



a better energy, a better future, a better world

índice

4	mensagem de abertura
6	estrutura organizacional
8	principais acontecimentos de 2011
12	indicadores de desempenho
14	prioridades para 2012-2013
16	a gestão das pessoas na edp – políticas de recursos humanos
17	gestão dos direitos humanos
19	diversidade e igualdade de oportunidades
21	gestão das práticas de relações laborais e de trabalho
21	reformas
21	relações laborais
23	emprego e mobilidade
23	caracterização
23	diversidade
23	promoção de estágios
24	acolhimento e integração
26	formação, desenvolvimento e avaliação de desempenho
26	valorizar e desenvolver
28	universidade EDP
29	formação e sensibilização dos líderes
29	gerar oportunidades
30	avaliação de potencial e desempenho
30	gestão da sucessão
31	remuneração e benefícios
31	remunerações
32	benefícios
34	prevenção, segurança e saúde no trabalho
34	responsabilidades edp
37	saúde e bem-estar dos colaboradores
37	saúde assistencial
37	saúde ocupacional
38	conciliação da vida pessoal e profissional
41	satisfação dos colaboradores
41	contribuições voluntárias para a comunidade
44	tabela GRI
46	responsabilidade pelo relato do desempenho social
46	conteúdos do relato
46	critérios de consolidação corporativos
46	glossário



mensagem de abertura

Num ano marcado por inúmeros desafios, a EDP assume-se, uma vez mais, como empresa líder, orientada para os resultados e para a eficiência e, simultaneamente, sustentável e socialmente responsável.

E porque a sua responsabilidade social começa em casa, alargando-se às comunidades em que se insere, a EDP aposta nas suas pessoas como grande vantagem competitiva enquanto organização internacional.

Sabemos que o reforço da relação emocional entre as pessoas e a empresa gera êxito e queremos ter pessoas felizes, motivadas e produtivas, desenhamos o nosso percurso partindo sempre do princípio que elas são o nosso factor diferenciador.

Defendemos uma gestão de recursos humanos próxima, que passa pela valorização e desenvolvimento de competências, pelo reconhecimento do mérito, e que conta com o alinhamento e envolvimento de todos.

Porque acreditamos que a vida familiar e privada de cada colaborador deve ser estimulada e reconhecida como parte integrante da dimensão do Grupo, Ser EDP é também poder conciliar o trajecto profissional com os interesses individuais e familiares que a companhia valoriza.

Depois da certificação como “Empresa Familiarmente Responsável”, pela Fundação MasFamilia, das empresas do Grupo em Espanha (HC, Naturgas e Renováveis), estamos a trabalhar para que Portugal siga este exemplo em 2012.



Distinguimo-nos por uma conduta ética, impar, ao nível das melhores práticas. Apostamos na diversidade, garantimos rigor na nossa actuação, somos fiéis aos nossos valores, princípios e compromissos. Esta é a atitude EDP, visível no trabalho entusiasta desenvolvido por uma equipa forte, comprometida, alinhada com os objectivos e os resultados da companhia. Este sentimento de pertença, partilhado por todos os colaboradores, em todas as geografias (comprovado pelos excelentes resultados obtidos no Survey de Clima 2011), unifica a estratégia e é potenciador de sucesso.

A resposta aos desafios com que nos deparamos tem sido evidente. Somos uma referência nos mercados em que actuamos.

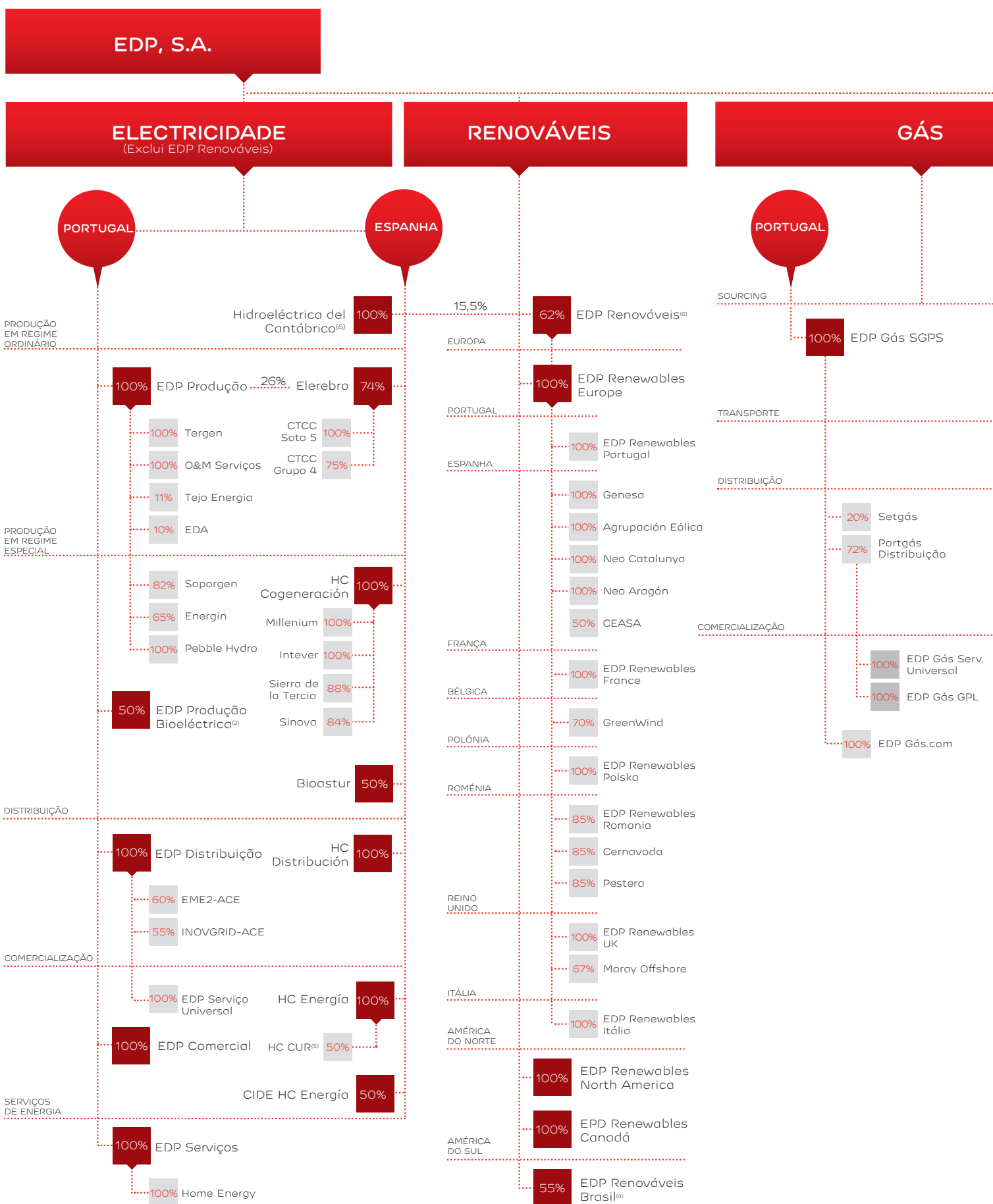
Neste documento, que se pretende enriquecer continuamente, estão reunidas as evidências da gestão das pessoas na EDP, uma realidade que faz com que seja considerada, de forma superior, pela sua atitude e dimensão social, como evidencia na nossa classificação ao nível do Dow Jones.

Ao publicar este Relatório Social, a EDP volta a assumir-se como uma organização bem sucedida, que espelha a forma como gerimos diariamente o nosso maior valor: as nossas pessoas.

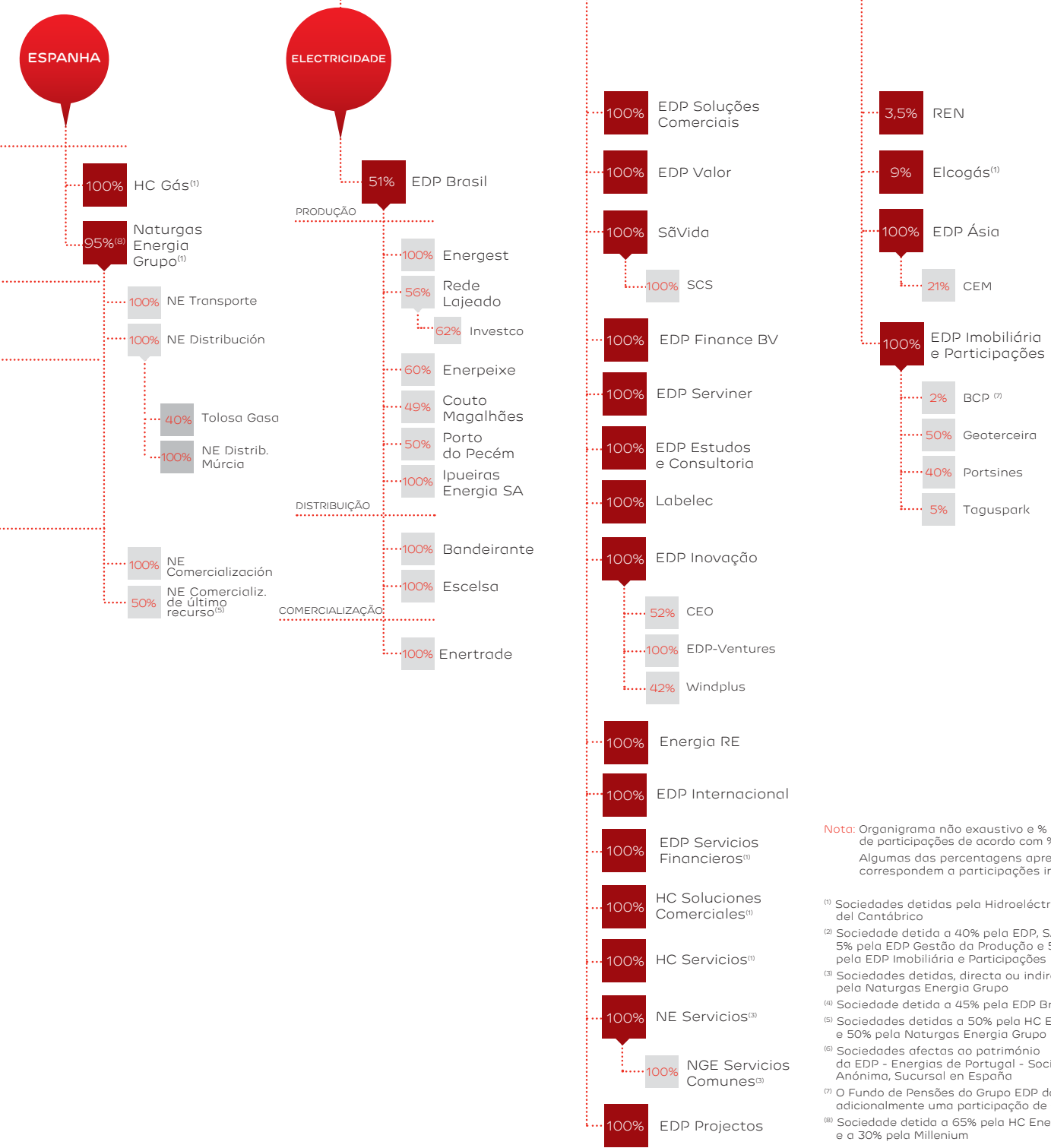
A handwritten signature in dark ink, which reads "António Pita de Abreu". The signature is written in a cursive, slightly slanted style.

António Pita de Abreu

estrutura organizacional



BRASIL **OUTRAS** **PARTICIPAÇÕES**



Nota: Organigrama não exaustivo e % de participações de acordo com % de consolidação. Algumas das percentagens apresentadas correspondem a participações indirectas.

⁽¹⁾ Sociedades detidas pela Hidroeléctrica del Cantábrico
⁽²⁾ Sociedade detida a 40% pela EDP, SA; 5% pela EDP Gestão da Produção e 5% pela EDP Imobiliária e Participações
⁽³⁾ Sociedades detidas, directa ou indirectamente, pela Naturgas Energia Grupo
⁽⁴⁾ Sociedade detida a 45% pela EDP Brasil
⁽⁵⁾ Sociedades detidas a 50% pela HC Energia e 50% pela Naturgas Energia Grupo
⁽⁶⁾ Sociedades afectas ao património da EDP - Energias de Portugal - Sociedade Anónima, Sucursal en España
⁽⁷⁾ O Fundo de Pensões do Grupo EDP detém adicionalmente uma participação de 0,9817%
⁽⁸⁾ Sociedade detida a 65% pela HC Energia e a 30% pela Millenium

principais acontecimentos de 2011

01

Patrocínio "Para ti Se Não Faltares"

Fundação EDP, em parceria com a Fundação Benfica, patrocina "Para ti se não faltares", um projecto de combate ao absentismo e insucesso escolar, de crianças e jovens em risco, entre os 6 e os 16 anos, promovendo a inclusão social e a igualdade de oportunidades entre géneros, o desenvolvimento de competências individuais e sociais e a orientação para o mérito. Lançado na Amadora vai desenvolver-se em todo o território português, com especial incidência nas áreas onde a EDP está a realizar os novos investimentos hidroelétricos.

"Ser Líder"

EDP inicia acções de formação para os seus líderes em Portugal, usando a metodologia de learning maps. A experiência vai ser alargada a todas as geografias.

EDP marca presença na World Future Energy Summit

Conferência mundial que promove o que de melhor se faz em inovação e oportunidades de investimento na área das energias renováveis e ambiente.

Representantes da Comissão Europeia visitam projectos EDP

De olhos postos na inovação tecnológica aplicada à energia, representantes da Comissão Europeia, foram a Portugal conhecer os mais recentes projectos do Grupo, nas áreas da produção, gestão e eficiência energética.

EDP Renováveis inaugura Parque Eólico de Terra Fria, Montalegre

A EDP Renováveis, terceiro maior produtor mundial de energia eólica inaugura Parque Eólico de Terra Fria, Montalegre, que terá uma produção estimada de 250 GWh por ano, a energia suficiente para abastecer 140 mil habitantes.

02

EDP doa 73 toneladas de bens a instituições de solidariedade social

73 toneladas de bens e 340 mil beneficiários é o balanço da Campanha de Recolha de Bens EDP 2010, que envolveu as empresas do Grupo em Portugal, Espanha e Brasil.

Início da construção da barragem de Foz Tua

O projecto contribui para a criação de 4.000 postos de trabalho, 1.000 dos quais directos, ao longo dos próximos cinco anos. Foz Tua começará a produzir energia em 2015.

Projecto WindFloat

Empresa assina acordo de projecto e contrato em regime chave na mão com vários parceiros, para a implantação do primeiro WindFloat à escala real, equipado com um aerogerador de 2 megawatts (MW), ao largo da costa portuguesa.

Inauguração do FabLab

EDP inaugura FabLab (Fabrication Laboratory), um laboratório digital de prototipagem rápida onde qualquer pessoa poderá materializar as suas ideias/projetos. O FabLab EDP é o primeiro laboratório de prototipagem em Portugal aberto ao público em geral, universidades, PME's e colaboradores do Grupo EDP.

Valorizar a Experiência - Lançamento da 2ª fase do Programa

Programa que visa gerir de forma diferenciadora os colaboradores mais experientes do Grupo EDP e potenciar a partilha do seu conhecimento. O programa vai ser aplicado em todas as geografias.

Prémios Reputação 2010

EDP distinguida na 1ª edição dos Prémios Reputação 2010, atribuídos pela APECOM. António Mexia, CEO EDP, foi eleito Personalidade de Comunicação do Ano. O projecto "A tua energia" ganhou na categoria de Energia, Ambiente e Ecologia; o "Relatório & Contas EDP" ganhou na categoria Comunicações Financeiras, Fusões e Aquisições; o "Concerto na Barragem de Alqueva", foi distinguido na categoria Eventos; a "edpON, Televisão Corporativa" na categoria Corporate TV & Vídeo e a "Revista ON", em Publicações Empresariais.

Vencedores do Prémio EDP Empreendedor Sustentável

EDP apresenta vencedores do Prémio EDP Empreendedor Sustentável Sabor 2010. Esta iniciativa pretende apoiar a criação de emprego e a reforçar a dinâmica empresarial na região das barragens do Baixo Sabor, Bemposta e Picote.




03**EDP entra na Talent City**

A Talent City é a mais recente aposta da EDP em matéria de Atractividade. A cidade dos talentos é uma plataforma virtual que permite, a quem se registar, contactar facilmente com as empresas que aderiram ao projecto.

Comer bem é + barato!

Fundação EDP lança campanha sobre boas práticas à hora da refeição.

Prêmios Inisitutional Investors 2011

EDP reconhecida nos Inisitutional Investors 2011 All Europe Executive Team. Prêmios recebidos: 2º Lugar: CEO - Sell Side – Energy: António Mexia; 2º Lugar: CFO - Sell Side - Utilities - Nuno Alves; 3º Lugar: IR Professional - Buy Side - Utilities - Miguel Viana; 2º Lugar: IR Professional - Sell Side - Utilities - Miguel Viana; 3º Lugar: Best IR Company - Sell Side - Utilities – EDP – Energias de Portugal. Prêmios recebidos pela EDP Renováveis: 1º Lugar: CFO - Sell Side - Renewable Energy – Rui Teixeira; 1º Lugar: IR Professional - Sell Side - Renewable Energy – Rui Antunes; 1º Lugar: Best IR Company - Sell Side – Renewable Energy – EDP Renováveis; 2º Lugar: Best IR Company - Buy Side – Renewable Energy – EDP Renováveis.

