





INTRODUÇÃO

O Relatório Social do Grupo EDP tem como objectivo divulgar um resumo das características dos seus recursos humanos. Através de dados estatísticos e qualitativos, são apresentados vários quadros que, em traços gerais e por geografia de cada negócio, caracterizam o perfil do colaborador da EDP.

Verificam-se, neste âmbito, algumas diferenças em função do país e do negócio, em resultado da própria envolvimento local, no que se refere aos níveis legal, cultural e social.



Nº COLABORADORES

1. O número de colaboradores das empresas do Grupo EDP tem diminuído ligeiramente ao longo dos últimos três anos. Esta diminuição deve-se ao esforço que o Grupo tem desenvolvido em prol da eficiência interna de gestão de recursos (ver ponto 6).

Nº de Colaboradores			
	2006	2007	2008
Portugal	8.599	7.945	7.652
Brasil	3.010	3.013	2.322
Espanha	1.754	1.864	1.922
EUA	n.a.*	191	270
Total	13.363	13.013	12.166

* não aplicável

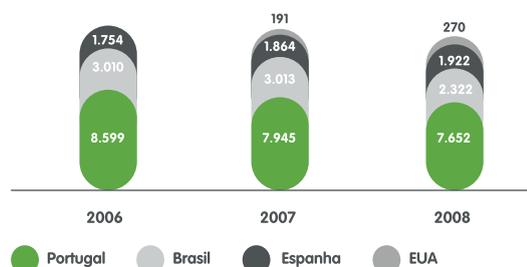
Portugal foi a geografia com maior diminuição de colaboradores entre 2006 e 2007 (menos 654). Este decréscimo ficou a dever-se, principalmente, ao início da aplicação do Plano de Ajustamento de Efectivos (PAE- ver ponto 6), uma acção que visou o rejuvenescimento e eficiência.

Entre 2007 e 2008, foi o Brasil a registar a maior redução (menos 691 colaboradores).

À semelhança de Portugal, também neste país foi implementado um programa de redução de efectivos. Contrariando esta tendência, nas empresas do Grupo em Espanha o número de colaboradores tem registado um ligeiro aumento, com mais 168 profissionais.

Nos EUA, onde a EDP iniciou o seu negócio em 2007, também se observou o aumento de colaboradores (mais 79 comparando 2007 com 2008).

Número de Colaboradores



IDADE MÉDIA DOS COLABORADORES

2. A idade média dos colaboradores da EDP é 45 anos. Analisando cada uma das geografias, verifica-se que o país com uma idade média mais elevada é Portugal, com 48 anos, enquanto os EUA registam a idade média mais baixa, 39 anos.

Idade Média dos Colaboradores - 2008	
	Idade Média
Portugal	48
Brasil	40
Espanha	43
EUA	39
Idade Média Global	45

Tendo como objectivo rejuvenescer os seus quadros, a EDP tem vindo a intensificar a admissão de novos colaboradores (ver ponto 5).

Nº DE COLABORADORES INCAPACITADOS

3. O número de colaboradores com algum grau de incapacidade diminuiu globalmente, entre 2007 e 2008, passando de 230 para 197. Este decréscimo deveu-se ao Brasil, onde os colaboradores incapacitados passaram de 133 para 84. No caso de Portugal e de Espanha, o número de profissionais incapacitados cresceu ligeiramente.

Nº de Colaboradores Incapacitados		
	2007	2008
Portugal	87	100
Brasil	133	84
Espanha	9	12
EUA	1	1
Total	230	197

Nº COLABORADORES POR FAIXA ETÁRIA

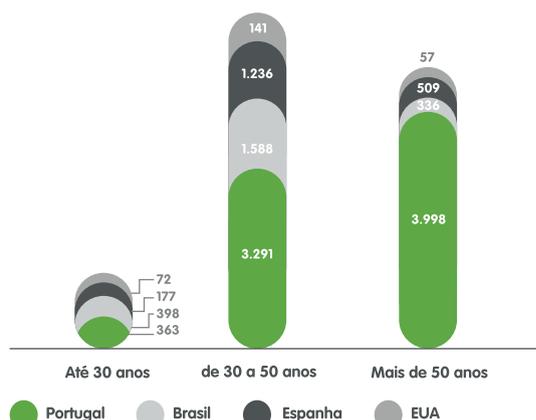
4. A maioria dos colaboradores do Grupo encontra-se na faixa etária 30-50 anos (6.256 pessoas), que representa 51,4% do total de colaboradores. Segue-se a faixa com mais de 50 anos, com 4.900 pessoas e representando 40,3%. Finalmente, a faixa até aos 30 anos, com 1.010 indivíduos, tem o peso de 8,3%.

Nº de Colaboradores por Faixa Etária - 2008					
	Portugal	Brasil	Espanha	EUA	Total
Até 30 anos	363	398	177	72	1.010
de 30 a 50 anos	3.291	1.588	1.236	141	6.256
Mais de 50 anos	3.998	336	509	57	4.900
Total	7.652	2.322	1.922	270	12.166

Portugal é o único país onde a faixa etária de mais de 50 anos está em primeiro lugar, com 3.998 colaboradores.

Brasil, Espanha e EUA registam um maior número de colaboradores na faixa até aos 30 anos comparativamente com a faixa com mais de 50 anos.

Distribuição de Colaboradores por faixa etária em 2008



Nº DE ENTRADAS DE COLABORADORES (ADMISSÕES PARA O QUADRO) – REJUVENESCIMENTO

5. O número de admissões de colaboradores para o quadro permanente tem vindo a aumentar ao longo dos últimos três anos. Se compararmos o número de 2008 face ao ano anterior, observa-se um aumento de aproximadamente 17 pontos percentuais.

