



**Índice**

4	MENSAGEM DE ABERTURA
6	ESTRUTURA ORGANIZACIONAL
8	PRINCIPAIS ACONTECIMENTOS
10	INDICADORES DE DESEMPENHO
11	PRIORIDADES PARA 2011
11	GESTÃO DOS DIREITOS HUMANOS
12	Modelo de governação dos recursos humanos
13	Diversidade e Igualdade de Oportunidades
16	GESTÃO DAS PRÁTICAS DE RELAÇÕES LABORAIS E DE TRABALHO
16	Reformas
16	Relações de Trabalho
17	EMPREGO E MOBILIDADE
17	Caracterização
18	Diversidade
18	Promoção de estágios
19	Acolhimento e Integração
19	Situação profissional
20	Atrair e comprometer
21	FORMAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
21	Valorizar e Desenvolver
24	AVALIAÇÃO DE POTENCIAL E DESEMPENHO
24	Caracterização
25	Universidade EDP
25	Formação e sensibilização dos líderes
26	Plano de Sucessão
26	REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS
26	Remunerações
27	Benefícios
29	PREVENÇÃO, SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO
29	Responsabilidades EDP
30	Segurança e Saúde no Trabalho
32	Comunicação da Prevenção & Segurança
33	SAÚDE E BEM-ESTAR DOS COLABORADORES
33	Saúde Assistencial
34	Saúde Ocupacional
36	Conciliação da vida pessoal e profissional
38	Satisfação dos colaboradores
38	Contribuições voluntárias para a Comunidade
43	TABELA GRI
44	RESPONSABILIDADE PELO REPORTE DO DESEMPENHO SOCIAL
44	Conteúdos do relato
44	Critérios de consolidação corporativos
44	Glossário





MENSAGEM DE ABERTURA

“Num cenário de grandes desafios, as nossas pessoas desenham um caminho e provam uma excelente capacidade de execução, em todos os dias da vida da EDP, em todas as geografias onde estamos, conjugando diversidade com uma forma forte de Ser EDP”.

Esta postura é visível na prática dos valores definidos pelo Grupo e manifesta-se através das atitudes e comportamentos dos seus colaboradores, onde quer que estejam.

Se a história do grupo EDP é feita por profissionais que, ao longo do tempo, conquistaram e consolidaram, o futuro projecta-se a partir de uma Visão forte e ambiciosa que os inspira todos os dias.

A EDP defende uma gestão de recursos Humanos dedicada, próxima, ao nível das melhores práticas e acredita que esta gestão se faz com o envolvimento, empenho e compromisso de todos.

É por isso que a EDP é um espaço único, de múltiplas realizações pessoais e profissionais.

Os colaboradores EDP são responsáveis, comprometidos, flexíveis, inovadores, têm sentido de pertença, sentido social, económico e ambiental. Têm orgulho em fazer parte do maior investidor português no mundo, a maior multinacional portuguesa.

A EDP alia a conduta ética e de rigor profissional ao entusiasmo e iniciativa, valorizando o trabalho em equipa. Promove o desenvolvimento das competências e o mérito e acredita que

o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional é fundamental para o sucesso. A EDP assume responsabilidades sociais e ambientais que resultam da sua actuação, contribuindo para o desenvolvimento das regiões onde está presente. O compromisso do Grupo com a sustentabilidade passa ainda pela promoção da eficiência energética.

A dimensão social do Grupo é evidente, quantificável e mensurável.

O Relatório Social da EDP reúne evidências, é o “raio x” das suas pessoas e espelha a forma como são geridas diariamente. Publicado pela primeira vez em 2008, este documento tem vindo a crescer e a ser enriquecido.

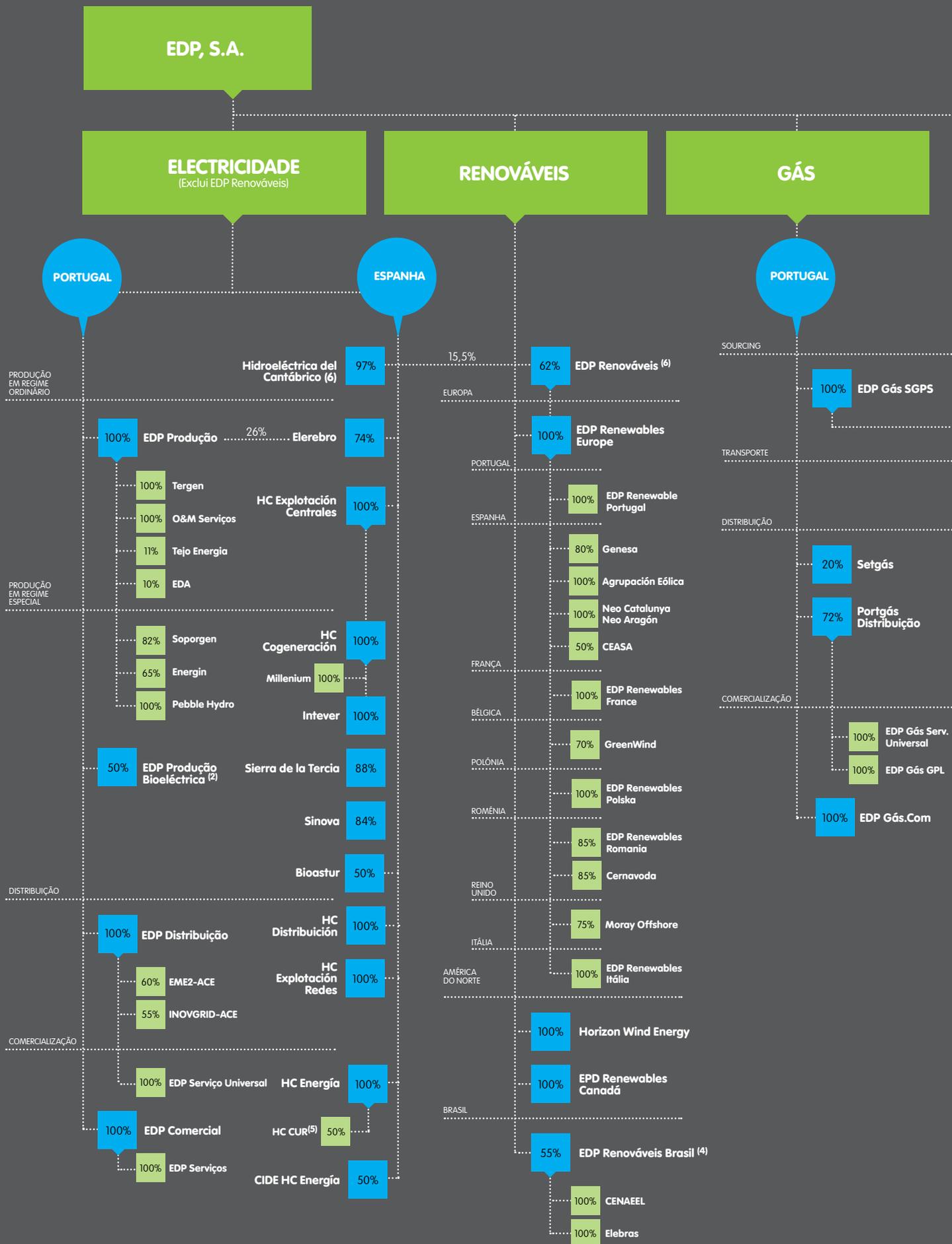
Como organização fortemente vocacionada para a comunicação e para a gestão da mudança, a EDP pensou neste documento como um instrumento que contém os fundamentos da gestão dos colaboradores, princípios e práticas sociais do Grupo que se pretende em melhoria constante.

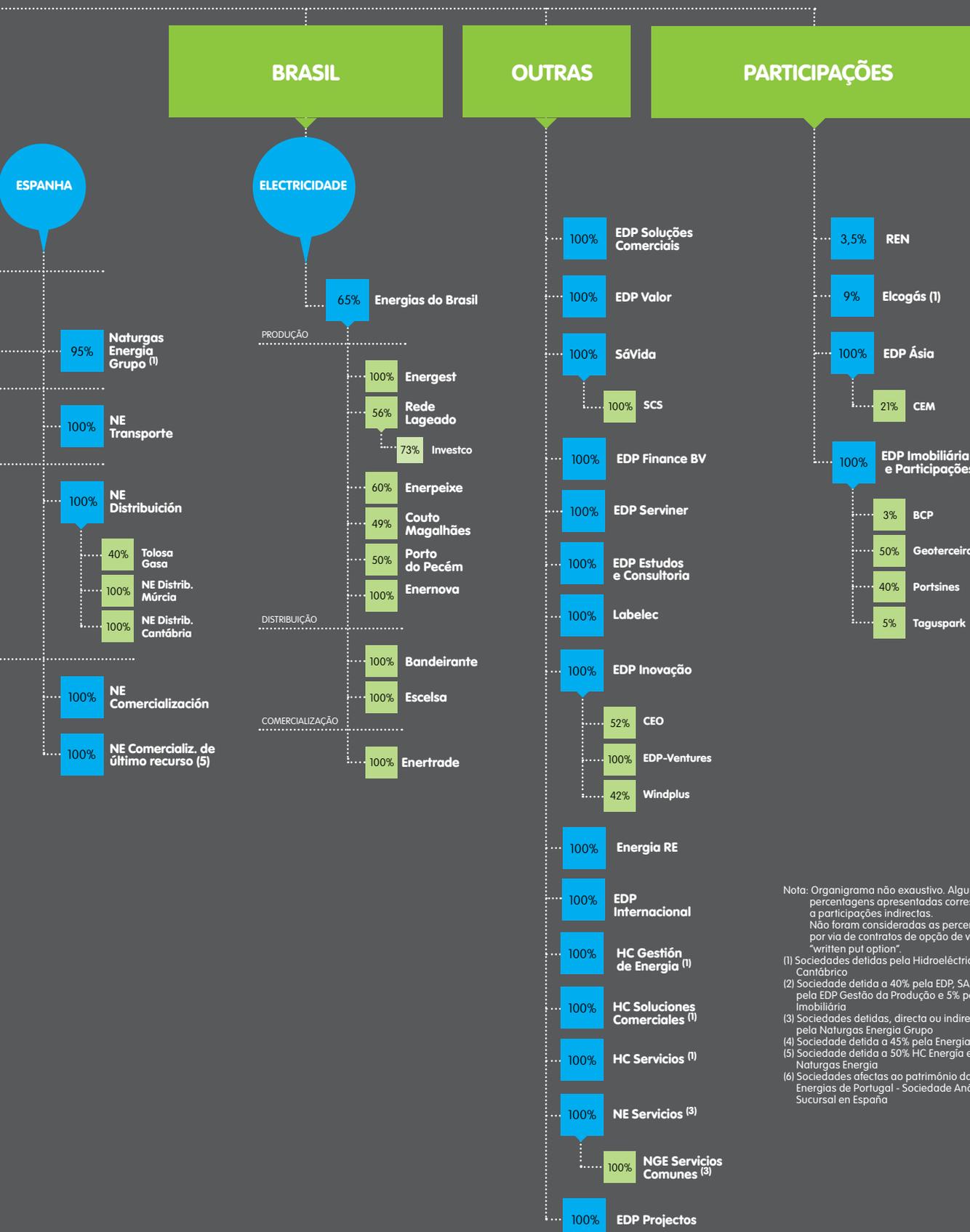
António Pita de Abreu





ESTRUTURA ORGANIZACIONAL





Nota: Organigrama não exaustivo. Algumas das percentagens apresentadas correspondem a participações indirectas. Não foram consideradas as percentagens por via de contratos de opção de venda "written put option".

- (1) Sociedades detidas pela Hidroelétrica del Cantábria
- (2) Sociedade detida a 40% pela EDP, SA; 5% pela EDP Gestão da Produção e 5% pela EDP Imobiliária
- (3) Sociedades detidas, directa ou indirectamente, pela Naturgas Energia Grupo
- (4) Sociedade detida a 45% pela Energias do Brasil
- (5) Sociedade detida a 50% HC Energia e 50% pela Naturgas Energia
- (6) Sociedades afectas ao património da EDP - Energias de Portugal - Sociedade Anónima, Sucursal en España



PRINCIPAIS ACONTECIMENTOS

EDP Solidária Barragens – Na 1ª edição do Programa EDP Solidária Barragens foram distribuídos 100 mil euros por 4 projectos - CERCIMAC (Cooperativa de Educação e Reabilitação dos Cidadãos Inadaptados/Oficina de Artes Gráficas), Cruz Vermelha Portuguesa (Delegação do Aljô/Smile "Projecto de apoio a crianças e jovens"), Centro Paroquial de Cerejais/Mobilidade e Saúde ("Apio a idosos"), Junta de Freguesia de Picote/Casa da Juventude ("Projecto Voluntariado Colaboradores e Fornecedores da EDP").

Apoio a vítimas do sismo no Haiti – A EDP lançou uma campanha de recolha de fundos junto dos seus colaboradores, em Portugal, Espanha e Brasil, os quais puderam contribuir através da Bolsa de Valores Sociais. A Fundação EDP duplicou o valor dos donativos e as receitas recolhidas foram doadas à Cruz Vermelha Portuguesa (que coordena o apoio humanitário para o Haiti a nível mundial). Paralelamente, em parceria com a Fundação Benfica e o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, a EDP associou-se ao movimento de solidariedade internacional, através do apoio ao Jogo Contra a Pobreza, cujas receitas reverteram a favor do apoio à população do Haiti.

Programa EDP nas Escolas 2010 – Lançamento do Programa EDP nas Escolas 2010, no Brasil, que visa contribuir para a melhoria da qualidade da vida estudantil de alunos de escolas públicas municipais, com faixa etária entre 6 e os 10 anos. Cerca de 9 mil alunos são beneficiados. O início do Programa foi marcado com a entrega de kits escolares.

Programa Letra de Luz – No Brasil foram seleccionados 26 municípios para o Programa Letras de Luz, que integra literatura, teatro e doação de acervo bibliográfico, com vista ao incentivo à leitura. Em 2010, 688 formadores foram capacitados em 70 oficinas, mais de 35 mil espectadores participaram em 170 espectáculos teatrais e 7.072 livros foram entregues a espaços de leitura.

EDP no Brasil – Lançamento do Portal do Voluntariado EDP, que incentiva colaboradores a dedicar o seu tempo a acções solidárias.
www.voluntariadoedp.com.br

EDP Bandeirante é destaque no Relatório do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) – As acções sócio-ambientais praticadas pela EDP Bandeirante são destaque no Relatório de Sustentabilidade 2009 do BID, reconhecendo que a empresa é um exemplo a ser seguido na área de práticas de sustentabilidade.

Programa Letras de Luz em destaque na Prodfor – O projecto do Instituto EDP foi destacado pela revista oficial do Programa Integrado de Desenvolvimento e Qualificação de Fornecedoros (Prodfor), a qual focou a ampliação do projecto e a sua importância a nível da responsabilidade do Grupo EDP, a fim de promover a cidadania, educação, arte e leitura.

EDP apoia novo Ecomuseu de Trás-os-Montes – O Ecomuseu Terra Mater encontra-se no concelho de Miranda do Douro, na aldeia de Picote, em pleno Parque Natural do Douro Internacional. Permite conhecer de perto o território e património do Planalto Mirandês, destacando práticas tradicionais ainda vivas na região. O projecto, liderado pela associação local Frauga, contou com o apoio financeiro da EDP, a qual tem, na região, três barragens – Miranda, Bemposta e Picote – tendo, actualmente em curso, um plano de investimento no reforço da capacidade das duas últimas.

Condições de trabalho no Sabor são referência no sector – Na semana do Dia Mundial da Segurança no Trabalho, o dirigente sindical, Albano Ribeiro, e o Secretário de Estado das Obras Públicas, Paulo Campos, quiseram mostrar os bons exemplos no sector da construção e visitaram o Sabor. Trabalham actualmente no Sabor 727 trabalhadores. O número de acidentes limita-se a um, revelando um índice de frequência de 0,65 e um índice de incidência de 2,25, contrastando com os índices de incidência de 82,9 em 2007 e de 76,7 em 2008, na construção civil em Portugal.

jan

mar

abr

mai

jun

EDP no Brasil – O Instituto EDP lançou a 7ª edição do concurso Arte com Energia – Os estudantes que integram as 27 escolas do Programa EDP nas Escolas podem participar no concurso, que visa, a partir do tema "Biodiversidade, quanta vida diferente!", elaborar um jornal, onde será valorizada a criatividade através da escrita, desenho e pintura.

Fundo Especial de Apoio Social – No âmbito da Responsabilidade Social, a EDP criou um Fundo Especial de Apoio Social-FEAS, com o objectivo de apoiar trabalhadores, reformados e pensionistas do Grupo EDP em situação social, económica ou financeira conjuntamente difícil ou de saúde grave não coberta pelo respectivo plano de saúde.

EDP no Brasil – EDP realizou o "I Diálogos EDP Solidária", onde promoveu a discussão dos temas Educação e Energia e divulgou o patrocínio de 15 projectos dentro do Programa EDP Solidária.

Relançamento do Programa+Conciliar – O programa foi relançado em Portugal, passando a designar-se + Conciliar. Foram anunciadas novas medidas que permitem aos colaboradores conciliarem a sua vida pessoal e profissional. Lançado em Janeiro de 2008, em Portugal e Espanha, foi anunciado no Brasil em Junho de 2010. Esta acção corporativa do Grupo EDP assenta num modelo de visão integrada para as suas pessoas, focando níveis como saúde e bem-estar, apoio à família, vida pessoal e trabalho, e cidadania.

Fundação EDP – EDP Solidária 2010 – No âmbito da 7ª edição do Programa EDP Solidária a nível nacional, foram divulgados os 19 projectos apoiados com o objectivo final de beneficiar directamente 176.630 pessoas (crianças, jovens e idosos desfavorecidos e pessoas com necessidades especiais), abrangendo Soure, Lisboa, Grândola, Coimbra, Ferreira do Zêzere, Faro, Braga, Santa Maria da Feira, Évora e Santarém.

Formação em Ética na EDP, “Somos o que fazemos” – De Novembro de 2009 a Março de 2010, participaram nas sessões de formação em ética 778 chefias do Grupo EDP. Entre Maio e Junho, cerca de 7.000 colaboradores receberam esta formação das respectivas hierarquias. Em pequenos grupos, em diálogo aberto e dinâmico entre colaboradores e hierarquias, aprofundou-se o conhecimento sobre o Código e o processo ético na EDP.

Portugal- Turma do Bem - OSCIP - Organização da Sociedade Civil de Interesse Público - Inovação Social - Implementação do Projecto “Dentistas do Bem/Brasil” em Portugal; um projecto apoiado pela Fundação EDP e que conta com o trabalho voluntário de médicos-dentistas, que atendem crianças e adolescentes com poucos rendimentos, entre 11 e 17 anos, proporcionando-lhes tratamento odontológico gratuito até completarem 18 anos. Os pacientes são seleccionados através de uma triagem feita entre estudantes do 2º e 3º ciclos em escolas da rede pública e associações ou instituições de todo o país.

Prémio Empresário Amigo do Esporte – A EDP no Brasil foi destacada pelo Ministério do Esporte como a empresa que mais contribuiu para projectos desportivos, por meio da Lei de Incentivo ao Desporto, no Estado do Tocantins e ficou entre as três maiores investidoras no Estado de Espírito Santo.

EDP no Brasil - Combate ao Trabalho Escravo –

A empresa realizou, em São Paulo e no Espírito Santo, uma formação para os fornecedores, onde o tema principal foi o trabalho escravo. A EDP tem mais de 2.000 fornecedores registados na área de Fornecedores e monitoriza as suas actividades por meio de uma ferramenta da ONG Repórter Brasil, que divulga as empresas que utilizam o trabalho escravo. Assim, a EDP compromete-se a romper o contrato com o fornecedor, caso o mesmo se encontre nessa lista. Todas as acções estão alinhadas com a política corporativa da EDP “contra o trabalho infantil e escravo”.

