26. Nº COLABORADORES POR FAIXA ETÁRIA E GEOGRAFIA

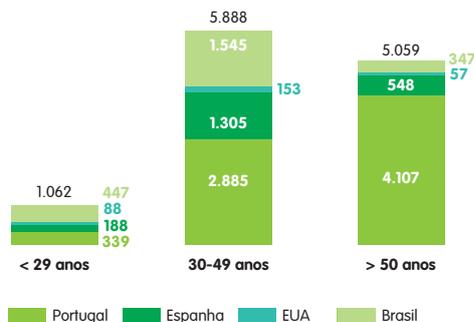
Faixa Etária/Geografias	2008				Total
	Portugal	Brasil	Espanha	EUA	
Até 29 anos	363	398	177	72	1.010
De 30 a 49 anos	3.291	1.588	1.236	141	6.256
A partir de 50 anos	3.998	336	509	57	4.900
Total	7.652	2.322	1.922	270	12.166

Faixa Etária/Geografias	2009				Total
	Portugal	Brasil	Espanha	EUA	
Até 29 anos	339	447	188	88	1.062
De 30 a 49 anos	2.885	1.545	1.305	153	5.888
A partir de 50 anos	4.107	347	548	57	5.059
Total	7.331	2.339	2.041	298	12.009

Nº de Colaboradores por Faixa Etária em 2008



Nº de Colaboradores por Faixa Etária em 2009



A maioria dos colaboradores da EDP tem entre 30 e 49 anos de idade. Esta realidade é visível em todas as geografias

atingindo-se, em 2009, um total de 5.888 colaboradores dentro desta faixa etária, ou seja, 49% do número total de recursos humanos.

Segue-se o grupo de pessoas com 50 ou mais anos que, com 5.059 pessoas, representa 42% do total.

Os restantes 8% referem-se aos colaboradores até aos 29 anos. Nesta faixa etária verifica-se uma subida, no total das geografias, havendo mais 50 pessoas em 2009 do que em 2008. Este crescimento está relacionado com a política de rejuvenescimento do Grupo.

Tal como aconteceu em 2008, Portugal continua a ser o único país a ter a maioria dos seus colaboradores na faixa etária a partir dos 50 anos (com 56% do total), o que poderá justificar-se pela aposta na evolução constante dos seus colaboradores e pela sua fidelização relativamente ao Grupo.

O Brasil, Espanha e EUA mantêm a realidade do ano anterior, com a maior parte dos seus colaboradores entre os 30 e os 49 anos. O Brasil tem 66% dos colaboradores nesta faixa etária, Espanha 63% e EUA 51%.

27. SALÁRIOS MÉDIOS MENSAIS POR GÊNERO E POR GEOGRAFIA (EUROS)

Geografia/Gênero	2008		2009	
	Mulher	Homem	Mulher	Homem
Portugal	2.647	2.573	2.775	2.709
Brasil	1.091	1.303	1.375	1.488
Espanha	3.044	3.651	3.174	3.911
EUA	4.795	6.475	4.839	6.397
Total	2.495	2.580	2.628	2.740

De uma forma geral, olhando para o total de todas as geografias, os salários médios mensais homem/mulher na EDP, são muito equilibrados. A EDP não faz discriminação em relação a homens e mulheres que trabalhem no mesmo tipo de função. As oscilações existentes devem-se quase sempre a uma maior especialização em áreas de actividades tendencialmente realizadas por homens, como acontece com as engenharias e outras de carácter mais técnico. Em 2009, a variação entre os dois géneros rondou os 100 euros.

De acordo com os dados de 2009, e contrariando a tendência dos outros países, Portugal paga às mulheres ligeiramente acima dos homens, mais 66 euros. Esta diferença poderá justificar-se pelo facto de, em Portugal, a escolarização se prolongar mais no caso das mulheres do que nos homens. Por curiosidade, e segundo a OCDE, em Portugal, até 2009, só 30,7% dos rapazes terminaram o secundário na idade esperada contra 50,4% de raparigas.