Nº Entradas de Colab. (Adm. para o Quadro) Rejuvenescimento			
	2006	2007	2008
Portugal	118	87	100
Brasil	82	207	184
Espanha	139	133	156
EUA	n.a.*	73	116
Total	339	500	556

* não aplicável

Este crescimento de admissões de colaboradores tem como objectivo rejuvenescer o Grupo. Para o efeito foi definida uma política de recrutamento que prevê a captação de jovens de elevado potencial. No sentido de posicionar a EDP como “empregador de primeira escolha” foi lançada, já em 2009, a campanha de comunicação externa “ON TOP - EDP Recruitment Program”, uma iniciativa de âmbito internacional que visa permitir uma interação permanente com os estudantes e as principais instituições de ensino profissional e universitário.



Nº DE SAÍDAS DE COLABORADORES

6. Observando os últimos três anos, verifica-se que 2006 foi o ano com maior número de saídas de colaboradores das empresas do Grupo. Em 2007 e 2008, os números foram muito aproximados.

Nº de Saída de Colaboradores			
	2006	2007	2008
Portugal	447	442	496
Brasil	533	296	161
Espanha	155	69	117
EUA	n.a.*	n.d.*	37
Total	1.135	807	811

* n.a. - não aplicável n.d. - não disponível

Incluem-se nestes números, os colaboradores falecidos, aqueles que saíram voluntariamente, os pré-reformados, os reformados antecipadamente e os reformados.



Em consonância com a proporção do número de colaboradores por geografia, foi também em Portugal que se observaram mais saídas. Decorreu, neste país, o Plano de Ajustamento de Efectivos (PAE - ver ponto 1), uma iniciativa focada na agilização de processos que visou identificar os colaboradores, cujas actividades desenvolvidas eram susceptíveis de serem executadas por um menor número de recursos e para os quais não foi viável a recolocação funcional ou geográfica. A estas pessoas foi assegurado o apoio, por parte de uma empresa especializada, à implementação de programas específicos de reorientação sócio-profissional que privilegiam práticas facilitadoras de procura de novo emprego, criação de negócio próprio e programas de reforma activa.

Também em Espanha tem vindo a ser prosseguida a política de rejuvenescimento de quadros da empresa HC Energia. Considerando as disposições do Convénio da HC Energia, foram incentivadas as saídas e pré-reformas. No mesmo país, a Naturgas Energia promove igualmente um programa de incentivo às saídas voluntárias.

N.º ESTAGIÁRIOS CURRICULARES E PROFISSIONAIS

7. No âmbito da sua política de responsabilidade social e cidadania, a EDP incentiva a realização de estágios em empresas do Grupo. Além dos estágios curriculares/escolares, a EDP promove estágios profissionais, estágios protocolados com instituições e estágios de Verão. A variação observada no quadro está relacionada com as vagas e disponibilidade das unidades de negócio, pois os estágios obrigam a determinados níveis de qualidade.

N.º Estagiários Curriculares e Profissionais

	2006	2007	2008
Portugal	78	230	178
Brasil	225	300	114
Espanha	n.d.*	77	183
EUA	n.a.*	n.d.*	18
Total	303	607	493

* n.a. - não aplicável n.d. - não disponível

É objectivo da EDP que os estudantes consolidem não só conhecimentos na sua área de formação, mas também sobre o ambiente de trabalho, através de uma excelente relação interpessoal com o orientador de estágio e restante equipa. Pretende-se contribuir para o enriquecimento pessoal e profissional dos jovens e, simultaneamente, "conquistá-los" para uma futura admissão.

N.º TRABALHADORES-ESTUDANTES

8. Pretende-se que o número relativo aos trabalhadores estudantes das empresas do Grupo passe a ser um indicador obrigatório e que a EDP divulgue ao exterior esta informação.

N.º Trabalhadores - Estudantes

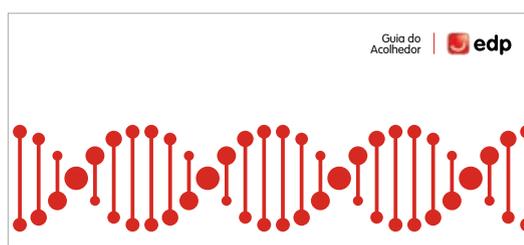
	2006	2007	2008
Portugal	n.d.*	45	21
Brasil	n.d.*	n.d.*	0
Espanha	n.d.*	n.d.*	1
EUA	n.d.*	n.d.*	0
Total	0	45	22

* não disponível

Actualmente, a empresa só tem conhecimento de que os seus colaboradores são estudantes, caso os mesmos o comuniquem e/ou, no caso de algumas geografias, solicitem o respectivo estatuto previsto na lei, o qual implica o gozo de horas para estudo e realização de exames sem penalização. Assim, irá realizar-se o levantamento desta situação e o desenvolvimento de políticas.

Simultaneamente pretende-se que empresas do Grupo incentivem os seus colaboradores a continuarem e a desenvolverem as suas aptidões através do desenvolvimento escolar. O Grupo aposta no desenvolvimento das suas pessoas e, nesse sentido, quer aumentar o número de colaboradores que, sendo trabalhadores da EDP, também apostam na sua escolaridade.

QUADRO FUNCIONAL POR GEOGRAFIA



9. Em Portugal e nos EUA, a maioria dos colaboradores integra o grupo dos profissionais qualificados. Em Espanha, o número de profissionais qualificados é muito aproximado do de quadros intermédios, enquanto no Brasil mais de metade dos colaboradores se inserem no grupo dos profissionais semi-qualificados.