EDP é a marca portuguesa mais valiosa

O estudo “Marcas Portuguesas mais Valiosas”, da Brand Finance, indica que a marca EDP tem um valor estimado de 2,755 milhões de euros e um rating de AA-. Este estudo analisou várias áreas, como o sector bancário, telecomunicações, media, distribuição e bebidas, entre outros.

04**Novas instalações na cidade do Porto**

EDP inaugura nova sede no Porto, localizada junto à Casa da Música. Constituído por dois blocos, concentra cerca de 1.100 colaboradores, libertando 22 das instalações anteriormente ocupadas pelas várias empresas do Grupo. O Edifício distingue-se pelas características inovadoras na área energética, ambientes de trabalho e abertura ao exterior.

EDP é uma das melhores “escolas de liderança”

A EDP foi considerada uma das melhores “escolas de liderança”, ocupando o 2º lugar do ranking nacional. O estudo é do Hay Group sobre as Best Companies for Leadership portuguesas.

05**Novos apoios a projectos sociais nas regiões das barragens**

EDP abre candidaturas para a 3ª edição do programa EDP Solidária Barragens - Programa de apoio a instituições de solidariedade social das regiões abrangidas pelos novos investimentos hídricos, que já beneficiou 13 instituições e mais de 15 mil pessoas. Em 2011 são abrangidos os concelhos de Miranda do Douro, Alfândega da Fé, Torre de Moncorvo, Macedo de Cavaleiros, Mogadouro, Alijó, Murça, Mirandela, Vila Flor, Carraceda de Ansiães, Amarante, Cabeceiras de Basto, Celorico de Basto, Ribeira de Pena, Mondim de Basto, Castelo Branco, Vila Velha de Ródão, Sever do Vouga, Oliveira de Frades, S. Pedro do Sul e Vale de Cambra.

Poesia nas escolas de Trás os Montes

A EDP leva o “Projecto Voz” a escolas secundárias de Trás-os-Montes, uma iniciativa de âmbito nacional cujo objectivo é incentivar nos jovens o gosto e o interesse pela poesia de língua portuguesa.

EDP distinguida nos Energy Efficiency Awards

EDP distinguida na categoria de “Empresa mais Eficiente”, em 2010. Este prémio distingue as empresas que se destacam pelas boas práticas de eficiência energética.

Prêmios Marketeer 2011

A EDP ganha os Prêmios Marketeer 2011, na categoria “Energia”.

principais acontecimentos de 2011

06

InovCity, em Évora, eleito projecto de referência europeu

O InovGrid é seleccionado pela Comissão Europeia e pela Eurelectric como um single case study entre mais de 260 projetos a nível europeu de redes inteligentes de energia. Este reconhecimento internacional ao InovGrid resulta da forma como foi concebido e implementado na cidade de Évora e será agora objecto de análise e acompanhamento por parte destas entidades europeias.

EDP Solidária 2011

O programa EDP Solidária, que vai já na sua 8ª edição, é um dos maiores programas orientados para o terceiro sector em Portugal, tendo neste ano apoiado 27 projecto de solidariedade.

EDP Excelência em Comunicação pelo 3º ano consecutivo

Intranet, televisão e edição especial edplife distinguidas com o Prémio Excelência em Comunicação da APCE – Associação Portuguesa de Comunicação de Empresarial. Este é o 3º ano consecutivo em que a comunicação da EDP é premiada, por diferentes projectos e iniciativas no âmbito da Comunicação interna, Comunicação institucional, Marca e Eventos.

EDP Renováveis entra no FTSE4Good Index Series

A EDP Renováveis, líder mundial no sector das energias renováveis é a terceira maior produtora mundial de energia eólica, passou a integrar o FTSE4Good - um índice bolsista que inclui empresas que se destacam pelas suas práticas sustentáveis e políticas de responsabilidade social corporativa. Ocupando a nona posição do índice, é a única companhia do sector energético entre os 22 novos membros que passaram a integrar o FTSE4Good.

“Kakuma: O Renascer da Esperança”

Inauguração da exposição de fotografia que retrata a transformação social operada no campo de refugiados de Kakuma, no Quênia, na sequência da intervenção realizada pela EDP naquele território.

Campanha Parte de Nós – Hospitais

Dia 24 de Setembro, 12 hospitais portugueses recebem mais de 1000 voluntários para trabalhos de pintura, jardinagem e pequenos arranjos. Simultaneamente decorreu uma campanha de sensibilização para a doação de sangue e medula óssea.

07

EDP lança nova imagem

Grupo EDP inicia campanha de comunicação para lançamento da nova imagem. A nova identidade da EDP, que passou a ser única para todas as empresas do grupo desdobrar-se em 7 símbolos principais. Este conceito marca a inovação e dinamismo da marca global e diferenciadora.

Melhor Relatório e Contas no sector não financeiro

EDP distinguida na edição dos Investor Relations & Governance Awards (IRGA) na categoria de Melhor Relatório e Contas no sector não financeiro.

09

DJSI – EDP é líder mundial pelo 2º ano consecutivo

A EDP é novamente a eléctrica mais sustentável do mundo. O Grupo mantém o primeiro lugar nos índices Dow Jones Sustentabilidade, tendo mesmo reforçado a pontuação face a 2010. A empresa obteve uma classificação de 86 pontos, subindo 2 pontos em relação ao ano de 2010 e é líder mundial na Dimensão Social.

EDP no Brasil recebe selo ético da Controladoria Geral da União

Criado pela Controladoria-Geral da União (CGU) para empresas com boa governança e padrões éticos no mercado, o selo ético é um reconhecimento para as empresas comprovadamente “comprometidas com a ética e a integridade”, segundo definição da própria CGU.

10

EDP lança aplicação gratuita para iphone, iPod Touch e ipad

A aplicação é mais uma ferramenta de activação da nova identidade corporativa, transmitindo também mensagens de sustentabilidade.

11

EDP no Brasil eleita, pela 4ª vez, empresa-modelo em sustentabilidade

A EDP no Brasil é única Companhia do sector eléctrico, eleita pelo Guia Exame de Sustentabilidade, pela quarta vez consecutiva, uma das 20 empresas-modelo em sustentabilidade.

Novos projectos sociais

Hortas sociais, conservação de jardins, criação de bicho-da-seda, serviços de reparações domésticas, cedência de equipamentos ortopédicos, reequipamento de instalações com painéis solares, escola de pais são alguns dos projectos apoiados pelo programa EDP Solidária Barragens 2011.

Os 10 projectos distinguiram-se entre as 92 candidaturas à 3ª edição do programa, lançado pela EDP para apoiar instituições sem fins lucrativos das regiões abrangidas pelos novos investimentos hidroeléctricos.

“Concerto Energia Douro” distinguido nos European Best Event Awards’11

O evento é o grande vencedor da noite dos European Best Event Awards’11, tendo recebido sete distinções. O espectáculo, que decorreu este ano no Douro, foi distinguido com: primeiro prémio como Best Celebration/Festivity Event, o prémio especial como Best Integrated Event, o primeiro prémio como Musical Event, Melhor Agência de Eventos – Desafio Global, o segundo prémio como Best European Award e ainda com o segundo prémio Best Public Event. A 7ª distinção foi para o Grupo EDP como Melhor Empresa Promotora de Eventos

Primeira eólica offshore instalada com êxito

O sistema WindFloat à escala real é equipado com um aerogerador de dois megawatts (MW) e está ao largo da costa da Aguçadoura, em Portugal. Esta instalação representa o início de um novo sector na indústria eólica.

“Best Practice Partner” para a gestão de processos

EDP distinguida pela APQC (American Productivity and Quality Center), líder mundial em actividades de benchmarking de melhores práticas e de performance empresarial.

EDP vence 4 categorias dos prémios “As Empresas Mais”

A EDP vence 4 das 10 categorias dos prémios “As Empresas Mais” que estiveram a votação. O Grupo foi distinguido nas categorias de: CEO da elétrica Portuguesa – distinção para António Mexia; Diretor de Recursos Humanos – categoria que distingue Maria João Martins; Empresa onde as pessoas mais gostariam de trabalhar; A empresa que tem maior espírito de equipa.

Televisão corporativa da EDP reconhecida internacionalmente

A televisão corporativa do Grupo EDP – a edpOn – conquista o primeiro lugar na categoria Comunicação Audiovisual, nos FEIEA Grand Prix Awards 2011, uma competição europeia anual, promovida pela FEIEA (Federation of European Business Communicators Association).

12

Survey de clima 2011 decorre em todas as geografias e abrange todos os colaboradores

Os resultados globais obtidos em 2011, quer em termos de taxa de participação 87,9%, quer em de índice de satisfação global 81 pontos evidenciam que os colaboradores estão motivados e gostam de trabalhar na EDP.

Parte de Nós Natal

Voluntários da EDP levam afectos a 5.000 crianças e idosos institucionalizados e hospitalizados.

Lançamento do portal do Voluntariado EDP

Fundação EDP lança portal do voluntariado onde se encontram todas as iniciativas de voluntariado em curso. Aberto a voluntários e parceiros, o site de voluntariado da EDP vai ser um espaço privilegiado para se apresentarem projectos e partilharem experiências. Nele serão publicadas todas as oportunidades de voluntariado e aceites inscrições dos voluntários.

EDP e China Three Gorges estabelecem parceria estratégica

China Three Gorges e a Parpública assinam um acordo para a aquisição, por parte da empresa chinesa, da participação do Estado na EDP.



indicadores de desempenho

INDICADORES SOCIAIS

	2011	2010	2009	2008
EMPREGO				
Nº de colaboradores ⁽¹⁾	12.119	11.989	12.009	12.166
Colaboradores masculinos (%)	78	79	79	80
Índice de satisfação global	81	n.a ⁽²⁾	81	75
Índice de rotatividade ou turnover	5,76	5,76	5,51	6,00
Idade média dos trabalhadores (anos)	46	46	45	45
Antiguidade média das saídas (anos)	17	30	18	30 ⁽³⁾
Taxa de absentismo (%)	3,35	3,52	3,61	3,44
Custos com pessoal (mil euros)	573.643	575.408	540.036	573.674
Benefícios Sociais (mil euros)	61.258	153.362	158.353	161.200
Gratificações (mil euros) ⁽³⁾	34.429	33.763	39.254	34.000
FORMAÇÃO				
Total de horas de formação	477.091	419.737	353.205	487.111
Volume médio de formação por colaborador (h/p)	39	35	29	40
Colaboradores com formação (%)	81	96	75	82
Custos totais com formação (mil €)	8.026	8.940	7.225	7.232
Produtividade do trabalho (€/h)	230	233	222	182
RELAÇÕES LABORAIS				
Acordos Colectivos de Trabalho (%)	84	87	87	88
Sindicalização (%)	53	55	58	61
Estruturas sindicais (nº)	39	37	37	33
PREVENÇÃO E SEGURANÇA				
OSHAS 18 001 (% potência instalada)	58	60	55	46
Acidentes em serviço (nº)	46	44	47	76
Acidentes mortais em serviço (nº)	2	1	1	0
Índice de frequência EDP (Tf)	2,17	2,08	2,26	3,43
Índice de gravidade EDP (Tg)	180	117	144	176
Total de dias perdidos resultante de acidente (nº)	3.815	2.469	2.984	3.894
Acidentes mortais de subcontratados (nº)	4	6	10	6
Dias de trabalho dos subcontratados (nº)	6.007.837	3.738.078	3.350.285	n.d.
Índice de frequência EDP e subcontratados (Tf_total)	4,65	4,92	5,00	6,18
COMUNIDADE				
Investimento Social (M€) ⁽⁴⁾	21	19	17	13

(1) Para efeitos de análise desagregada, o nº de colaboradores não inclui órgãos sociais que em 2011 foram 100.

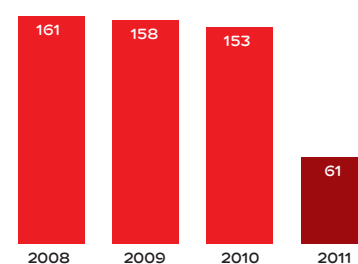
(2) O inquérito de satisfação dos colaboradores é realizado com uma periodicidade bi-anual.

(3) Respeitante apenas a Portugal.

(4) De acordo com a metodologia LBG- London Benchmarking Group. Os valores de 2011 ainda não validados pela Corporate Citizenship

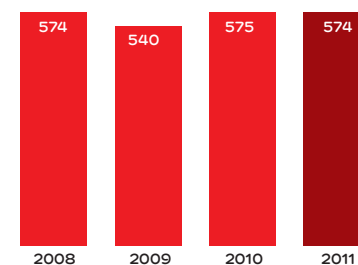
CUSTOS COM OS COLABORADORES (M€)

Benefícios sociais

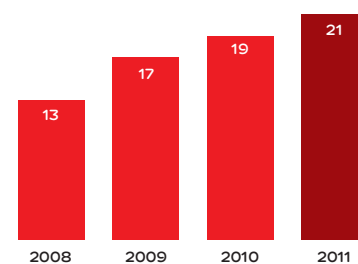


CUSTOS COM OS COLABORADORES (M€)

Custos com o pessoal



INVESTIMENTO SOCIAL (M€)



indicadores de desempenho

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

Líder mundial no Índice Dow Jones, nas empresas do sector eléctrico, pelo segundo ano consecutivo, a EDP obteve a pontuação máxima em três critérios da área dos Recursos Humanos: *Social reporting*, *Human Capital Development* e *Shareholder Engagement*.

A liderança do índice *Dow Jones* de Sustentabilidade é o reconhecimento do compromisso assumido pela EDP para com o Desenvolvimento Sustentável, traduzido na continuada melhoria das práticas de *Corporate Governance*, na estratégia de crescimento nas energias renováveis, na utilização de tecnologias de produção mais eficientes, num permanente compromisso com o desenvolvimento dos Recursos Humanos e na estreita articulação com os seus *Stakeholders*.

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

A Fundação EDP, constituída em 2004, desenvolve o imperativo de cidadania que a EDP tem assumido ao longo da sua existência. A acção da Fundação EDP estende-se a todo o país, interliga-se com as acções das outras fundações do Grupo e compromete-se com os grandes desafios corporativos. A Fundação promove múltiplos programas no âmbito da Inovação Social, da Educação e da Cultura, tanto através do estabelecimento de parcerias e de apoio mecenático, como através de programação própria. Intervém nos binómios ciência-educação, energia-ambiente, artes-criatividade, património-cultura e solidariedade-sustentabilidade. Tem vindo a reforçar a sua intervenção na área da Inovação Social, o que levou a que, em conjunto com a Direcção de Recursos Humanos do Centro Corporativo afirmasse, em 2011, uma Política de Voluntariado para o Grupo EDP que estimula uma comunidade de voluntários colaboradores à concretização de Programas de Voluntariado. É também em 2011 que afirmamos uma Carta de Princípios para o Voluntariado divulgada por todos os nossos líderes.

A Fundação EDP pretende ser um parceiro de referência no Terceiro Sector, um agente mobilizador para os desafios sociais através da inovação e do estabelecimento de parcerias e desenvolver ferramentas, criando oportunidades, premiando o voluntariado e agregando valor para as comunidades desfavorecidas.

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

O Instituto EDP, no Brasil, tem como objectivo promover a sustentabilidade empresarial com o alinhamento das suas três dimensões – económica, social e ambiental – através da promoção de actividades nestes domínios.

A actuação da EDP na área dos Recursos Humanos tem sido amplamente reconhecida. No final de 2011 foi considerada como a empresa em que as pessoas mais gostariam de trabalhar e a empresa com maior espírito de equipa. Este reconhecimento surgiu no âmbito da primeira edição dos prémios “As empresas mais...” organizados pela Revista *Human Resources* Portugal, que identificaram também António Mexia como o “Presidente que mais gostaria de ter” e Maria João Martins como “Director de Pessoas/ Recursos Humanos que mais gostaria de ter”.

A EDP arrecadou também o segundo lugar das “*Best Companies for Leadership* Portugal – 2010” num grupo de 50 empresas nomeadas. O reconhecimento resulta de um estudo desenvolvido, pelo segundo ano em Portugal, pelo *HayGroup*, em parceria com o *Jornal de Negócios*. É esta que dá origem à elaboração do *ranking* das empresas consideradas *Best Companies for Leadership* Portugal.

Com culturas e realidades diferentes, as empresas que constituem o universo EDP trabalham para um mesmo objectivo no que diz respeito aos seus recursos humanos: garantir que todos tenham boas condições e se sintam realizados a nível profissional e pessoal, e que haja um maior alinhamento entre a estratégia do Grupo EDP e os seus líderes e equipas.