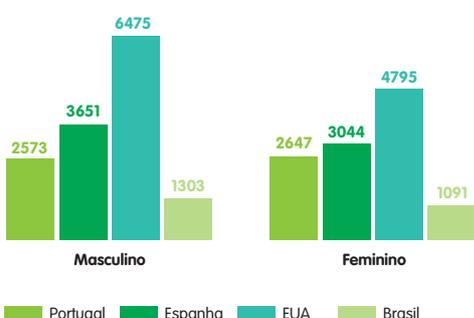
No Brasil, a média salarial dos homens é cerca de 100 euros superior à das mulheres.



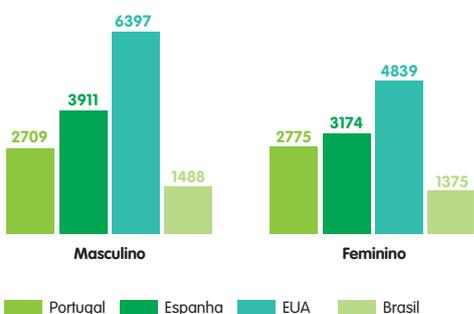
A diferença é muito mais acentuada em Espanha, onde os homens recebem uma média de 737 euros mais do que as mulheres, e nos EUA onde os homens ganham, em média, mais 1.558 euros do que as mulheres.

Estes valores seguem a tendência do ano anterior. Em termos de percentagens, em 2008 os homens na EDP recebiam mais 3% do que as mulheres e em 2009 a diferença passou para 4%.

Valores médios mensais (euros) por Género e Geografia em 2008



Valores médios mensais (euros) por Género e Geografia em 2009



VII. SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES

Em 2009, o Índice de Satisfação Global com o Grupo EDP apresenta um valor médio de 81 pontos, o que, de acordo com as escalas internacionais, é um valor considerado "Bom". Verifica-se um aumento de 6 pontos comparativamente a 2008, o que demonstra o sucesso das empresas e do Grupo.

Relativamente à taxa de participação, destaca-se o aumento do número de colaboradores que mostraram interesse em participar no questionário, dando a sua opinião sobre a empresa e o ambiente de trabalho. A taxa de participação subiu cinco pontos, passando de 73% em 2008, para 78% em 2009. Este crescimento comprova a credibilidade desta ferramenta de auscultação em prol de melhorias constantes e, também, da consciência das pessoas que se tem de a empresa se preocupar realmente com as suas pessoas.

À imagem do que aconteceu em 2008, o inquérito de satisfação de 2009 também foi de âmbito corporativo, consolidando a informação obtida no questionário realizado a todos os colaboradores do Grupo. A informação recolhida foi utilizada para efeitos de melhorias locais, das equipas e das empresas, mas também para medir o nível de satisfação global dos 12.009 colaboradores da EDP no mundo.

Excepcionalmente, e por motivos de reestruturação organizativa, a empresa Naturgás (com sede em Espanha) adiou a realização do questionário de satisfação dos seus 435 colaboradores para o primeiro semestre de 2010 (nesta data já foi realizado).

O primeiro trimestre de 2010 foi palco da análise e realização dos planos de melhoria de cada empresa/unidade de negócio, nos quais constam acções globais – constantes nos planos de todas as empresas – que visam objectivos de motivação e de satisfação com as políticas, processos e procedimentos corporativos e, por outro lado, acções específicas de melhoria de cada empresa e, mesmo, de cada direcção ou departamento que, pelas suas características e necessidades, apresentam especificidades concretas.

Estes resultados espelham assim as melhorias introduzidas na gestão do potencial humano do Grupo.

VIII. CONTRIBUIÇÕES VOLUNTÁRIAS PARA A COMUNIDADE

A Fundação EDP, em Portugal, a Fundação Hidrocantábrico em Espanha e o Instituto EDP no Brasil têm um papel muito importante na implementação das actividades voluntárias múltiplas, mas não dispersas, junto da Comunidade, representada pelos seus vários segmentos sociológicos e culturais.

Indiscutivelmente, ao longo dos anos as acções destas instituições têm contribuído para a afirmação dos valores e da visão da EDP.

No âmbito destas actividades, a companhia também se preocupa em reconhecer os resultados gerados pela sua actividade.