Quadro Funcional por Empresa - 2008

	Portugal	Brasil	Espanha	EUA	Total
Dirigentes	324	5	75	28	432
Quadros Superiores	1.644	44	309	16	2.013
Quadros Médios	248	85	344	81	758
Quadros Intermédios	123	118	586	9	836
Prof. Qualificados	5.071	506	541	102	6.220
Prof. Semiqualificados	242	1.564	67	34	1.907
Total	7.652	2.322	1.922	270	12.166

O facto de Portugal acolher o centro corporativo da Holding explica o maior número de pessoas dirigentes.

COLABORADORES POR GÉNERO

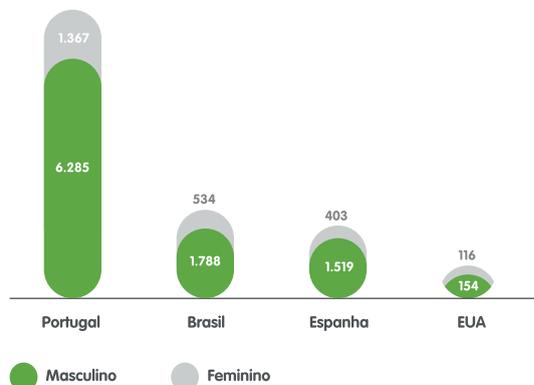
10. Em relação às diferenças em termos de género, os colaboradores do sexo masculino representam 80% do total. Esta diferença é explicada pelo facto de o sector energético ser histórica e tradicionalmente masculino, pois desenvolvia, até há alguns anos, actividades nas quais a mulher ainda não se envolvia.

Colaboradores por género - 2008

	Masculino	Feminino
Portugal	6.285	1.367
Brasil	1.788	534
Espanha	1.519	403
EUA	154	116
Total	9.746	2.420

No Grupo EDP, as mulheres representavam, a 31 de Dezembro de 2008, 19,82% do total de colaboradores. Este valor representa um crescimento de aproximadamente 1% (0,8%), comparativamente com o ano anterior (19,02%). A percentagem de mulheres em cargos de Administração/ Direcção face ao número total de dirigentes era, à mesma data, de 15,18%, o que representa um aumento do número de mulheres neste segmento na ordem dos 2,21% (em 2007 este valor era de 12,97%).

Distribuição de Colaboradores por género em 2008



Estes dados reflectem a tendência não discriminatória do Grupo, comprovada pelo aumento gradual da presença feminina na força de trabalho das empresas do Grupo.

INVESTIMENTO EM SEGUROS PARA OS COLABORADORES

11. É relevante o investimento que o Grupo EDP faz em termos de protecção dos seus colaboradores. Em termos de seguros, há a salientar os de saúde, os de vida e os fundos de pensões, sendo de destacar que é na área da protecção da saúde que existe um maior investimento.

Investimento em Seguros para os Colaboradores (mil €)

	Saúde	Vida	Reforma
Portugal	406	97	1.510
Brasil	9.374	490	826
Espanha	348	268	4.826
EUA	1.339	189	1.003
Total	11.467	1.044	8.165

De notar que, em Portugal, apenas estão cobertos por seguros de saúde os colaboradores que não estão incluídos no Acordo Colectivo de Trabalho, isto é, 10%. Os restantes 90% usufruem de sistema de saúde próprio – Sávica -, que é garantido por uma empresa do Grupo. O investimento do Grupo nos serviços de saúde prestados pela Sávica não está contabilizado neste quadro mas consta do quadro seguinte.

INVESTIMENTO EM BENEFÍCIOS PARA OS COLABORADORES

12. A EDP é uma empresa preocupada com os seus colaboradores e respectivas famílias, oferecendo um conjunto de benefícios complementares com vista à sua crescente qualidade de vida. Os valores investidos (cerca de 196 milhões de euros em 2008) em serviços de saúde, fundos de pensões, alimentação e apoio aos filhos, entre outros, denotam o apoio do Grupo às suas pessoas.

Investimento em Benefícios para os Colaboradores - 2008^(a) (mil €)

	Portugal	Brasil	Espanha	EUA	Total
Assistência Médica	41.110	5.361	0	0	46.471
Fundos de Pensões	99.695	4.970	9.135	929	114.729
Refeição e alimentação	14.960	6.902	0	0	21.862
Formação e Desenv. Prof.	5.227	1.600	289	117	7.232
Cresches e Escolas	3.270	116	31	0	3.417
Colónias de Férias	829	37	205	0	1.071
Outros		1.140	443	0	1.583
Total	165.091	20.126	10.103	1.045	196.365

(a) Os valores relativos a Assistência Médica e Fundos de Pensões (161,2 milhões de euros)

As diferenças de investimento por país referidas no quadro, reflectem fundamentalmente, o diferente número de colaboradores por geografia.

Particularizando, as empresas do Grupo oferecem um pacote de benefícios complementares, que cobrem assistência médica ou seguros de saúde destinados ao colaborador e respectivo agregado familiar; plano de pensões; licenças de maternidade e de paternidade; subsídios de transporte, de educação e de refeição.

No caso de Portugal, cerca de 90% dos colaboradores estão abrangidos pelo Contrato Colectivo de Trabalho. Os restantes 10% (os colaboradores mais recentes) têm o plano denominado Flex, do qual - entre outros benefícios - consta o seguro de saúde, isto é, com assistência médica prestada por uma empresa ou Grupo.



De referir o Clube de Pessoal, com sede em Portugal, que oferece uma série de descontos de diversos produtos e serviços relacionados com crédito, prática desportiva e iniciativas socioculturais.