Na EDP acredita-se que pessoas equilibradas nos seus diferentes papéis (pessoal e profissional) são mais felizes, mais criativas, mais enérgicas, estão mais motivadas e são mais produtivas. Características que fazem colaboradores e organizações bem sucedidas.

prioridades para 2012-2013

COMPROMISSOS SOCIAIS	OBJECTIVOS/METAS FUTURAS
VALOR ECONÓMICO E SOCIAL	
Sustentabilidade nos sistemas de gestão interna	<ul style="list-style-type: none"> Manter o reconhecimento da SAM ao nível da excelência na dimensão social.
Ética na cultura de todos os colaboradores EDP	<ul style="list-style-type: none"> Integrar a lista do World Most Ethical Companies da Ethisphere Institute.
CAPITAL HUMANO E DIVERSIDADE	
Gestão da saúde e segurança para todo o Grupo EDP	<ul style="list-style-type: none"> Criar um Sistema de Gestão da Segurança Corporativo (SGSC) multigeografia, alargado a Espanha, em 2012, e às restantes geografias, em 2013.
Certificações em Segurança	<ul style="list-style-type: none"> Certificar o Sistema de Gestão da Segurança corporativo em Portugal. Manter as certificações dos Centros Produtores da EDP Produção, HC Energia e NEO de acordo com a norma OHSAS 18001:2007. Continuar a integração do sistema de Gestão da Segurança com o Sistema de Gestão Ambiental na EDP Gás. Certificar de acordo com a OHSAS 18001:2007 a Central de Ciclo Combinado de Soto.
Programa de Desfibrilhação Automática Externa (DAE)	<ul style="list-style-type: none"> Certificar o Programa DAE, em Portugal, nas 20 instalações identificadas como tendo maior número de ocupantes. Alargamento contínuo do Programa às restantes instalações no país.
Prevenção, Segurança e Saúde no Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> Criar um prémio corporativo de prevenção e segurança EDP a nível do Grupo EDP multigeografia. "Zero acidentes, nenhum dano pessoal". Reduzir a frequência dos acidentes de trabalho com trabalhadores da EDP e prestadores de serviços em 5%, face a 2011. Rever procedimentos do SGSC no âmbito da certificação externa. Lançar Programa sobre gestão do stress ocupacional.
Gestão de Carreiras	<ul style="list-style-type: none"> Implementar piloto das carreiras em Y (Estrutura de carreira que apresenta uma evolução paralela no eixo de Gestão e Técnico, a partir de determinado nível, num contexto equitativo em termos de remuneração e benefícios). Alargamento do Modelo Integrado de Gestão de Recursos Humanos (MIGRH) à restante população Quadros e Não Quadros. Alargamento das "Rotas de Carreira" em Unidades de Negócio seleccionadas promovendo a responsabilidade dos colaboradores na gestão da sua carreira e dando a conhecer caminhos alternativos de evolução profissional.
Gestão da Sucessão	<ul style="list-style-type: none"> Identificar os key people (depois de identificados os sucessores), para gerir de forma diferenciada, pessoas cujo conhecimento, competências, criatividade reputação e reconhecimento são valiosos para o desenvolvimento do negócio.
Mobilidade	<ul style="list-style-type: none"> Publicar política e manual da mobilidade para potencializar a comunicação, informar e esclarecer dúvidas sobre o processo. Promover a mobilidade interna de curto prazo enquanto ferramenta de gestão do conhecimento e motivação. Criar um ponto comum/único na intranet, de divulgação de oportunidades de mobilidade em todo o Grupo.
Gestão dos Expatriados	<ul style="list-style-type: none"> Rever e aprovar nova versão do Regulamento de Trabalho Internacional.
Gestão do Potencial	<ul style="list-style-type: none"> Alargar o Programa "Valorizar a Experiência" a todas as geografias. Redesenhar a iniciativa "Moment with energy", com o PCAE, criando nova dinâmica de identificação e gestão de uma pool de talento multigeografia. Criar programas transversais de desenvolvimento de competências estratégicas para os negócios do Grupo. Alargar o Energizing e o Executive Development Program à HC Energia e à Naturgas Energia.

COMPROMISSOS SOCIAIS

OBJECTIVOS/METAS FUTURAS

Avaliação de Potencial e Desempenho	<ul style="list-style-type: none"> • Concluir o alargamento do Modelo APD a todos os colaboradores do Grupo EDP em Portugal (mais 4300 colaboradores face a 2011). • Alargar a avaliação a 360° a todas as chefias no âmbito do Modelo Integrado de Gestão de Recursos Humanos.
Gestão de Líderes	<ul style="list-style-type: none"> • Promover a cultura de feedback entre colaborador e chefia. • Desenvolver as seis competências de liderança. • Reforçar o papel do líder enquanto gestor de pessoas. • Reforçar o papel do líder na Gestão do Grupo EDP.
Gestão da Formação	<ul style="list-style-type: none"> • Actualizar o Regulamento de Formação Avançada alinhado com as geografias. • Universidade EDP: dinamizar a oferta formativa elevando o número de cursos, docentes, horas de formação e participantes/formandos. • Reduzir o gap entre o número de horas de formação entre Quadros e Não Quadros. • Potenciar a utilização dos canais formativos mistos: presencial e e-learning.
Informação e Tecnologia de Apoio à Gestão RH	<ul style="list-style-type: none"> • Fazer estudo de benchmark de novas plataformas de apoio aos Recursos Humanos. • Descentralizar os processos de Recursos Humanos para as geografias, com vista a uma maior autonomia, mantendo a coordenação na holding.
Programa Novas Oportunidades (aplicável apenas a Portugal)	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivar a adesão de colaboradores à Iniciativa Novas Oportunidades certificando as suas competências. • Aumentar as habilitações escolares dos colaboradores em Portugal, como factor motivacional e de valorização pessoal e profissional. • Garantir a certificação de mais 150 colaboradores até ao final de 2012.
Satisfação dos colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> • Survey de clima 2013: Manter a Satisfação Global dos colaboradores acima dos 80%. • Garantir a definição e implementação de planos de melhoria, em todas as empresas do Grupo, com base no Survey de 2011.
Diversidade	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar a política da diversidade para facilitar a integração socioprofissional de segmentos populacionais em situação de vulnerabilidade.
DESENVOLVIMENTO SOCIAL E CIDADANIA	
Relação EDP/Comunidade	<ul style="list-style-type: none"> • Garantir à Fundação EDP uma dotação até 0,1% do volume consolidado de negócios em 2012. Aplicar 60% dessa dotação em programas da área da Inovação Social, 26% na área da Cultura e 12% na área da Ciência e Energia. Um compromisso desta natureza existe também nas geografias onde se encontram a Fundação Hidrocatábriço e o Instituto do Brasil. • Beneficiar cerca de três mil pessoas em Angola e duas mil pessoas na Venezuela em aldeias solares, na área "Energia para o Desenvolvimento". • Alargar o Programa de Voluntariado a todo o Grupo EDP, aumentar o número de parcerias de voluntariado em 30% e aumentar em 10% as 17.840 horas de voluntariado realizadas em 2011. • Identificar novas dinâmicas e programas de voluntariado.
Certificação como Empresa Familiarmente Responsável	<ul style="list-style-type: none"> • Certificar a EDP - Energias de Portugal como Empresa Familiarmente Responsável pela Associação Mas Família, para reforçar liderança no Grupo na área da sustentabilidade e responsabilidade social.

a gestão das pessoas na edp – políticas de recursos humanos

A EDP assume como vantagem competitiva, a implementação de estratégias inovadoras na gestão das suas pessoas, e considera que o investimento nas mesmas se evidencia pelo modo relevante como a equipa executa a estratégia e se compromete com os resultados desejados. Defende-se uma gestão de recursos humanos dedicada, próxima, ao nível das melhores práticas do mercado, que conta com o envolvimento de todos.

O modelo de organização considera as diferentes nacionalidades e países em que a EDP está representada e responde às características do universo de colaboradores que constituem o Grupo – 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/ideias-força:

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

O modelo de organização de recursos humanos centraliza a definição de estratégias, políticas e procedimentos, tendo a sua operacionalização uma lógica descentralizada.

As responsabilidades estão repartidas pela Direcção de Recursos Humanos do Grupo, pelas Direcções de Recursos Humanos das UN's (Empresas) 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 área de desenvolvimento de Quadros é ainda apoiada pela oferta da Universidade EDP, uma área Corporativa, edificada para oferecer oportunidades de desenvolvimento inovadoras e ao nível das melhores práticas no campo da formação de Quadros.

A Direcção de Recursos Humanos do Grupo é dinamizada por seis centros de competências que põem em prática a cadeia de valor dos recursos humanos, nomeadamente: Comunicação e Gestão da Mudança; Gestão do Potencial, Carreiras e Sucesso; Gestão da Formação; Gestão do Desempenho; Mobilidade, Selecção e Integração; Compensação e Benefícios e Indicadores de RH.

Este modelo contempla ainda a figura dos Gestores de Relação, responsáveis pela articulação da DRH do Grupo com os seus clientes internos, bem como uma equipa de Informação e Tecnologia de Apoio à Gestão RH e um responsável pelos processos e melhoria contínua. A intenção de ter um modelo com gestores da

relação, responde a uma estratégia de proximidade que se deseja afirmar no dia-a-dia da gestão das nossas pessoas.

A comunicação da imagem RH é suportada por três entidades: sou+edp, ON TOP – EDP *Recruitment Program* e Conciliar, desenhadas para a comunicação interna e externa, respectivamente, com o objectivo de uniformizar, reforçar, clarificar e comunicar mais eficazmente. Existe uma intenção clara de mobilização dos diversos segmentos a atrair e motivar.

São as pessoas que fazem as empresas e é do seu envolvimento em projectos sentidos como pertença de todos que a comunicação interna da EDP quer tratar. Mais do que informar, importa integrar, partilhar, dinamizar a troca de ideias e tornar comuns as metas e a visão de um Grupo feito de várias empresas, diversas geografias e de muitas pessoas diferentes.

Traçamos programas transversais a todo o Grupo EDP, como forma de termos um alinhamento comum entre todos, na gestão das pessoas.

Ao desenvolver iniciativas específicas para determinados público-alvo, a EDP visa contribuir para o aumento do conhecimento, potenciando o envolvimento e o sentimento de pertença. Apostamos numa gestão alinhada com as necessidades concretas de determinados segmentos críticos.

Na procura do alinhamento estratégico de recursos humanos à escala global, a EDP realiza o encontro anual de profissionais de RH, onde se reúnem pessoas de todas as empresas e geografias do Grupo. Temos, contudo, outras formas de mobilizar. É o caso das "Rotas com Energia", que levam os colaboradores a conhecer algumas das principais estruturas de produção e distribuição da EDP. Um conceito que foi alargado aos filhos e netos dos colaboradores da empresa em Portugal através das "Rotas Júnior – Vem conhecer a EDP". Uma das iniciativas que integra o Programa Conciliar (ver página 38), um programa que visa estimular o equilíbrio do colaborador nos diversos papéis que assume a nível profissional, familiar e na comunidade.

Destaque também para os "SMS" (Saiba Mais Sobre) e "Boca Livre", conversas informais em que se debatem temas variados com interesse para os colaboradores. Os conteúdos destes encontros são publicados e disponibilizados a todos os interessados e passíveis de ser consultados nos centros de documentação da EDP. Estes programas inserem-se no incremento à partilha e gestão do conhecimento no Grupo EDP.

"*A moment with energy*" é uma iniciativa corporativa através da qual um conjunto de jovens profissionais, de diferentes geografias, tem oportunidade de conhecer o Presidente do Conselho de Administração Executivo, partilhar ideias e conhecimentos, participar em reuniões de *networking* e visitar algumas das estruturas do Grupo em Portugal. Organizados em equipas "virtuais", os participantes fazem trabalhos sobre temas estratégicos para a EDP, através dos quais desenvolvem competências de comunicação, trabalho em equipa, relacionamento com pessoas de diferentes culturas, áreas e/ou funções – essenciais para o sucesso da EDP. O melhor trabalho do ano é premiado com um curso, para todos os membros do grupo, a realizar numa Universidade de prestígio.

O ano 2011 ficou marcado pela implementação do Modelo Integrado de Gestão de Recursos Humanos (MIGRH), para todas as funções de Direcção & Chefia em todas as Empresas do Grupo em Portugal, abrangendo um total de 730 colaboradores. A HC e a Naturgas implementaram também, simultaneamente com Portugal, o modelo MIGRH para os seus cargos de Direcção e Chefia, abrangendo um total de 276 e 108 colaboradores, respectivamente.

O processo passou por uma comunicação individual a cada colaborador abrangido (através de uma carta assinada pelo Presidente do Conselho de Administração Executivo) pela realização de sessões presenciais de apresentação do modelo a este universo de pessoas que recebeu também um documento com informação sobre o novo modelo. Foi ainda feita a capacitação das DRH das empresas sobre o novo modelo, através de sessão presencial e entrega do KIT MIGRH (documentos de suporte à implementação do modelo) e definiram-se as regras para a atribuição de benefícios complementares de acordo com o MIGRH. Os sistemas informáticos de RH para suporte ao novo modelo foram devidamente adaptados.

Numa 2ª fase de implementação do modelo serão definidos a estrutura e os critérios de acesso à Carreira Y – estrutura de carreira que apresenta uma evolução paralela no eixo de Gestão e Técnico, a partir de determinado nível. A Carreira em Y permite valorizar a carreira técnica como uma alavanca fundamental na criação de valor para o negócio, retendo na Organização os Quadros Especialistas chave que possuem *know-how* técnico especializado e assumem funções com complexidade, responsabilidade e impacto similar às funções D&C.

Está em curso a extensão de um programa “Rotas de Carreiras” em Unidades de Negócios seleccionadas definindo um modelo para orientar as pessoas na reflexão sobre suas carreiras. As rotas de carreira baseiam-se na construção de rotas que sinalizam possibilidades de carreiras (vertical, horizontal e diagonal), bem como caminhos de ampliação de aprendizagem interna. No Brasil já foi implementado o projecto das Rotas de Carreira, uma aposta na transparência na gestão da evolução profissional dos colaboradores.

Através de diversos princípios e formas, a EDP demonstra uma clara intenção estratégica na gestão das suas pessoas, constituindo e consolidando uma equipa cheia de mérito, que todos os dias procura estimular-se, desenvolver-se e superar-se. Ao mesmo tempo que impulsiona a energia no mundo e, em particular, nas comunidades para as quais trabalha, esta equipa é também fonte de energia da EDP.

Proximidade, Simplificação, Diálogo, Crescimento, Alinhamento, Sustentabilidade e Inovação são os eixos dos recursos humanos a partir dos quais foram desenhadas as acções que marcaram os dois últimos anos.

A área de recursos humanos apostou fortemente, na promoção da proximidade com diversas áreas da sociedade e geografias do Grupo, na articulação dos mecanismos existentes com vista a uma optimização e simplificação de processos, na comunicação e, também, na relação mais directa e disponível entre as diversas estruturas do Grupo. A melhoria qualitativa e quantitativa das dinâmicas de consolidação da equipa EDP e o alinhamento das pessoas com a estratégia foram também muito consideradas na actuação das direcções de recursos humanos.

Como companhia global que é, forte na criação de valor, inovação e sustentabilidade, a EDP quer continuar a liderar através da iniciativa, capacidade de antecipação e execução, exigindo a excelência em tudo o que faz, sabendo que são as suas pessoas a maior fonte de diferenciação e valor.

É com este espírito que nascem novas propostas no âmbito dos recursos humanos e que se assume que 2011 foi um ano de concretizações e que em 2012 será reforçada a capacidade de superação, sempre orientada pelas melhores práticas do mercado.

As políticas de recursos humanos estão publicadas num manual que se encontra disponível no site externo da EDP em www.edp.pt > a edp > sobre a edp > recursos humanos.

gestão dos direitos humanos

A diversidade, o respeito pelo ser humano, a igualdade de oportunidades, são causas que a EDP evidencia nas suas práticas e que afirma continuamente na sua participação em organizações que actuam neste domínio.

Ao integrar a Declaração dos Direitos do Homem, a EDP defende que os seus colaboradores gozam dos direitos e liberdades nela estabelecidas, sem discriminação 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.

A EDP, desde sempre, desenvolveu a sua actividade no quadro de valores éticos explícitos ou implícitos, fortemente integrados nos seus procedimentos e práticas de gestão. Desde 2005 que esses princípios e valores se encontram plasmados no Código de Ética EDP, tendo vindo a ser, desde então, progressivamente estabelecidos os instrumentos e definidas as funções e as responsabilidades neste domínio, nomeadamente através da nomeação do Comité e do Provedor de Ética e da aprovação do Regulamento do Código de Ética. Sob o lema “somos o que fazemos” e tendo como objectivos: sensibilizar os colaboradores para a importância e alcance das questões da ética em contexto empresarial; dar a conhecer o Código de Ética; e divulgar e reforçar a confiança no processo ético da EDP, foi desenvolvido o Programa éticaedp, que decorreu em todas as unidade de negócio do Grupo, entre 2009 e 2011. Da execução deste Programa em Portugal foi feito um “estudo de caso” tornado público tanto interna como externamente (para informação mais detalhada sobre o tema consultar R&C 2011, secção Desempenho, página 66, A ética na EDP, ou www.edp.pt).

Das 33 reclamações de natureza ética registadas em 2011, que originaram abertura de processos pelo Provedor, para apresentação ao Comité de Ética, 13 tiveram origem em colaboradores. Encontram-se 2 pendentes de deliberação e tendo 4 originado melhorias ou ajustes nos procedimentos e os restantes 7 originado medidas de específicas de regularização ou correcção.