Assim, adoptou em 2008, o modelo de avaliação de resultados LBG. Em 2009, após validação pela "Corporate Citizenship", a EDP começou a relatar as suas contribuições voluntárias (monetárias, em tempo e em espécie) para a comunidade, segundo esta metodologia internacional. A EDP relatou pela primeira vez no Relatório & Contas, as contribuições voluntárias à Comunidade de acordo com a referida metodologia. Todavia a informação aí relatada ainda não tinha sido aprovada pela "Corporate Citizenship", facto que este Relatório Social 2009 da EDP já incorpora.

Em 2009, demonstrou essa preocupação junto das entidades que apoia, envolvendo-os nessa exigência, com a obrigação de estabelecer objectivos, de quantificar resultados e de valorizar os seus programas. São exemplos desta prática a realização a 30 de Abril de 2009 do Fórum com as ONG's, para introdução ao Modelo LBG, e solicitação de reporte anual da sua actividade com base no mesmo.

Na sequência desta solicitação formalizou-se um protocolo com a Faculdade de Economia e Gestão da Católica do Porto para se definir dois temas de projecto final que consistem na aplicação do modelo de avaliação a duas organizações de solidariedade social, designadamente: "Legião da Boa Vontade" e "O Mundo a Sorrir".

Em 2010, volta a demonstrar essa preocupação, iniciando, em Portugal um projecto de determinação do retorno social investido numa actividade com a Comunidade (Operação Nariz Vermelho).

28. CONTRIBUIÇÕES ^(a) PARA A COMUNIDADE EM 2008 E 2009			
Valor total das contribuições		2008	2009
Categoria	Investimento não estratégico	3.246.873	1.625.551
	Investimento estratégico	7.428.572	12.393.356
	Iniciativa comercial	1.751.134	3.088.797
Natureza	Educação	1.888.646	2.623.431
	Saúde	1.276.468	353.650
	Desenvolvimento económico	312.316	329.332
	Ambiente	518.208	982.160
	Arte e cultura	4.373.713	6.489.601
	Bem-estar social	1.180.297	2.236.195
	Resposta a situações de emergência	19.282	
	Outras	2.857.649	4.093.336
	Contribuições monetárias	Valor	11.606.722
"Staff" voluntário	Nº de colaboradores envolvidos em acções de voluntariado no tempo de trabalho	1.511	248
	Nº de horas em trabalho voluntário durante o horário de trabalho	5.891	5.817
	Valor do tempo voluntário	324.154	149.762
Contribuições em espécie	Valor das contribuições em espécie	495.702	1.731.357
Custos de Gestão		163.169	50.538
Valor total das contribuições (incluindo os custos de gestão)		12.589.747	17.158.242

(a) Valores de 2008 e 2009 validados pela "Corporate Citizenship"

Em 2009, foram desenvolvidos 330 projectos nas diferentes geografias do Grupo EDP totalizando um montante de cerca de 17 M€.

A EDP incentiva os seus colaboradores a fazerem voluntariado em organizações de solidariedade social sem fins lucrativos e defende que ser um cidadão activo, ser solidário e estar disponível para os outros são formas de estar integrado na comunidade.

Ao disponibilizar 44 horas úteis anuais a todos os interessados em desenvolver iniciativas neste âmbito, o Grupo pretende aumentar o número de profissionais a realizar estas acções. As empresas do Grupo estão empenhadas em divulgar esta possibilidade.

Em 2009, foram utilizadas 5.817 horas em acções de voluntariado realizadas pelos colaboradores em horário útil de trabalho.

IX. CERTIFICAÇÃO

A informação quantitativa* relativa à actividade do Grupo EDP foi devidamente auditada e certificada.