EDP no Brasil – Formação em Ética – Foi lançada a plataforma e-learning “Sobre Ética. Faça a sua Formação”, com o objectivo de estimular a prática da ética, a credibilidade e fortalecer o comportamento da EDP como empresa cidadã.

EDP no Brasil – Divulgação do resultado e apresentação dos jovens artistas vencedores do Prémio EDP nas Artes. O concurso recebeu a inscrição de 267 artistas brasileiros, dos quais 18 foram seleccionados para a exposição no Instituto Tomie Ohtake.



Projecto Kakuma - EDP e Alto Comissariado das Nações Unidas para os refugiados (ACNUR) – António Guterres (Alto Comissário da ONU para os refugiados) e António Mexia (Presidente do Conselho de Administração Executivo da EDP) visitaram os projetos-piloto (10) que a EDP está a desenvolver em parceria com o Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados “Campo Kakuma” no Quênia.

KAKUMA é parceiro oficial da Sustainable Energy Europe Campaign – O projecto-piloto desenvolvido pela EDP e o Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados (ACNUR) no campo de refugiados de Kakuma, no Quênia, foi reconhecido como Parceiro Oficial da Sustainable Europe Campaign, uma iniciativa da Comissão Europeia, lançada em 2005, no âmbito do programa europeu Energia Inteligente.

DJSI - EDP é líder mundial do sector eléctrico 2010/2011 – Pelo terceiro ano consecutivo, a EDP integra os índices DJSI World e DJSI Europe, e foi considerada pela 1ª vez líder mundial do sector eléctrico no referencial de avaliação em Sustentabilidade desenvolvido pela SAM. Integra pela 1ª vez o índice DJSI Enlarged, criado pela SAM em 2010.

DJSI - EDP é líder mundial do sector eléctrico na Dimensão Social 2010/2011 – Pela primeira vez, a EDP considerada “Best-in-Class” na Dimensão Social. Avaliada em 22 critérios, atingiu a liderança em 10, dos quais 4 são da dimensão social. Em termos relativos assume a liderança isolada no critério “Relato Social”.

Prémio Sodexo Vida Profissional – No âmbito do Programa Conciliar a EDP no Brasil recebeu o prémio Sodexo Vida Profissional, na categoria Qualidade de Vida, focado na pesquisa e divulgação das melhores práticas empresariais na área de recursos humanos.

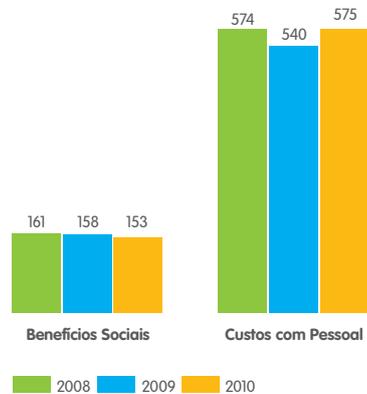
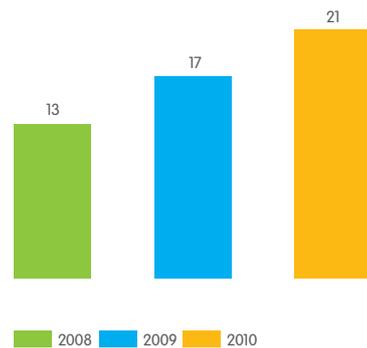
Prémio IEL-ES de Boas Práticas de Estágio – Pelo segundo ano consecutivo a prática de estágio realizada na EDP Escelsa conquistou o reconhecimento do Instituto Euvaldo Lodi, da Federação das Indústrias do Espírito Santo. A iniciativa premeia os estudantes e homenageia as empresas e as instituições de ensino.

Prémio HPR (Highly Protected Risk) – Atribuído pela Seguradora FM Global a algumas centrais da EDP em Portugal (Alto Rabagão, Caniçada, Régua, Caldeirão, Desterro, Vila Cova e Central do Ribatejo).

INDICADORES DE DESEMPENHO

Indicadores Sociais	2010	2009	2008
Emprego			
Nº de colaboradores ⁽¹⁾	11.989	12.009	12.166
Colaboradores masculinos (%)	79	79	80
Índice de satisfação global	n.a ⁽²⁾	81	75
Índice de rotatividade ou turnover (%)	5,76	5,51	6,00
Idade média dos trabalhadores (anos)	46	45	45
Antiguidade média das saídas (anos)	30	18	30 ⁽³⁾
Taxa de absentismo (%)	3,52	3,61	3,44
Custos com pessoal (mil euros)	575.408	540.036	573.674
Benefícios Sociais (mil euros)	153.362	158.353	161.200
Gratificações (mil euros) ⁽³⁾	33.763	39.254	34.000
Formação			
Total de horas de formação	419.737	353.205	487.111
Volume médio de formação por colaborador (h/p) ⁽⁴⁾	35,0	29,4	40,0
Colaboradores com formação (%)	96	75	82
Custos totais com formação (mil euros)	8.940	7.225	7.232
Produtividade do trabalho (€/h)	233	222	182
Relações Laborais			
Acordos Colectivos de Trabalho (%)	87	87	88
Sindicalização (%)	55	58	61
Estruturas sindicais (nº)	37	37	33
Prevenção e segurança			
OSHAS 18 001 (% potência instalada)	60	55	46
Acidentes em serviço (nº)	44	47	76
Acidentes mortais em serviço (nº)	1	1	0
Índice de frequência EDP (Tf)	2,08	2,26	3,43
Índice de gravidade EDP (Tg)	117	144	176
Total de dias perdidos resultante de acidente (nº)	2.469	2.984	3.894
Acidentes mortais de subcontratados (nº)	24	10	6
Índice de frequência EDP e subcontratados (Tf_total)	4,92	5,00	6,18
Comunidade			
Investimento Social (M€) ⁽⁵⁾	21	17	13

- (1) Para efeitos de análise desagregada, o número de colaboradores não inclui órgãos sociais
 (2) O inquérito de satisfação dos colaboradores passou a ser realizado com uma periodicidade bi-anual
 (3) Respeitante apenas a Portugal
 (4) Valor médio (horas de formação dividida pelo número de colaboradores)
 (5) De acordo com a metodologia LBG - London Benchmarking Group

Custos com os colaboradores (M€)

Investimento social (M€)


PRIORIDADES PARA 2011

COMPROMISSOS SOCIAIS	Estado	Objectivos/metás futuras
Iniciativas corporativas		
Melhorar a performance social	100%	Manter o mesmo nível de reconhecimento nos próximos anos ao nível da Dimensão Social
Aplicação do Programa ÉticaEDP a todos os colaboradores do Grupo EDP	80%	Concluída a sensibilização em Portugal e Brasil. Durante 2011, este programa será alargado às restantes geografias
Lançamento do Campus Online para o grupo piloto e posterior "roll-out" para todo o grupo	Novo	
Operacionalização das Escolas de Gás, Renováveis e Comercial da Universidade EDP	Novo	
Adesão ao "Global Network of Business Schools and Companies - EFMD" e certificação da Universidade	Novo	
Projecto Piloto "Rotas com Energia"	100%	Aumentar o número de visitas em instalações de produção e de distribuição em Portugal e estudar a sua implementação nas restantes geografias
Gestão do Capital Humano		
Desenho de uma oferta curricular integrada, ligada à gestão de carreiras, à avaliação de potencial e a créditos de formação, em parceria com Universidades / Escolas de Negócios e consultores.	Novo	
Reforçar o crescimento do número de colaboradores com certificado proveniente do Centro Novas Oportunidades	Novo	Espera-se a inscrição de 200 novos colaboradores
Alargar a certificação OHSAS 18001:2007 à Central de Ciclo Combinado de Soto, à operação e manutenção da distribuição das Astúrias e a 14 parques eólicos em Espanha	Novo	
Manter as certificações dos Centros Produtores da EDP Produção, HC e NEO de acordo com a norma OHSAS 18001: 2007	Novo	
Continuar a integração do Sistema de Gestão da Segurança com o Sistema de Gestão Ambiental na EDP Gás	Novo	
Realização de jornadas temáticas sobre prevenção e segurança no trabalho com a participação de Prestadores de Serviços	Novo	
Conclusão do programa "Ligado ao Futuro" – formação e coaching em comportamentos seguros, na EDP Distribuição	Novo	
Reduzir em 10% a frequência dos acidentes de trabalho com trabalhadores da EDP e de prestadores de serviços	Novo	
Desenvolvimento em plataforma "e-learning" de formação inicial sobre segurança e saúde no trabalho para trabalhadores em fase de acolhimento	Novo	
Implementar um Sistema de Gestão da Segurança Corporativo multigeográfico (Portugal e Espanha)	Novo	
Implementação do módulo SAP EH&S em Portugal e Espanha	Novo	
Revisão dos procedimentos de controlo operacional para trabalhos eléctricos	Novo	
Formação aos trabalhadores na utilização de vestuário de trabalho com protecção ignífuga, contra queimaduras de arco-eléctrico e anti-estática	Novo	
Responsabilidade Social		
Lançamento da Política de investimentos Culturais na EDP Brasil	Novo	
Conclusão da aplicação da técnica Social "Return on Investment" (SROI) à actividade desenvolvida pelos Doutores Palhaços	60%	Conclusão do projecto piloto prevista em 2011
Alargar o Programa Voluntariado EDP a todas as empresas do Grupo o que corresponde a um potencial de 500 000 horas de voluntariado	Novo	
Desenvolvimento de um modelo de soluções energéticas para apoio a países em vias de desenvolvimento	Novo	



GESTÃO DOS DIREITOS HUMANOS

A diversidade, o respeito pelo ser humano, a igualdade de oportunidades, são valores que a EDP considera e afirma na sua participação em organizações que actuam nestes domínios.

Ao integrar a Declaração dos Direitos do Homem, a EDP defende que todos gozam dos direitos e liberdades nela estabelecidas, sem discriminação alguma, de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou outra, origem nacional ou social.

Ao proclamar a Declaração dos Direitos da Criança, a EDP tem em vista a garantia de uma infância feliz e a defesa, para bem da criança e da sociedade, dos direitos e liberdades que a mesma estabelece.

O Grupo EDP concretiza estes valores com medidas específicas, de que são exemplo a contratação de pessoas de diferentes nacionalidades, de pessoas portadoras de deficiências, sendo obviamente intolerante ao recurso a mão-de-obra infantil.

COMBATE AO TRABALHO ESCRAVO

Em 2009, a EDP no Brasil, aderiu ao Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo no Brasil, cujo objectivo é implementar ferramentas para que o sector empresarial e sociedade brasileira não comercializem produtos de fornecedores que recorram a trabalho escravo. A EDP realizou, em São Paulo e no Espírito Santo, uma formação para fornecedores, focada no tema do trabalho escravo. Com mais de 2.000 fornecedores registados na área a si dedicada, a EDP monitoriza as suas actividades com recurso a uma ferramenta da ONG Repórter Brasil, que divulga uma lista de empresas que recorrem ao trabalho escravo. Assim, a EDP compromete-se a romper o contrato com o fornecedor, caso o mesmo se encontre nessa lista. Todas as acções estão alinhadas com a política corporativa da EDP "contra o trabalho infantil e escravo".

De referir que, neste momento, a actuação do Grupo EDP é já visível em quatro continentes e 13 países: Europa (Portugal, Espanha, França, Bélgica, Itália, Reino Unido, Polónia, Roménia); América (Brasil, Estados Unidos e Canadá – onde em breve haverá colaboradores); África (Angola), e Ásia (China).

Nos casos de Angola, China e Canadá, a EDP está presente em termos de negócio, embora ainda não tenha colaboradores residentes. A internacionalização dos negócios do Grupo EDP, sobretudo graças ao desenvolvimento da energia eólica, tem contribuído para a expansão da companhia em termos geográficos.

A aposta na internacionalização e a dimensão global do Grupo é assim visível nas 28 diferentes nacionalidades de colaboradores representados. A EDP aposta no recrutamento de recursos locais, existindo actualmente 183 colaboradores com nacionalidades distintas do país onde trabalham. 96% dos dirigentes são naturais da região onde trabalham, assim como 84% dos órgãos sociais da empresa.

A prática da inclusão social é ainda feita através da contratação de pessoas com necessidades especiais: em 2010, existiam 200 colaboradores nestas condições. Para mais detalhe, consultar o ponto deste relatório relativo ao emprego e mobilidade.

A EDP desenvolveu, desde sempre, a sua actividade num quadro de valores éticos, explícitos ou implícitos na sua agenda empresarial, nas relações profissionais e obrigações com todos os seus "stakeholders", bem como na Visão, Compromissos e Cultura e nos Princípios de Desenvolvimento Sustentável definidos pelo Conselho de Administração Executivo.

No seguimento da aprovação do Código de Ética do Grupo EDP, foi criado um Comité especializado que funciona em articulação com a Comissão de Governo Societário e Sustentabilidade do Conselho Geral de Supervisão. Para mais detalhe acerca do Processo Ético, consultar o Relatório e Contas 2010, Secção Governo da Sociedade e www.edp.pt. Consultar ainda, neste relatório, a página 22.

A EDP dispõe de um sistema de pesquisa, selecção e segmentação de fornecedores – Sistema de Registo de Fornecedores do Grupo EDP (SRF), que lhe permite agir de forma clara, transparente e eficiente, potenciando relações de parceria duplamente ganhadoras.

Este sistema é suportado por uma base de dados partilhada por todas as empresas do Grupo, sendo actualmente o registo um requisito indispensável a qualquer empresa que pretenda ser qualificada, consultada, ou apresentar a sua proposta de fornecimento. Neste mesmo suporte informático, os fornecedores tomam conhecimento do Código de Ética da EDP e declaram a aceitação dos valores e princípios nele contido. Para mais informação, consultar o Relatório e Contas 2010, Secção Contributo para a Sustentabilidade.

MODELO DE GOVERNAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

O Grupo EDP tem vindo a implementar um modelo de organização capaz de responder às características do universo de colaboradores, tendo sempre presente a importância da transversalidade dos valores, da estratégia e da cultura EDP. Para garantir uma uniformização de critérios, definiram-se como compromissos:

- Atrair e Comprometer;
- Valorizar e Desenvolver;
- Reconhecer com Equidade;
- Prevenir – Segurança e Saúde no Trabalho;
- Conciliar Vida Pessoal e Profissional;
- Inovar e Gerir a Mudança;
- Gerar Oportunidades;
- Garantir a Diversidade e Respeitar o Valor das Pessoas;

- Motivar e Envolver.

As responsabilidades estão repartidas pela Direcção de Recursos Humanos do Grupo, pelas Direcções de Recursos Humanos das empresas do Grupo e, no caso das empresas de menor dimensão, pelos interlocutores/equipas vocacionadas para a gestão das suas pessoas.

As áreas de Formação/Recrutamento, bem como a de Processamento são operacionalizadas por Direcções da empresa do Grupo que presta serviços partilhados (EDP Valor).

A Direcção de Recursos Humanos do Grupo é dinamizada por oito centros de competências que põem em prática a cadeia de valor dos Recursos Humanos, nomeadamente: Comunicação e Gestão da Mudança; Gestão do Potencial; Gestão de Carreiras, Mobilidade e Sucessão; Gestão da Formação; Gestão do Desempenho; Selecção e Integração; Compensação e Benefícios; Informação e Tecnologia de Apoio à Gestão dos Recursos Humanos.

Este modelo contempla ainda a figura do Gestor de Relação, responsável pela articulação da Direcção de Recursos Humanos do Grupo com os seus clientes internos, designadamente com as Direcções ou interlocutores/equipas existentes nas empresas do Grupo, que possuem as suas próprias estruturas.

A comunicação das temáticas de recursos humanos é suportada por duas identidades: “sou+edp” e “ON TOP – EDP Recruitment Program”, desenhadas para a comunicação interna e externa, respectivamente, com o objectivo de uniformizar, reforçar, clarificar e comunicar mais eficazmente.

Ao desenvolver iniciativas específicas para o público-alvo interno, pretende-se contribuir para o aumento do conhecimento e do orgulho de ser EDP. É o caso das “Rotas com Energia”, um projecto piloto lançado em 2010, que envolveu cerca de 500 colaboradores, com o objectivo de dar a conhecer aos colaboradores das empresas do Grupo em Portugal algumas das principais instalações de produção e distribuição da EDP. Este projecto foi aplicado somente em Portugal.

A ideia que precede este projecto foi ainda alargada aos filhos e netos dos colaboradores das empresas do Grupo em Portugal através das “Rotas Júnior – Vem conhecer a EDP”. Uma das iniciativas que integra o Programa + Conciliar. Para mais detalhe sobre este Programa, consultar a página 36.

Destaca-se ainda o Programa Saiba Mais Sobre (SMS), conversas informais em que se debatem variados temas nucleares com interesse para os colaboradores. Em 2010, foram realizadas 10 sessões em Portugal e duas no Brasil. Os conteúdos destes encontros são publicados em cadernos próprios disponibilizados a todos os interessados e passíveis de serem consultados nos centros de documentação da EDP.

“A moment with Energy” é uma iniciativa corporativa através da qual um conjunto de profissionais tem oportunidade de conhecer o Presidente do Conselho de Administração Executivo e, juntamente com um grupo de colegas de outros países, partilhar

ideias e conhecimento, participar em reuniões de “networking” e visitar algumas das empresas do Grupo em Portugal.

Organizados em equipas “virtuais”, os participantes desenvolvem trabalhos sobre temas estratégicos para a EDP, através dos quais desenvolvem competências como: comunicação, trabalho em equipa, relacionamento com pessoas de diferentes culturas, áreas e/ou funções - competências essenciais para o sucesso da EDP no contexto global em que opera. O melhor trabalho do ano é premiado com um curso, para todos os membros do grupo, a realizar numa universidade de prestígio.

O ano 2010 ficou ainda marcado pela definição de um “Modelo Integrado de Gestão de Recursos Humanos” único para as empresas do Grupo em Portugal, tendo o Conselho de Administração Executivo (CAE) decidido iniciar a sua implementação pelas funções de Direcção e Chefia abrangendo, no futuro, todos os colaboradores.

Ao adoptar esta filosofia e modelo, deseja-se aplicar regras transversais ao Grupo EDP (adaptadas à realidade específica das empresas), potenciar a mobilidade, reforçar a valorização do mérito como critério base para a evolução profissional dos colaboradores e reforçar a equidade na prática remuneratória.

DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

Os “profissionais qualificados” são o grupo maioritário na EDP, com um total de 5.792 colaboradores em todas as geografias, o que representa cerca de 48% do universo EDP (não são aqui considerados os órgãos sociais). Seguem-se os “quadros superiores”, com cerca de 20% dos profissionais.

Esta realidade é comum a Portugal, onde mais de 62% dos colaboradores são “profissionais qualificados” e aos Estados Unidos com 42% do total da geografia.

Em Espanha a maioria dos colaboradores são “Quadros intermédios”, com cerca de 32% do total das pessoas nesta categoria funcional.

No Brasil, o grupo preponderante refere-se aos “profissionais semi-qualificados”, com cerca de 63% das pessoas.

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

Este quadro espelha também a realidade de género dentro do Grupo, verificando-se um maior número de homens em todas as categorias profissionais. Esta diferença justifica-se por razões históricas e sócio-profissionais do negócio da energia, sendo que o género feminino tem vindo a aumentar a sua representatividade todos os anos.