A EDP dispõe de um sistema de pesquisa, selecção e segmentação de fornecedores – Sistema de Registo de Fornecedores do Grupo, 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 R&C 2011, Secção Contributo para a Sustentabilidade).

A EDP estimula a gestão da diversidade na sua equipa, numa procura pela máxima complementaridade, incentiva um forte

alinhamento entre as equipas e a estratégia, certa de que as Pessoas são a principal fonte de energia e um dos maiores factores críticos de sucesso.

De acordo com o Código de Ética, todas as práticas, políticas e procedimentos laborais estão orientados no sentido de impedir a discriminação e o tratamento diferenciado em função de raça, género, idade, orientação sexual, credo, estado civil, deficiência física, orientação política ou de opiniões de outra natureza, origem étnica ou social, naturalidade ou associação sindical. A EDP garante aos seus colaboradores o direito de exercerem liberdade de associação e negociação colectiva, evidentes nos acordos de trabalho, pelos quais rege a sua conduta em relação aos colaboradores.

A valorização da diversidade é um princípio básico de direitos humanos que se insere na agenda da responsabilidade social empresarial, a qual constitui um conjunto de princípios e práticas que respondem ao desafio do desenvolvimento sustentável (Ethos, 2008).

Em todos os países em que actua, concretiza os valores da diversidade como medidas específicas, de que são exemplo a contratação de pessoas de várias nacionalidades e de pessoas portadoras de deficiências (em 2011 existiam no Grupo 195 colaboradores com necessidades especiais).

O crescimento gradual da população feminina prova também a não discriminação em géneros nas contratações para as empresas do Grupo. Em 2011, quase 22% do universo de colaboradores é constituído por mulheres, tendo-se registado um aumento de 0,5% em relação a 2010 e 1,1% quando comparada com 2009. A elevada percentagem de homens que ainda se verifica, justifica-se por factores históricos-culturais relacionados com a área de negócio da EDP.

Estas e outras práticas valeram-lhe a liderança mundial dos índices *Dow Jones* de Sustentabilidade, pelo segundo ano consecutivo.

Gerir a diversidade é um trabalho contínuo em que a EDP está empenhada, e vai mais longe ao alargar estes compromissos aos seus fornecedores. A EDP não mantém relacionamentos com entidades que não estejam alinhadas com o espírito do seu Código de Ética e, compromete-se a monitorizar a conduta dos seus fornecedores e a adoptar medidas imediatas e rigorosas nos casos em que a conduta ética seja questionável.

Em 2011, o Brasil desenvolveu um Programa de Diversidade, com o objectivo de recolher os indicadores de sustentabilidade e de responsabilidade social empresarial, voltados para a valorização da diversidade e promoção da equidade. No final de 2011 foram realizadas oficinas de sensibilização de colaboradores (mini palestras, jogos e apresentação de casos práticos e situações reais de discriminação), conduzidas pela área da Sustentabilidade e dos Recursos Humanos. A 2ª etapa do Programa, será desenvolvida em 2012, e consiste no plano de acção para promoção da equidade.

A defesa dos direitos humanos é também visível nas acções de formação que desenvolve no âmbito da Segurança no Trabalho. Em 2011 decorreram várias acções na área da Gestão de Segurança e Observações Preventivas de Segurança, e foram desenvolvidas campanhas de sensibilização. Destaque para a iniciativa "Risque Os Riscos", com o objectivo que todos os colaboradores evidenciem diariamente o seu compromisso com a segurança.

Outra iniciativa interessante, em termos de direitos humanos, são os Prémios EDP de Prevenção e Segurança no Trabalho – destinados a premiar, em cada ano, as pessoas que no ano anterior contribuíram de forma significativa com iniciativas ou práticas para a melhoria da prevenção e cultura de segurança na EDP.

Além do apoio social que presta em termos de acompanhamento de situações de acidente de trabalho, o Grupo aposta também na promoção da Saúde e na prevenção junto das suas pessoas, através de iniciativas várias, como é o caso da Avaliação do Risco Cardiovascular, implementada no serviço de Medicina do Trabalho desde 2004. Em 2011, a EDP promoveu campanhas de Rastreio do Risco Cardiovascular, junto dos seus colaboradores e tem também consultas de nutrição, de desabilitação tabágica, entre outras.

Esta abordagem holística do risco, pessoal e laboral, com um foco determinante na promoção da saúde, coloca a empresa na primeira linha do pioneirismo em termos de preocupações sociais e de bem-estar dos seus trabalhadores.

A EDP promove ainda o desporto e a manutenção física, nomeadamente através da atribuição de um prémio que, anualmente, atribui aos colaboradores que se distingam por práticas de vida saudável associadas a modalidades de desporto amador ou de manutenção física. Recentemente, a EDP instalou Desfibriladores Automáticos Externos (DAE) nos edifícios mais populosos da EDP, e deu formação para a sua utilização.

Em 2011, no âmbito da Escola de Desenvolvimento de Directivos, da Universidade EDP, foi desenvolvida uma acção-piloto através da qual os participantes foram convidados a apresentar ideias, com aplicação orientada para a sustentabilidade do "modelo de negócio" de cinco ONG's: Fundação Benfica; Associação Cultural da Beira Interior; Cruz Vermelha Portuguesa; Orquestra Sinfónica Juvenil e Dentistas do Bem. A acção " *Innovation Laboratory* ", uma evidência em criatividade, Sustentabilidade Social e prática de Desenvolvimento, envolveu cerca de 30 colaboradores e resultou num conjunto de 10 ideias/projectos aplicáveis nas várias organizações propostas. Ao mesmo tempo que desenvolve os seus Quadros, a EDP aposta na aplicação do Capital Intelectual dos seus colaboradores ao serviço da comunidade.

O Programa de Voluntariado EDP e a formação dos colaboradores EDP neste âmbito é outro caso de sucesso, e mostra o posicionamento do Grupo face à sociedade (ver pág. 41).

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); 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 29 diferentes nacionalidades de colaboradores representados. A EDP aposta no recrutamento de recursos locais. Em 2011 registaram-se 123 colaboradores com nacionalidades diferentes do país onde desenvolvem a sua actividade, 28 dos quais são dirigentes, 65 são quadros superiores, 1 é quadro médio, 10 são quadros intermédios, 16 colaboradores altamente qualificados e 3 semi qualificados.

diversidade e igualdade de oportunidades

QUADRO FUNCIONAL POR GEOGRAFIA

Níveis/ Geografia	2009					2010					2011				
	Portugal	Brasil	Espanha	EUA	Total	Portugal	Brasil	Espanha + Resto Europa	EUA	Total	Portugal	Brasil	Espanha + Resto Europa	EUA	Total
ORGÃOS SOCIAIS	52	26	4	5	87	52	35	14	6	107	54	34	12	0	100
Homem	47	26	4	3	80	47	35	14	5	101	49	34	12		95
Mulher	5	0	0	2	7	5	0	0	1	6	5				5
DIRIGENTES	326	10	77	24	437	356	5	103	20	484	405	49	104	29	587
Homem	277	8	69	19	373	294	3	93	14	404	326	37	96	22	481
Mulher	49	2	8	5	64	62	2	10	6	80	79	12	8	7	106
QUADROS SUPERIORES	1.725	50	306	14	2.095	1.827	52	512	25	2.416	1.959	879	546	160	3.544
Homem	1.250	39	233	10	1.532	1.318	39	375	19	1.751	1.397	589	390	114	2.490
Mulher	475	11	73	4	563	509	13	137	6	665	562	290	156	46	1.054
QUADROS MÉDIOS	235	96	382	91	804	228	95	223	102	648	205	0	231	0	436
Homem	216	79	304	63	662	204	77	185	71	537	181		192		373
Mulher	19	17	78	28	142	24	18	38	31	111	24		39		63
QUADROS INTERMÉDIOS	116	71	627	16	830	109	103	670	11	893	91	0	661	5	757
Homem	95	54	492	16	657	87	73	538	8	706	74		524	4	602
Mulher	21	17	135	0	173	22	30	132	3	187	17		137	1	155
PROFISSIONAIS QUALIFICADOS	4.742	548	590	125	6.005	4.506	617	528	141	5.792	4.412	556	529	57	5.554
Homem	3.975	362	464	70	4.871	3.772	383	392	84	4.631	3.680	529	376	33	4.618
Mulher	767	186	126	55	1.134	734	234	136	57	1.161	732	27	153	24	936
PROFISSIONAIS SEMIQUALIFICADOS	187	1.564	59	28	1.838	165	1.523	41	27	1.756	136	1.031	41	33	1.241
Homem	159	1.235	28	1	1.423	141	1.238	18	1	1.398	117	770	16	3	906
Mulher	28	329	31	27	415	24	285	23	26	358	19	261	25	30	335
Total	7.383	2.365	2.045	303	12.096	7.243	2.430	2.091	332	12.096	7.262	2.549	2.124	284	12.219

Em 2011, o grupo funcional maioritário na EDP são os “profissionais qualificados”, com um total de 5.554 colaboradores em todas as geografias, o que representa 45,8% do Universo EDP (não considerando os órgãos sociais). Seguem-se os “quadros superiores” com 29%. Esta realidade é comum a Portugal, onde 61% dos colaboradores são “profissionais qualificados”.

Em Espanha, a maioria dos colaboradores são “quadros intermédios”, com cerca de 31% das pessoas nesta categoria funcional.

No Brasil, o grupo preponderante é o dos “profissionais semi-qualificados”, com cerca de 41% das pessoas.

Nos Estados Unidos a maior parte dos colaboradores são “quadros superiores”, com cerca de 56% total.

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

Este quadro espelha ainda 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.

COLABORADORES POR GÉNERO E GEOGRAFIA

Geografia/ Género	2009		2010		2011	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Portugal	5.972	1.359	5.816	1.375	5.775	1.433
Brasil	1.590	451	1.813	582	1.594	518
Espanha	1.777	562	1.601	476	1.925	590
EUA	179	119	197	129	176	108
Total	9.518	2.491	9.427	2.562	9.470	2.649

Em 2011 verificou-se um acréscimo no número de mulheres a trabalhar no Grupo EDP. De 2.491 mulheres em 2009, passámos para 2.649 em 2011, o que representa um aumento de 6,3%, um valor que demonstra a tendência de crescimento no número de mulheres a trabalhar na EDP. No caso dos homens passou-se de 9.518 em 2009 para 9.470 em 2011.

Em termos percentuais isto equivale a uma representação de 21,9% de mulheres no total dos colaboradores. O crescimento gradual da população feminina comprova a não discriminação em géneros nas contratações para as empresas do Grupo.

Nº COLABORADORES POR FAIXA ETÁRIA E GEOGRAFIA*

Faixa Etária/ Geografias	2009					2010					2011				
	Portugal	Brasil	Espanha	EUA	Total	Portugal	Brasil	Espanha	EUA	Total	Portugal	Brasil	Espanha	EUA	Total
Até 29 anos	339	447	188	88	1.062	403	517	185	89	1.194	470	599	168	69	1.306
de 30 a 49 anos	2.885	1.545	1.305	153	5.888	2.554	1.486	1.294	177	5.511	2.336	1.493	1.323	170	5.322
50 anos ou mais	4.107	347	548	57	5.059	4.234	392	598	60	5.284	4.402	423	621	45	5.491
Total	7.331	2.339	2.041	298	12.009	7.191	2.395	2.077	326	11.989	7.208	2.515	2.112	284	12.119

* Este quadro não considera órgãos sociais

Em 2011, as faixas etárias de 30 a 49 anos e de 50 ou mais anos estão muito equilibradas, verificando-se uma ligeira prevalência do grupo de colaboradores com 50 ou mais anos, que representam cerca de 45,3% das pessoas da EDP (5.491).

Portugal é a geografia que mais contribui para esta realidade, com 4.402 pessoas. Um facto que se justifica por razões históricas. Portugal é a geografia de origem do Grupo, onde a EDP iniciou o negócio e teve os primeiros colaboradores. Seguem-se, em Portugal, as pessoas com idades compreendidas entre os 30 e os 49 anos (2.336) sendo 470 os colaboradores com idade até aos 29 anos.

Nas outras geografias (Espanha, Brasil e Estados Unidos) a maioria dos colaboradores encontra-se na faixa etária com o intervalo de 30 a 49 anos – o que espelha 44% do universo de pessoas EDP. Em Espanha existem 1.323 colaboradores nesta faixa etária, no Brasil são 1.493 e nos Estados Unidos 170 pessoas.

A faixa etária até aos 29 anos representa 10,7% do universo dos colaboradores. O Brasil tem 599 pessoas com este perfil, Portugal tem 470, Espanha tem 168, e os Estados Unidos 69.

SALÁRIOS MÉDIOS MENSIS POR GÉNERO E POR GEOGRAFIA (EUROS)

Geografia/ Género	2009		2010		2011	
	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
Portugal	2.775	2.709	2.877	2.810	2.945	2.892
Brasil	1.375	1.488	1.911	1.963	2.127	2.251
Espanha	3.174	3.911	3.570	4.496	3.649	4.274
EUA	4.839	6.397	5.060	6.487	4.789	5.991
Total	2.628	2.740	2.900	3.014	2.976	3.051

De uma forma geral, considerando o total das geografias, os salários médios mensais homem/mulher na EDP são 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 2011, a variação entre os dois géneros foi de cerca de 75 euros a mais para os homens.

Tal como nos anos anteriores, e contrariando a tendência dos outros países, Portugal paga às mulheres ligeiramente acima daquilo que

paga aos homens. No Brasil, a média salarial dos homens é cerca de 124 euros superior à das mulheres.

A diferença é mais acentuada em Espanha, onde os homens recebem uma média de 625 euros mais do que as mulheres, e nos Estados Unidos onde os homens ganham, em média, mais 1202 euros do que as mulheres.

Ao longo dos anos verifica-se uma tendência para atenuar a diferença salarial entre os dois géneros. Em 2009 os homens recebiam mais 4% dos que as mulheres, em 2010 recebiam mais 3% e em 2011 essa diferença passou para 2%.

gestão das práticas de relações laborais e de trabalho

reformas

PERCENTAGEM DE COLABORADORES QUE, EM REFERÊNCIA A 31 DE DEZEMBRO DE 2011, PODERÃO A VIR REFORMAR-SE NOS PRÓXIMOS 5 E 10 ANOS, POR GEOGRAFIA E POR CATEGORIA PROFISSIONAL

Categoria Profissional/ Geografia	2011					2011				
	próximos 5 anos					próximos 10 anos				
	Portugal	Brasil	Espanha	EUA	Total	Portugal	Brasil	Espanha	EUA	Total
Dirigentes	149	23	2	3	177	238	33	12	6	289
Quadros superiores	250	229	6	3	488	617	343	31	7	998
Quadros médios	101	0	7	0	108	192	0	47	0	239
Quadros intermédios	34	0	19	0	53	62	0	145	0	207
Profissionais qualificados	1.356	147	6	4	1.513	3.153	249	57	10	3.469
Profissionais semiquualificados	42	289	1	0	332	86	448	7	3	544
Total	1.932	688	41	10	2.671	4.348	1.073	299	26	5.746

Os “profissionais qualificados” são a categoria profissional que deverá reformar-se em maior número nos próximos cinco anos, no total das geografias – 1.513 pessoas –, de acordo com dados estimados, em referência a 31 de Dezembro de 2011. Esta tendência é especialmente notória em Portugal, onde se prevêem 1.356 casos. O mesmo acontece com os Estados Unidos, onde estão previstos quatro pessoas nestas condições (considere-se os Estados Unidos como uma das mais recentes geografias onde o Grupo tem colaboradores).

Considerando todas as geografias, prevê-se a saída, nos próximos cinco anos, de 488 “quadros superiores”, 332 “profissionais semi-qualificados”, 177 “dirigentes”, 108 “quadros médios” e 53 “quadros intermédios”.

No caso de Espanha, os “quadros intermédios” são a categoria que terá maior número de reformados nos próximos cinco anos (19). No Brasil a prevalência será para os “profissionais semi-qualificados” (289).

Portugal é a geografia que terá mais colaboradores em situação de reforma nos próximos cinco anos, ou seja, 1.932 pessoas divididas pelas várias categorias profissionais, o que se justifica uma vez que 59,5% dos colaboradores se encontram em Portugal.

Nos próximos 10 anos as estimativas apontam também para uma saída acentuada de “profissionais qualificados” em situação de reforma, com um número total de 3.469 colaboradores. Seguem-se os “quadros superiores” com 998 reformas, os “profissionais semi-qualificados” com 544 reformas, os “dirigentes” com 289 reformas, os “quadros médios” com 239 reformas, e os “quadros intermédios” com 207 reformas.

No total, está prevista a reforma de 5.746 colaboradores, repartidos por Portugal (4.348), Espanha (299), Brasil (1.073) e Estados Unidos (26).

O rejuvenescimento do Grupo consegue-se por via do Programa ON TOP, com focus na atractividade e com a mobilidade entre as diversas empresas.

relações laborais

Na EDP existem dois regimes de compensação e benefícios. A maioria dos colaboradores tem um Acordo Colectivo de Trabalho (ACT), que define direitos e deveres comuns a todo o universo abrangido. Este sistema prevê a existência de níveis salariais, de acordo com as complexidades das funções desempenhadas, e evolução de carreira. Os benefícios complementares estão pré-definidos.