Ainda em Portugal, os colaboradores têm direito ao dia de Carnaval, a meio-dia de quinta-feira da Páscoa e à véspera de Natal ou de Fim-de-ano.

Em Espanha, a empresa HC Energía possibilita aos seus colaboradores as ferramentas necessárias para que possam trabalhar a partir de casa, condições especiais para aquisição de imóveis e de veículos automóveis, além de subsídios escolares e possibilidade de aluguer de casas de férias.

A empresa Natugás promove a dispensa durante os quatro dias da Semana Santa e três dias no Natal e Ano Novo, horas que são posteriormente recuperadas ao longo do ano. Os colaboradores podem ainda optar por trabalho em formato de jornada intensiva, entre as 8:00 e as 14:00 horas, nos meses de Junho, Julho, Agosto e Setembro. Além do que está previsto na legislação, a empresa dá mais um ou dois dias de dispensa em caso de morte de familiares. Ainda a destacar a prática ao nível do apoio financeiro à formação dos colaboradores dentro do horário de trabalho.

Na EDP Renováveis (Europa), todos os colaboradores usufruem de horário flexível, sendo que aqueles que não tenham funções em áreas de gestão podem optar por trabalhar em jornada intensiva de trabalho nos meses de Julho e Agosto, aplicando-se todas os benefícios relacionados com seguros de vida, protecção na maternidade e paternidade e senha de refeição.

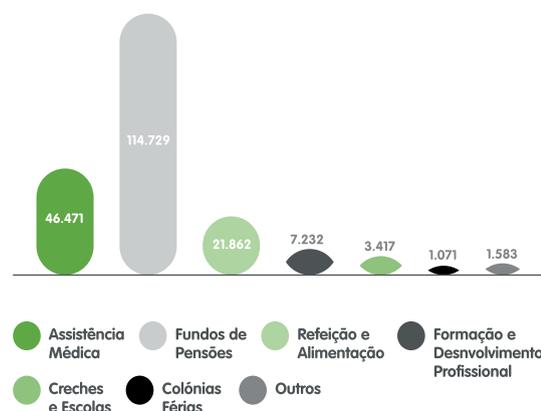
No Brasil, os colaboradores usufruem de sistema de saúde, incluindo estomatologia, subsídio de refeição e/ou refeitórios, assim como apoio a empréstimos pessoais.

As empresas do Grupo pagam 14 salários mensais aos colaboradores (Portugal e Espanha), exceptuando o Brasil onde são pagos 13,33, e EUA (12 salários anuais).

Em 2008, os benefícios destinados aos colaboradores relativos a assistência médica, fundo de pensões, custos com racionalização de recursos humanos e prémios de

passagem à reforma alcançaram o valor de 161,2 milhões de euros (somatório dos dois primeiros valores da última coluna: Total de Assistência Médica + Total de Fundos de Pensões). A diminuição deste valor, comparativamente com 2007, é explicada pelos projectos de reestruturação levados a cabo em 2007, no âmbito da área de recursos humanos, nomeadamente através dos planos de saída de efectivos com mais de 55 anos aplicados a colaboradores em Portugal, Brasil e Espanha (os custos com os benefícios totais pagos a estes colaboradores até perfazerem a idade legal da reforma são incluídos no ano da negociação).

Investimento total em benefícios colaboradores - 2008



PROGRAMA CONCILIAR



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

Foi por essa razão que nasceu o Conciliar, um programa que prevê um conjunto de medidas nas áreas da saúde e bem-estar, família e educação, vida pessoal e trabalho, e cidadania. Trata-se de uma iniciativa materializada num crescendo de medidas e políticas conciliadoras.

Programa Conciliar 2008 - Medidas de Conciliação Profissional Pessoal e Familiar dos Colaboradores					
	Celebração Nascimento e Adopção	Apoio a Gestantes	Visita Crianças a local de trabalho dos pais	Apoio Pecuniário a Pensionistas (em €)	Nº Crianças/jovens participantes nas colónias de férias
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
* não disponível

Em 2008, foi desenvolvida a conceptualização de um projecto transversal a todas as empresas do Grupo, que visa promover a conciliação entre a vida profissional e familiar/pessoal dos colaboradores - Programa Conciliar. 2008 foi o ano em que arrancou a operacionalização deste programa nas empresas do Grupo em Portugal, Espanha e Brasil.

Com o objectivo de simplificar o dia-a-dia das pessoas e apoiá-las em termos familiares, o CONCILIAR prevê a realização de protocolos com entidades que promovam benefícios a custos mais reduzidos, como são exemplo os acordos com ginásios, entidades hoteleiras e instituições culturais.

Em Portugal, a EDP promoveu a abertura de contas bancárias no valor de 500 euros para um total de 37 bebés, filhos de colaboradores de empresas do Grupo. As colaboradoras que usufruíram de dispensa especial a gestantes, para além do período estipulado na lei, foram nove, o que se traduziu num total de 70 dias. No decorrer do ano de 2008, visitaram as instalações da empresa, onde os pais trabalham, várias dezenas de crianças até aos 12 anos.

O bom desempenho de um filho é sempre motivo de orgulho para a família e um factor de sucesso merecedor de distinção. Por isso, a EDP decidiu premiar, anualmente, os melhores resultados escolares bem como a participação dos mais jovens em actividades cívicas. Em Portugal, no ano inaugural deste concurso candidataram-se ao prémio um total de 169 jovens estudantes, que concluíram o 9º ano, o 12º ano ou o 1º ciclo do ensino superior universitário ou politécnico.