CARACTERIZAÇÃO FUNCIONAL DOS COLABORADORES POR GEOGRAFIA

Níveis/ Geografia	2010					2009					2008				
	Grupo	Portugal	Espanha	Brasil	EUA	Grupo	Portugal	Espanha	Brasil	EUA	Grupo	Portugal	Espanha	Brasil	EUA
Orgãos Sociais	107	52	14	35	6	87	52	4	26	5	79	50	4	20	5
Homem	101	47	14	35	5	80	47	4	26	3	73	46	4	20	3
Mulher	6	5	0	0	1	7	5	0	0	2	6	4	0	0	2
Dirigentes	484	356	103	5	20	437	326	77	10	24	432	324	75	5	28
Homem	404	294	93	3	14	373	277	69	8	19	367	275	68	4	20
Mulher	80	62	10	2	6	64	49	8	2	5	65	49	7	1	8
Quadros superiores	2.416	1.827	512	52	25	2.095	1.725	306	50	14	2.013	1.644	309	44	16
Homem	1.751	1.318	375	39	19	1.532	1.250	233	39	10	1.496	1.211	236	38	11
Mulher	665	509	137	13	6	563	475	73	11	4	517	433	73	6	5
Quadros médios	648	228	223	95	102	804	235	382	96	91	758	248	344	85	81
Homem	537	204	185	77	71	662	216	304	79	63	629	223	281	67	58
Mulher	111	24	38	18	31	142	19	78	17	28	129	25	63	18	23
Quadros intermédios	893	109	670	103	11	830	116	627	71	16	836	123	586	118	9
Homem	706	87	538	73	8	657	95	492	54	16	684	103	469	104	8
Mulher	187	22	132	30	3	173	21	135	17	0	152	20	117	14	1
Profissionais qualificados	5.792	4.506	528	617	141	6.005	4.742	590	548	125	6.220	5.071	541	506	102
Homem	4.631	3.772	392	383	84	4.871	3.975	464	362	70	5.078	4.263	422	340	53
Mulher	1.161	734	136	234	57	1.134	767	126	186	55	1.142	808	119	166	49
Profissionais semiquali- ficados	1.756	165	41	1.523	27	1.838	187	59	1.564	28	1.907	242	67	1.564	34
Homem	1.398	141	18	1.238	1	1.423	159	28	1.235	1	1.492	210	43	1.235	4
Mulher	358	24	23	285	26	415	28	31	329	27	415	32	24	329	30
Total	12.096	7.243	2.091	2.430	332	12.096	7.383	2.045	2.365	303	12.245	7.702	1.926	2.342	275

Em 2010, verificou-se um acréscimo residual no número de mulheres a trabalhar no Grupo EDP, uma tendência inversa à dos homens, cuja representação diminuiu. Curiosamente, embora se verifiquem variações no número de colaboradores nas diferentes geografias, empresas e géneros, o número total – incluindo órgãos sociais – manteve-se igual a 2009, com 12.096 pessoas.

De 2.420 mulheres em 2008, passámos para 2.562 em 2010, um aumento de 5,87%, um valor que demonstra a tendência de crescimento no número de mulheres a trabalhar na EDP. No caso dos homens passou-se de 9.746, em 2008, para 9.427 em 2010.

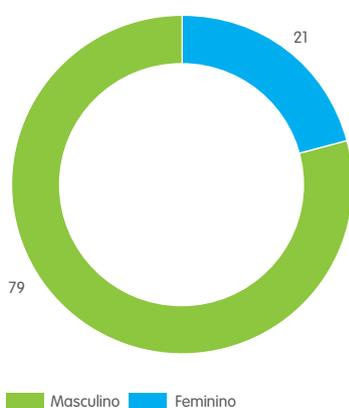
Em termos percentuais, isto equivale a uma representação de 21,18% de mulheres no total de colaboradores, ou seja, mais 1,42% relativamente a 2008. O crescimento gradual da população feminina comprova a não discriminação em géneros nas contratações para as empresas do Grupo.

COLABORADORES POR GÉNERO E GEOGRAFIA ⁽¹⁾

	2010		2009		2008	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Portugal	5.816	1.375	5.972	1.359	6.285	1.367
Brasil	1.813	582	1.590	451	1.788	534
Espanha	1.601	476	1.777	562	1.519	403
EUA	197	129	179	119	154	116
Total	9.427	2.562	9.518	2.491	9.746	2.420

(1) Para efeitos de análise desagregada o número de colaboradores não inclui órgãos sociais.

Colaboradores por género 2010 (%)



Em 2010, cerca de 46% dos colaboradores do Grupo (5.511) têm entre 30 e 49 anos.

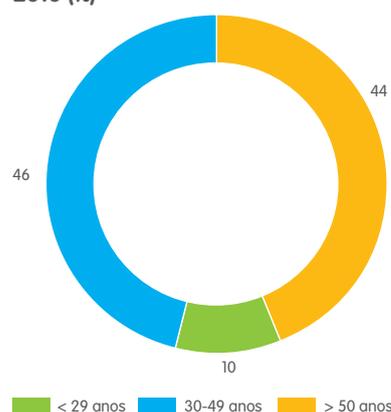
Esta realidade é visível em Espanha, com 1.294 pessoas, no Brasil com 1.486 e nos Estados Unidos com 177.

Segue-se a faixa etária dos 50 anos ou mais, que representa 44% do total (5.284 colaboradores).

A faixa etária até aos 29 anos representa cerca de 10% dos colaboradores do Grupo, com 1.194 pessoas. Comparativamente a 2009, a representatividade dos jovens colaboradores aumentou 2%, passando de 1.062 para 1.194.

Em Portugal, o maior número de profissionais pertence à faixa etária de 50 anos ou mais, com um total de 4.234 colaboradores, seguindo-se o grupo dos 30 aos 49 anos com 2.554 pessoas.

Colaboradores por faixa etária e geografia 2010 (%)



De uma forma geral, olhando para o total das geografias, os salários médios mensais homem/mulher na EDP são bastante equilibrados. Como princípio, a EDP não faz discriminação em relação a homens e mulheres que desempenhem o mesmo tipo de função.

As oscilações existentes devem-se, maioritariamente, a uma maior especialização em áreas de actividade tendencialmente, e por razões históricas, realizadas por homens, como acontece com as engenharias e outras de carácter mais técnico. Em 2010, a variação entre os dois géneros rondou os 100 euros.

COLABORADORES POR FAIXA ETÁRIA E GEOGRAFIA ⁽¹⁾

Faixa Etária/Geografias	2010					2009					2008				
	Grupo	Portugal	Espanha	Brasil	EUA	Grupo	Portugal	Espanha	Brasil	EUA	Grupo	Portugal	Espanha	Brasil	EUA
Até 29 anos	1.194	403	185	517	89	1.062	339	188	447	88	1.010	363	177	398	72
de 30 a 49 anos	5.511	2.554	1.294	1.486	177	5.888	2.885	1.305	1.545	153	6.256	3.291	1.236	1.588	141
50 anos ou mais	5.284	4.234	598	392	60	5.059	4.107	548	347	57	4.900	3.998	509	336	57
Total	11.989	7.191	2.077	2.395	326	12.009	7.331	2.041	2.339	298	12.166	7.652	1.922	2.322	270

(1) Para efeitos de análise desagregada o número de colaboradores não inclui órgãos sociais.

Tal como no ano anterior, e contrariando a tendência dos outros países, Portugal paga às mulheres ligeiramente acima daquilo que paga aos homens, mais 67 euros. Esta diferença poderá justificar-se pelo facto de, em Portugal, a escolarização se prolongar mais no caso das mulheres do que nos homens.

No Brasil, a média salarial dos homens é cerca de 52 euros superior à das mulheres.

A diferença é muito mais acentuada em Espanha onde os homens recebem uma média de 926 euros mais do que as mulheres, tal como nos Estados Unidos onde os homens ganham, em média, mais 1.427 euros do que as mulheres.

Estes valores mostram uma evolução ligeira, mas positiva em relação ao ano anterior uma vez que a tendência é para atenuar a diferença salarial entre os dois géneros. Em 2009, os homens na EDP recebiam mais 4% do que as mulheres e em 2010 essa diferença passou para 3,78%.

SALÁRIOS MÉDIOS MENSAIS POR GÉNERO E POR GEOGRAFIA

Geografia/ Género	2010		2009	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Portugal	2.810	2.877	2.709	2.775
Brasil	1.963	1.911	1.488	1.375
Espanha	4.496	3.570	3.911	3.174
EUA	6.487	5.060	6.397	4.839
Total	3.014	2.900	2.740	2.628

GESTÃO DAS PRÁTICAS DE RELAÇÕES LABORAIS E DE TRABALHO

REFORMAS

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 2010. Esta tendência é especialmente notória em Portugal, onde se prevêem 1.068 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 96 “Dirigentes”, 213 “Quadros superiores”, 96 “Quadros médios”, 95 “Quadros intermédios”, 1.155 “Profissionais qualificados” e 144 “Profissionais semiquualificados”.

Portugal é a geografia que terá mais colaboradores a reformar-se nos próximos cinco anos (1.501 pessoas divididas pelas várias categorias profissionais), o que se justifica uma vez que cerca de 60% dos colaboradores do Grupo estão em Portugal.

Nos próximos dez anos, as estimativas apontam também para uma saída acentuada de “Profissionais qualificados” em situação de reforma, com um valor total de 3.236 colaboradores. Seguem-se os “Quadros superiores”, com 649 reformas; os “Profissionais semiquualificados”, com 459 reformas;

os “Quadros médios”, com 265 reformas; os “Dirigentes”, com 236 reformas; e os “Quadros intermédios”, com 225 reformas.

No total, está prevista a reforma de 5.070 colaboradores repartidos por Portugal (4.211), Brasil (561), Espanha (277) e EUA (21).

N.º de Colaboradores que, em referência a 31 de Dezembro de 2010, poderão vir a reformar-se nos próximos 5 e 10 anos por geografia e por categoria profissional

ELEGÍVEIS PARA A REFORMA NOS PRÓXIMOS 5 ANOS

Categoria Profissional/ Geografia	Grupo	2010			
		Portugal	Espanha	Brasil	EUA
Dirigentes	96	94	2	0	0
Quadros superiores	213	190	12	7	4
Quadros médios	96	72	10	9	5
Quadros intermédios	95	32	55	8	0
Profissionais qualificados	1.155	1.068	8	71	8
Profissionais semiquualificados	144	45	1	98	0
Total	1.799	1.501	88	193	17

ELEGÍVEIS PARA A REFORMA NOS PRÓXIMOS 10 ANOS

Categoria Profissional/ Geografia	Grupo	2010			
		Portugal	Espanha	Brasil	EUA
Dirigentes	236	219	12	0	5
Quadros superiores	649	605	29	15	0
Quadros médios	265	197	39	18	11
Quadros intermédios	225	66	139	20	0
Profissionais qualificados	3.236	3.012	51	169	4
Profissionais semiquualificados	459	112	7	339	1
Total	5.070	4.211	277	561	21

RELAÇÕES DE TRABALHO

O Grupo EDP prosseguiu com a valorização da comunicação com as empresas e os representantes dos colaboradores, Comissões de Trabalhadores e Sindicatos:

- a introdução, modificação ou extinção de normas ou procedimentos regulamentares foi sempre precedida de reuniões de esclarecimento e/ou informação com as partes interessadas;
- os processos negociais de revisão e actualização da regulamentação colectiva decorreram com normalidade, com 95 reuniões realizadas individualmente com sindicatos e uma dezena de reuniões com todos os Sindicatos presentes;
- a adequação dos regulamentos e normas internas à legislação foi garantida.

Manteve, ainda, contactos com entidades oficiais, nomeadamente com o Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, assim como executou a coordenação do apoio às organizações de trabalhadores com fins recreativos, culturais e sociais, Clube do Pessoal EDP, Dadores de Sangue e Associação de Reformados, nas suas iniciativas, que atingiu 1,2 M€. Para mais informação sobre as actividades destas instituições consultar a página 37 e seguintes.

Acompanhou as contingências de ordem laboral, e registou-se uma actuação proactiva na gestão de diferendos com base na comunicação e informação entre as partes.

É de salientar que, dependendo da sua complexidade, as mudanças operacionais da empresa, com impacte nos colaboradores, em Portugal, são comunicadas aos Sindicatos, Comissões de Trabalhadores e colaboradores com uma antecedência nunca inferior a 30 dias.

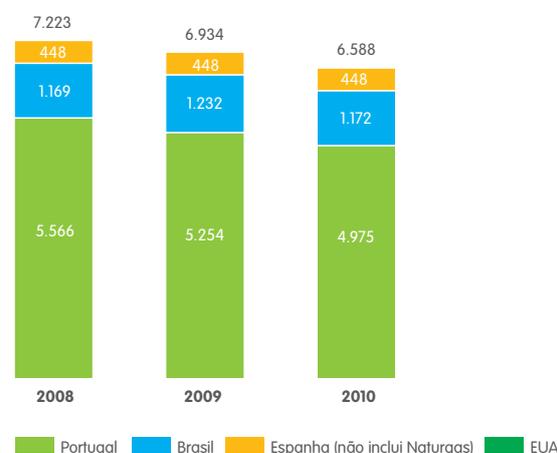
Em termos de Grupo, em 2010, a EDP tem quase 55% de colaboradores sindicalizados, o que corresponde a 6.588 pessoas representadas por associações de trabalhadores e sindicatos e/ou abrangidos por acordos/convénios colectivos de trabalho.

Em termos gerais, estes valores representam uma redução de 2,79% face a 2009, em que se registava cerca de 58% de sindicalizados, ou seja, 6.934 colaboradores.

Esta diminuição percentual justifica-se pelo rejuvenescimento do Grupo e pela saída de profissionais com mais antiguidade. 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 negócios em Espanha e nos EUA, onde o índice de sindicalização é tradicionalmente baixo, contribuiu para esta redução.

Portugal continua a ser a geografia onde se regista maior percentagem de profissionais sindicalizados, com 69% dos colaboradores a fazerem descontos de quotização sindical no seu vencimento (com representação de 25 correntes sindicais). O Brasil apresenta uma percentagem de 49% de pessoas sindicalizadas (uma redução de 60 pessoas, e com representação de 5 estruturas sindicais), enquanto Espanha manteve a mesma percentagem de 2009 (com representação sindical de 7 estruturas), com cerca de 21%. Nos EUA não existem profissionais sindicalizados.

N.º de Colaboradores Sindicalizados por Geografia



EMPREGO E MOBILIDADE

CARACTERIZAÇÃO

Seguindo a tendência dos anos anteriores, em 2010 o número total de colaboradores não teve grande variação relativamente a 2009, passando de 12.009 para 11.989. Ou seja, menos 20 pessoas em 2010. Este número sobe para 12.096 se incluídos os 107 órgãos sociais.

Esta redução tão residual justifica-se pelo facto de o rejuvenescimento dos quadros ter equiparado o número de colaboradores que saíram para situação de reforma, pré-reforma e antecipação de pré-reforma.

Em 2010, o número de colaboradores da EDP aumentou em Espanha, Brasil e Estados Unidos da América (EUA). Espanha tem mais 36 profissionais do que em 2009 e o Brasil aumentou em 56 as suas pessoas, seguindo a tendência verificada no ano anterior. O caso dos Estados Unidos é também muito positivo ao registar um acréscimo de 28 colaboradores, confirmando a disposição para o crescimento do número de efectivos desde que a EDP aí iniciou o seu negócio. Portugal foi a única geografia a registar uma diminuição de colaboradores com uma diferença de 140 pessoas relativamente a 2009. Para esta redução de colaboradores, contribuiu essencialmente:

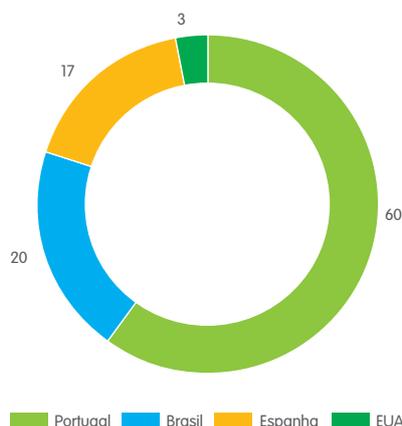
- a saída de 41 trabalhadores no âmbito do descomissionamento das Centrais Térmicas do Barreiro e Carregado;
- 99 reformas antecipadas requeridas ao abrigo do Acordo Colectivo de Trabalho e;
- 145 acordos de pré-reforma inseridos no processo de simplificação da empresa (focado essencialmente na agilização de processos e actualização constante das tecnologias de suporte). Para mais detalhe, consultar a página 29 deste relatório.

Foram elegíveis para este plano os colaboradores cujas actividades desenvolvidas passaram a ser executadas com menos recursos e para os quais não foi viável a recolocação funcional ou geográfica.

Esta 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.

N.º DE COLABORADORES POR GEOGRAFIA (%)

Geografia/Ano	2010	2009	2008
Portugal	7.191	7.331	7.652
Brasil	2.395	2.339	2.322
Espanha	2.077	2.041	1.922
EUA	326	298	270
Total	11.989	12.009	12.166

N.º de Colaboradores por Geografia 2010 (%)


A idade média dos colaboradores do Grupo EDP, em 2010, é de 46 anos.

Portugal continua a ser a geografia em que a idade média é mais elevada (49 anos), seguindo-se Espanha (43 anos), Brasil (40 anos) e Estados Unidos, como o país com a média de colaboradores mais jovens (39 anos).

IDADE MÉDIA DOS COLABORADORES POR GEOGRAFIA

Geografia/Ano	2010	2009	2008
Portugal	49	48	48
Brasil	40	39	40
Espanha	43	43	43
EUA	39	39	39
Idade Média Global	46	45	45

DIVERSIDADE

A contratação de pessoas com deficiência é incentivada por meio de programas de formação e selecção, com vista a promover a diversidade e a inclusão social.

Em 2010, no Grupo EDP existiam 200 colaboradores com necessidades especiais, o que demonstra uma ligeira tendência de subida em relação aos anos anteriores.

O Brasil tem mais seis pessoas com alguma deficiência física e Espanha mais três. Os Estados Unidos mantêm uma pessoa com necessidades especiais.

Portugal reduziu de 98 (em 2009) para 90 (em 2010) os colaboradores com estas características, devido à saída de colaboradores para as situações de antecipação à pré-reforma, reforma antecipada, reforma de invalidez e velhice e falecimento.

N.º DE COLABORADORES COM NECESSIDADES ESPECIAIS POR GEOGRAFIA

Geografia/Ano	2010	2009	2008
Portugal	90	98	100
Brasil	98	92	84
Espanha	11	8	12
EUA	1	1	1
Total	200	199	197

PROMOÇÃO DE ESTÁGIOS

A EDP prosseguiu a realização de estágios em empresas no Grupo, com o objetivo de contribuir para o enriquecimento pessoal e profissional dos jovens e motivá-los para uma possível futura admissão.

Existem diferentes tipos de estágios, de acordo com o perfil dos jovens e os objectivos pretendidos: estágios de Verão, escolares ou curriculares, de aproximação à vida activa (AVA), profissionais, e realizados ao abrigo de protocolos específicos. Alguns exemplos: em Portugal, com a "International Association for the Exchange of Students for Technical Experience" (IAESTE Portugal); nos EUA, "EDPR Summer Internship Program"; em Espanha, "Ingeniero Interno Residente"; e no Brasil, através do programa corporativo "On Top".

Em 2010, o Grupo promoveu um total de 706 estágios, entre os quais 413 de cariz profissional e 293 curriculares. Entre 2008 e 2010, registou-se um crescimento de 39% em relação ao número de estágios concedidos.

A tendência de crescimento é muito significativa em Espanha onde, entre 2009 e 2010, se verificou uma subida de quase 45%, e em Portugal um aumento de quase 18%. Aí a EDP deu início ao longo de 2010 ao primeiro programa "Engenheiro Estagiário", em que durante dois anos vários engenheiros júniores de elevado potencial farão uma aprendizagem nos diferentes departamentos da companhia e em diferentes países. O objectivo consiste em ter engenheiros com um grande conhecimento da companhia, da sua cultura e dos seus processos, aptos para trabalhar onde a companhia necessitar.