Os restantes colaboradores possuem um Acordo Individual de Trabalho cujos benefícios são, no caso de Portugal, suportados no sistema Flex. Com este programa, cada pessoa abrangida pode escolher um conjunto de benefícios de acordo com as suas necessidades, em qualquer momento da sua vida na companhia.

Este sistema tem uma componente fixa e uma flexível. A primeira é disponibilizada de forma idêntica para todos os colaboradores abrangidos e inclui Fundo de Pensões, Seguros de Vida, de Saúde, de Acidentes Pessoais e Plano Electricidade. A segunda pressupõe que todas as pessoas têm direito a um crédito que poderão distribuir pelos vários benefícios colocados à sua disposição.

REPRESENTAÇÃO SINDICAL N.º DE COLABORADORES SINDICALIZADOS POR GEOGRAFIA

Geografia/Ano	2009	2010	2011
Portugal	5.254	4.975	4.815
Brasil	1.232	1.172	1.179
Espanha (não inclui Naturgas)	448	441	434
EUA	0	0	0
Total	6.934	6.588	6.428

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 mais de 50 reuniões realizadas individualmente com sindicatos e mais de uma dezena de reuniões com todos os sindicatos presentes;
- a adequação dos regulamentos e normas internas à legislação foi garantida.

Em Portugal, 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 de Pessoal EDP, dadores de Sangue e Associação de Reformados, nas suas iniciativas, que atingiu 1,3M€ (para mais informação sobre as actividades destas instituições consultar a página 40).

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 são comunicadas aos Sindicatos, Comissões de Trabalhadores e colaboradores com uma antecedência nunca inferior a 30 dias.

Em termos de Grupo, a EDP tem 53% de colaboradores sindicalizados, o que corresponde a 6.428 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 cerca de 2% face a 2010, em que se registavam cerca de 55% de sindicalizados, ou seja, 6.588 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. O facto de a EDP estar a adquirir negócio em Espanha e nos Estados Unidos, onde o índice de sindicalização é tradicionalmente baixo, também contribui para esta redução.

Portugal continua a ser a geografia onde se regista maior percentagem de profissionais sindicalizados, com 67% dos colaboradores a fazer descontos de quotização sindical no seu vencimento. O Brasil apresenta uma percentagem de 46,8% de pessoas sindicalizadas, Espanha tem menos sete pessoas sindicalizadas em relação ao ano anterior, e, nos Estados Unidos, não existem profissionais sindicalizados.

A EDP tem regulamentada a movimentação dos seus colaboradores, seja por transferência, nomeação ou concurso. As transferências podem acontecer por iniciativa da empresa, por acordo entre a empresa e o colaborador, podem ser colectivas, por incompatibilidade da função com a condição de trabalhador/estudante, ou compulsivas. As transferências por iniciativa da empresa podem resultar de reestruturação e reorganização de serviços, extinção do posto de trabalho, inadequação ao posto de trabalho (depois de formação adequada) ou por motivos de saúde do trabalhador, na sequência de recomendação da Medicina do Trabalho.

A EDP assegura que a transferência é feita para instalações dentro da mesma localidade ou num máximo de 5 km de distância do anterior local de trabalho. Se assim não for, é necessário obter antecipadamente consentimento escrito por parte do colaborador.

Nos casos de transferências colectivas, por mudança ou encerramento total ou parcial do estabelecimento, os colaboradores e sindicatos são previamente ouvidos. Caso o colaborador não queira ser transferido, e a empresa não puder assegurar funções equivalentes na localidade onde presta serviço, a empresa pode reconverter o colaborador para funções de nível de qualificação anterior (mantendo o nível e grau correspondentes à função de que era titular e garantindo a evolução automática nesse nível), ou, se o trabalhador preferir, rescindir o contrato de trabalho. Neste caso, tem direito a uma indemnização calculada de acordo com o número de anos de trabalho na empresa.

Nos casos de transferência colectiva, que vão além dos 5 km de distância já referidos, se não implicarem mudança de residência, a companhia garante uma compensação pecuniária pelo acréscimo de despesas com o transporte. Se implicar mudança de residência, a empresa garante outro tipo de compensações a acordar caso a caso.

A EDP apoia também as pessoas que saem da EDP em situação de antecipação à pré-reforma, pré-reforma ou reforma, através de um Programa de Outplacement que desenvolve com parceiros externos, e cujo objectivo é ajudar estas pessoas a manter-se activas, reinventar as suas vidas e o seu dia-a-dia, seja através de um novo negócio ou desenvolvendo uma nova actividade.

emprego e mobilidade

caracterização

N.º DE COLABORADORES POR GEOGRAFIA*

Geografia/Ano	2009	2010	2011
Portugal	7.331	7.191	7.208
Brasil	2.339	2.395	2.515
Espanha	2.041	2.077	2.112
EUA	298	326	284
Total	12.009	11.989	12.119

* Este quadro não considera órgãos sociais

Em 2011 o número total de colaboradores registou uma ligeira subida, passando de 11.989 em 2010, para 12.119. Ou seja, mais 130 pessoas em 2011. Este número sobe para 12.219 se incluídos os 100 órgãos sociais.

Esta variação justifica-se pelo facto do rejuvenescimento dos quadros se ter sobreposto ao número de colaboradores que saíram para situação de reforma, pré-reforma e antecipação de pré-reforma.

Em 2011 o número de colaboradores da EDP aumentou em Portugal, Espanha e Brasil. Portugal tem mais 17 profissionais do que em 2010, Espanha tem mais 35 e o Brasil mais 120. Os Estados Unidos são a única geografia a registar um decréscimo, 42 pessoas.

A EDP continua a apostar numa estratégia de eficiência interna de gestão dos seus recursos humanos.

IDADE MÉDIA DOS COLABORADORES POR GEOGRAFIA

	Idade Média		
	2009	2010	2011
Portugal	48	49	49
Brasil	39	40	39
Espanha	43	43	43
EUA	39	39	38
Idade média global	45	46	46

A idade média dos colaboradores do Grupo EDP manteve-se nos 46 anos.

Portugal continua a ser a geografia em que a idade média é mais elevada (49 anos), seguindo-se Espanha (43), Brasil (39) e Estados Unidos que mantém a média de colaboradores mais jovens (38).

diversidade

N.º DE COLABORADORES COM NECESSIDADES ESPECIAIS POR GEOGRAFIA

Geografia/Ano	2009	2010	2011
Portugal	98	90	103
Brasil	92	98	80
Espanha	8	11	11
EUA	1	1	1
Total	199	200	195

A contratação de pessoas com deficiência é incentivada através de iniciativas, com vista a promover a diversidade e a inclusão social.

Em 2011 existiam no Grupo 195 colaboradores com necessidades especiais. Portugal tem mais 13 pessoas com alguma deficiência física, o que resulta num total de 103 pessoas com estas características. Espanha e os Estados Unidos mantêm os mesmos 11 e 1 colaboradores, respectivamente. O Brasil foi a única geografia que reduziu o número de pessoas com necessidades especiais.

promoção de estágios

N.º ESTÁGIOS PROFISSIONAIS, ESCOLARES E DE VERÃO POR GEOGRAFIA

Geografia/Ano	2009	2010	2011
Portugal	214	252	301
Brasil	175	172	148
Espanha	179	259	260
EUA	26	23	13
Total	594	706	722

Como empresa socialmente responsável que é, a EDP incentiva a realização de estágios em empresas no Grupo, com o objectivo de contribuir para o enriquecimento pessoal e profissional dos jovens e "conquistá-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;
- Estágios escolares ou curriculares;
- Estágios de aproximação à vida ativa (AVA);
- Estágios profissionais;
- Estágios realizados ao abrigo de protocolos específicos, nomeadamente com a *International Association for the Exchange of Students for Technical Experience* (IAESTE Portugal) e com o Programa de Estágios de Jovens Estudantes nas Empresas (PEJENE).

Em 2011, o Grupo promoveu um total de 722 estágios: 285 de cariz profissional, 384 escolares e 53 de verão. Entre 2009 e 2011 registou-se um crescimento de 594 para 722 estágios concedidos.

A tendência de crescimento é notória em Portugal onde, em 2011, há mais 49 estágios do que em 2010, ou seja, mais 19,6%. Portugal registou 137 estágios profissionais, 111 escolares e 53 de Verão, num total de 301. Em Espanha foram concedidos 260 estágios, no Brasil 148 e nos Estados Unidos 13.

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 com a equipa onde estão 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*.

Frequentemente, através destas parcerias, alguns colaboradores assumem-se como mentores de estudantes e acompanham o seu progresso. Procuram trabalhar-se temas mutuamente interessantes para a entidade, para o estudante e para a EDP.

Nº TRABALHADORES-ESTUDANTES POR GEOGRAFIA

Geografia/Ano	2009	2010	2011
Portugal	24	34	29
Brasil	n.d.	n.d.	n.d.
Espanha	5	n.d.	n.d.
EUA	0	n.d.	n.d.
Total	29	34	29

Em 2011 o Grupo EDP tem oficialmente 29 colaboradores na condição de trabalhadores-estudantes, uma prática visível em Portugal onde estão 100% dos casos.

Este número não espelha necessariamente a realidade do Grupo. Presentemente, só há conhecimento de que os colaboradores são estudantes se estes comunicarem a sua situação ou 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.

O incentivo da companhia à formação dos seus colaboradores concretiza-se, por exemplo, com a associação ao Programa Novas Oportunidades, uma iniciativa governamental aplicada em Portugal. A companhia disponibiliza, ao abrigo do seu Programa Conciliar, quatro horas mensais às pessoas inscritas nesta iniciativa – horas que o colaborador poderá usufruir, depois de confirmada a sua inscrição efectiva no Centro Novas Oportunidades da EDP (CNO de Seia), para a realização de trabalhos e/ou estudos, desde que, com a prévia validação da respectiva hierarquia (ver pág. 38)

O número de colaboradores com contrato sem termo aumentou em relação ao ano anterior. Actualmente, o Grupo EDP tem 99,4% dos seus colaboradores com este tipo de vínculo.

Somente 0,66% dos colaboradores da companhia têm contratos a termo e estes justificam-se por se tratarem de necessidades pontuais para projectos específicos, picos de trabalho ou substituições temporárias.

Os benefícios sociais definidos para colaboradores com contrato sem termo ou contrato a termo apresentam diferenças. Além do salário contratualizado, os contratados a termo recebem subsídio de almoço por dia útil de trabalho e usufruem de seguro de acidentes de trabalho. Os filhos destes colaboradores participam nas acções previstas e organizadas pela empresa, nomeadamente nas visitas às barragens e centrais térmicas, sessões de apoio ao desenvolvimento de demais actividades recreativas, culturais e desportivas que a EDP promove.

Na EDP existem 27 colaboradores em regime de trabalho parcial (*part-time*), prestando serviço exclusivamente em empresas do Grupo na Europa. Isto equivale a 0,22% do total de colaboradores.

acolhimento e integração

Nº DE ENTRADAS DE COLABORADORES POR GEOGRAFIA

Geografias/Ano	2009	2010	2011
Portugal	154	214	184
Brasil	195	282	369
Espanha	126	122	125
EUA	70	77	50
Total	545	695	728

O crescimento evidente do Grupo e a evolução das diferentes áreas do negócio nas várias geografias em que actua, justificam a forte aposta no desenvolvimento das suas pessoas, bem como na aquisição de novos talentos e competências para o Grupo. Na sua estratégia de atractividade, a EDP mantém como prioridade a captação de jovens com potencial de crescimento, e capazes de criar valor, pelo que tem acentuado a sua aproximação à comunidade escolar. A EDP continua a reforçar a sua imagem enquanto organização e de referência no mercado de trabalho, junto dos estabelecimentos de ensino *core*.

É com o ON TOP – EDP *Recruitment Program* que a empresa concretiza a sua estratégia em matéria de atractividade.

TRABALHADORES POR TIPO DE CONTRATO

Tipo de contrato/ /Geografia	2009					2010					2011				
	Portugal	Brasil	Espanha	EUA	Total	Portugal	Brasil	Espanha	EUA	Total	Portugal	Brasil	Espanha	EUA	Total
Contratos sem termo	7.265	2.339	2.030	298	11.932	7.147	2.380	2.075	326	11.928	7.144	2.508	2.103	284	12.039
Contratos a termo	66	0	11	0	77	44	15	2		61	64	7	9		80
Total	7.331	2.339	2.041	298	12.009	7.191	2.395	2.077	326	11.989	7.208	2.515	2.112	284	12.119

Assim, continua a promover iniciativas de cariz pedagógico, junto das instituições que constituem as suas principais fontes de recrutamento, para atrair os jovens com o perfil adequado para o Grupo, partilhar o seu *know-how* e divulgar a sua estratégia, cultura e negócio.

Em 2011 foram desenvolvidas iniciativas de promoção/divulgação (*jobshops* e palestras/seminários), de competição (*Global Management Challenge*, *IST Management Challenge* e *University Challenge*, *Power Trade*), de partilha de conhecimento (*Marenostrum*, *BEST Days on Technology* e Programa *Mentoring*) e de desenvolvimento de competências (visitas de estudo, estágios de verão, estágios curriculares e estágios de aproximação à vida activa).

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*.

No âmbito da política de rejuvenescimento, em 2011 entraram para o Grupo 728 novos profissionais, um número superior ao registado nos últimos anos. Em 2010 entraram para o Grupo 695 pessoas e em 2009 o total foi de 545 novos colaboradores.

Ou seja, desde 2009 verificou-se um crescimento de 33,6% nas admissões dos colaboradores.

Estes valores revelam a aposta da EDP nas novas gerações de profissionais, e mostram o seu papel enquanto empregador de excelência.

Esta tendência de aumento do número de entradas para o Grupo verifica-se desde 2006.

Relativamente à idade dos novos colaboradores, a média está nos 30 anos, igual à de 2010.

Nº DE SAÍDAS DE COLABORADORES POR GEOGRAFIA

Geografias/Ano	2009	2010	2011
Portugal	475	352	226
Brasil	182	228	250
Espanha	88	63	82
EUA	42	44	102
Total	787	687	660

Nos últimos anos observou-se uma tendência de redução do número de saídas de colaboradores, se considerado o universo total das geografias. Em 2011 houve menos 27 pessoas a sair do que em 2010. Os números apresentados referem-se a colaboradores que saíram voluntariamente, por exemplo, em casos de reforma e pré-reforma. Incluem também os colaboradores falecidos.

Espanha, Brasil e Estados Unidos não seguem esta tendência.

ROTATIVIDADE POR REGIÃO, SEXO E ESCALÃO DE IDADES

Geografias/Ano	2010	2011
PORTUGAL	3,90%	2,85%
Homem	3,79%	2,73%
Mulher	4,35%	3,31%
até 29 anos	22,10%	16,84%
de 30 a 49 anos	1,12%	1,60%
50 anos ou mais	4,09%	2,14%
BRASIL	10,77%	12,61%
Homem	9,64%	11,66%
Mulher	14,34%	15,61%
até 29 anos	27,28%	24,01%
de 30 a 49 anos	6,43%	9,77%
50 anos ou mais	7,04%	7,36%
ESPAÑA	4,49%	4,94%
Homem	3,95%	4,19%
Mulher	6,36%	7,34%
até 29 anos	16,35%	20,11%
de 30 a 49 anos	3,69%	4,01%
50 anos ou mais	2,44%	2,54%
EUA	19,39%	24,92%
Homem	25,00%	26,81%
Mulher	10,89%	21,94%
até 29 anos	23,73%	21,52%
de 30 a 49 anos	18,48%	23,63%
50 anos ou mais	15,38%	34,29%
Total	5,76%	5,76%

Em termos gerais, em 2011, o Grupo EDP mantém um índice de rotatividade igual ao de 2010, ou seja, 5,76%. Trata-se de uma percentagem baixa, 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.

Numa 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 2011, Portugal é a geografia que apresenta menores índices de rotatividade, seguindo-se Espanha, Brasil e Estados Unidos.

A rotatividade na EDP é mais frequente nos jovens colaboradores (até aos 29 anos), realidade que se verifica em todas as geografias com excepção dos Estados Unidos, onde é mais frequente no escalão dos 30 aos 49 anos.

Em relação a géneros, a rotatividade é ligeiramente mais notória nas mulheres, excepto nos Estados Unidos.

formação, desenvolvimento e avaliação de desempenho

valorizar e desenvolver

N.º TOTAL DE HORAS DE FORMAÇÃO POR GEOGRAFIA

Geografia/Ano	2011	2010	2009
Portugal	179.715	182.814	126.212
Brasil	181.705	142.441	157.900
Espanha	109.419	88.303	63.210
EUA	6.252	6.179	5.882
Total	477.091	419.737	353.204

Em 2011 foram dedicadas 477.091 horas à formação o que representa um aumento de 57.354 horas comparativamente a 2010. Este crescimento em relação ao ano anterior é revelador da importância que a EDP dá à área do desenvolvimento dos seus colaboradores e à aposta na evolução das suas pessoas. O volume de formação está repartido por Portugal (179.715 horas), Espanha (109.419 horas), Brasil (181.705 horas) e Estados Unidos (6.252 horas).