Em Espanha, a empresa HC Energía atribuiu a mesma verba a um total de 42 bebés nascidos em 2008. Além disso, a empresa apoiou o pagamento dos infantários/escolas de 39 crianças. Na HC Energía, 31 pais e 19 mães usufruíram de licenças de maternidade, sendo que destas últimas, um total de nove gozaram de jornada de trabalho acumulada por motivos de aleitação. Também em 2008, 25 colaboradores da HC Energía viram a sua jornada de trabalho reduzida para apoio à família. Ainda a referir, que nesta empresa foi igualmente promovido o Prémio Cidadania Júnior e existem vários acordos com empresas com vista à obtenção de condições especiais para colaboradores.

Na Naturgas Energia, dois colaboradores gozaram de licença de paternidade e cinco colaboradores de maternidade. Três pessoas obtiveram redução de jornada de trabalho e, também nesta empresa, foi lançado, em 2008, o Prémio Cidadania Júnior, iniciativa direccionada para os filhos dos colaboradores. Destaque ainda para os acordos com vista à obtenção de descontos em vários produtos e serviços e a promoção e incentivo da visita dos filhos dos colaboradores ao local de trabalho dos pais.

As empresas do Grupo EDP no Brasil negociaram acordos com 35 academias com o objectivo de incentivar a prática de exercício físico em prol da saúde e bem-estar dos colaboradores. Ainda a este nível, foi patrocinada a participação de 40 colaboradores em três provas de atletismo e de 385 colaboradores em diversos outros torneios desportivos. Ainda a referir a celebração de protocolos com três agências de viagens com preços especiais para colaboradores. Em termos de apoio à família, foram apoiados 26 bebés, filhos de colaboradoras ou colaboradores, com a atribuição de uma cesta com produtos vários, no valor de 60 euros cada. Ainda em 2008, cinco grávidas usufruíram de licença especial de 15 dias, sendo que, no total, 17 mães gozaram da licença legal de maternidade. Visitaram o local de trabalho dos pais 52 crianças, com idades compreendidas entre os 5 e os 14 anos. No que concerne a colónias de férias, foram 194 as crianças que participaram nesta acção. Ainda no âmbito do CONCILIAR, 246 colaboradores usufruíram de um dia de folga, como símbolo do interesse da empresa na conciliação da vida pessoal e profissional das suas pessoas. De destacar ainda a realização de cinco eventos "Boca livre", nos quais são discutidas temáticas de interesse para os colaboradores. Ao longo dessas sessões, participaram 1.391 pessoas. Nos eventos "Vivendo a arte", inscreveram-se 580 colaboradores e nos "Letras de luz na empresa", participaram 381 pessoas em 14 localidades diferentes. Foram também realizadas mais quatro actividades culturais que registaram a participação de 444 colaboradores.



Nas empresas do mesmo país, a iniciativa "Arrecadação de livros" contou com 25 voluntários que conseguiram reunir 10.000 livros, que foram posteriormente distribuídos em 12 escolas. As empresas do Grupo EDP no Brasil lançaram a iniciativa "Natal solidário", onde além da criação de sete coros, 800 colaboradores recolheram quase um milhão de brinquedos que foram oferecidos às crianças de cinco instituições.



Está previsto alargar o programa CONCILIAR aos EUA. O facto de a empresa norte-americana ter sido adquirida pelo Grupo EDP, em 2007, justifica que o processo seja iniciado em 2009.

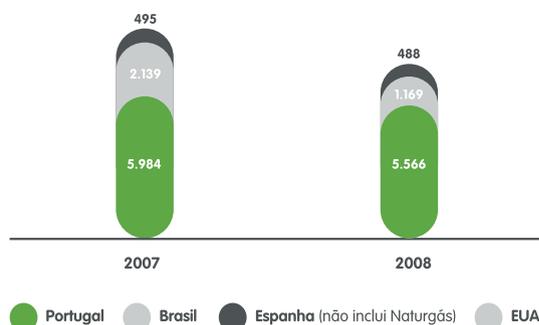
REPRESENTAÇÃO SINDICAL

14. A representação sindical registou uma diminuição de sete pontos percentuais entre 2007 e 2008. A principal justificação para este decréscimo está associada à redução do número global de colaboradores.

Representação Sindical - Nº de Colab. Sindicalizados		
	2007	2008
Portugal	5.984	5.566
Brasil	2.139	1.169
Espanha	495	488
EUA	0	0
Total	8.618	7.223

Observando os dados de 2008, regista-se que 84% dos colaboradores das empresas do Grupo estão representados por associações de trabalhadores e sindicatos e/ou abrangidos por acordos/convénios colectivos de trabalho.

Nº de Colaboradores sindicalizados



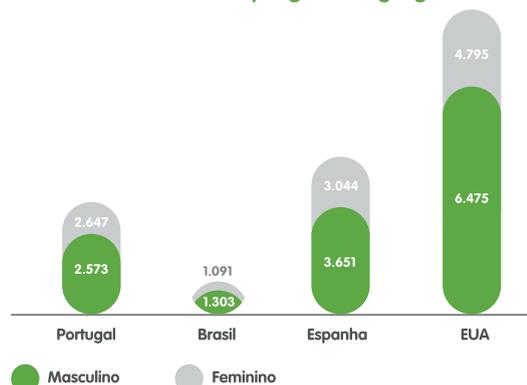
SALÁRIOS MENSAIS POR GÉNERO

15. Não existe uma grande variação de salários por género. A EDP não faz qualquer tipo de discriminação em relação a homens e mulheres que trabalhem no mesmo tipo de funções. As pequenas oscilações existentes dependem, sobretudo, de uma maior especialização em áreas de actividade maioritariamente masculinas, como seja o caso dos ramos da engenharia, dos electricistas, entre outras áreas com uma vertente mais técnica.