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 à 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 futuras.

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 são inseridos.

Destacam-se, também, as parcerias estabelecidas com associações e comunidades nacionais e internacionais, nomeadamente o “Best – Board of European Students of Technology” e o “CEMS – Community of European Management School”.

N.º DE ESTÁGIOS CURRICULARES E PROFISSIONAIS POR GEOGRAFIA

Geografia/Ano	2010	2009	2008
Portugal	252	214	178
Brasil	172	175	114
Espanha	259	179	183
EUA	23	26	18
Total	706	594	493

ACOLHIMENTO E INTEGRAÇÃO

A EDP dá muita importância ao acolhimento e Integração dos seus colaboradores, proporcionando-lhes as melhores condições, uma rápida integração para que se sintam parte da organização e tenham um comportamento pró-ativo e de forte compromisso.

O “Manual de Acolhimento” e os “Encontros de Integração” são exemplos de instrumentos desenvolvidos para este processo de adaptação.

SITUAÇÃO PROFISSIONAL

Em 2010, a EDP diminuiu o número de colaboradores com contrato a termo. Esta situação justifica-se pelo facto de as pessoas que se encontravam com este tipo de contrato a termo passarem a ter um vínculo sem termo, e de a maioria das novas admissões de 2010 terem sido feitas em regime de contrato sem termo.

N.º DE TRABALHADORES POR TIPO DE CONTRATO

Tipo de contrato/ Geografia ⁽¹⁾	2010					2009					2008				
	Grupo	Portugal	Espanha	Brasil	EUA	Grupo	Portugal	Espanha	Brasil	EUA	Grupo	Portugal	Espanha	Brasil	EUA
Contratos sem termo	11.928	7.147	2.075	2.380	326	11.932	7.265	2.030	2.339	298	12.011	7.508	1.911	2.322	270
Contratos a termo	61	44	2	15		77	66	11	0	0	155	144	11	0	0
Total	11.989	7.191	2.077	2.395	326	12.009	7.331	2.041	2.339	298	12.166	7.652	1.922	2.322	270

⁽¹⁾ Não inclui órgãos sociais

Em 2010, 34% dos colaboradores da EDP têm horário fixo, 45% dos colaboradores têm horário flexível e 12% tem isenção de horário de trabalho. Regista-se, em 2010, que apenas 11 trabalhadores estão contratados em “part-time” (4 em Portugal, 6 em Espanha e 1 nos EUA).

N.º DE TRABALHADORES POR TIPO DE HORÁRIO

Tipo de Horário/ Geografia ⁽¹⁾	2010					2009				
	Grupo	Portugal	Espanha	Brasil	EUA	Grupo	Portugal	Espanha	Brasil	EUA
Horário Fixo	4.098	1.960	0	2.138	0	3.348	2.040	0	1.308	0
Horário Flexível	5.488	3.272	1.633	257	326	5.961	3.274	1.563	826	298
Horário de turnos	846	580	266	0	0	1.056	646	289	121	0
Horário com Folgas Rotativas	111	30	81	0	0	141	55	86	0	0
Isenção de horário de trabalho	1.446	1.349	97		0	1.503	1.316	103	84	0
Total	11.989	7.191	2.077	2.395	326	12.009	7.331	2.041	2.339	298

⁽¹⁾ Não inclui órgãos sociais



ATRAIR E COMPROMETER

O número de entradas de colaboradores para o Grupo EDP, em 2010, foi superior em relação aos dois últimos anos, com 695 novas pessoas.

Em Portugal, Brasil e Estados Unidos da América as admissões foram superiores às de 2009, respectivamente em 60, 87 e 7 colaboradores.

Apenas em Espanha se registou uma redução de quatro admissões, comparativamente a 2009 (passando de 126 para 122).

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, consequentemente, 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”.

O programa de recrutamento de MBA é um dos exemplos desta aproximação da EDP aos estudantes e às instituições de ensino. Em 2010, foram seleccionados, para a EDP Renováveis, no âmbito deste programa, oito licenciados oriundos de Universidades como a IESE, a LBS, o INSEAD, a IE e a Lisbon MBA na Europa, e nos EUA, as Universidades de Columbia, de Nova Iorque e de Northwestern do Texas.

Estes novos contratados irão assumir, posteriormente, funções reais na companhia, tais como a de Gestor de Projecto, liderando iniciativas de desenvolvimento ou operacionais. Cada um destes novos colaboradores tem como mentor um dirigente, através de quem recebe uma visão e uma compreensão únicas sobre o Grupo. Para mais informação, consultar a página 25 deste relatório.

Note-se que a idade média dos novos colaboradores é de 30 anos, menos um que em 2009.

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 105% nas admissões de colaboradores.

N.º DE ENTRADAS DE COLABORADORES (ADMISSÕES PARA O QUADRO) POR GEOGRAFIA - REJUVENESCIMENTO

Geografia/Ano	2010	2009	2008
Portugal	214	154	100
Brasil	282	195	184
Espanha	122	126	156
EUA	77	70	116
Total	695	545	556

Nos últimos anos, observou-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.

N.º DE SAÍDAS DE COLABORADORES POR GEOGRAFIA

Geografia/Ano	2010	2009	2008
Portugal	352	475	496
Brasil	228	182	161
Espanha	63	88	117
EUA	44	42	37
Total	687	787	811

Em termos gerais, o Grupo EDP apresenta um índice de rotatividade de 5,76. Ou seja, mantém um índice baixo de rotatividade dos seus colaboradores, o que mostra um equilíbrio positivo no que se refere ao número de entradas e saídas de pessoas do Grupo e 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.

De acordo com os dados de 2010, 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 todas as geografias. O grupo de colaboradores com mais de 50 anos é o segundo a registar maior rotatividade em Portugal e Brasil. No escalão entre os 30 e os 49 anos, a rotatividade é mais visível em Espanha e nos EUA.

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

ROTATIVIDADE POR REGIÃO, SEXO E ESCALÃO ETÁRIO

Geografias/Ano	2010	2009
Portugal	3,90%	4,20%
Homem	3,79%	4,20%
Mulher	4,35%	4,18%
até 29 anos	22,10%	16,95%
de 30 a 49 anos	1,12%	1,34%
50 anos ou mais	4,09%	5,27%
Espanha	4,49%	5,40%
Homem	3,95%	5,50%
Mulher	6,36%	5,04%
até 29 anos	16,35%	13,97%
de 30 a 49 anos	3,69%	4,01%
50 anos ou mais	2,44%	5,77%
Brasil	10,77%	8,09%
Homem	9,64%	7,91%
Mulher	14,34%	8,67%
até 29 anos	27,28%	18,46%
de 30 a 49 anos	6,43%	4,69%
50 anos ou mais	7,04%	10,83%
EUA	19,39%	19,72%
Homem	25,00%	18,32%
Mulher	10,89%	21,70%
até 29 anos	23,73%	17,50%
de 30 a 49 anos	18,48%	20,41%
50 anos ou mais	15,38%	21,05%
Total	5,76%	5,51%

FORMAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
VALORIZAR E DESENVOLVER

A qualificação dos colaboradores e o apoio à sua valorização pessoal e profissional são uma prioridade para o Grupo.

O Plano de Formação constitui por isso um referencial orientador da gestão da formação no Grupo e está alinhado com a Visão, Valores, Compromissos e desafios estratégicos da EDP.

Estrutura-se em função de cinco grandes objectivos globais:

- Alinhar as necessidades formativas com a estratégia do Grupo e tendências dos negócios;
- Incentivar a actualização profissional dos colaboradores e a sua motivação;
- Enquadrar as necessidades manifestadas;
- Fomentar a partilha de conhecimentos e experiências;
- Desenvolver capacidades, competências, saberes e actuações.

Em 2010, foram dedicadas 419.737 horas à formação, a que corresponde um crescimento de 19% em relação ao ano anterior.

Destaca-se a vertente técnica, à qual se dedicou 58% do volume de horas total, o que equivale a 244.770 horas de formação, e o enfoque especial aos profissionais menos qualificados.

Em Portugal, dedicaram-se 182.814 horas à formação, no Brasil 142.441 horas, em Espanha 88.303 e nos EUA 6.179.

N.º TOTAL DE HORAS DE FORMAÇÃO POR GEOGRAFIA

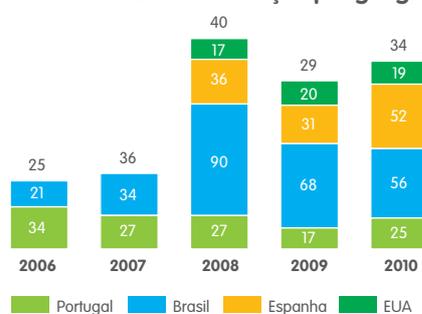
Geografia/Ano	2010	2009	2008	2007	2006
Portugal	182.814	126.212	204.428	215.503	296.511
Brasil	142.441	157.900	209.295	186.118	n.d.
Espanha	88.303	63.210	68.836	63.185	36.260
EUA	6.179	5.882	4.552	n.d.	n.a.
Total	419.737	353.205	487.111	464.806	332.771

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.

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.

No período de Janeiro a Dezembro de 2010, a actividade formativa, em termos globais, traduziu-se num volume médio de formação por colaborador de cerca de 34 horas (em 2009, este valor foi 29) e um total de 6.126 acções de formação. Foram envolvidos 11.478 colaboradores do Grupo, o que representa quase 96% da população total. Uma subida muito significativa (cerca de 20%) em relação ao ano anterior.

O Brasil foi novamente a geografia onde se registou o melhor volume médio de formação (com 56,1 h/p), seguida de perto por Espanha (com 51,8 h/p), Portugal (com 24,6 h/p) e EUA (com 18,6 h/p).

Volume médio de Formação por geografia (h/p)


No período em análise, verificou-se uma predominância de acções de formação do domínio Técnico (58,3%), ao qual corresponde 244.770 horas de formação.

Ainda em termos de volume de formação, segue-se o domínio Organizacional, com 16,3% do total (68.580 horas); o domínio da



Gestão, com 14% do total (58.706 horas); e, por fim, o domínio Comportamental, ao qual se dedicou 11,4% do volume total de formação (47.681 horas).

Em Portugal, foram dedicadas 182.814 horas à formação, o que corresponde a um volume médio de formação de cerca de 25 horas por colaborador. O domínio formativo Organizacional foi uma das áreas formativas que abrangeu o maior volume de formação (25% do total), sobretudo nas áreas de Projecto/Cultura de Empresa e Ética (cerca de 11% do volume total de formação em 2010).

Enquadrado no Programa Ética EDP, foi desenvolvido um extenso plano de formação e sensibilização que envolveu todos os colaboradores em Portugal e respectivas hierarquias, representando um volume de formação de 19.052 horas.

No domínio Técnico (39% do volume de formação), o destaque vai para as áreas de Prevenção e Segurança e Sistemas de Informação. No domínio da Gestão (18% do volume de formação), a Gestão de Pessoas foi a área que abarcou a grande maioria dos profissionais. No domínio Comportamental

(17% do volume de formação) as áreas de Relações Interpessoais e Comunicação, bem como a área de Liderança, foram as mais trabalhadas.

Em Espanha, a formação ocupou um total de 88.303 horas. Tal como no ano anterior, o domínio Técnico (72% do volume de formação) foi o mais trabalhado (sobretudo as Línguas e a área de Prevenção e Segurança). Segue-se o domínio Organizacional (especialmente a área de Projeto/Cultura de Empresa), com 12% do volume de formação. O domínio de Gestão apresenta um volume de formação de 9.065, com especial enfoque para a área de Gestão de Pessoas. No domínio Comportamental destaca-se a área da Liderança (3% do volume de formação).

No Brasil, dedicaram-se à formação 142.441 horas. Destaca-se no domínio comportamental a área da Liderança (4% do volume de formação). O domínio técnico continua a apresentar o maior volume de formação (74%)

Nos EUA, dedicaram-se 6.179 horas à formação. A grande aposta foi feita no domínio organizacional na área de Projecto/Cultura de Empresa.

PROGRAMA ÉTICA EDP

O Programa Ética EDP decorreu entre 2009 e 2010 com os objectivos de: dar a conhecer aos colaboradores o Código de Ética da EDP; sensibilizá-los para a importância e alcance das questões da ética; divulgar e reforçar a confiança no processo ético da EDP.

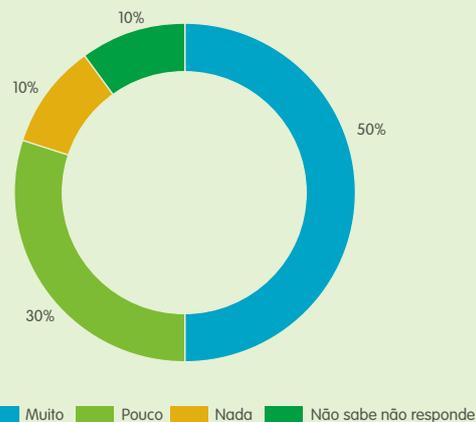
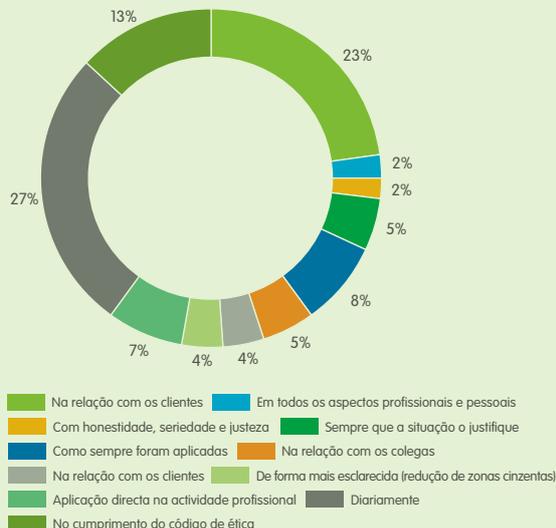
O programa foi desenvolvido, inicialmente para Portugal, em quatro fases: diagnóstico e reflexão, com a realização de um inquérito aos colaboradores sobre o clima ético da organização e a elaboração de um Guia de Interpretação do Código de Ética; formação de 778 chefias; sessões de desdobramento abrangendo cerca de 6000 colaboradores; e avaliação final.

A análise de avaliação evidenciou níveis de satisfação e de reacção dos formandos à aprendizagem muito satisfatórios.

As competências adquiridas foram consideradas úteis quer na actividade profissional, quer na vida pessoal dos formandos questionados.

Como pensa aplicar as competências adquiridas na acção?

Foi também avaliada a percepção da importância da ética, para a EDP.



“A Ética EDP não é uma coisa para descansar, isto não é uma questão de consciência tranquila, é uma questão de consciência. É o que separa as empresas que ganham e as que não ganham. (...) A palavra-chave nisto tudo é a consistência.”

António Mexia
Presidente do Conselho de Administração Executivo da EDP

O Programa teve uma edição paralela na EDP no Brasil, com suporte num produto de e-learning e será estendido às restantes geografias durante o primeiro semestre de 2011.

FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO – N.º DE FORMANDOS POR DOMÍNIOS, ÁREAS FORMATIVAS E GEOGRAFIA 2010

DOMÍNIO FORMATIVO	ÁREA FORMATIVA	FORMANDOS				
		Grupo	Portugal	Espanha	Brasil	EUA
COMPORTAMENTAL	ATENDIMENTO	28	26	0	2	0
	LIDERANÇA	1.713	1.273	215	225	0
	OUTRAS	146	0	39	107	0
	RELAÇÕES INTERPESSOAIS E COMUNICAÇÃO	1.858	1.535	126	197	0
COMPORTAMENTAL Total		3.745	2.834	380	531	0
GESTÃO	COMERCIAL/VENDAS	225	17	55	153	0
	FINANÇAS	399	180	129	89	1
	FORMAÇÃO AVANÇADA - GESTÃO GERAL	72	52	20	0	0
	GESTÃO DE PESSOAS	2.813	1.981	478	198	156
	GESTÃO DE PROJECTOS	341	61	18	262	0
	LOGÍSTICA E COMPRAS	72	9	49	14	0
	MARKETING	26	15	7	4	0
	OUTRAS	890	439	88	363	0
	SISTEMAS PLANEAMENTO CONTROLO GESTÃO	119	80	13	26	0
GESTÃO Total		4.957	2.834	857	1.109	157
ORGANIZACIONAL	AMBIENTE	563	164	396	3	0
	DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL	8	6	1	1	0
	ÉTICA	6.087	6.086	1	0	0
	OUTRAS	374	2	24	348	0
	PROJECTO/CULTURA DE EMPRESA	10.161	6.534	1.971	291	1.335
QUALIDADE	600	499	79	22	0	
ORGANIZACIONAL Total		17.793	13.291	2.502	665	1.335
TÉCNICA	CIVIL	81	81	0	0	0
	DESENHO TÉCNICO	61	6	55	0	0
	ELECTROTECNIA E ELECTRÓNICA	889	102	67	720	0
	LÍNGUAS	2.988	62	2.816	110	0
	MANUTENÇÃO DE SISTEMAS/EQUIPAMENTOS	226	31	72	71	52
	MECÂNICA	102	55	47	0	0
	OUTRAS	1.530	78	266	1.029	157
	PREVENÇÃO E SEGURANÇA	4.957	1.948	2.189	789	31
	PRODUÇÃO	882	378	503	1	0
	REDES DE DISTRIBUIÇÃO DE ENERGIA ELÉCTRICA	2.198	1.094	269	834	1
	REDES DE DISTRIBUIÇÃO DE GÁS	82	15	67	0	0
	SECRETARIADO	53	24	7	1	21
	SISTEMAS DE INFORMAÇÃO	3.279	1.860	1.088	270	61
	TÉCNICAS DE INSPECÇÃO E ENSAIOS	69	46	23	0	0
TRADING DE ENERGIA	385	269	64	45	7	
TÉCNICA Total		17.782	6.049	7.533	3.870	330
TOTAL FORMAÇÃO		44.277	25.008	11.272	6.175	1.822

A permanente preocupação que a EDP tem com a formação dos seus colaboradores é notória no volume de investimento que tem sido feito neste campo. Em 2010, foram investidos quase nove milhões de euros na área da formação, um crescimento de 23,7% em relação ao ano anterior e uma subida de 29% quando comparado com 2006. Estes números são reveladores da crescente importância dada à formação no universo EDP.

Em Portugal, foram investidos 5,2 milhões de euros, no Brasil 1,86 milhões (uma subida de mais de 1,2 milhões de euros em relação a 2009), em Espanha 1,79 milhões e nos EUA 78 mil euros.

O custo médio por colaborador, em 2010, foi de 721,82 €. O retorno deste investimento é avaliado através de indicadores relativos à motivação, satisfação e produtividade dos recursos humanos.

INVESTIMENTO EM FORMAÇÃO POR GEOGRAFIA (MIL EUROS)

Geografia/ Ano	2010	2009	2008	2007	2006
Portugal	5.208	5.170	5.227	5.015	5.999
Brasil	1.861	598	289	1.511	1.443
Espanha	1.793	1.354	1.600	1.461	926
EUA	78	102	117	n.d	n.a
Total	8.940	7.225	7.232	7.988	6.925

O número oficial de trabalhadores/estudantes no Grupo EDP aumentou em 2010, confirmando a disposição registada nos últimos anos. Trata-se de uma prática visível em Portugal, com mais 10 casos do que no ano anterior.

Ainda assim, este total de 34 colaboradores confirmados como trabalhadores-estudantes não espelha necessariamente a realidade do Grupo. Presentemente, só há conhecimento de que os colaboradores são estudantes se estes comunicarem a sua situação ou, no caso de algumas geografias, se solicitarem o estatuto de trabalhador-estudante, que implica a dispensa de serviço para horas de estudo 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.