No período em análise, verificou-se a predominância de acções do Domínio Técnico, ao qual corresponde um peso de 68,6% no volume de formação realizado, seguido dos Domínios Gestão, Organizacional e Comportamental com 15,9%, 8,7% e 6,8%, respectivamente.

Anualmente, a empresa desenha um Plano de Formação que, partindo de um diagnóstico das necessidades, evidenciado aquando do processo de avaliação do potencial, se apresenta como um referencial orientador da gestão da formação no Grupo e está alinhado com a visão, valores, compromissos e desafios estratégicos da EDP. O diagnóstico das necessidades conta com o papel activo do próprio e da sua hierarquia.

Ao nível dos Quadros com funções de liderança, uma avaliação 360º potencia também um adequado diagnóstico das necessidades de formação (em 2011, foram avaliados a 360º, 802 colaboradores em todas as geografias).

Este Plano pressupõe um estreito alinhamento com a estratégia do negócio e uma articulação sólida entre vários actores: Direcção de Recursos Humanos do Grupo, Unidades de Negócio, EDP Valor (DFR – Direcção de Formação, Recrutamento e Documentação) e Universidade EDP (Escolas Transversais e Escolas Funcionais).

O Plano de Formação estrutura-se em função de seis grandes objectivos globais:

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

VOLUME MÉDIO DE FORMAÇÃO POR GEOGRAFIA

Geografia/Ano	2011	2010	2009
Portugal	24,4	25	17
Brasil	69,3	56	68
Espanha	49,6	52	31
EUA	20,6	19	20
Total	39,4	34	29

A EDP tem como prioritárias a qualificação dos seus colaboradores e o apoio à valorização pessoal e profissional de todo o activo humano, 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 2011, a actividade formativa, em termos globais, traduziu-se num volume médio de formação por colaborador de cerca de 39,4 horas (em 2010 este valor foi de 35,0 horas e em 2009 de 29) e um total de 4.618 acções de formação. Foram envolvidos 9.786 formandos do Grupo, o que representa mais de 80% da população total.

O Brasil foi a geografia onde se registou o melhor volume médio de formação (com 69,3 h/p), seguida por Espanha (com 49,6 h/p), Portugal (com 24,4 h/p) e Estados Unidos (com 20,6 h/p).

FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO – N.º DE FORMANDOS POR DOMÍNIO, ÁREAS FORMATIVAS E GEOGRAFIA 2011

DOMÍNIO FORMATIVO	ÁREA FORMATIVA	FORMANDOS				
		Portugal	Espanha	Brasil	E.U.A.	TOTAL
COMPORTAMENTAL	Atendimento	17	2	51	0	70
	Liderança	2.270	100	199	23	2.592
	Outras	12	36	283	33	364
	Relações interpessoais e comunicação	1.669	170	312	8	2.159
COMPORTAMENTAL TOTAL		3.968	308	845	64	5.185
GESTÃO	Comercial/vendas	109	278	11	1	399
	Finanças	376	236	75	9	696
	Formação avançada - gestão geral	1.986	534	6	13	2.539
	Gestão de pessoas	175	58	24	25	282
	Gestão de projectos	58	28	34	1	121
	Logística e compras	62	11	12	4	89
	Marketing	25	11	0	0	36
	Outras	681	329	686	19	1.715
GESTÃO TOTAL		3.519	1.555	852	73	5.999
ORGANIZACIONAL	Ambiente	948	135	31	2	1.116
	Desenvolvimento sustentável	20	6	2	0	28
	Ética	0	1.530	59	18	1.607
	Outras	998	2	353	31	1.384
	Projecto/cultura de empresa	246	188	1.297	600	2.331
	Qualidade	1.031	155	70	0	1.256
ORGANIZACIONAL TOTAL		3.243	2.016	1.812	651	7.722
TÉCNICA	Civil	45	4	0	2	51
	Desenho técnico	0	38	0	0	38
	Electrotecnia e electrónica	158	120	350	0	628
	Línguas	71	119	0	0	190
	Manutenção de sistemas/equipamentos	257	3.816	595	0	4.668
	Mecânica	98	94	354	44	590
	Outras	49	19	0	1	69
	Prevenção e segurança	1.206	147	0	2	1.355
	Produção	52	282	743	113	1.190
	Redes de distribuição de energia eléctrica	2.354	2.852	1.428	143	6.777
	Redes de distribuição de gás	627	644	100	15	1.386
	Secretariado	1.691	186	1.176	0	3.053
	Sistemas de informação	1	2	0	4	7
	Técnicas de inspecção e ensaios	1.851	1.042	117	107	3.117
Trading de energia	64	21	0	2	87	
TÉCNICA TOTAL		8.524	9.386	4.863	433	23.206
Total formação		19.254	13.265	8.372	1.221	42.112

As 4.618 acções de formação desenvolvidas em 2011 abrangeram 42.112 formandos. No período em análise, verificou-se a predominância de acções do Domínio Técnico, ao qual corresponde um peso de 68,6% no volume de formação realizado e um total de 327.049 horas, seguido dos domínios Gestão, com 15,9% e 75.654 horas, Organizacional, com 8,7% e 41.734 horas, e Comportamental com 6,8% e 32.654 horas.

Em Portugal, foram dedicadas 179.715 horas à formação. O domínio formativo Técnico foi o que abrangeu o maior volume de formação com 96.334 horas, o que equivale a 53,6% do total, sobretudo nas áreas de Sistemas de Informação, Redes de Distribuição de Energia Eléctrica e Prevenção e Segurança. Segue-se o domínio da Gestão, com 41.491 horas e 23% do total com destaque para a Gestão Geral – Formação Avançada e a Gestão de Pessoas. No domínio Comportamental, com 20.973 horas e 11,7% do volume de formação, as áreas da Liderança e das Relações Interpessoais e Comunicação foram as mais trabalhadas. O domínio Organizacional ocupou 20.917 horas de formação, o que equivale a 11% do total, o destaque vai para a área da Qualidade.

Em Espanha, a formação ocupou um total de 109.419 horas. Tal como nos anos anteriores, o domínio Técnico (75% do volume de formação nesta geografia) foi o mais trabalhado, especialmente as Línguas e a Prevenção e Segurança. Segue-se o domínio da Gestão, com 13,7% do volume de formação dedicada sobretudo à área Comercial/Vendas e Finanças. O domínio Organizacional ocupou 7% do volume de formação, especialmente nas áreas de Ética e Ambiente, e, por fim, o Domínio Comportamental que equivale a cerca de 4% da formação, com destaque para as áreas de Relações Interpessoais e Comunicação e Liderança.

No Brasil dedicaram-se à formação 181.705 horas, divididas por 145.745 do domínio Técnico (80,2%), em especial nas áreas de Prevenção e Segurança, Electrotecnia e Electrónica e Redes de Distribuição de Energia Eléctrica. Ao domínio da Gestão dedicaram-se 18.426 horas (10% do total), distribuídas por variadas áreas. O domínio Organizacional teve 11.520 horas de formação (6,3%), especialmente dedicadas à área de Projecto/Cultura da Empresa. O domínio Comportamental contou com 6.016 horas de formação, (3,3% do total), maior parte das quais dedicadas à área de Relações Interpessoais e Comunicação.

Nos Estados Unidos a formação ocupou 6.252 horas. O domínio Técnico foi o que ocupou um maior volume de horas, com 2.990 horas e 48% do total, dedicadas a diversas áreas. No domínio Organizacional, a área de Projecto/Cultura ocupou grande parte das 1.594 horas dedicadas a este domínio que equivale a 25,5% do total dos domínios. O domínio Comportamental teve 893 horas de formação, ou seja, 14,3% do total, dedicadas sobretudo à área da Liderança, e o domínio da Gestão contou com 776 horas – 12,4% do total da formação – especialmente utilizadas na área de Gestão de Projectos.

INVESTIMENTO EM FORMAÇÃO POR GEOGRAFIA (MIL EUROS)

Geografia/Ano	2011	2010	2009
Portugal	4.782	5.208	5.170
Brasil	1.081	1.861	598
Espanha	2.062	1.793	1.353
EUA	98	78	102
Total	8.026	8.940	7.223

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 2011 foram investidos mais de oito milhões de euros na área da formação. Em Portugal, foram investidos quase 4,8 milhões de euros; em Espanha, mais de dois milhões de euros; no Brasil, mais de um milhão de euros e, nos Estados Unidos, 98 mil euros.

O custo médio directo de formação por colaborador, em 2011, no Grupo EDP foi de 642,6 euros. O retorno deste investimento é avaliado através de indicadores relativos à motivação, satisfação e produtividade dos recursos humanos.

A aposta da EDP na valorização pessoal e profissional dos seus activos, nomeadamente através da qualificação e formação contínua dos seus quadros, concretiza-se também com a associação ao Programa Novas Oportunidades, uma iniciativa governamental aplicada em Portugal.

O Grupo EDP foi a primeira organização empresarial a promover e desenvolver o processo RVCC (Reconhecimento, Validação e certificação de Competências), através da constituição de um Centro de Novas Oportunidades, inaugurado em 2002 em Seia. O CNO integra-se nos objectivos do Grupo EDP de desenvolvimento sustentável, nomeadamente na dimensão de apoio ao Desenvolvimento Social.

Assim, assumiu-se como compromisso a dinamização dos dispositivos de certificação escolar e profissional, reforçando a capacidade de resposta neste âmbito. Pretende-se recuperar os défices de formação dos adultos, reconhecer e certificar as competências adquiridas através de experiências profissionais e de vida.

Esta dinâmica desenvolve-se numa rede de parcerias sociais e estratégicas. Em 2010, a EDP assinou um protocolo de cooperação com a Agência Nacional para a Qualificação (ANQ) no sentido de desenvolver os níveis de qualificação dos colaboradores da Energias de Portugal.

No biénio 2010/2011, o Centro Novas Oportunidades (CNO) de Seia, (um Centro de referência na rede) registou 271 colaboradores inscritos e 155 certificados, até ao final de 2011. Este número não considera as pessoas que estão ainda a percorrer as diversas fases que fazem parte do processo de RVCC.

Ainda em 2011, a EDP desenvolveu uma campanha de sensibilização dos colaboradores com perfil para se inscrever no Programa, com o envio de um kitt personalizado, constituído por uma carta de motivação, um folheto informativo e um boletim de inscrição.

universidade EDP

A Universidade EDP tem a ambição de estar ao serviço dos colaboradores do Grupo para os ajudar no seu desenvolvimento enquanto pessoas e profissionais, promovendo a melhoria dos seus conhecimentos e adequação destes às necessidades da sua vida profissional, e ainda para facilitar o aparecimento de novos talentos e o uso pleno das suas capacidades.

Com a Universidade, o Grupo EDP pretende assegurar que o conhecimento é transferido entre as diferentes gerações, que as melhores práticas são difundidas por todas as áreas da empresa e que o património de conhecimento que é gerado fica disponível para o uso e o enriquecimento de todos. Esta perspectiva contribui para a inovação e a sustentabilidade, permitindo-nos alcançar a distinção que procuramos – a excelência do serviço ao Cliente.

Com base nesse pressuposto de partilha e cumplicidade, a Universidade EDP assume um papel de relevo na concepção e implementação de programas formativos através das suas Escolas, tendo como base uma solução global que considera a realidade multigeografia e a gestão global da formação, assim como a sua integração com a gestão do conhecimento.

Em 2011 a Universidade EDP lançou as Escolas de Gás, Renováveis e Comercial, iniciou o processo de consolidação e melhoria operacional das restantes Escolas (Produção, Distribuição, EDP e Desenvolvimento de Directivos) e deu arranque à segunda fase de implementação do Campus Online – campus virtual de suporte aos diferentes modos de aprendizagem.

QUADRO RESUMO

	Participantes	Cursos	Horas de Formação	Docentes
Ano Lectivo 2009/2010	686	n.d.	16.636	149
Ano Lectivo 2010/2011	3.075	57	38.364	279
	↗ 348%	n.a.	↗ 131%	↗ 87%

PREVISÃO PARA ANO LECTIVO 2011/2012

participantes	4.817
cursos	105
horas de formação	81.914
docentes	468

valorizar a experiência

Porque acredita que o conhecimento e experiência de cada um contribui para a valorização de todos, a EDP criou um programa específico para fazer deste conceito uma prática no Grupo.

“Valorizar a experiência” é um programa inédito, pensado para realçar/relevar a experiência e conhecimento acumulados pelos colaboradores mais sêniores da EDP e partilhá-los com os restantes recursos humanos do Grupo. Esta partilha de conhecimento está a ser aplicada em temas como a formação, integração de novos colaboradores, acções de comunicação, marketing ou associados à Sustentabilidade. Estamos perante um programa que gera o

conhecimento consolidado na EDP, por aqueles que estão na empresa há mais tempo.

Em 2011 participaram no programa cerca de 300 colaboradores.

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). Pessoas com conhecimento e experiência relevante, com apetência para a comunicação e capazes de encontrar tempo disponível apto a ser valorizado. A partir da participação no Programa, os colaboradores põem em acção iniciativas de partilha do conhecimento. Em 2011 foram registadas 120 iniciativas geradas por este programa. Estima-se que este número seja mais elevado, uma vez que nem todas as iniciativas são registadas em sistema.

O Valorizar a Experiência insere-se na estratégia da EDP, porque contribui para uma cultura de maior partilha, reforça a capacidade de execução, aumenta o sentido de pertença e a eficiência da organização. Aplicado em Portugal, enquanto projecto-piloto inovador, pretende-se a sua migração para as empresas do Grupo sedeadas noutros países.

formação e sensibilização dos líderes

Devido ao grande potencial que possuem para influenciar o comportamento das suas equipas, as hierarquias assumem um elevado desafio ao zelar pela Visão, Valores, Compromissos e Princípios Éticos da EDP, constituindo-se num verdadeiro “exemplo” para os seus colaboradores.

A prioridade máxima é sensibilizar os líderes para a importância do seu papel enquanto coordenadores de pessoas. O líder deve inspirar e motivar, reconhecer e mobilizar, promover e envolver.

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

É o caso do “Guia do Líder EDP”, um manual prático que consolida as principais questões de recursos humanos com as quais o líder se depara no seu dia-a-dia, reúne informação sobre o perfil do líder e os principais processos de RH. Este documento foi criado em versão digital, pelo facto de estar sujeito a actualizações frequentes devido à natureza dinâmica dos processos.

Os princípios e conteúdos deste documento têm sido dinamizados através de uma metodologia, utilizada pela companhia há alguns anos – os *learning maps*. Trata-se de mapas de descoberta de conhecimento que permitem que os colaboradores, através de jogos de desafios, descubram as mensagens que se pretende passar. Esta metodologia apoia-se em facilitadores/energizadores internos, colegas preparados para disseminar e fazer alinhamento estratégico de outros colaboradores.

Em 2011, no âmbito da formação “Ser Líder” realizaram-se 31 sessões, em Lisboa, Porto, Coimbra e Beja, que contaram com a participação de 588 colaboradores líderes. Esta formação decorrerá nas restantes geografias ao longo de 2012.

Para a EDP importa também sensibilizar os líderes para as áreas de responsabilidade social da empresa, a importância da conciliação da vida pessoal e profissional dos seus colaboradores e a abertura à comunidade, nomeadamente para o Programa de Voluntariado da EDP.

mentoring (tutoria)

A EDP continua a apostar na metodologia de *mentoring* como forma de usar a experiência e referência dos quadros mais seniores na identificação e desenvolvimento de jovens capazes de acompanhar o crescimento e as tendências do negócio, proporcionar crescimento pessoal e profissional, desenvolver líderes e gestores de equipas e aumentar os níveis de motivação e satisfação. No âmbito do Programa de *Mentoring* e do *Energizing Development Program* (um programa da Escola de Desenvolvimento de Directivos da Universidade EDP), em 2011, o Grupo EDP tinha uma *pool* de 112 mentores e cerca de 150 mentorados.

gerar oportunidades

A capacidade de criar novas oportunidades é um dos quadros de referência da EDP. No Grupo, as oportunidades organizacionais e as possibilidades individuais são potenciadas no sentido de permitir que cada pessoa possa, na medida do possível, ter alternativas e escolhas no percurso que ambiciona dentro do universo global da EDP.

O Grupo incentiva os seus colaboradores a reflectir sobre a sua carreira e o seu desenvolvimento pessoal e profissional, disponibilizando informação e ferramentas para a definição de um plano de auto-desenvolvimento.

É estratégia do Grupo EDP incentivar a mobilidade profissional, de forma a aumentar o número e a diversidade de oportunidades de desenvolvimento de carreiras e facilitar a partilha de experiências entre as suas diversas empresas.

Num Grupo com a dimensão da EDP, representado em diversas geografias, a mobilidade promove: a gestão da partilha do conhecimento, a oferta de desafios e de crescimento profissional e uma cultura de diversidade.

A política da mobilidade da EDP considera a mobilidade intra-empresa (os colaboradores podem mudar dentro da sua própria empresa), inter-empresa (os colaboradores podem mudar para outra empresa/área de negócio) e geográfica/internacional (implica movimento para outra geografia). Na medida em que este último tipo de mobilidade determina um conjunto de especificidades, o Grupo tem um regulamento de trabalho internacional específico.

A mobilidade poderá resultar da iniciativa do Grupo ou do próprio colaborador.