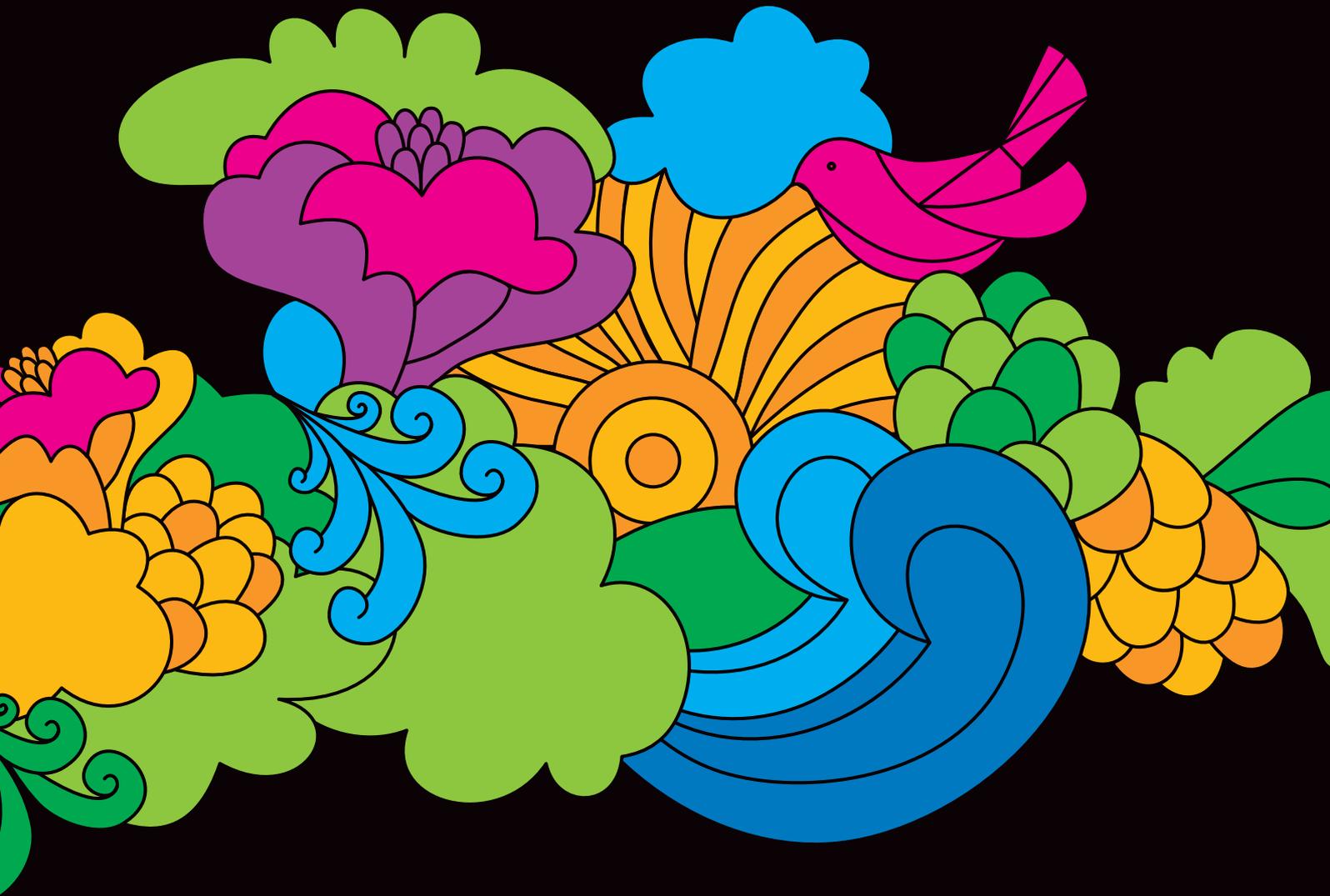
A KPMG & Associados – Sociedade de revisores Oficiais de Contas, SA foi a entidade responsável pela Certificação Legal das Contas e Relatório de Auditoria, sobre a informação financeira e de sustentabilidade do exercício até 31 de Dezembro de 2009, contida no Relatório e Contas de 2009 da EDP.

* Ver no Relatório e Contas 2009 da EDP: anexos – Certificação Legal e Relatório de Auditoria das Contas Consolidadas e Relatório Independente de Garantia Limitada de Fiabilidade (páginas 254 a 263).

O Relatório Social 2009 foi realizado pela Direcção de Recursos Humanos (DRH) e pela Direcção de Sustentabilidade e Ambiente (DSA) do centro corporativo do Grupo EDP, contando com a participação de todas as empresas do Grupo.



earth is
all we
need





viva a nossa energia

www.edp.pt