N.º DE TRABALHADORES-ESTUDANTES POR GEOGRAFIA

Geografia/Ano	2010	2009	2008
Portugal	34	24	21
Brasil	n.d.	n.d.	n.d.
Espanha	n.d.	5	1
EUA	n.d.	0	0
Total	34	29	22

Em Portugal, o incentivo para a qualificação e formação continua dos seus recursos tem vindo a intensificar-se, nomeadamente com a associação ao Programa Novas Oportunidades. Em 2010, inscreveram-se no Centro Novas Oportunidades 153 colaboradores, tendo sido certificadas, até ao final do ano, 32 pessoas e estando as restantes a percorrer as diversas fases que fazem parte do processo de RVCC (Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências).

Em 2011, antevê-se um crescimento muito significativo em consequência da aposta feita em 2010. De acordo com as metas a que o Centro Novas Oportunidades se propôs, conta-se com cerca de 150 certificados, no biénio 2010-2011. No entanto, tem-se em expectativa a inscrição de 200 novos colaboradores.

AVALIAÇÃO DE POTENCIAL E DESEMPENHO

CARACTERIZAÇÃO

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.

Consciente de que o sucesso da empresa depende directamente das suas pessoas, a avaliação do potencial e do desempenho dos seus colaboradores assume-se como prioridade e ponto de partida. A gestão das pessoas está orientada pelos seguintes objectivos:

- Reconhecer o desempenho;
- Identificar e recompensar o mérito;
- Orientar o desenvolvimento e as oportunidades de carreira;
- Promover o diálogo entre chefia e equipa;
- Reforçar a cultura de "feedback".

Com esta ferramenta, fundamental para a gestão das pessoas, pretende-se estimular a criação de valor através da gestão de competências e de desempenho. Esta avaliação visa estimular comportamentos maximizadores de produtividade, de responsabilidade, de participação e desenvolvimento dos colaboradores, atribuindo a cada pessoa um papel indispensável para alcançar os objectivos globais, valorizando o contributo individual.

O processo de avaliação de potencial e de desempenho promove uma reflexão sobre o nível de competências do colaborador e a sua capacidade de gerar resultados. Valoriza-se o contributo individual, através de um plano de objectivos específicos, mensuráveis, realistas, definidos no tempo e alinhados com o negócio. Cada colaborador fica a saber o que se espera de si, de como está a ser o seu desempenho e quais os aspectos possíveis de melhorar.

A avaliação de potencial e de desempenho decorre de forma faseada, de acordo com um calendário anual, e envolve o próprio colaborador, a hierarquia e, quando aplicável, os pares.

A avaliação de potencial e de desempenho dos colaboradores é tanto mais rica quanto maior for a variedade das fontes de avaliação, a sua capacidade dinamizadora do envolvimento dos colaboradores e do diálogo hierarquia-colaborador. Assim, a EDP considera a participação de diferentes intervenientes no processo de avaliação. No universo EDP, a maioria dos colaboradores (61%) tem uma avaliação a 180º, ou seja, a avaliação final resulta da média ponderada da sua auto-avaliação e da avaliação da hierarquia. A avaliação a 270º, que envolve colaborador, hierarquia e dois pares do

colaborador, abrange mais de 33% dos colaboradores. Os restantes cerca de 5% dos profissionais têm avaliação a 360°, ou seja, a avaliação final resulta da média de quatro avaliações: do colaborador, da hierarquia, de dois pares do colaborador e, no caso das hierarquias, de dois subordinados.

A totalidade dos colaboradores da EDP no Brasil foi abrangida por uma avaliação a 360°.

Como a aplicação do novo modelo/sistema de avaliação de potencial e desempenho tem sido faseada, a execução dos 360° dependerá da evolução do modelo nas empresas nas várias geografias. É neste sentido que se caminha.

Em Portugal, ainda coexistem dois modelos de avaliação (APD e A2D), embora se evolua para a convergência dos mesmos e para a futura integração de todos os colaboradores num só sistema.

Mais uma vez, a organização tem presente a dimensão e representação geográfica do Grupo, pelo que os modelos de gestão do desempenho têm vindo a evoluir, assistindo-se a um alinhamento, cada vez maior, dos ciclos de avaliação, em todas as geografias.

UNIVERSIDADE EDP

Sendo o activo de conhecimento, existente no Grupo EDP, uma das suas grandes vantagens competitivas, a Universidade EDP surge da necessidade de se gerir eficaz e adequadamente este recurso, para um melhor desenvolvimento do conhecimento e do talento dos colaboradores. A Universidade desenvolve a sua actividade através de cinco Escolas Funcionais, de negócio, e de duas Escolas Transversais, relacionadas com a transmissão de conhecimentos transversais e com o desenvolvimento de competências de gestão. No seu conjunto, as Escolas articulam a formação, o desenvolvimento de carreiras, a gestão de conhecimento e a gestão da mudança, de acordo com as necessidades presentes e futuras do Grupo.

Ao lançamento da Escola de Produção em 2009, seguiu-se em 2010 o lançamento da Escola de Distribuição (escola funcional) e das Escolas EDP e Escola de Desenvolvimento de Directivos (escolas transversais), assim como os trabalhos preparatórios de lançamento das outras 3 escolas funcionais (Gás, Comercial e Renováveis).

Adicionalmente, procedeu-se ao desenho conceptual do "Campus Online - campus virtual" de suporte aos diferentes modos de aprendizagem e de gestão da formação, estando previsto concluir a primeira fase em 2011.

Os principais dados relativos à evolução da actividade da Universidade EDP, são os seguintes:

	Participantes	Horas de Formação	Docentes	Nº de Dias com Formação
Ano Lectivo 2009/2010	686	16.636	149	116
Ano Lectivo 2010/2011	2.390	49.097	212	317
Variação (%)	248	195	42	173

O Programa de "Mentoring", foi outra das iniciativas lançadas em 2010, no âmbito da formação e gestão do potencial. Inserido no "Energizing Development Program", da Escola de Desenvolvimento de Directivos/Universidade EDP, este programa piloto pressupõe a existência de um mentor e de um mentorado. O objectivo é potenciar e acelerar o desenvolvimento dos participantes, na medida em que o mentor actua como facilitador do desenvolvimento e contribui, de forma significativa, para elevar as competências do seu mentorado. O papel do mentor é ajudar, guiar, orientar o desenvolvimento profissional do mentorado. Em 2010, o programa envolveu mais de 220 pessoas, cerca de 80 mentores e 140 mentorados.

O "Energizing Development Program" é uma acção direccionada para jovens, até aos 35 anos, com potencial de crescimento, sendo que a Escola de Desenvolvimento de Directivos promove também o "Executive Development Program" com colaboradores com perfil de hierarquia, identificados com competências de liderança, comunicação e estratégia.

FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO DOS LÍDERES

A EDP tem vindo a desenvolver uma série de dinâmicas, instrumentos e ferramentas de apoio ao exercício de liderança.

O "Guia do Líder EDP" é um manual prático que consolida as principais questões de Recursos Humanos com as quais um líder se depara no seu dia-a-dia, reúne informação sobre o perfil do líder e os principais processos de RH.

Em 2010, foi iniciada uma acção de formação "Ser Líder EDP", direccionada para todas as hierarquias do Grupo, que teve como base o "Guia do Líder". Assente numa metodologia de "learning maps" (utilizada pela companhia há mais de 10 anos), esta acção tem como objectivo sensibilizar, formar e informar as hierarquias sobre as melhores práticas e as atitudes que a EDP espera dos seus líderes, nomeadamente no que se refere aos processos de gestão dos recursos humanos, à responsabilidade social, à conciliação da vida pessoal e profissional, e abertura à comunidade, nomeadamente para o Programa de Voluntariado.

VALORIZAR A EXPERIÊNCIA

O programa "Valorizar a experiência" foi pensado para realçar a experiência e conhecimento acumulados pelos colaboradores mais seniores da EDP e partilhá-los com os restantes recursos humanos do Grupo.

O programa destina-se a colaboradores com 30 ou mais anos de actividade na EDP, pertencentes a diferentes grupos profissionais (desde técnicos a quadros superiores). O Valorizar a Experiência insere-se na estratégia da EDP, porque contribui para a mudança cultural desejada, uma vez que reforça as capacidades de execução e contribui para a maior eficiência da organização.



PLANO DE SUCESSÃO

A EDP tem vindo a trabalhar, desde 2009, num Plano de Gestão da Sucessão, cujo objectivo é identificar funções críticas na Organização e potenciais sucessores para as mesmas, bem como desenvolver com estes programas específicos aceleradores da aquisição e aperfeiçoamento de competências.

Este processo diz respeito às funções de liderança de topo com impacto e responsabilidades na estratégia do Grupo. Pretende-se garantir, de forma sustentável, a continuidade do negócio através do desenvolvimento e retenção dos potenciais sucessores.

A última actualização do Plano de Sucessão, realizada em 2010, espelha as alterações organizacionais ocorridas, alarga o número de funções de gestão, e potencia a óptica multi-empresa e multi-geografia na identificação de sucessores, potenciando a mobilidade no Grupo.

REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

REMUNERAÇÕES

De uma forma geral, em 2010, da análise do conjunto de todos os cargos funcionais, conclui-se que os salários na EDP registaram uma 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 também aos factores experiência e senioridade.

Em relação à categoria "Administradores" nota-se um maior equilíbrio entre todas as geografias. Neste indicador, Portugal apresenta os salários mais elevados uma vez que é aqui que se encontra o Conselho de Administração Executivo.

SALÁRIOS POR CARGO FUNCIONAL (EUROS) E POR GEOGRAFIA

Geografia/ Cargo Funcional	2010			2009			2008		
	Administradores	Directores	Restantes Colaboradores	Administradores	Directores	Restantes Colaboradores	Administradores	Directores	Restantes Colaboradores
Portugal	21.014	8.761	2.636	20.494	8.799	2.546	19.567	8.920	2.415
Brasil	16.239	5.761	1.611	15.125	4.626	1.164	10.453	4.605	956
Espanha	15.570	8.788	3.922	14.072	8.013	3.400	6.319	7.976	3.231
EUA	15.642	11.797	5.321	16.311	11.412	5.089	17.094	11.013	4.911
Total	17.985	7.942	2.726	17.270	7.207	2.478	13.793	7.386	2.333

A EDP não pratica discriminação salarial entre géneros. Aliás, o Grupo promove a igualdade de oportunidades o que é possível confirmar através da análise do rácio salarial por género (homem/mulher) que, em 2010, se mostra muito ligeiramente favorável aos homens (com 1,01). Esta tendência para um equilíbrio cada vez maior entre os dois géneros tem vindo a verificar-se ao longo dos anos. Em 2008 o rácio salarial por género era de 1,17 e, em 2009, era de 1,03.

Em Portugal (geografia onde se encontram 60% dos colaboradores do Grupo), o índice revela uma maioria de

mulheres com um rácio de 0,96. Em 2010, as mulheres são em número superior nas categorias "Quadros médios" (0,89) e "Profissionais Qualificados" (0,94).

No Brasil, a maior número de mulheres é visível na categoria "Quadros médios" (0,95).

No caso dos EUA, as mulheres são em maior número nas categorias "Quadros intermédios" (0,97) e "Quadros semi-qualificados" (0,91).

RÁCIO SALARIAL POR GÉNERO (H/M), CATEGORIA PROFISSIONAL E GEOGRAFIA

Categoria Profissional/ Geografia	2010					2009					2008				
	Grupo	Portugal	Espanha	Brasil	EUA	Grupo	Portugal	Espanha	Brasil	EUA	Grupo	Portugal	Espanha	Brasil	EUA
Rácio salarial por género (H/M)	1,01	0,96	1,18	1,01	1,24	1,03	0,96	1,21	1,01	1,35	1,17	0,96	1,54	1,56	1,37
Dirigentes	1,03	1,10	1,05	1,08	1,03	1,06	1,07	1,07	1,00	1,00	1,12	1,12	1,09	1,92	1,03
Quadros superiores	1,12	1,10	1,18	1,12	1,03	1,11	1,09	1,24	1,05	0,93	1,28	1,08	2,24	1,96	0,96
Quadros médios	0,93	0,89	1,22	0,95	1,03	1,09	0,90	1,25	0,87	1,09	1,24	0,89	1,43	1,58	1,18
Quadros intermédios	1,06	1,06	1,10	1,05	0,97	1,07	1,05	1,10	1,07	0,00	1,28	1,02	1,31	1,39	0,96
Profissionais qualificados	0,96	0,94	1,10	1,23	1,07	1,01	0,94	1,22	1,19	1,72	1,09	0,94	2,15	1,41	1,11
Profissionais semiqualificados	1,03	1,05	1,11	1,21	0,91	0,98	1,05	1,06	0,98	0,56	0,84	1,00	0,96	0,82	0,57

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

No caso de Portugal (60% dos colaboradores do Grupo) o salário mínimo da EDP é 1,5 vezes o salário mínimo nacional.

Em Espanha, a diferença entre o salário mínimo praticado nas empresas do Grupo e o salário mínimo nacional sobe para 1,8 vezes.

RELAÇÃO ENTRE O MENOR SALÁRIO PAGO NA EDP E O SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL

	Salário mínimo EDP/Salário mínimo nacional				
	Grupo	Portugal	Espanha	Brasil	EUA
2010	n.a.	1,54	1,88	1,37	2,44
2009	n.a.	1,56	1,88	1,30	2,22
2008	n.a.	1,50	2,07	1,59	n.d.

Em 2010, o VAB (Valor Acrescentado Bruto) por colaborador foi de 394 mil euros o que corresponde a um crescimento de 5% em relação ao ano anterior (aumento ordem dos 19 mil euros).

A variação do VAB entre 2008 e 2010 é de mais de 18%, o que corresponde a uma subida de 332 para 394 mil euros, ou seja, mais 62 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.

PRODUTIVIDADE DO TRABALHO (MIL €)

Geografias/Ano	2010	2009	2008
Produtividade do trabalho (*)	394	375	332

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

BENEFÍCIOS

A EDP garante, a todos os seus colaboradores, sistemas de protecção na doença, complementares aos serviços públicos de saúde em vigor em cada país, assegurando na velhice planos complementares de reforma, invalidez e sobrevivência e pensões de reforma antecipada, além de seguros de acidentes pessoais. Os colaboradores têm, também, direito a subsídios de estudo específicos para os próprios e para os seus descendentes, para além de um conjunto de medidas disponíveis no âmbito do Programa + Conciliar (ver página 36, para mais detalhe). Através de mecanismos complementares aos do Serviço Nacional de Saúde, são concedidos, nalguns casos, cuidados médicos durante o período de reforma e de reforma antecipada.

Também no Brasil o salário mais baixo praticado nas empresas do Grupo é 1,3 vezes superior ao salário mínimo nacional, embora esta seja a geografia em que se verifica menor diferença entre os dois valores.

Os EUA são a geografia em que este ratio é mais elevado (2,4).

	2010				
	Grupo	Portugal	Espanha	Brasil	EUA
Seguro de Vida e Acidentes Pessoais	1.352.642	309.225	495.188	346.593	201.635
Seguro de Saúde	3.278.550	638.068	307.852	0	2.332.629
Assistência Médica	44.975.626	36.876.973	179.536	7.919.117	0
Fundo de Pensões	74.432.311	59.397.341	10.983.027	2.453.695	1.598.248
Creche e escolas	3.290.331	2.875.836	83.269	331.226	0
Colónias de Férias	861.101	652.858	208.244	0	0
Subsídio de Morte e Funeral	2.951.825	2.951.825	0	0	0
Prémios de Antiguidade	719.844	719.844	0	0	0
Prémio de Passagem à Reforma	809.708	809.708	0	0	0
Outros	1.897.502	546.421	459.354	891.727	0
Total	134.569.439	105.778.098	12.716.470	11.942.358	4.132.513

Neste contexto, a EDP oferece aos seus colaboradores uma série de benefícios complementares onde, em 2010, investiu um total de 134 milhões de euros.

No total das geografias verifica-se que o maior volume de investimento (superior a 73 milhões) foi feito no Fundo de Pensões (55% do total). Esta realidade é visível em Portugal, onde se investiram 59,4 milhões neste Fundo, e em Espanha, onde o investimento no Fundo de Pensões foi de 11 milhões.

Segue-se a Assistência Médica, em Portugal, como a segunda maior área de investimento (35%). No Brasil, esta área é a que recebe a maior fatia de investimento (66%), seguindo-se o Fundo de Pensões (21%).

Com respeito aos benefícios, em Portugal e no Brasil, os colaboradores abrangidos pelo Acordo Colectivo de Trabalho (87%) beneficiam do Plano de Benefícios Definidos. Em Portugal, este plano de benefícios sociais é financiado através de um Fundo de Pensões e complementado através de uma provisão específica. Neste fundo de pensões encontram-se incluídas as responsabilidades com complementos de pensões de reforma (idade, invalidez e sobrevivência). No Brasil, a Escelsa ainda dispõe de um Plano especial complementar de pensões de reforma de ex-combatentes.

Para os restantes colaboradores (cerca de 10%), a Empresa criou um Plano de Pensões de Contribuição Definida, através do qual garante uma taxa de contribuição mensal igual a 3% da remuneração anual (14 salários) do trabalhador. Por outro lado, numa óptica de incentivo à poupança de longo prazo, a Empresa acrescenta mais 1% à sua contribuição mensal, se o trabalhador também participar com 2% da sua remuneração.

A EDP disponibiliza ainda, através do Plano Social EDP Flex, um conjunto de benefícios sociais aos colaboradores não abrangidos pelo Acordo Colectivo de Trabalho. Abrangendo actualmente mais de 900 colaboradores que integram o quadro de pessoal de um conjunto de empresas do Grupo EDP, com contrato individual de trabalho.

A concretização do plano desenvolve-se através de duas componentes bem distintas. A componente fixa caracteriza-se pela atribuição de benefícios não susceptíveis de alteração, por parte dos trabalhadores. A forma de utilização dos benefícios flexíveis depende exclusivamente das opções e vontade dos trabalhadores.

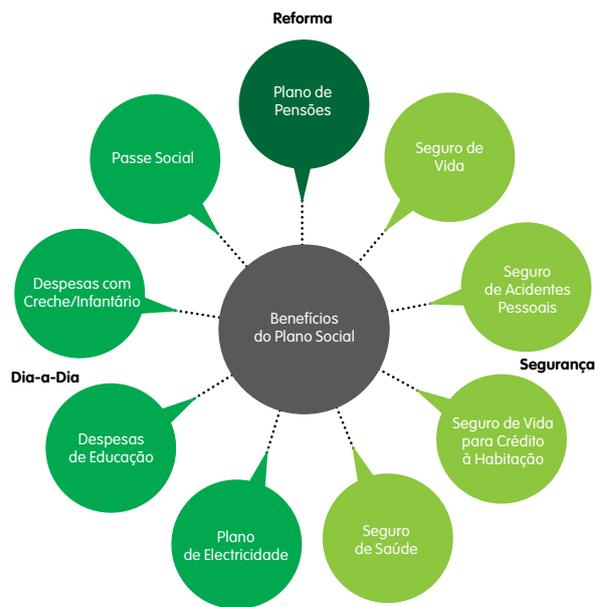
Com recurso ao montante anual de créditos flex que a empresa disponibiliza a cada um dos seus colaboradores, no valor de 5% da respectiva remuneração anual, estes dispõem de um leque amplo de aplicações imediatas, que podem passar pelo pagamento do passe social, creches, infantários, escolas, ensino superior, seguros de saúde, vida, acidentes pessoais, etc.

Para além dos benefícios de usufruto diário e de curto prazo, que se revestem de inegável valor económico e social para o trabalhador e sua família, a Empresa contratou um seguro de vida base e um seguro de acidentes pessoais base que garantem responsabilidades, para o próprio ou beneficiários, em caso de sinistro.

Estes 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 Sávida). Para mais informação, consultar página 33.