Em 2011, no Grupo EDP, a mobilidade envolveu 837 colaboradores.

avaliação de potencial e desempenho

A EDP está consciente de que o sucesso da empresa depende directamente das suas pessoas pelo que assume a avaliação do potencial e do desempenho do seu activo humano como prioridade e ponto de partida para desenvolver e fazer crescer colaboradores e organização.

Reconhecer a performance, identificar e recompensar o mérito e orientar o desenvolvimento e as oportunidades de carreira são alguns dos objectivos da Avaliação. A gestão do activo humano está também orientada para a promoção do diálogo entre chefia e equipa e o reforço da cultura de *feedback*.

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 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 entre a hierarquia e o colaborador.

No universo EDP, a maioria dos colaboradores (55%) tem uma avaliação a 270° – a avaliação envolve colaborador, hierarquia e dois pares do colaborador. 32% dos colaboradores é avaliado a 180° – a avaliação resulta da média ponderada da sua auto-avaliação e da avaliação da hierarquia. Os restantes 13% dos colaboradores são abrangidos por uma avaliação a 360°, ou seja, a avaliação resulta da média de quatro avaliações: colaborador, dois pares do colaborador, hierarquia e, no caso das hierarquias, de dois subordinados. Esta variação deve-se aos diferentes níveis de maturidade do processo ao nível da sua aplicação nos vários países onde actuamos.

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.

Os valores que regem a actuação da EDP, neste campo, acompanham as melhores práticas internacionais.

gestão da 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 o 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 actualização do Plano de Sucessão realizada em 2011, espelha as alterações organizacionais ocorridas, bem como a informação de suporte necessária ao novo Conselho de Administração Executivo (2012).

Realizou-se um programa de *Assessments* e definição de plano de desenvolvimento individual dirigido a titulares de funções de liderança de topo em Portugal – *Power UP* que envolveu 83 colaboradores (funções de Director e Adjunto de CA).

A *pool* de potenciais sucessores identificados no Plano de Sucessão tem alimentado as turmas dos programas de desenvolvimento de potencial dirigidos a segmentos específicos (nomeadamente do *Energizing* e do *Executive Development Program*).

Está em curso um projecto de identificação de *Key People* que tem como objectivo gerir de forma diferenciada um conjunto restrito de colaboradores no Grupo EDP, cujo conhecimento, competências, criatividade, reputação e reconhecimento são muito valiosos para o desenvolvimento do negócio e a sua saída constitui uma perda significativa para a empresa.

remuneração e benefícios

remunerações

Mais do que a forma de remunerar o tempo, energia, conhecimentos, competências e desempenho dos colaboradores, o sistema de compensações e benefícios comunica também os Valores e Cultura EDP.

Na senda do reconhecimento e do modo como este é compensado, salienta-se, entre outros, a possibilidade de atribuição de Prémios de Distribuição de Resultados, os Prémios de Mérito e os momentos de reconhecimento, como os eventos que celebram os 25 anos de antiguidade de cada colaborador. Na EDP existem diversos níveis de reconhecimento, que se concretizam através de compensações pecuniárias e de benefícios complementares.

Assim, há uma remuneração fixa permanente (composta pela remuneração normal regular, atribuída como contrapartida do trabalho contratado); subsídios e participações de carácter regular, dependentes do trabalho efectivo prestado em cada mês (por exemplo, subsídio de alimentação); Remunerações decorrentes

da prática de regimes especiais de trabalho, como, por exemplo, a isenção de horário de trabalho, turnos, folgas rotativas ou disponibilidade; remunerações por exercício de funções ou cargos decorrentes de comissões de serviço, coordenações de grupos de actividades e chefias funcionais.

REMUNERAÇÃO MÉDIA MENSAL FIXA ANUALIZADA

Geografia/Cargo Funcional	CAE	Dirigentes	Restantes Colaboradores
Portugal	52.537	7.067	2.792
Brasil	n.a.	11.900	2.192
Espanha	n.a.	8.157	4.084
EUA	n.a.	11.581	5.480
Total	52.537	7.993	2.955

A variação salarial verificada 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.

Os salários do Conselho de Administração Executivo (CAE) recaem em Portugal pois é a geografia onde fisicamente se encontra.

RÁCIO SALARIAL POR GÉNERO, CATEGORIA PROFISSIONAL E GEOGRAFIA

Categoria Profissional/ Geografia/Ano	2009					2010					2011				
	Portugal	Brasil	Espanha	EUA	Total	Portugal	Brasil	Espanha	EUA	Total	Portugal	Brasil	Espanha	EUA	Total
Rácio salarial por género (H/M)	0,96	1,01	1,21	1,35	1,03	0,96	1,01	1,18	1,24	1,01	0,96	1,00	1,17	1,25	1,01
Dirigentes	1,07	1,00	1,07	1,00	1,06	1,10	1,08	1,05	1,03	1,03	1,10	0,98	0,95	0,97	1,07
Quadros superiores	1,09	1,05	1,24	0,93	1,11	1,10	1,12	1,18	1,03	1,12	1,10	1,26	1,07	1,04	1,13
Quadros médios	0,90	0,87	1,25	1,09	1,09	0,89	0,95	1,22	1,03	0,93	0,92	-	1,25	-	1,09
Quadros intermédios	1,05	1,07	1,10	0,00	1,07	1,06	1,05	1,10	0,97	1,06	1,00	-	1,09	1,13	1,08
Profissionais qualificados	0,94	1,19	1,22	1,72	1,01	0,94	1,23	1,10	1,07	0,96	0,94	1,08	1,08	0,99	0,91
Profissionais semiquualificados	1,05	0,98	1,06	0,56	0,98	1,05	1,21	1,11	0,91	1,03	1,02	0,94	1,12	1,52	0,84

A EDP promove a igualdade de oportunidades nomeadamente em termos de não discriminação salarial entre géneros. Em 2011, o rácio salarial masculino/feminino é praticamente o mesmo face a 2010 (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 encontra 59,5% dos colaboradores do grupo, o índice revela uma maioria de mulheres, com um rácio de 0,96. Em 2011, as mulheres são em número superior nas categorias

"quadros médios" (0,92) e "profissionais qualificados" (0,94). Em Espanha, o rácio beneficia as mulheres na categoria de "dirigentes" (0,95). A mesma categoria é repetida no Brasil (0,98) a par das "profissionais semiquualificadas" (0,94). No caso dos Estados Unidos, as mulheres são em maior número nas categorias "dirigentes" (0,97) e "profissionais qualificados" (0,99).

Torna-se assim evidente a aposta da EDP no sentido de garantir níveis salariais baseados no mérito e competências dos seus colaboradores.

RELAÇÃO ENTRE O MENOR SALÁRIO PAGO E O MÍNIMO POR GEOGRAFIA

	2009				2010				2011			
	Portugal	Espanha	Brasil	EUA	Portugal	Espanha	Brasil	EUA	Portugal	Espanha	Brasil	EUA
Salário mínimo EDP/ Salário mínimo nacional	1,56	1,88	1,30	2,22	1,54	1,88	1,37	2,44	1,39	1,88	1,44	1,66

No quadro das compensações e benefícios, a EDP procura reconhecer e estabelecer o princípio da equidade interna e o da competitividade externa. O salário mínimo praticado em qualquer uma das geografias do Grupo é superior ao salário mínimo nacional dos países onde actuam. No caso de Portugal, (59,5% dos colaboradores do Grupo) o salário mínimo da EDP é 1,39 vezes superior ao salário mínimo nacional. Em Espanha, a diferença entre o salário mínimo praticado nas empresas do Grupo e o salário mínimo nacional sobe para 1,88 vezes. Também no Brasil o salário mais baixo praticado nas empresas do Grupo é 1,44 vezes superior ao salário mínimo nacional. Os Estados Unidos são a geografia em que este rácio é mais elevado (1,66 vezes).

PRODUTIVIDADE DO TRABALHO

	2011	2010	2009	2008
Produtividade do trabalho (€/h)	230	233	222	182

A evolução da produtividade do trabalho, expressa em valor acrescentado bruto por horas trabalhadas, registada entre 2010 e 2011, caracteriza-se por uma diminuição de 1,4%. Esta variação anual ficou a dever-se ao acréscimo de 10,4% dos custos das vendas, não compensado pelo acréscimo de 6,7% do volume de negócios. Todavia há a registar o acréscimo médio anual de 8,0% no período entre 2008 e 2011.

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 e, na velhice, assegura planos complementares de reforma, seguros de acidentes pessoais e de vida.

Os colaboradores têm também direito a subsídios de estudo específicos para os próprios e para os seus descendentes.

Através de mecanismos complementares aos do Serviço Nacional de Saúde, são concedidos, em alguns casos, cuidados médicos durante o período de reforma e de reforma antecipada.

Neste contexto, a EDP oferece aos seus colaboradores uma série de benefícios complementares onde, em 2011, investiu um total de mais de 133 milhões de euros.

BENEFÍCIOS SOCIAIS EM 2011 (VALORES EM €)

	Portugal	Espanha e Resto Europa	Brasil	EUA-Horizon	Grupo EDP
Seguro de Vida, Acidentes Pessoais e Saúde	1.080.891,29	808.233,75	1.255.104,23	3.016.097,66	6.160.326,93
Assistência Médica	27.129.500,67		11.545.239,63		38.674.740,30
Fundo de Pensões	59.894.430,77	11.959.139,00	4.557.919,62	1.288.353,00	77.699.842,39
Creche e escolas	2.662.484,46	64.182,57	206.318,50		2.932.985,53
Colónias de Férias	625.332,88	213.939,60	0,00		839.272,48
Subsídio de Morte e Funeral	3.392.010,02		0,00		3.392.010,02
Prémios de Antiguidade	416.355,18		0,00		416.355,18
Prémio de Passagem à Reforma	504.982,00		0,00		504.982,00
Subsídios para Actividades Socio-Culturais	1.300.281,10		0,00		1.300.281,10
Outros	647.171,06	201.628,74	486.997,64		1.335.797,44
Total	97.653.439,43	13.247.123,66	18.051.579,63	4.304.450,66	133.256.593,37

No total das geografias verifica-se que o maior volume de investimento (mais de 77 milhões) foi feito no Fundo de Pensões (58% do total).

Esta realidade é visível em Portugal, onde se investiram 59,8 milhões neste Fundo e em Espanha, onde o investimento no Fundo de Pensões foi de 11 milhões.

No Brasil, a maior fatia do investimento foi para a Assistência Médica, com 11,5 milhões de euros, o equivalente a 64% do total investido em benefícios nesta geografia.

No caso dos Estados Unidos, a maior parte do investimento, cerca de três milhões, foi feito em Seguros de Vida, Acidentes Pessoais e Saúde, seguindo-se o Fundo de Pensões, com um investimento de 1,2 milhões.

Com respeito aos benefícios, em Portugal, os colaboradores abrangidos pelo Acordo Colectivo de Trabalho beneficiam do Plano de Pensões de Benefícios Definidos. Este plano de benefícios sociais é financiado através de um Fundo de Pensões e complementado através de uma provisão específica. Neste Fundo de Pensões estão incluídas as responsabilidades com complementos de pensões de reforma (idade, invalidez e sobrevivência). Para os restantes colaboradores do Quadro Permanente, o Grupo 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, que integram o quadro de pessoal de um conjunto de empresas do Grupo EDP, com contrato individual de trabalho.

A concretização desse plano desenvolve-se através de duas componentes bem distintas: a componente fixa e a flexível. 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, em Portugal, 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 e reforço dos seguros de saúde, vida, acidentes pessoais, etc.

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), no caso de Portugal.

No quadro, os dados referentes à Saúde dizem respeito apenas a esses 10% dos colaboradores que estão cobertos pelos Seguros de Saúde.

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.



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 participação da empresa. Cerca de 2.100 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 intranet, para uma simples consulta ou para construir o pacote de benefícios que, em cada momento, considere o mais ajustado a si e à sua família.

Existe ainda um vasto leque de outros benefícios, que visam a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional dos colaboradores (ver pág 38).

Para os trabalhadores que saem das empresas, em Portugal, por acordo de pré-reforma, a EDP assegura um programa de *outplacement*, com recurso a uma empresa especializada, que consiste em:

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

Das 145 pessoas que saíram da companhia em 2010, um número significativo tinha já definido uma ocupação para a sua nova etapa de vida. Ainda assim, 23 dessas pessoas aproveitaram os benefícios disponibilizados pela EDP em 2011, através do Programa de *Outplacement*, estando mais oito pessoas em fase de agendamento para integrar o referido programa.

Além deste programa, a EDP implementou, em 2011, novos procedimentos com vista a melhorar o processo de desvinculação, no acompanhamento dos colaboradores que se encontram em fase de saída da companhia e, simultaneamente, valorizar o papel e contributo pessoal e profissional de cada uma destas pessoas. Assim, no último dia em que está na empresa, o colaborador recebe das mãos da sua hierarquia directa uma lembrança e, após a saída, recebe também um livro assinado pelo Presidente do Conselho de Administração Executivo.

prevenção, segurança e saúde no trabalho

A segurança e saúde no trabalho são valores essenciais no desenvolvimento sustentável do Grupo EDP. A importância que a EDP atribui 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.

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.

A responsabilidade pela prevenção e controlo dos riscos laborais está integrada na cadeia hierárquica.

Em matéria de saúde ocupacional, os serviços internos de medicina do trabalho, são responsáveis por vigiar a saúde dos colaboradores através dos exames médicos, promover a educação sanitária e verificar as condições nos locais de trabalho e dos equipamentos de primeiros socorros.

O Comité de Prevenção e Segurança, onde estão representadas ao mais alto nível directivo as empresas do Grupo associadas a actividades de risco, apoia o Conselho de Administração Executivo da EDP na definição de objectivos estratégicos e na gestão da segurança.

Uma estrutura corporativa de Segurança e Saúde no Trabalho é o órgão de apoio ao Comité de Prevenção e Segurança e ao Conselho de Administração Executivo para a coordenação e gestão da segurança e saúde no trabalho no Grupo. As actividades são localmente implementadas e desenvolvidas pelos Serviços de Prevenção e Segurança das unidades de negócio.

sistema de gestão da segurança corporativo

O Sistema de Gestão da Segurança Corporativo da EDP segue a recomendação da OIT ILO-OSH 2001 e o modelo da norma de referência OHSAS 18001:2007, reforçando o princípio de que as questões da Segurança e Saúde no Trabalho são geridas segundo critérios comuns e concertados nas empresas do Grupo EDP.

Localmente, cada empresa/unidade organizativa, adopta directamente o Sistema de Gestão Corporativo ou toma-o como referência para desenvolver o seu próprio sistema de gestão da segurança, específico ou integrado com as vertentes do ambiente e/ou da qualidade, tendo em consideração a sua actividade.

A execução do programa anual de Segurança e Saúde no Trabalho da EDP, teve por base um conjunto de acções com vista a prevenir a ocorrência de acidentes de trabalho e doenças profissionais, que incluiu nomeadamente, a formação e treino dos trabalhadores da EDP e de prestadores de serviços, a permanente avaliação

e controlo de riscos laborais, e a execução de um programa de inspecções e auditorias internas e externas às instalações e obras da EDP.

gestão da segurança

Na sequência de um projecto global (Lince) no Grupo 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.

formação de colaboradores e de PSE

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

A sua concretização em 2011 passou por um extenso programa de formação aos trabalhadores EDP nestas matérias envolvendo:

Geografia	Número de Acções	Colaboradores envolvidos	Horas de formação
Portugal	761	7746	32335
Espanha	370	3413	11675
Brasil	343	4590	42917
EUA	22	344	2348
Outras	10	68	911
Total	1506	16161	90186

No que respeita à formação e sensibilização ministrada a trabalhadores de prestadores de serviços em segurança e saúde no trabalho, foram realizadas 10.401 acções envolvendo 59.424 colaboradores durante 135.274 horas, cujo detalhe se mostra na tabela abaixo.

Geografia	Número de Acções	PSE – colaboradores envolvidos	Horas de formação
Portugal	7505	27165	67191
Espanha	73	151	247
Brasil	897	27221	64412
EUA	1926	4887	3424
Outras	0	0	0
Total	10401	59424	135274

Nota: Os valores apresentados nos quadros anteriores, incluem a formação registada em sistema pela Direcção de Formação, Recrutamento e Documentação (DFR) da EDP Valor e a formação/sensibilização feita localmente e indicada por cada empresa, que representa uma parcela muito significativa quando se refere a prestadores de serviços.

formação em primeiros socorros

Em 2011 ocorreram 162 acções de formação em primeiros socorros a colaboradores EDP e de PSE envolvendo:

Geografia	Número de Acções	Horas de formação
Portugal	52	364
Espanha	34	322
Brasil	60	1287
EUA	15	45
Outras	1	6
Total	162	2024

acções de intervenção na sociedade

Em colaboração com corporações de bombeiros, escolas profissionais e secundárias, associações empresariais e sindicatos, foram realizadas no Grupo EDP 53 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, e sobre os cuidados a ter no manuseamento de equipamentos eléctricos.