Salários mensais por género (euros) - 2008		
	Feminino	Masculino
Portugal	2.647	2.573
Brasil	1.091	1.303
Espanha	3.044	3.651
EUA	4.795	6.475
Média	2.495	2.580

Curiosamente, Portugal regista um salário médio ligeiramente maior no caso feminino. O facto de sociologicamente, em Portugal, a escolarização ser mais prolongada no caso das mulheres justificará esta variação.

Valores salariais mensais por género e geografia



SALÁRIOS POR CARGO FUNCIONAL

16. A variação salarial por geografia deve-se, sobretudo, às influências do mercado local.

Salários por Cargo Funcional (euros) - 2008			
	Administradores	Directores	Restantes
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
Média	13.793	7.386	2.333

No caso do segmento "Administradores", o facto de os salários se apresentarem mais elevados em Portugal é justificado pela inclusão dos órgãos sociais do Conselho de Administração Executivo do Grupo (os quais têm sede em Portugal).

No segmento "Restantes", além das diferenças salariais locais, a variação explica-se pelo facto de determinados grupos de colaboradores deterem um maior grau de experiência e senioridade.

VAB POR COLABORADOR

17. Em 2008, o VAB (Valor Acrescentado Bruto) por colaborador foi de 332 mil euros, a que corresponde um aumento médio anual de 18% entre 2006 e 2008.

VAB por colaborador (mil €)			
	2006	2007	2008
VAB por colaborador	238	278	332

INVESTIMENTO EM FORMAÇÃO

18. Em 2008, o Investimento efectuado ao nível da formação de colaboradores das empresas do Grupo

ascendeu a 7,2 milhões de euros, o que comprova a aposta da EDP no desenvolvimento dos seus colaboradores e alinhamento dos conhecimentos em funções dos objectivos do negócio.

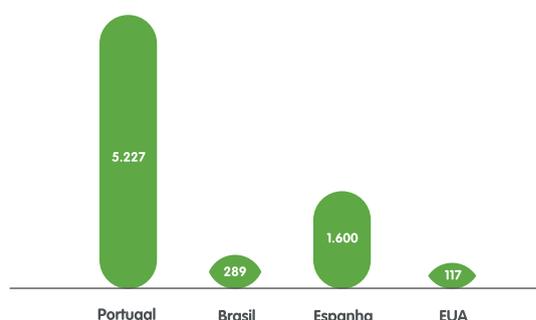
Investimento em Formação (mil €)			
	2006	2007	2008
Portugal	5.999	5.015	5.227
Brasil	1.443	1.511	289
Espanha	926	1.461	1.600
EUA	n.a.*	n.d.*	117
Total	6.925	7.988	7.232

* n.a. - não aplicável n.d. - não disponível

O custo médio directo por formando registado no mesmo ano foi de 722 euros (um investimento de cerca de mais 48 euros por formando relativamente ao ano anterior).

A formação do capital humano tem sido uma aposta da EDP. O aumento das competências profissionais e motivacionais apresenta-se como uma mais-valia para a empresa e para o colaborador. O retorno do investimento aplicado é avaliado qualitativamente e através dos indicadores relativos ao aumento da motivação e satisfação, da eficácia e da produtividade dos recursos humanos.

2008 - Investimento em formação



VOLUME DE FORMAÇÃO E TAXA DE FORMAÇÃO TOTAL

19/20. A qualificação dos recursos humanos e o apoio permanente à sua valorização pessoal e profissional constituem uma prioridade da EDP. Essa aposta pode ser observada pelo aumento gradual, entre 2006 e 2008, do nº total de horas de formação e taxa de formação total.

Total de Horas de Formação			
	2006	2007	2008
Portugal	296.511	215.503	204.428
Brasil	n.d.	186.118	209.295
Espanha	36.260	63.185	68.836
EUA	n.a.*	n.d.*	4.552
Total	332.771	464.806	487.111

* n.a. - não aplicável n.d. - não disponível

A diminuição do volume de formação nas empresas do Grupo no Brasil, registado em 2008 comparativamente ao ano anterior, deve-se fundamentalmente à desvalorização do Real, diminuição do número de colaboradores e venda da Enersul.

O volume de formação no Grupo EDP, em 2008, foi de 487.111 horas (mais 23.111 horas comparativamente com 2007), abrangendo a actividade formativa um total de 41.318 formandos (mais 3.819 formandos em relação ao ano transacto) e 4.907 acções (menos 528).

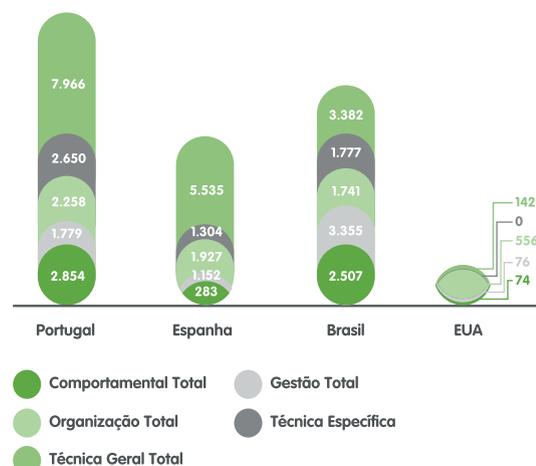
O volume de formação médio por colaborador foi de 38,7 horas e o número de colaboradores formados de 10.016, correspondentes a 81,4% dos colaboradores do Grupo. Este valor representa um crescimento de 3,4 horas de formação por colaborador (em 2007 foi de 35,3).

FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO POR DOMÍNIOS E ÁREAS FORMATIVAS

21. Em Portugal realizaram-se 2.592 acções, a que correspondeu um volume formativo de 204.429 horas e 17.507 formandos. Destacaram-se as áreas formativas de Sistemas de Informação, Prevenção e Segurança, Redes de Distribuição de Energia Eléctrica, Relações Interpessoais e Comunicação e Produção, com volumes de 42.678, 26.643, 20.170, 19.140 e 14.557 horas, respectivamente.

Em Espanha, a formação realizada envolveu 10.201 formandos para um volume de formação de 68.836 horas, destacando-se as áreas formativas de Línguas (14.096 horas), Prevenção e Segurança (11.658 horas), Produção (7.692 horas) e Cultura de Empresa (6.000 horas).

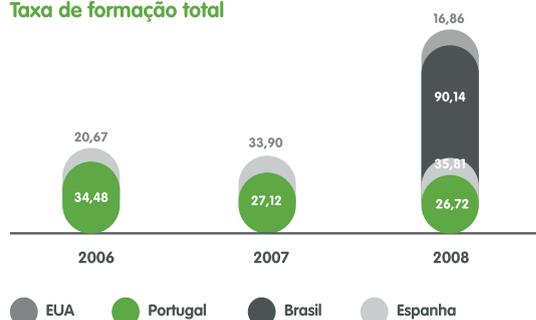
Nº de Formandos por área formativa em 2008



No Brasil, realizou-se um total de 209.295 horas de volume formativo, a que corresponderam 12.762 formandos. As áreas formativas que mais contribuíram para a formação



Taxa de formação total



Taxa de Formação Total			
	2006	2007	2008
Portugal	34,48	27,12	26,72
Brasil	n.d.*	n.d.*	90,14
Espanha	20,67	33,90	35,81
EUA	n.a.*	n.d.*	16,86
Total	24,90	35,72	40,04

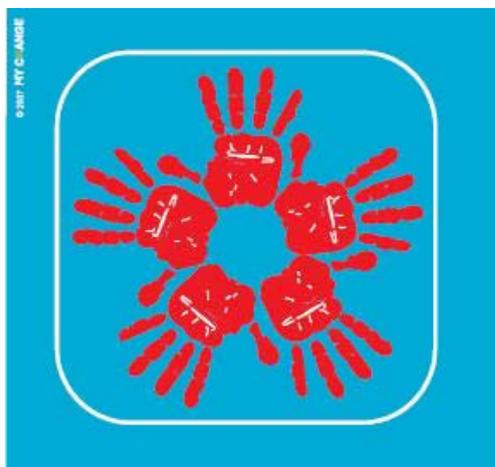
* n.a. - não aplicável n.d. - não disponível

realizada foram a de Redes de Distribuição de Energia Eléctrica, Marketing, Gestão de Pessoas e Prevenção e Segurança, que em conjunto totalizaram um volume de 98.269 horas.

No contexto de expansão dos negócios da EDP para os EUA, destacam-se em 2008, a integração da mesma no Sistema de Informação de Gestão da Formação (SIGF). O volume de formação realizado pela EDP Renováveis nos EUA foi de 4.552 horas, a que corresponderam 848 formandos. Destacaram-se as áreas formativas de Cultura de Empresa, Ambiente e Sistemas de Informação. Em termos globais (todas as geografias), o domínio da Formação Técnica manteve a sua predominância com um peso de 57% do volume de formação realizado; seguido da área de Gestão, com 25%; Comportamental, com 11% e Organizacional, com 7%.

Formação e Desenvolvimento - N° de formandos por Domínios e Áreas Formativas

Domínio Formativo	Área Formativa	Países			
		Portugal	Espanha	Brasil	EUA
Comportamental	Atendimento	555	41	0	0
	Liderança	499	177	1	16
	Outras - Comp.	0	0	1.757	26
	Relações Int.	1.800	65	749	32
Comportamento Total		2.854	283	2.507	74
Gestão	Comercial/Vendas	164	127	481	0
	Finanças	224	130	92	22
	Form. Avançada	39	10	0	4
	Gestão de Pessoal	828	693	937	0
	Gestão de Projecto	136	47	26	28
	Gestão do Risco	60	0	0	0
	Logística e Com.	105	5	1	0
	Marketing	52	6	514	0
	Outras - Gestão	72	97	1.225	22
Sistemas Plan.	99	37	79	0	
Gestão Total		1.779	1.152	3.355	76
Organizacional	Ambiente	726	279	0	37
	Desenvolvimento	2	0	2	1
	Gestão Ética	677	0	0	0
	Outras - Org.	6	30	910	36
	Projecto/Cultura	0	1.516	829	482
Qualidade	847	102	0	0	
Organizacional Total		2.258	1.927	1.741	556
Técnica Específica	Outras - Técnica	171	188	153	0
	Produção	1.019	581	1	0
	Redes de Distrib.	1.212	343	1.621	0
	Redes de Distrib.	5	122	0	0
Trading de Energia	243	70	2	0	
Técnica Específica Total		2.650	1.304	1.777	0
Técnica Geral	Civil	65	0	0	0
	Desenho Técnico	28	0	0	0
	Electronica	250	101	364	0
	Línguas	127	2.235	1	4
	Manutenção	52	35	285	0
	Mecânica	53	11	0	0
	Metrologia	1	0	0	4
	Outras - Técnica	39	95	1.904	0
	Prevenção e Serv.	4.172	2.366	385	72
	Química	0	24	0	0
	Secretariado	61	2	0	0
	Sistemas de Inf.	2.973	656	433	62
	Sistemas de Ins.	145	10	10	0
	Técnica Geral Total		7.966	5.535	3.382
Total Formação		17.507	10.201	12.762	848



No decorrer do mesmo ano realizaram-se alguns programas corporativos, também com aplicação em todas as geografias, que incidiram sobre o desenvolvimento de competências de comunicação, de relacionamento interpessoal, de liderança e de desenvolvimento de colaboradores de elevado potencial.