O PLANO FLEX ORGANIZA-SE EM TORNO DE TRÊS GRANDES PRINCÍPIOS:

- viver o dia-a-dia,
- prevenir e garantir a segurança do presente;
- preparar o futuro.



No quadro, os dados referentes à Saúde dizem respeito apenas a esses 10% dos colaboradores que estão cobertos pelos seguros de saúde. No caso dos EUA o destaque vai para o Seguro de Saúde (56%), seguido do Fundo de Pensões (39%).

As diferenças entre os valores do investimento realizado nas várias geografias são justificadas pelo diferente número de colaboradores existentes em cada uma delas.

De referir, ainda que no campo da saúde, o trabalhador dispõe de duas apólices alternativas que podem ser extensivas ao cônjuge e filhos, se o trabalhador assim o entender, e com uma importante comparticipação da empresa. Cerca de 2.000 pessoas (trabalhadores e agregado familiar) já usufruem desta regalia.

O Plano Social EDP Flex é hoje um elemento de referência no mercado, e um elemento distintivo na Empresa, pelos fins variáveis a que se destina, pelo seu valor, pela plataforma tecnológica em que assenta, permitindo que o trabalhador aceda ao sistema através da internet, para uma simples consulta ou para construir o pacote de benefícios que em cada momento considere o mais ajustado a si e à família.

As responsabilidades do Grupo com pensões de reforma e respectivas coberturas, em 31 de Dezembro de 2010, eram de 1.961.442 milhares de euros.

As responsabilidades do Grupo com o Plano de Cuidados Médicos e outros benefícios, em 31 de Dezembro de 2010, eram

de 770.357 milhares de euros. Para mais detalhe, consultar a página 33 e seguintes deste relatório.

Para os 145 trabalhadores que saíram da empresa em Portugal por acordo de pré-reforma, a EDP assegurou um programa de "outplacement" com recurso a uma empresa especializada, que consiste essencialmente no seguinte:

- Práticas facilitadoras de procura de novo emprego;
- Criação de negócio próprio;
- Programas de reforma activa, orientado para a nova etapa de vida dos ex-colaboradores nas suas diversas vertentes - saúde, lazer, formação, voluntariado, etc.

PREVENÇÃO, SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

RESPONSABILIDADES EDP

A "Política de Segurança da EDP" evidencia o compromisso com uma Gestão da Segurança no Trabalho numa perspectiva de melhoria contínua, e na convicção de que o desenvolvimento laboral num ambiente seguro e saudável constitui um factor determinante para a satisfação dos colaboradores e uma mais-valia para o sucesso nos resultados.

Ao nível corporativo, e como instrumento de apoio à gestão estratégica em matéria de segurança e saúde no trabalho, funciona desde 2005 um Comité de Prevenção e Segurança que tem como principais competências:

- apoiar o Conselho de Administração Executivo na elaboração de propostas para a definição dos objectivos estratégicos da Grupo EDP em matéria de prevenção e segurança no trabalho, avaliar o seu grau de aplicação e eficácia e reportar o respectivo progresso;
- analisar criticamente o Relatório Anual de Actividades e dar parecer sobre o Plano Anual de Actividades da Prevenção e Segurança da EDP;
- acompanhar a evolução dos principais indicadores de segurança no trabalho e propor acções de melhoria;
- apreciar e homologar os documentos normativos do sistema de gestão da segurança que tenham âmbito geral no Grupo EDP ou incidência transversal a vários sectores e actividades.

Este Comité é composto pela estrutura Corporativa da EDP em matérias de Segurança e Saúde no Trabalho e por representantes das principais empresas/áreas de negócio do Grupo e reúne quadrimestralmente.

As actividades decorrentes das propostas do Comité são localmente implementadas e desenvolvidas pelos Serviços de Prevenção e Segurança das unidades de negócio. A estrutura organizacional para a gestão da segurança no trabalho também pode ser consultada em www.edp.pt> **Sustentabilidade**.

PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES

O Regulamento de Segurança e Saúde no Trabalho da EDP institui a constituição de Comissões e Subcomissões de Segurança e Saúde no Trabalho nas empresas e suas unidades de negócio de maior dimensão.

Estas Comissões e Subcomissões de Segurança são paritárias e integram os Representantes dos Trabalhadores em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho, eleitos em conformidade com exigências legalmente estabelecidas, e Representantes das Empresas reunindo com a periodicidade por elas estabelecida.

Estas comissões têm as seguintes atribuições principais:

- apreciar e prestar informação sobre instruções e projectos de regulamentação interna destinados à manutenção ou ao melhoramento das condições de trabalho;
- dar parecer sobre os relatórios das actividades no âmbito da segurança e higiene no trabalho;
- propor acções visando dar aos trabalhadores formação e assistência específica em matéria de segurança e higiene no trabalho;
- apreciar a estatística de acidentes de trabalho e as circunstâncias em que ocorreram os acidentes, recomendando as medidas adequadas com vista à sua prevenção;
- apresentar recomendações sobre a aquisição de equipamentos de segurança no trabalho de uso individual e colectivo;
- solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de segurança e higiene no trabalho e dar-lhes seguimento;
- analisar os processos referentes a inquéritos sobre acidentes de trabalho;
- realizar periodicamente visitas às instalações no âmbito da sua esfera de actuação;
- propor o estudo das condições de trabalho das funções que, no seu entender, mereçam um tratamento específico.

Em Portugal, estão formalmente eleitos 95 trabalhadores que representam cerca de 95% do efectivo da EDP. Durante 2010, foram realizadas 69 reuniões das Comissões e Subcomissões de Segurança.

Em Espanha, Estados Unidos e Brasil, estão, também, constituídas estruturas representativas semelhantes, com uma representação muito significativa: 69%, 100%, e 100% dos trabalhadores, respectivamente.

Relativamente à actividade desenvolvida, foram efectuadas 80 reuniões em Espanha, 21 nos Estados Unidos e 204 no Brasil.

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

Geografia/ Ano	2010	2009	2008	2007
Portugal	6.946	6.860	5.984	5.566
Brasil	2.379	2.298	2.139	1.169
Espanha	1.369	1339*	495*	488*
EUA	321	288	0	0
Total	11.015	9.446	8.123	6.735

*Não inclui Naturgas

SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

A segurança e saúde no trabalho são valores essenciais no desenvolvimento sustentável do Grupo EDP. A importância atribuída a este tema ultrapassa o cumprimento dos imperativos legais e está explicitada na sua Política de Segurança, orientada para o objectivo estratégico "Zero acidentes, nenhum dano pessoal".

Para melhor gerir este objectivo estratégico, a EDP adoptou um Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho, baseado na norma OHSAS 18001, seguindo as directrizes da Organização Internacional do Trabalho, expressas no documento ILO-OSH 2001 e na Convenção n.º 155 relativa à Segurança e Saúde dos Trabalhadores. Este sistema é aplicável a todas as geografias e processos da EDP.

No que respeita ao processo de identificação e avaliação de riscos ocupacionais, a EDP assume que este é intrínseco a todos os trabalhos e actividades desenvolvidos (de rotina ou ocasionais) por trabalhadores da EDP ou outro pessoal que tenha acesso ao local de trabalho (incluindo prestadores de serviços e visitantes), bem como a todas as instalações quer sejam pertencentes à EDP ou a terceiros.

Estas práticas são realizadas de acordo com um procedimento do Sistema de Gestão da Segurança Corporativo que, em linhas gerais, estabelece os seguintes passos:

- identificação e caracterização das actividades realizadas no desenvolvimento dos trabalhos;
- identificação dos riscos associados às actividades identificadas;
- análise dos riscos realizada através da combinação da probabilidade de ocorrência de um acidente, com a gravidade da respectiva lesão ou doença associada;
- determinação da aceitação do risco e definição e implementação de medidas de controlo de risco complementares, caso o nível de risco residual determinado com as medidas de controlo existentes não seja aceitável.

O resultado da avaliação e controlo de riscos é sintetizado em cartas de risco organizadas por perfil de competências e por tipo de actividades.

As cartas de risco são individuais e incluem:

- a identificação das actividades desenvolvidas;
- as condições em que o trabalho é desenvolvido;
- os agentes físicos e químicos a que o trabalhador pode eventualmente estar exposto com risco para a sua saúde;
- os equipamentos de protecção individual necessários;
- a caracterização de riscos, incluindo danos potenciais e partes vulneráveis do corpo.

A comunicação de riscos aos trabalhadores é assegurada pelas respectivas hierarquias, individualmente ou através de acções formativas, nas quais são entregues e explicadas ao trabalhador as respectivas cartas de risco. O pessoal não pertencente à EDP, que utiliza as instalações da empresa, é também informado dos riscos associados ao trabalho a desenvolver, através de acções de formação locais e da distribuição e informação de cartas de risco correspondentes às actividades que irão desempenhar.

A revisão do processo de avaliação de riscos é realizada anualmente, no âmbito da revisão do Sistema de Gestão da Segurança Corporativo, ou sempre que se verifiquem situações de:

- alteração ou introdução de novas actividades e procedimentos;
- remodelação ou introdução de novas instalações;
- ocorrência de acidentes, incidentes;
- não conformidades ou situações perigosas e implementação de acções correctivas/preventivas.

A documentação associada ao processo de gestão de riscos está disponível no portal interno do Grupo EDP no espaço da "Prevenção e Segurança".

Ver ainda a página 33 deste relatório.

FORMAÇÃO DE COLABORADORES E DE PRESTADORES DE SERVIÇO EXTERNOS

A formação em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho é realizada de acordo com um procedimento do Sistema de Gestão da Segurança Corporativo.

A etapa de "Identificação das necessidades de formação", é desenvolvida no momento do processo de avaliação e acompanhamento do desempenho dos colaboradores. Esta identificação é realizada mediante acordo entre a hierarquia e o trabalhador e tem em conta a prevenção de riscos que possam advir de:

- exercício da actividade;
- mudanças funcionais dos trabalhadores;

- novos locais de trabalho;
- novos equipamentos de trabalho e/ou alterações nos equipamentos;
- utilização de novas tecnologias, materiais e/ou produtos.

CATÁLOGO EDP DE VESTUÁRIO DE TRABALHO E EQUIPAMENTOS DE PROTECÇÃO

No âmbito do Projecto SharEdp, em parceria com as áreas do gás e electricidade de Espanha e Portugal, desenvolveu-se um catálogo EDP que uniformizou a especificação do vestuário de trabalho e equipamentos de protecção.

Em reforço da melhoria das condições de segurança no trabalho, em particular nas actividades mais expostas ao risco eléctrico e risco de explosão, foi decidida a utilização de vestuário de trabalho com protecção ignífuga, contra queimaduras de arco-eléctrico e anti-estática.

Durante 2010, foram efectuados os concursos para a aquisição uniforme para todas as geografias do grupo EDP do vestuário de trabalho com as características referidas.

No momento da admissão de um colaborador a sua hierarquia assegura que este seja informado e sensibilizado sobre:

- Política de Segurança do Grupo EDP e a sua aplicação no local de trabalho;
- os riscos associados à sua actividade e os meios de controlo operacional existentes, incluindo os meios de protecção individual e colectiva;
- a sua carta de riscos;
- procedimentos do Sistema de Gestão de Segurança Corporativo, incluindo os documentos de controlo operacional aplicáveis à sua actividade;
- o Plano de Emergência/Evacuação do seu local de trabalho;
- as acções de formação necessárias para a realização da sua função.

A sua concretização, em 2010, passou por um extenso programa de formação aos colaboradores e prestadores de serviços na Política de Segurança e Código de Ética da EDP. Foram realizadas 1.212 acções de formação para colaboradores da EDP, correspondendo a um volume de 67.077 horas (11 formandos/acção). Para aos colaboradores de prestadores de serviços, houve 4.326 acções de formação, representando um volume total de formação de 20.047 horas (4 formandos/acção).



ACIDENTES DE TRABALHO POR GEOGRAFIA

	2010					2009					2008				
	Grupo	Portugal	Espanha	Brasil	EUA	Grupo	Portugal	Espanha	Brasil	EUA	Grupo	Portugal	Espanha	Brasil	EUA
Grupo EDP															
N.º colaboradores	11.989	7.305	1.985	2.378	321	11.897	7.438	1.873	2.298	288	12.556	7.764	1.868	2.666	258
Horas trabalhadas	21.106.098	12.233.152	3.455.393	4.741.665	675.888	20.767.482	12.315.995	3.249.528	4.593.719	608.240	22.148.771	12.877.394	3.272.365	5.453.412	545.600
Acidentes de trabalho com baixa	44	26	10	8	0	47	32	7	8	0	76	40	18	18	0
Acidentes de trabalho mortais	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Acidentes de trabalho sem baixa	33	33	n.d.	n.d.	n.d.	26	26	n.d.	n.d.	n.d.	43	43	n.d.	n.d.	n.d.
Dias perdidos (Acidentes de trabalho)	2.469	2.020	381	68	0	2.984	2.150	730	104	0	3.894	2.224	477	1.193	0
Índice de frequência	2,08	2,13	2,89	1,69	0	2,26	2,60	2,15	1,74	0,00	3,43	3,11	5,50	3,30	0,00
Índice de gravidade	117	165	110	14	0	144	175	225	23	0	176	173	146	219	0
Índice de incidência	7	4	5,04	3,36	0	4	4	4	3	0	6	5	10	7	0
Acidentes de trajecto com baixa (in-itinere)	14	9	3	2	0	29	13	8	8	0	38	22	5	11	0
Acidentes de trajecto mortais (in-itinere)	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Acidentes de trajecto sem baixa (in-itinere)	4	4	n.d.	n.d.	n.d.	2	2	n.d.	n.d.	n.d.	5	5	n.d.	n.d.	n.d.
Dias perdidos (Acidentes in-itinere)	567	503	19	45	0	1.967	1.249	327	391	0	1.420	1.251	139	30	0
Prestadores de Serviços															
Acidentes mortais	6	4	0	2	0	10	6	0	4	0	6	2	1	3	0
Índice de frequência	6,92	7,78	8,78	4,98	3,25	7,13	7,30	13,34	5,48	2,72	9,33	6,96	24,57	10,59	8,28
EDP+PSE															
Índice de frequência	4,92	5,36	6,08	3,72	2,00	5,00	5,10	7,66	4,06	2,13	6,18	4,89	8,99	7,64	6,26

GESTÃO DA SEGURANÇA

Na sequência de um projecto global (Projecto Lince) no Grupo EDP, para a uniformização dos sistemas informáticos utilizados, com a particular aplicação do SAP, e com o objectivo de agilizar a gestão da segurança no trabalho, teve início, em 2010, o processo de levantamento de requisitos para a implementação do módulo EH&S do SAP. Este módulo irá suportar, numa primeira fase, os processos de Gestão de Riscos, Gestão de Incidentes e Gestão de Auditorias, para todos os trabalhadores e geografias do Grupo EDP.

COMUNICAÇÃO DA PREVENÇÃO & SEGURANÇA

A EDP tem disponível para todos os trabalhadores do Grupo um espaço para divulgação interna das principais notícias e acontecimentos, de diversos temas com relevância para a empresa, no portal interno do Grupo EDP.

Relativamente à informação específica sobre o tema da segurança no trabalho, existe um espaço dedicado para o efeito, no qual, para além do Manual do Sistema de Gestão da Segurança Corporativo (políticas, procedimentos de controlo operacional, guias práticos, formulários etc.), estão disponíveis

outras informações relevantes tais como a ocorrência de congressos temáticos, campanhas de segurança, etc.

São, ainda, utilizadas a afixação de cartazes de divulgação de políticas, prémios de reconhecimento em matérias de segurança, acções de sensibilização específicas, e distribuição de folhetos nas Empresas/Unidades Organizativas.

Em www.edp.pt, a EDP reserva um espaço para a divulgação de informação de segurança direccionada para os seus clientes e prestadores de serviços, no que respeita a uma utilização da electricidade mais racional e segura e comportamentos seguros na execução de obras.

Em 2010, foram registadas 42.527 visitas a instalações de Produção de Energia Eléctrica, as quais foram precedidas de uma sessão de sensibilização e esclarecimento sobre a produção de energia eléctrica e cuidados a ter nas proximidades de infra-estruturas eléctricas.

PREPARAÇÃO PARA RESPOSTA A EMERGÊNCIAS

O procedimento “Prevenção e Capacidade de Resposta a Emergências” do Sistema de Gestão da Segurança Corporativo define o planeamento relativo a situações de emergência.

Todas as instalações/Unidades Organizativas da EDP, dispõem de planos e procedimentos para responder a incidentes e situações de emergência susceptíveis de ocorrer, de forma a prevenir e minimizar os acidentes e danos a eles associados.

A operacionalidade destes planos é testada através da realização de simulacros/exercícios de evacuação, que contemplem os cenários de risco preparados para cada situação.

No âmbito da gestão de resposta foram realizados, no Grupo EDP, 172 (103 em Portugal, 34 em Espanha, 21 no Brasil e 14 nos EUA) exercícios de simulacro de resposta a cenários de acidentes em diversas instalações industriais e administrativas, tendo como finalidade testar a eficácia dos respectivos planos de emergência internos, que contaram com o envolvimento de entidades externas como a protecção civil, os bombeiros e autoridades de polícia e segurança pública.

Em colaboração com corporações de bombeiros, escolas profissionais e secundárias, associações empresariais e sindicatos, foram realizadas, no Grupo EDP, 74 acções de informação sobre os procedimentos a respeitar em situações de combate a incêndios em instalações eléctricas, em redes e instalações de gás ou em locais na sua proximidade, assim como os cuidados a ter no manuseamento de equipamentos eléctricos.

PLANO DE CONTINGÊNCIA PARA A GRIPE PANDÉMICA

O Plano de Contingência EDP para a pandemia de Gripe A, foi activado em finais de 2009 e esteve operacional até Junho de 2010, em resposta à declaração de pandemia emitida pelas entidades internacionais e nacionais de saúde.

A execução do Plano passou pelo reforço da informação e sensibilização das pessoas, reforço das medidas regulares de limpeza e desinfecção das instalações e na concretização do plano de vacinação previsto para assegurar a continuidade dos serviços essenciais à comunidade e ao negócio.

A implementação do Plano de Contingência EDP foi feita com a participação e inclusão de colaboradores dos prestadores de serviços.

Para informação à comunidade, o Plano de Contingência EDP foi disponibilizado em www.edp.pt > sustentabilidade.

SAÚDE E BEM-ESTAR DOS COLABORADORES

A EDP disponibiliza aos seus colaboradores cuidados de saúde na vertente assistencial e ocupacional.

SAÚDE ASSISTENCIAL

Na vertente assistencial em Portugal, a “Sávida - Medicina Apoiada SA” é a empresa do Grupo que presta serviços na área dos cuidados de saúde aos colaboradores do Acordo Colectivo de Trabalho, dando assim cumprimento ao Plano de Saúde do Grupo.

A assistência médica prestada é complementar ao Serviço Nacional de Saúde (SNS).

ÁREAS ABRANGIDAS E OBJECTIVOS DA ASSISTÊNCIA MÉDICA

Áreas

Clinica Geral

Especialidades

Meios Auxiliares de Diagnóstico

Enfermagem

Medicamentos, e apósitos

Próteses e Ortoteses

Terapêuticas especiais

Assistência hospitalar

Objectivos

Prestar cuidados de saúde globais e continuados

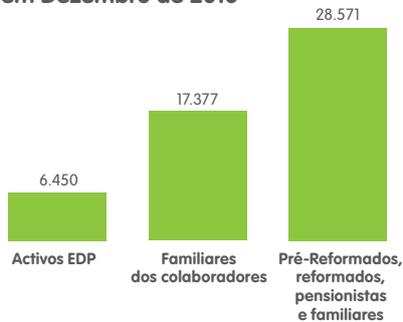
Prestar apoio personalizado e de qualidade

Facilitar o contacto com os Serviços Oficiais

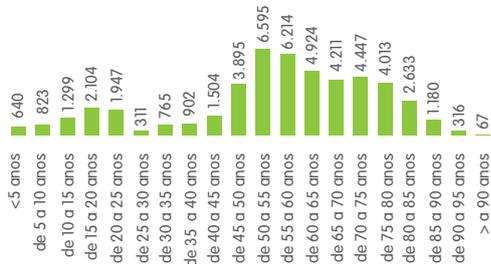
Assegurar uma utilização mais cómoda, rápida e eficaz dos seus serviços

Esta prestação de cuidados de saúde, em Portugal é efectuada em 47 Postos Médicos próprios, onde se realizam as consultas. Conta ainda com uma rede de prestadores de serviços externos de saúde, contratados em regime de convenção ou de avença, desenvolvendo a sua actividade nos seus consultórios.

Nº de utentes da Medicina Assistencial em Dezembro de 2010



Estrutura etária dos utentes da Sãvida em 2010



Este tipo de serviços também existe nas outras geografias, sendo prestado por empresas que não pertencem ao Grupo EDP.

No Brasil o serviço assistencial é prestado pela Bradesco Saúde. Este serviço respeita a áreas médicas e odontológicas. Para consultas e exames simples há uma co-participação de 20% do colaborador. O mesmo ocorre para os serviços odontológicos, excepto para serviços de prevenção, como higiene de limpeza dentária.

Também em Espanha existe um serviço de apoio de saúde aos colaboradores que se baseia num desconto realizado sobre o montante da despesa. Os serviços prestados incluem assistência médica gratuita e descontos em medicina desportiva, psicologia, doenças específicas, medicina homeopática, fisioterapia, medicina preventiva, etc. Este tipo de serviços tem por base um acordo realizado entre a EDP Renováveis e a Mas Vida Real aos colaboradores, estendendo-se também aos familiares dos mesmos.

Para alguns centros de trabalho os colaboradores da Naturgas e da HC Energía também são abrangidos por este tipo de acordos, como é o caso do centro de trabalho da Naturgas no País Basco. Aí a Mutua de Acidentes de Trabalho oferece aos trabalhadores da Naturgas e aos seus familiares descontos sobre os serviços médicos prestados.

SAÚDE OCUPACIONAL

Em Portugal, a vertente ocupacional é assegurada por uma empresa de prestação de serviços partilhados “EDP Valor – Direcção de Segurança e Saúde”. Nesta vertente, é de salientar, para além dos serviços básicos de realização de exames de medicina do trabalho, os programas de promoção da

saúde e bem-estar disponíveis de desabitação tabágica, nutrição, prevenção e controlo do consumo de álcool e toxicodependências e de correcção postural.

Nas restantes geografias, este tipo de, serviço é assegurado pelos serviços de prevenção de riscos laborais e contratualizado com as Mutuas de Acidentes de Trabalho. São exemplo desta prática a Naturgas, a HC Energía e a EDP Renováveis.

Os médicos do serviço de Medicina Ocupacional são todos detentores da especialidade de medicina do trabalho e são assessorados por enfermeiros especialistas em saúde pública.

Para além disso, têm conhecimento das instalações e dos riscos específicos a que estão sujeitos os trabalhadores da EDP no normal desenvolvimento das suas actividades.

O procedimento “Protocolos de saúde ocupacional” do Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho, estabelece os diferentes tipos de exame e respectivos protocolos médicos, que são realizados tendo em consideração os diferentes factores de risco associados à actividade profissional de cada trabalhador. Assim, existem 3 tipos de exames de medicina do trabalho a realizar nas seguintes situações:

- **Exames de admissão** – realizados antes de se iniciar a prestação de trabalho, ou quando a urgência o justificar, nos 10 dias seguintes;
- **Exames periódicos** – realizados de 2 em 2 anos para trabalhadores com idade compreendida entre os 18 e os 50 anos e anualmente nos seguintes casos:
 - * Trabalhadores com mais de 50 anos;
 - * Trabalhadores com funções de características industriais e trabalhadores com horários de turnos.
- **Exames ocasionais** – são realizados nos seguintes casos:
 - * Após ausência ao trabalho superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente de trabalho;
 - * Por solicitação do trabalhador;
 - * Por solicitação do serviço;
 - * Por mudança de função;
 - * Por alteração das condições de trabalho;
 - * Para emissão de credencial de condução;
 - * Por iniciativa do médico do trabalho;
 - * Por iniciativa do médico assistente;
 - * Exames ocasionais por acordo com o Clube de Pessoal (Desporto).

Tendo em consideração as exigências físicas e psíquicas das actividades desenvolvidas pelos trabalhadores dos diferentes perfis de competências, os serviços de medicina do trabalho definem os protocolos médicos que integram as baterias de exames médicos mínimos a efectuar para as situações de exames de admissão, periódicos e ocasionais.

Para algumas condições de trabalho específicas, os protocolos são definidos por legislação, tais como a exposição ao ruído, amianto, cloreto de vinil, chumbo, sílica e trabalhos com visor. Nestes casos, consoante as condições de trabalho de cada trabalhador, são aplicados os referidos protocolos, em adicional aos exames previstos para cada código de cor, da carta de risco.

O protocolo médico referente ao perfil de competências do trabalhador, vem evidenciado na sua carta de riscos, através de um código de cor de acordo com a seguinte tabela.

QUADRO DE CÓDIGOS DE PROTOCOLOS MÉDICOS PARA CADA ACTIVIDADE

Código de cor	Condições de Trabalho
AZUL	<ul style="list-style-type: none"> Trabalho essencialmente em gabinete ou equiparado (Serviços Administrativos, incluindo as funções de escritório em geral)
VERMELHO	<ul style="list-style-type: none"> Trabalho com electricidade Trabalhos em altura Trabalhos em espaços confinados Trabalhos realizados em ambientes poeirentos ou com a presença de gases Condução e operação de máquinas (quando exigem certificação ou habilitação específica)
VERDE	Trabalhos de: <ul style="list-style-type: none"> Preparação de alimentos Contacto com água poluída ou lixos Contacto com sangue e/ou material biológico ou microbiológico Com manuseamento de resíduos hospitalares
AMARELO	<ul style="list-style-type: none"> Trabalho, mesmo que eventual, com agentes químicos ou físicos Tratamento de resíduos sólidos Transporte e manuseamento de materiais

À medida que vão sendo diagnosticadas doenças profissionais pelo médico do trabalho, é feita a respectiva participação ao organismo nacional competente. Anualmente, é reportada a relação de novos casos de doenças profissionais participadas e dos novos casos confirmados.

Em 2010, foram reconhecidos, em Portugal, 5 casos de doença profissional, dos quais apenas 3 com desvalorização.

A taxa de doenças ocupacionais (n.º de doenças profissionais com desvalorização por milhão de horas trabalhadas) é de 0,25 em Portugal e de 0,14 no universo do Grupo EDP.

Durante 2010, há ainda a salientar como aspectos mais relevantes da actividade da Medicina do Trabalho:

- Cumprimento do plano de exames médicos;

- Realização de campanhas de promoção da saúde e bem-estar nos edifícios mais populosos, nomeadamente sobre a prevenção do risco cardíaco;
- Continuação dos programas de nutrição e desabilitação tabágica;
- Acções de educação no âmbito da prevenção da Gripe A realizadas nos locais de trabalho, que abrangeram mais de 3.000 colaboradores.

RESUMO DA ACTIVIDADE DA MEDICINA DO TRABALHO

Actividade da medicina do trabalho	2010			
	Portugal	Espanha ⁽¹⁾	Brasil	EDP R
Exames médicos				
Admissão	263	15	n.d	272
Periódicos	5.900	308		
Ocasionais	387	1		
Consultas de Desabilitação Tabágica	86	0	n.d	n.d
Consultas de Nutrição	789	0	n.d	n.d
Outras actividades	1.873	4	n.d	n.d
Rastreio Cardiovascular	1.818	0	n.d	n.d
Acções de educação para a saúde	22	0	n.d	n.d
Participação nas Comissões de Segurança	33	4	n.d	n.d

⁽¹⁾ Não inclui a HC Energia (os dados ainda não estão disponíveis)

Todos os colaboradores estão cobertos pelos serviços de Medicina Ocupacional.

CONCILIAÇÃO DA VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL

A conciliação da vida pessoal e profissional inclui um vasto leque de benefícios dados aos colaboradores, promovidos ao abrigo do Programa + Conciliar. Este programa é materializado num conjunto de iniciativas, com vista à melhoria da qualidade de vida dos colaboradores e família e à sensibilização da organização para esta temática. Um projecto transversal a todas as geografias.

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

Em Portugal, foram abertas 140 contas bancárias no valor de 500 euros, para bebés filhos de colaboradores. Em 2010, 16 colaboradoras gestantes usufruíram de dispensa pré-parto, além do período estipulado na lei. Também no âmbito do Programa+Conciliar, 132 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.

PROGRAMA + CONCILIAR 2010 - MEDIDAS DE CONCILIAÇÃO PESSOAL E PROFISSIONAL DOS COLABORADORES POR GEOGRAFIA ⁽¹⁾

Geografias/ Medidas	2010					
	Celebração Nascimento e Adopção (n.º crianças)	Apoio a Gestantes (n.º colaboradoras)	Visita Crianças a local de trabalho dos pais (n.º crianças)	Apoio a Pensionistas (euros)	N.º crianças/ jovens participantes nas colónias de férias (filhos e netos de colaboradores)	Prémio Cidadania Júnior (jovens estudantes)
Portugal	140	16	132	96.127	938	107
Brasil	66	24	170	n.a.	564	20
Espanha	94	6	242	n.a.	51	n.a.
Total	300	46	544	96.127	1.553	127

⁽¹⁾ Programa Conciliar não foi aplicado aos EUA (ainda não foi implementado nesta geografia)

O “apoio destinado a pensionistas” beneficiou 494 pessoas, às quais foi atribuído um total de 96.127 euros, traduzido em forma de “vouchers” para compras de supermercado. Este valor baixou face ao ano anterior, uma vez que o número de pensionistas, com pensões inferiores ao salário mínimo nacional, é mais reduzido (exclusivamente por motivo de falecimento).

As colónias de férias contaram com a participação de 938 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 2010, 107 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.

Em 2010, foram lançadas novas medidas em Portugal, no âmbito do relançamento do Programa +Conciliar, de que são exemplo a “Noite no Museu” e a “Noite na Barragem” que levaram dois grupos de crianças e jovens a passar uma noite no Museu da Electricidade e uma noite na Barragem do Lindoso. As “Rotas Júnior”, iniciativa que permite que filhos e netos de colaboradores visitem e conheçam algumas das principais instalações de produção e distribuição da Companhia, tiveram também início este ano. No conjunto, estas três iniciativas envolveram, em 2010, cerca de 200 jovens.

Outra das medidas lançadas foi o “Life choices today”, sessões organizadas para filhos e netos de colaboradores, a concluir o 12.º ano, com jogos de simulação de vida activa. Recorde-se que, em Portugal, desde 2010, a EDP proporciona aos filhos dos colaboradores, que frequentam o ensino superior, a possibilidade de estagiar na companhia no período de verão.

Além da possibilidade de utilizarem 44 horas de trabalho anuais para acções de voluntariado, em 2010 a EDP decidiu ainda disponibilizar quatro horas mensais aos colaboradores

inscritos no Programa Novas Oportunidades de forma a incentivá-los a apostarem mais na sua formação e qualificação.

No Brasil, foram entregues 66 cestas com vários produtos para bebé no âmbito da medida “Celebração do Nascimento e Adopção”. Para além disso, 24 colaboradoras gestantes usufruíram de dias de dispensa no período pré-parto e 23 colaboradoras gestantes e conjuges de colaboradores estiveram isentas do pagamento da co-participação na utilização de assistência médica durante todo o período pré-natal.

No total desta geografia, 170 crianças, com idades entre os 5 e os 14 anos, visitaram o trabalho dos pais durante as férias escolares de Junho. Nas colónias de férias foi registada a participação de 564 crianças e jovens.

Em 2010, foram recebidas 20 candidaturas para o Prémio Cidadania Júnior. Os três jovens melhores classificados receberam uma bicicleta, um “note book” e um “ipod”. 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.

Em Espanha, foram atribuídos 500 euros a 94 bebés filhos de colaboradores nascidos em 2010. De referir ainda, que o Grupo apoiou o pagamento dos infantários/escolas de 92 crianças (filhos de profissionais).

Durante o ano 2010 as empresas impulsionaram a conciliação com outras iniciativas. É o caso da divulgação do Prémio Cidadania Júnior, como forma de valorizar a boa prestação escolar e 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 pessoal 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 novas entidades.

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 que ver com a sua realidade e cultura. Embora existam medidas diferentes nas várias geografias, a EDP defende um conceito comum quando se fala em conciliação entre a vida pessoal e profissional.

A EDP também apoia as actividades do Clube do Pessoal EDP, Dadores de Sangue e Associação de Reformados.

CLUBE DE PESSOAL DA EDP EM PORTUGAL

O Clube de Pessoal da EDP tem como principais objectivos a promoção cultural, social, recreativa e desportiva dos trabalhadores do Grupo EDP e da REN e tem 17.000 associados.

Em 2010, beneficiou de um subsídio anual de 425.000 euros, que lhe permitiu prosseguir as suas actividades culturais e desportivas:

- Exposições de Artes Plásticas (Escultura e Pintura) com obras de Artistas seus associados, em Museus e Galerias de Arte de prestígio;
- Exposições de Fotografia;
- Organização de competições Culturais de Literatura, Artes Plásticas e Fotografia;
- Celebração de acordos com operadores turísticos para realização de programas turísticos e aluguer de apartamentos de férias;
- Exploração do Parque de Campismo da Ribeira do Tomão;
- Organização de Passeios;
- Concursos de Radioamadorismo;
- Organização do encontro anual de Motards;
- Organização e participação em competições Desportivas nas seguintes modalidades:
 - * Atletismo
 - * Bilhar
 - * Damas
 - * Futebol de 5
 - * Golfe
 - * Karting
 - * Orientação Pedestre e em BTT

- * Pesca
- * Tênis de Campo e de Mesa
- * Tiro aos Pratos e Tiro reduzido
- * Xadrez

Existe ainda um prémio anual destinado a reconhecer os colaboradores que se distinguem em cada ano com esta prática.

O Clube do Pessoal da EDP participa na organização das Festas de Natal e nas Sessões de Homenagem aos colaboradores que completam "25 anos de Antiguidade", e desenvolve alguns Protocolos com entidades de interesse para os seus associados, sendo o mais recente, o celebrado com a "Global Wellness Centres".

ACTIVIDADES DA ASSOCIAÇÃO DE REFORMADOS (AREP) EM PORTUGAL

Tem como principais objectivos apoiar social e culturalmente os associados reformados, pensionistas, trabalhadores no activo e respectivos cônjuges, nos domínios da Segurança Social, Saúde, Habitação e Cultura.

As suas actividades são suportadas pela EDP e pela REN através de um subsídio anual. Em 2010, esse subsídio foi de 100.000€, tendo-lhe permitido promover as seguintes actividades:

- Passeios, Actividades Recreativas e Visitas Culturais;
- Acções de Formação;
- Relacionamento com outras instituições, com vista à participação na criação de uma Fundação;
- Apoio aos associados mais carenciados, através do Fundo de Apoio Social;
- Estabelecimento de protocolos com Entidades vocacionadas para a prestação de serviços de apoio aos associados (apoio domiciliário, lares, casas de repouso, serviços de saúde, etc.);
- Relacionamento individualizado regular com os associados, tendo em vista a disponibilização de apoios sociais e financeiros.



ASSOCIAÇÃO DE DADORES DE SANGUE (ADS) DA EDP

Compete-lhe dinamizar e coordenar a recolha e a ddiva gratuita de sangue junto dos trabalhadores da EDP, seus familiares e da comunidade, promover e coordenar as acces necessrias para facultar o sangue aos doentes que dele necessitam.

A ADS recebe um fundo de maneo anual da EDP, mediante a apresentao de contas do ano anterior, e desenvolve as seguintes actividades:

- Sesses de Colheitas de Sangue;
- Promoo de iniciativas de realce do "Dia Nacional do Dador de Sangue" e "Dia Mundial do Dador de Sangue";
- Participao em Jornadas de Imuno-Hemoterapia;
- Realizao de colquios sobre a temtica "Sangue";
- Participao em reunies com Instituies de Sade.

Em 2010, a ADS obteve 6.196 ddivas de unidades de sangue efectivas e recebeu apoio da EDP.

SATISFAO DOS COLABORADORES

O inqrito de satisfao dos colaboradores do Grupo passou a ser realizado com uma periodicidade bi-anual, para permitir uma melhor avaliao dos planos de aco implementados em funo dos seus resultados (as melhorias dificilmente se interpretam numa base anual). O ltimo inqrito global de satisfao foi em 2009 e obteve resultados bastante satisfatrios, quer em termos de taxa de participao (86,4), quer em ndice de satisfao global (81 pontos), evidenciando que os colaboradores esto motivados e gostam de trabalhar na EDP. O prximo inqrito ocorrer em 2011.

CONTRIBUIES VOLUNTRIAS PARA A COMUNIDADE

O relacionamento com a sociedade e os seus diferentes actores assume uma importncia crescente, pela interdependncia reconhecida entre as partes. A estratgia de comunicao com a comunidade adopta diferentes expresses e abordagens dentro do Grupo, sendo predominantemente protagonizada pelas respectivas Fundaes:

- Fundao EDP, em Portugal;
- Fundao Hidrocantbrico, em Espanha;
- Instituto EDP, no Brasil.

Um conjunto mais detalhado de informao sobre as diferentes parcerias estabelecidas na rea ambiental, de cidadania e cultura, pode ser consultado nos relatrios das empresas em www.edp.pt > sustentabilidade.

Conhecer as contribuies da EDP para projectos voluntrios de apoio  comunidade  hoje considerado, pela empresa,

como insuficiente, pois importa compreender os resultados e os impactes das iniciativas, ou seja, qual o contributo efectivo para a alterao de comportamentos, melhoria do bem-estar social, e o retorno social do investimento.

Assim, esta alterao de foco est na base da adeso da EDP, em 2007, ao Modelo LBG ("London Benchmarking Group").

Este modelo, com diferentes nveis de complexidade e exigncia,  hoje aplicado aos projectos predominantemente protagonizados pelas diferentes fundaes.

Em 2010, o valor total das contribuies do Grupo EDP foi de cerca de 20 milhes de euros, correspondendo a 1,03% do EBIT (consultar a tabela Contribuies para a Comunidade em 2009 e 2010). Cerca de 93% das contribuies da EDP so monetrias, tendo-se registado cerca de 2,5 milhes de euros em alavancagem. O voluntariado correspondeu a 2% das contribuies, correspondendo a mais de 10.000 horas de trabalho em aces de campanhas de recolhas de bens nas diferentes geografias, aulas de empreendedorismo em vrias escolas em Portugal e no Brasil, e apoio a instituies sociais.

Estes projectos agrupam-se na rea da educao, desenvolvimento econmico, bem-estar social e resposta a situaes de emergncia. Os recursos adicionais foram obtidos junto de fornecedores, clientes, colaboradores e outras instituies.