Os programas de desenvolvimento de Jovens de Elevado Potencial (JEP), desenvolvido desde 2007, e de Quadros de Elevado Potencial, desenhado em 2008 e para início de implementação em 2009, têm como objectivo identificar, potenciar e acelerar o desenvolvimento e a evolução destes colaboradores, consolidando o seu nível de compromisso para com o Grupo EDP.

Em 2008, inscreveram-se no Centro Novas Oportunidades (CNO) um total de 315 colaboradores das empresas do Grupo em Portugal, estando no final do mesmo 234 Adultos em processo de Reconhecimento.

No âmbito do seu Plano Estratégico de Intervenção, foram iniciados os trabalhos para o arranque do processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC) Profissional (www.iefp.pt/formacao/RVCC/Paginas/RVCC.aspx), que teve a sua operacionalização no início de 2009

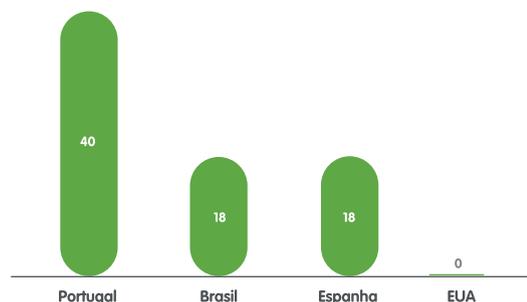
referente à saída profissional “Electricidade de Instalações”, qualificação que faz parte do Catálogo Nacional de Qualificações.

Ainda de destacar que está a ser implementado, desde 2007, um novo sistema de gestão de recursos humanos no Grupo EDP, prevendo-se a sua conclusão em 2010. Este sistema, apoiado por uma nova plataforma informática de gestão da informação visa reunir informação para gestão dos colaboradores, nomeadamente ao nível das competências, evolução da carreira, mobilidade, formação e desenvolvimento e compensação. Destaca-se, neste âmbito, o desenvolvimento de competências estratégicas e/ou técnicas, permitindo que os colaboradores melhorem as suas capacidades e proficiência de execução alinhada com o negócio.

ACIDENTES DE TRABALHO

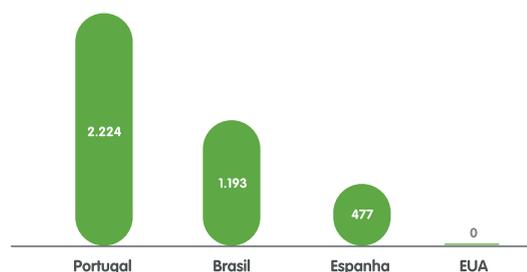
22. A segurança e a saúde dos colaboradores são uma área de enorme importância para a EDP. Superando as obrigações legais, o Grupo tem a sua política de segurança no trabalho orientada para o seguinte objectivo: “zero acidentes, nenhum dano pessoal”.

Nº de Acidentes de trabalho com baixa 2008



Com o intuito de assegurar o objectivo referido foi implementado o Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho, assente na norma OHSAS 18.001 e nas directrizes da Organização Internacional do Trabalho, constantes no documento ILO-OSH 2001 e na Convenção n.º 155 relativa a Segurança e Saúde dos Trabalhadores.

Dias perdidos 2008 (acidentes de trabalho)





Acidentes de Trabalho - 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 gravidez	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 baixas (in-itinere)	5	n.d.*	n.d.*	n.d.*
Dias perdidos (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

* não disponível

O controlo dos riscos laborais está a cargo dos dirigentes das unidades de negócio, tendo sido constituído o Comité de Prevenção e Segurança que agrega representantes das empresas do Grupo.

Em termos estatísticos, em 2008 e em termos mundiais, ocorreram 76 acidentes que levaram à ausência do trabalho de colaboradores durante um ou mais dias, sendo de referir que não foram registadas mortes de colaboradores tanto em 2007 como em 2008. A lamentar, no entanto, a morte de seis trabalhadores de empresas prestadoras de serviços.

em 2009, prevê-se que cada colaborador possa utilizar 83 horas úteis anuais.

A EDP tornou-se membro do "London Benchmarking Group (LBG)" em Maio de 2007. O LBG é um grupo de empresas que desde 1994 tem trabalhado no desenvolvimento de um modelo – o "Modelo LBG" – que permite relatar o valor das contribuições voluntárias para a Comunidade e para a empresa, e fazer relatórios de "benchmarking" por empresa e sector. Em 2008 e após validação pela "Corporate Citizenship" a EDP já relatou o valor das suas contribuições voluntárias (contribuições monetárias, em tempo e em espécie) para a Comunidade, de acordo com esta metodologia padrão internacional, para efeitos de preenchimento do questionário Dow Jones de Sustentabilidade de 2009.



HORAS DE VOLUNTARIADO

23. A EDP tem vindo a incentivar os seus colaboradores a prestarem serviço de voluntariado em organizações de solidariedade social sem fins lucrativos. Para o efeito, as empresas do Grupo permitem a cada colaborador a utilização de 44 horas úteis anuais para iniciativas deste âmbito.

É objectivo da empresa aumentar o número de horas e o número de colaboradores a realizar voluntariado. Assim,



Horas de Voluntariado - 2008

	Horas de Voluntariado
Portugal	3.880
Brasil	2.011
Espanha	n.d.*
EUA	n.d.*
Total	5.891

* não disponível