CONTRIBUIÇÕES ⁽¹⁾ PARA A COMUNIDADE EM 2009 E 2010

Valor total das contribuições (€) ⁽²⁾		2010	2009
Categoria -	Investimento não estratégico	2.263.399	1.625.551
	Investimento estratégico	15.501.914	12.393.356
	Iniciativa comercial	3.456.009	3.088.798
	Não aplicável		
Natureza	Educação	3.104.213	2.623.431
	Saúde	465.709	353.650
	Desenvolvimento económico	895.514	329.332
	Ambiente	2.435.853	982.160
	Arte e cultura	5.288.359	6.489.601
	Bem-estar social	1.806.032	2.236.195
	Resposta a situações de emergência	215.054	
	Outras	7.010.589	4.093.337
	Contribuições monetárias	Valor	19.711.331
"Staff" voluntário	Nº colaboradores envolvido em acções de voluntariado no tempo de trabalho	379	248
	Nº horas em trabalho voluntário durante o horário de trabalho	10.886	5.817
	Valor to tempo voluntário	442.172	149.762
Contribuições em espécie	Valor das contribuições em espécie	1.067.820	1.731.357
Custos de gestão		121.064	50.538
Valor total das contribuições (incluindo os custos de gestão)		21.342.386	17.158.242

(1) Valores de 2010: ainda não validados pela Corporate Citizenship

(2) Excluindo os custos de gestão

O compromisso do Grupo EDP em promover o desenvolvimento e o apoio a iniciativas de natureza social, cultural, científica, tecnológica, educativa, ambiental, concretizou-se em 2010 nos seguintes valores principais:

INOVAÇÃO SOCIAL

Tendo em vista a preocupação de se relacionar com a Sociedade, a EDP realizou algumas iniciativas, capacitando a gestão de organizações sociais, criando oportunidades e potenciando resultados através de parcerias.

- **Kakuma (Campo de refugiados):**



Destaca-se, em 2010, devido ao contributo inovador e estruturante, o projecto de sustentabilidade ambiental e de abastecimento de energia solar à população, com prioridade para escolas e hospitais do campo de refugiados de Kakuma, Quênia, posicionando Portugal na ACNUR e na Iniciativa Clinton.

As soluções energéticas e ambientais sustentáveis desenvolvidas no campo de Kakuma, no Quênia, beneficiaram mais de 77 mil refugiados, 11 edifícios institucionais, 15 escolas e 2 hospitais. Participaram directamente na implementação do projecto 6.000 refugiados e 300 famílias.

Foi gerada uma poupança de 50 mil litros/ano de gasóleo e evitada a emissão de 700 toneladas de CO₂.

- **Programa EDP Solidária 2010**

Em Portugal, foram apoiadas 19 instituições com o objectivo final de beneficiar directamente 176.630 pessoas socialmente desfavorecidas, em diversas geografias. Em Outubro, foi lançado o Programa EDP Solidária Madeira, projecto pontual para apoio às vítimas da catástrofe de 20 de Fevereiro de 2010.

- **Acção "Expo-Xangai"**

A Fundação EDP estabeleceu um protocolo de colaboração com os Municípios, Produtores e Associações vitivinícolas e olivícolas da Região do Tua. Este protocolo - que se enquadra na política de Desenvolvimento Regional Sustentável que o Grupo EDP está a implementar nas regiões onde desenvolve projectos para novas Barragens - visa contribuir para o incremento do desenvolvimento socioeconómico, ao apoiar a promoção e divulgação internacional de produtos endógenos. Esta acção de promoção incluiu a participação na feira "Cheers", 2010 Shanghai World EXPO International Wine Exposition, que decorreu no Pavilhão dos Temas da EXPO Shanghai. No total, estiveram em exposição cerca de 30 marcas de vinhos e azeites, representando mais de uma dezena de produtores.

PROJECTOS EDUCATIVOS DE CIÊNCIA E EDUCAÇÃO

- **Mês da Ciência**

Em 2010, organizou-se, em Portugal, o 1º Rali Solar, que envolveu 267 projectos, 1268 participantes, 139 escolas, 17 distritos e 2 regiões autónomas.

- **Olimpíadas da Física 2010**

Competição desenvolvida pela Sociedade Portuguesa de Física e a Fundação EDP, que desafia os alunos do ensino básico e secundário de todo o país, a demonstrar os seus conhecimentos de física através de provas teóricas e práticas.

- **Programa EDP nas escolas**



Com vista a contribuir para a melhoria da qualidade de vida dos alunos de 6 a 10 anos de instituições de ensino da rede pública, foram realizadas várias actividades abrangendo todas as localidades em que a EDP no Brasil actua, beneficiando mais de 8,5 mil estudantes de 28 instituições. As actividades incluíram a distribuição de “kits” escolares e de higiene bucal, teatro nas escolas, incentivo à leitura, formação de professores, melhorias do ambiente escolar, Concurso Arte com Energia e o Cine Natal, entre outros com o apoio de colaboradores voluntários, fornecedores e clientes.

- **Associação Aprender a Empreender – Junior Achievement Portugal**

Em Portugal, no âmbito do Projecto educativo em empreendedorismo “A Empresa”, foram criadas 18 mini-empresas por 153 alunos divididos por 9 turmas. Este projecto foi apoiado pela Fundação EDP.

VOLUNTARIADO

A EDP incentiva o voluntariado em todas as empresas do Grupo EDP durante o horário de trabalho. Cada colaborador tem possibilidade de dedicar 44 horas de trabalho por ano.



A campanha de recolha de bens, lançada em todas as geografias da EDP, permitiu recolher 73 toneladas e beneficiar 339.446 pessoas. Em Portugal, participaram nesta campanha 197 colaboradores, os quais recolheram cerca de 34 toneladas para 101 instituições e 342.142 beneficiários. Em Espanha, foram recolhidas 2 toneladas, que foram doadas a 8 instituições e beneficiaram 887 pessoas. No Brasil, participaram 42 colaboradores que permitiram doar 37 toneladas a 8 instituições e 887 beneficiários.

Destaca-se o lançamento, no Brasil, em 2010, do Portal do Voluntariado (www.voluntariadoedp.com.br). Aí são apresentados os diversos projectos do Instituto EDP e um espaço para inclusão dos resultados dos trabalhos realizados nas quatro horas mensais autorizadas pela empresa. Aproximadamente, 140 colaboradores participaram do programa em 2010.

Outra acção de estímulo foi o Desafio Voluntário EDP 2010, que mostrou o voluntário mais participativo nas acções sociais, premiado com uma viagem para conhecer a Fundação EDP, em Portugal.

- **Associação Aprender a Empreender – Junior Achievement Portugal**

A Fundação EDP contribuiu para a promoção do empreendedorismo dos estudantes, através de programas de voluntariado desenvolvidos pelos colaboradores das empresas associadas. No ano lectivo 2009/2010, o programa estendeu-se a 387 escolas (1.345 turmas), sendo abrangidos 27.914 alunos. Contou com a participação de 1.276 voluntários.

CULTURA

- **Teatro a Bordo**

Este projecto, promovido pela EDP no Brasil, realiza apresentações de teatro e musicais, conta histórias e faz sessões de cinema em municípios que não têm espaços adequados para estas manifestações culturais. Com a estrutura de um contentor adaptado para funcionar como um teatro móvel, esta iniciativa envolveu 407 artistas durante 33 dias de apresentações, em 22 cidades, dirigidas a 45.180 espectadores.

- **EDP nas Artes**

Realizou-se no Brasil a segunda edição do Prémio EDP nas Artes, em parceria com o Instituto Tomie Ohtake. Este prémio visa premiar e inserir jovens artistas no mercado da Arte Contemporânea. Foram recebidas 267 inscrições, recebidos 18 trabalhos finais e realizada uma exposição que recebeu mais de 3 mil visitantes. Em Vitória (Estado de São Paulo) e Palmas (Tocantis), as actividades envolveram a formação de artistas locais para criação de portfólio e palestras em universidades para ampliar a divulgação do prémio.

ENERGIA E AMBIENTE

- **Concurso Arte com Energia**

Integrando o programa, o concurso Arte com Energia mobilizou mais de 1,6 mil crianças na elaboração de trabalhos com o tema “Biodiversidade, quanta vida diferente!”. Foram produzidas 130 obras, sendo 53 apresentadas em exposição itinerante e 15 premiadas. Como 2010 foi o Ano Internacional da Biodiversidade, houve ênfase na elaboração de jornais, com abordagens sobre o conhecimento da biodiversidade, dos biomas brasileiros e da fauna e flora no mundo.



- **Ponto de Luz**

A EDP no Brasil desenvolveu várias actividades relacionadas com a horta orgânica, horta medicinal e do meio ambiente, com o fim de contribuir para a criação de uma consciência ambiental, mudanças de atitudes e melhorias na qualidade de vida. Estiveram envolvidos 150 participantes do Centro Comunitário Franco Rossetti.

- **Fundo EDP para a biodiversidade**

Com vista ao aprofundamento do conhecimento científico sobre os diferentes aspectos da biodiversidade e optimização da conservação e melhoria da dinâmica dos ecossistemas, a EDP tem vindo a apoiar, em Portugal, projectos através deste fundo deste 2007. Em 2010, os quatro projectos vencedores que partilharão 500.000 euros, incidem sobre: os hábitos das aves migratórias (SPEA), as florestas do fundo do mar (Centro de Ciência do Mar Algarve), árvores ribeirinhas (Instituto Superior de Agronomia – UTL) e os usos e saberes associados às espécies do Parque Natural do Douro Internacional (Frauga).

- **Asociación Pescadores Amigos del Nalón**

Em 2010, a Fundação Hidrocantábrico desenvolveu em Espanha uma actividade de melhoria do ambiente piscícola do rio Nalón, bem como realizou, em conjunto com estudantes, uma acção de libertação de alevins.

- **Fundación Oso**

A Fundação Hidrocantábrico colaborou com a Fundación Oso com o fim de promover e desenvolver actividades orientadas para a conservação do urso pardo cantábrico e do seu habitat.

- **TerraSystemics**

A Fundação EDP apoiou o Programa descentralizado de educação em energia e ambiente nas regiões das barragens (Tua). Em 137 visitas guiadas para grupos de alunos de 25 escolas, receberam formação 2.534 alunos e 719 visitantes individuais de 5 municípios da região do Tua para utilização racional da energia. O “Energy Bus” percorreu 772 Km, estando 25 dias aberto ao público (250 horas). Foram distribuídos cerca de 2.000 folhetos.

PATRIMÓNIO

- **Centro Cultural do Patriarcado de Lisboa**

A Fundação EDP apoiou a publicação da obra sobre o Mosteiro de São Vicente de Fora, intitulada “O Mosteiro de São Vicente de Fora – Arte e História”. Esta iniciativa integrou-se num conjunto de actividades que o Patriarcado de Lisboa promoveu por ocasião da reabertura da Igreja de São Vicente de Fora. A edição teve uma tiragem de 1500 exemplares.

- **Trienal de Arquitectura de Lisboa**

Realizou-se a produção da 2ª edição, que teve o Museu da Electricidade como um dos pólos de exposições.

Em Janeiro, foram lançados 2 concursos com o propósito de constituir conteúdos expositivos - "A House in Luanda: Patio and Pavillion" e o Concurso Universidades "Cova da Moura". Foram recepcionados 599 trabalhos no Concurso destinado a resolver os problemas habitacionais de Luanda e 77 trabalhos de agrupamentos de estudantes universitários de Escolas de Arquitectura e Arquitectura Paisagista, que abordam as questões das condições de vida das populações residentes no Bairro da Cova da Moura. O projecto teve efeitos na formação dos Estudantes de Arquitectura e ainda foi garantido o envolvimento das populações e associações locais. A exposição dos trabalhos concorrentes realizou-se no Museu da Electricidade, em Outubro. No âmbito da Trienal, realizaram-se ainda as exposições "Quando a Arte fala Arquitectura: Construir, Desconstruir, Habitar" (7.776 visitantes), no Museu do Chiado, e a exposição "Falemos de Casas: Entre o Norte e o Sul" que recebeu 26.024 visitantes até final de Novembro.

- **Centro de Cultura Urbana Contemporânea**

Apoio à realização da Conferência Internacional "Once Upon a Place - Haunted Houses and Imaginary Cities", sobre Arquitectura e Ficção.

SAÚDE

- **Programa Dentistas do Bem "Mais sorrisos"**

Foi lançado em Julho, em Portugal. Conta com o apoio voluntário de médicos dentistas, que proporcionam tratamento gratuito a crianças e adolescentes de ambientes desfavorecidos. Com 818 rastreios realizados em escolas, foram já encaminhadas para tratamento 82 crianças, às quais se somam mais 150 em espera. A iniciativa conta com a adesão de 115 dentistas.

Este projecto também existe no Brasil (desde 2008). Em 2010, foram atendidas 12 mil crianças, seleccionadas entre alunos da 5ª à 9ª série em escolas da rede pública de todo o Brasil. São atendidas, preferencialmente, as crianças com problemas bucais graves, provenientes de famílias com baixo poder de compra. Complementarmente, uma parcela dos jovens atendidos pelo programa recebe formação para actuar como assistente odontológico, no caso de estarem em situação de entrar para o mercado de trabalho.



- **Operação Nariz Vermelho**

Em Portugal, através do apoio aos Doutores Palhaços e ao projecto Música nos Hospitais, decorreram intervenções em mais de 16 hospitais. Mais de 32 mil crianças internadas foram visitadas.

Do "Something.pt" é uma plataforma de voluntariado em Portugal, que visa mobilizar os jovens portugueses para a participação, cidadania e voluntariado. Foram realizadas várias acções que envolveram mais de 1.200 jovens em 500 horas de voluntariado.

TABELA GRI

Os conteúdos do Relatório Social EDP 2010 foram elaborados considerando a orientação da “Global Reporting Initiative”.
A tabela seguinte sintetiza os indicadores conforme o Protocolo

Indicador GRI	Princípios Global Compact	Página do Relatório
Estratégia e análise	1 a 10	4
Perfil da Organização		6
Período e âmbito		44
Modelo de gestão da dimensão social (práticas laborais, direitos humanos)	1,2,3,4,5,6	12
Objectivos		
Resultados	1 a 10	12
Responsabilidade		
Política		
Indicadores de práticas laborais		
EU14 Programas e processos para garantir a disponibilidade de mão-de-obra qualificadas		20; 21
EU15 Percentagem de colaboradores que poderão vir a reformar-se nos próximos 5 anos por geografia e por categoria profissional		16
EU16 Políticas e requisitos referentes à segurança e saúde dos trabalhadores, empreiteiros e sub-empregados		10; 29
Emprego		
LA1 Colaboradores por tipo de emprego (tempo integral ou parcial), tipo de contrato de trabalho (integral ou parcial) e por região		18
LA2 Rotatividade dos colaboradores por Geografia, Sexo e Escalão de Idades	6	21
EU17 Dias trabalhados por colaboradores de prestadores de serviço e subcontratados na construção, operação e manutenção		30
EU18 Percentagem de contratados e sub-contratados que tiveram formação em higiene e segurança		30
LA3 Benefícios para os colaboradores a tempo integral, que não são atribuídos aos colaboradores temporários ou a tempo parcial	1,6	27; 33
Gestão das relações de trabalho		
LA4 Percentagem de empregados representados por organizações sindicais	1,3	10; 17
LA5 Período mínimo de anúncio sobre mudanças nas operações da organização relatora, incluindo se está especificado em acordos sindicais	3	17
LA6 Percentagem de colaboradores representada em comités formais sobre saúde e segurança	1	30
LA7 Nº de lesões, dias perdidos, índice de absentismo e número de óbitos relacionados com o trabalho (incluindo empreiteiros e subempreiteiros), por região.	1	10; 30; 32
LA8 Educação, formação, aconselhamento, prevenção e programas de controlo de risco para assistir os colaboradores, as suas famílias, ou membros da comunidade, a respeito de doenças	1	30
LA9 Tópicos de higiene e segurança cobertos por acordos formais com sindicatos	1	10; 29
Formação e desenvolvimento		
LA10 Horas médias de formação por ano, por colaborador e por categoria	6	10; 21
LA11 Programas de desenvolvimento, gestão do conhecimento ao longo da vida para suportar a empregabilidade e apoiá-los ao longo da carreira		21
LA12 Percentagem de colaboradores que recebem avaliação periódica de desempenho e progressão de carreira		24

do Sector Eléctrico e em simultâneo identifica a informação disponível que responde aos 10 princípios de Global Compact, demonstrando o compromisso da EDP com esta iniciativa.

Indicador GRI	Princípios Global Compact	Página do Relatório
Diversidade e igualdade de oportunidades		
LA13 Composição da direcção e do grupo responsável pela governação empresarial; proporção homem/mulher, faixa etária, minorias e outros indicadores de diversidade	1,6	13 a 15
LA14 Proporção de salário base entre homens e mulheres, por categoria funcional.	1,6	16; 26
Indicadores de desempenho dos direitos humanos		
HR1 Percentagem e número total de contratos de investimento significativos que incluam cláusulas relativas a direitos humanos ou que foram submetidas a avaliações relativas a direitos humanos	1 a 6	12
HR2 Percentagem de empresa contratadas e fornecedores críticos que foram submetidos a avaliações referentes a direitos humanos e as medidas tomadas	1 a 6	12
HR3 Total de horas de formação para colaboradores em políticas e procedimentos relativos a aspectos de direitos humanos relevantes para as actividades, incluindo a percentagem de colaboradores que recebeu formação	1 a 6	21
HR4 Nº total de casos de discriminação e as medidas tomadas	1,2,6	12
HR5 Operações identificadas em que o direito de exercer a liberdade de associação e a negociação coletiva pode correr risco significativo e as medidas tomadas para apoiar esse direito	1,2,3	12; 16
HR6 Operações identificadas como tendo risco significativo de ocorrência de trabalho infantil e as medidas tomadas para contribuir para a abolição do trabalho infantil	1,2,5	12
HR7 “Operações identificadas como tendo risco significativo de ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo e as medidas tomadas para contribuir para a sua erradicação”	1,2,4	12
HR8 Percentagem de pessoal de segurança treinado nas políticas e procedimentos relativos a aspectos de direitos humanos relevantes para as operações da organização	1,2	32
HR9 Nº total de casos de violação de direitos dos povos indígenas e medidas tomadas	1,2	12
Desempenho económico		
EC3 Cobertura das obrigações em matéria de plano de benefícios da organização		26; 33
Presença de mercado		
EC7 Procedimentos para contratação local e proporção de membros de alta direcção recrutados na comunidade local em unidades operacionais importantes	6	12
Impactos económicos indirectos		
EC9 Identificação e descrição de impactos económicos indirectos significativos, incluindo a extensão dos impactos		39



RESPONSABILIDADE PELO REPORTE DO DESEMPENHO SOCIAL

CONTEÚDOS DO RELATO

Este relatório apresenta informação de desempenho social para o período entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2010. Foram acrescentados os principais acontecimentos ocorridos durante o ano.

Complementarmente a este relatório anual, a EDP

- disponibiliza o Relatório e Contas 2010, que se encontra dividido em 5 secções distintas: EDP; Negócios; Contributo para a Sustentabilidade; Relatório do Governo da Sociedade; e Informação Financeira;
- comunica ao mercado os resultados trimestrais e disponibiliza, on-line, o conjunto de indicadores de sustentabilidade considerados mais relevantes;
- publica os relatórios anuais das empresas HC Energia, Energias do Brasil e EDP Renováveis, cuja consulta poderá complementar a informação sobre o desempenho social destas empresas;
- disponibiliza o relatório anual de actividades da Fundação EDP, cuja consulta poderá aprofundar o envolvimento da EDP com a Comunidade.

Para mais informação detalhada, consultar www.edp.pt > Sobre a EDP > Recursos Humanos, www.edp.pt > Sustentabilidade e www.edp.pt > Investidores > Publicações.

CRITÉRIOS DE CONSOLIDAÇÃO CORPORATIVOS

Os critérios de consolidação da informação social reportada podem ser consultados no Relatório e Contas 2010, na secção relativa à Informação Financeira, nota 52. Nesta nota é feita referência às empresas subsidiárias e associadas incluídas no perímetro de consolidação.

GLOSSÁRIO

De forma a melhorar a transparência do relato, pode ser consultado o Glossário "online", que inclui a definição dos indicadores quantitativos e métodos utilizados, apresentados ao longo do documento: www.edp.pt/pt/Pages/Glossario.aspx.



viva a nossa energia

www.edp.pt