Para além das acções referidas, é de salientar que as Centrais de Produção de Energia Eléctrica da EDP são bastante procuradas por escolas e associações recreativas para visitas de estudo. A estas visitas precede sempre uma sessão de sensibilização e esclarecimentos sobre a produção de energia eléctrica, e cuidados a ter nas proximidades de infra-estruturas eléctricas. Em 2011 foram registadas 70425 visitantes distribuídos por todo o País.

preparação para resposta a emergências

No âmbito da gestão de situações de emergência foram realizados em todo o Grupo EDP 211 (59 em Portugal, 92 em Espanha, 33 no Brasil e 23 nos EUA) exercícios de simulacros em diversas instalações industriais, administrativas, e obras em curso tendo como finalidade testar a eficácia dos respectivos planos de emergência internos. Estes exercícios contaram com o envolvimento de entidades externas tais como a protecção civil, os bombeiros e autoridades de polícia e segurança pública.

certificações em segurança

No sector eléctrico a Potência Total Instalada que se encontra certificada de acordo com Sistemas de Gestão de Segurança, reconhecidos por normas internacionais (OHSAS 18001: 2007), é em Portugal de 8922 MW, em Espanha de 2970 MW, em França/Bélgica 67 MW e Brasil 1448 MW.

participação dos trabalhadores

O Regulamento de Segurança e Saúde no Trabalho 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.

A representação dos trabalhadores e a correspondente actividade desenvolvida está sintetizada na tabela seguinte:

Geografia	Número de representantes eleitos	% de trabalhadores representados	Número de reuniões realizadas
Portugal	95	90%	76
Espanha	28	96%	70
Brasil	261	100%	275
EUA	16	100%	180
Outras	1	27%	1

temas de prevenção e segurança cobertos por acordos com estruturas sindicais

A EDP, em Portugal, tem estabelecido com as estruturas sindicais acordos na área da segurança e saúde no trabalho, que cobrem as seguintes áreas:

- Obrigações dos trabalhadores e das empresas;
- Representatividade dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho;
- Atribuições dos serviços de prevenção e segurança;
- Normas e equipamentos de segurança;
- Higiene industrial;
- Formação, informação e sensibilização sobre segurança e saúde no trabalho.

auditorias de segurança

O Grupo desenvolve anualmente um amplo programa de auditorias de segurança e saúde no trabalho onde são incluídas as diferentes unidades organizativas, instalações, obras de construção, e actividades de operação e manutenção de infra-estruturas de colaboradores EDP e de prestadores de serviço.

Estas auditorias, de acordo com a sua natureza e extensão, podem assumir a forma de auditorias ao sistema de gestão, auditoria técnica ou inspecção.

Para além destas, anualmente, a EDP é alvo de um conjunto significativo de auditorias externas decorrentes da certificação dos sistemas de gestão da segurança e da actividade inspectiva de entidades externas tais como seguradoras ou entidades governamentais.

A tabela seguinte sintetiza as auditorias realizadas durante 2011:

Geografia	Nº auditorias realizadas por entidades externas	Nº auditorias internas realizadas	Nº auditorias internas realizadas a PSE	Nº de PSE auditados
Portugal	37	1041	2056	249
Espanha	9	6	497	134
Brasil	17	17	77	85
EUA	5	13	5	4
Outras	2	6	0	0
Total	70	1083	2635	472

programa de desfibrilhação automática externa (DAE)

A EDP em Portugal, lançou um programa de implementação de Desfibrilhadores Automáticos Externos (DAE) abrangendo as principais instalações com maior número de ocupantes, com o objectivo de reforçar as medidas existentes para auxílio a vítimas que sofram de paragem cardio-respiratória.

A implementação deste programa teve como principais actividades a identificação dos locais para colocação dos DAE, a formação de operacionais para a utilização do equipamento que em 2011 abrangeu 198 colaboradores EDP e PSE.

prémios EDP de prevenção e segurança no trabalho

Para reforçar a cultura de prevenção e segurança, a EDP realizou em 2011 o "Prémio anual de Prevenção e Segurança no Trabalho", que pretendeu distinguir os colaboradores e os prestadores de serviços da EDP, que em 2010 se destacaram pelas suas acções ou contributos para a consolidação da cultura de prevenção na EDP.

Durante o ano de 2011 há a distinguir a menção especial da seguradora FM Global relativamente às medidas de melhoria da segurança contra incêndios implementadas na Central do Ribatejo.

actividades da medicina do trabalho (Portugal)

Durante o ano de 2011 há a salientar como aspectos mais relevantes da actividade da Medicina do Trabalho:

- Cumprimento do plano de exames médicos;
- Sensibilização para a promoção da saúde e bem-estar e de prevenção do risco cardíaco;
- Continuação dos programas de nutrição e de desabilitação tabágica;

QUADROS RESUMO DA ACTIVIDADE DA MEDICINA DO TRABALHO 2011

Exames médicos	6109
Admissão	172
Periódicos	5720
Ocasionais	217
Consultas de Desabilitação Tabágica	112
Consultas de Nutrição	423
Outras actividades	
Rastreio Cardiovascular	1451
Acções de educação para a saúde	15
Participação nas Comissões de Segurança	47
Visitas a instalações	38

acidentes e quase acidentes

Para a EDP, o conhecimento, análise e correcção de situações de quase-acidentes constitui uma ferramenta essencial como forma atingir os objectivos e metas de redução dos riscos e danos pessoais nas operações conduzidas nas empresas do Grupo, tendo para este efeito desenvolvido um procedimento específico no âmbito do Sistema de Gestão da Segurança Corporativo implementado de acordo com a OHSAS 18001:2007.

Durante o ano de 2011 foram reportadas nas empresas do Grupo EDP 548 situações de quase-acidente.

Em 2011, no Grupo ocorreram 46 acidentes de trabalho com ausência de um ou mais dias.

Quanto à evolução dos principais indicadores de segurança, o índice de frequência consolidado das empresas das várias geografias foi de 2,17 acidentes por milhão de horas trabalhadas; o índice de gravidade consolidado foi de 180 dias perdidos por milhão de horas trabalhadas.

No que respeita a prestadores de serviços, o índice de frequência foi de 6,13 acidentes por milhão de horas trabalhadas, o que traduz uma redução de -11,4% face a 2010; o índice de gravidade foi de 304 dias perdidos por milhão de horas trabalhadas, cerca de -6,5% inferior ao ano anterior.

No universo de colaboradores da EDP e de prestadores de serviço, o índice de frequência foi de 4,65 reflectindo-se num decréscimo de -24,8% face a 2010, melhorando a expectativa definida em 2011.

Estes indicadores reflectem os resultados das acções e iniciativas concretizadas ao longo do ano, em reforço da melhoria das condições de segurança no trabalho, nomeadamente nos domínios da formação e sensibilização, avaliação e controlo de riscos, actuação preventiva junto dos prestadores de serviços e incremento do programa de auditorias e inspecções.

Não obstante ao esforço desenvolvido, há a lamentar a ocorrência de 2 acidentes mortais, de natureza eléctrica, com trabalhadores da EDP, no Brasil. No que se refere a prestadores de serviço há a registar a ocorrência de 4 acidentes mortais, dos quais 3 em Portugal sendo 1 rodoviário, e 2 de natureza eléctrica e 1 no Brasil também de natureza eléctrica.

Nas diferentes geografias registaram-se 21 acidentes mortais de origem eléctrica, ocorridos com pessoas (público em geral), sendo que parte significativa está relacionada com actos de vandalismo ou furto, praticados com instalações ou equipamentos da rede eléctrica.

doenças profissionais

Em 2011, foram reconhecidas quatro casos de doenças profissionais em Portugal, dos quais apenas três com desvalorização, em Espanha foram reconhecidas três casos de doença profissional, enquanto no Brasil foi apenas reconhecido um caso.

Face ao número de situações com desvalorização, a taxa de doenças profissionais com desvalorização por milhão de horas trabalhadas é de 0,25 em Portugal, 0,88 em Espanha, 0,19 no Brasil e de 0,32 para o universo do Grupo EDP.

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 Sãvida – 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 avença, desenvolvendo a sua actividade nos seus consultórios.

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.

Em Espanha existe um serviço de apoio de saúde aos colaboradores que assenta num desconto sobre o montante da despesa. Os serviços prestados incluem assistência médica nas várias especialidades.

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 desabituacão 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.

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 três 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.

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

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.

Durante 2011, 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.

Todos os colaboradores estão cobertos pelos serviços de Medicina Ocupacional.

Nas restantes geografias, este tipo de serviço é assegurado pelos serviços de prevenção de riscos laborais contratualizado com as mútuas de acidentes de trabalho. Esta realidade tem lugar na Naturgas, na HC Energia e na EDP Renováveis.

conciliação da vida pessoal e profissional

A vida familiar e privada de cada colaborador deve ser estimulada e reconhecida como complemento integrativo na dimensão do Grupo EDP. Ser EDP é também poder conciliar o trajecto profissional com os interesses individuais e familiares que a companhia valoriza.

Na EDP acredita-se que pessoas equilibradas nos seus diferentes papéis (pessoal e profissional) são mais felizes, mais criativas, mais enérgicas, estão mais motivadas e são mais produtivas. Características que fazem colaboradores e organizações bem sucedidas. O reforço da relação emocional entre as pessoas e a empresa gera êxito.

A actuação da empresa assenta em três pilares: sensibilização permanente para uma progressiva mudança cultural a favor do olhar cada vez mais global para cada colaborador, enquanto agregador de diferentes papéis e mundos; implementação de medidas de conciliação profissional, pessoal e familiar na EDP; recolha e integração dos contributos e atitudes de voluntariado das pessoas na EDP, para um mundo melhor.

A política da Conciliação da EDP está organizada em quatro grandes áreas: Saúde e bem-estar, Apoio à Família, Vida Pessoal e Trabalho, e Cidadania, e concretiza-se através de protocolos, iniciativas e medidas diversas, desenvolvidas no âmbito do Programa Conciliar, por iniciativa das empresas, unidades de negócios, direcções, ou inseridas nas condições dos contratos de trabalho, colectivos e individuais. A companhia pretende contribuir para uma melhoria da qualidade de vida das suas pessoas.

No campo da Saúde e bem-estar destacam-se os protocolos estabelecidos com diversas entidades e organismos que oferecem aos colaboradores da EDP condições vantajosas para aquisição de produtos e/ou serviços.

O Apoio à Família é outro dos eixos fundamentais desta política, no âmbito do qual são organizadas, frequentemente, iniciativas especialmente desenhadas para os filhos e netos dos colaboradores EDP. As acções estão adaptadas a diferentes escalões etários e podem ser na área da animação, formação e desenvolvimento.

A EDP associa-se e celebra com os seus colaboradores alguns dos momentos mais importantes das suas vidas. Por exemplo, cada nascimento/adopção é celebrado com um presente. Estes são apenas alguns dos exemplos da atitude EDP face ao apoio à família dos seus colaboradores.

No eixo da Vida Pessoal e Trabalho destaca-se a possibilidade de trabalhar a partir de casa, em casos de extrema necessidade, se a função for compatível e a hierarquia o autorize, bem como a disponibilização de quatro horas de trabalho mensais para a participação no Programa Novas Oportunidades (apenas aplicado em Portugal).

Na vertente da Cidadania destaca-se, em 2011, a publicação da Política de Voluntariado do Grupo EDP e a implementação do Programa de Voluntariado EDP (PVEDP). O PVEDP nasceu para promover o exercício da cidadania entre os colaboradores (ver Programa de Voluntariado).

A companhia concede aos seus colaboradores a possibilidade de realizarem acções de voluntariado em horário de trabalho. Cada líder tem uma bolsa de horas – 4 vezes o número de colaboradores da sua equipa – para colocar ao serviço de iniciativas de voluntariado na gestão da sua equipa. No sentido de reforçar esta inovação, foram realizadas uma série de sessões formativas destinadas a sensibilizar este segmento (ver formação líderes).

O factor distintivo deste programa em relação a outras iniciativas corporativas promovidas a nível mundial, assenta na combinação entre a gestão da sociedade (a cargo da Fundação EDP) e a gestão de recursos humanos (da responsabilidade da Direcção de Recursos Humanos Corporativa).

Este ano a EDP deu ainda seguimento ao processo que visa a sua Certificação como Empresa Familiarmente Responsável, pela Fundação MasFamília. Actualmente estão já certificadas as empresas do Grupo em Espanha (HC, Naturgas e Renováveis), estando previsto que Portugal siga este exemplo em 2012.

Embora tenha uma abrangência global, esta política de conciliação respeita as diferenças culturais das diversas geografias em que a EDP actua, não sendo ainda aplicada nos Estados Unidos.

PROGRAMA CONCILIAR 2011 – MEDIDAS DE CONCILIAÇÃO PESSOAL, FAMILIAR E PROFISSIONAL DOS COLABORADORES POR GEOGRAFIA ⁽¹⁾

Geografias/ Medidas	Celebrar nascimento e adopção (n.º crianças)	Apoio a gestantes (n.º de colaboradoras)	Visita de crianças ao local de trabalho dos pais (n.º de crianças)	Apoio a Pensionistas (número de pensionistas)	N.º crianças /jovens participantes nas colónias de férias (filhos e netos de colaboradores)	Prémio Cidadania Júnior (jovens estudantes)
Portugal	158	16	145	496	863	85
Brasil	62	48	200	n.a.	174	41
Espanha	90	16	193	n.a.	2	n.a.
Total	310	80	538	496	1039	126

(1) Programa Conciliar não foi aplicado aos Estados Unidos

Em Portugal, foram abertas 156 contas bancárias no valor de 500 euros cada, para bebês filhos de colaboradores, que se traduziu num investimento de 78 mil euros. Em 2011, 16 colaboradoras gestantes usufruíram de dispensa de pré-parto, além do período estipulado na lei. Também no âmbito do Programa Conciliar, 145 crianças (até aos 12 anos) tiveram oportunidade de visitar as instalações da empresa onde os pais trabalham. O intuito desta medida é aumentar o grau de envolvimento e o sentimento de pertença entre a EDP, os seus colaboradores e família.

O apoio destinado a Pensionistas beneficiou 496 pessoas, mais duas pessoas do que no ano anterior, às quais foi atribuído um total de 85.900 euros, traduzido em forma de *vouchers* para compras de supermercado.

As colónias de férias contaram com a participação de 863 crianças/jovens filhos e netos de colaboradores.

O Prémio Cidadania Júnior, atribuído aos filhos de colaboradores com melhores resultados escolares e participação cívica merecedora de distinção, recebeu, em 2011, 85 candidaturas de jovens estudantes que concluíram o 9.º ano, o 12.º ou o 1.º ciclo de ensino superior universitário ou politécnico.

Especificamente em Portugal, além desta, prosseguiram as iniciativas lançadas no ano anterior, para filhos e netos de colaboradores. Em 2011 o destaque vai para a realização de três sessões do *Life Choices Today*, duas em Lisboa e uma no Porto, envolvendo um total de 90 jovens. O objectivo destas acções é simular o percurso pessoal e profissional destes jovens, e testar as suas escolhas de vida, através de jogos e dinâmicas educativas, pedagógicas e interactivas. “Uma Noite no Museu”, que contou com a participação de cerca de 70 crianças e jovens; duas “Rotas com Energia Júnior – Vem conhecer a EDP”, uma na Barragem do Alqueva e a outra nas novas instalações da EDP no Porto. O “FabLab EDP Júnior” é a mais recente medida do Programa Conciliar destinada a filhos e netos de colaboradores.

Recorde-se que, em Portugal, e desde 2010, a EDP proporciona aos filhos dos colaboradores, que frequentam o ensino superior, a possibilidade de estagiar na companhia no período de verão, desde que a área de estudo seja compatível com as áreas profissionais desenvolvidas na empresa.

No Brasil, foram entregues 64 cestas com vários produtos para bebé no âmbito da medida “Celebração do Nascimento e Adopção”. Além disso, 50 colaboradoras gestantes usufruíram de dias de dispensa no período pré-parto.

No total desta geografia, 200 crianças, com idades entre os cinco e os 14 anos, visitaram o trabalho dos pais durante as férias escolares de Junho. Nas colónias de férias foi registada a participação de 174 crianças e jovens.

Em 2011 foram recebidas 41 candidaturas para o Prémio Cidadania Júnior.

Os colaboradores do Grupo EDP no Brasil continuam a usufruir de condições especiais, no contexto dos acordos estabelecidos com variadas entidades externas, seja no campo desportivo, cultural ou social.

Durante o ano 2011, 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 conciliação da vida pessoal e profissional e sobre os benefícios sociais disponíveis. Dando seguimento ao trabalho que têm 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 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 apoia também as actividades do Clube de 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 15.595 associados.

Em 2011, beneficiou de um subsídio anual de 425.000 euros, que lhe permitiu prosseguir as suas actividades culturais e desportivas:

- Cursos e exposições de artes plásticas 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 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.

De três em três anos o Clube realiza as jornadas desportivas e culturais de todas as actividades que desenvolve. As próximas decorrerão em 2012.

O Clube de 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, nomeadamente com a *Global Wellness Centers*.

Além do boletim informativo que publica periodicamente, o Clube tem disponível, para os seus associados, uma biblioteca, uma videoteca e um ginásio.

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 2011 o subsídio atribuído pela EDP foi de 100.000 €, o que permitiu à Associação desenvolver 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 da EDP (ADS)

Compete-lhe dinamizar e coordenar a recolha e a dádvia gratuita de sangue junto dos colaboradores da EDP, seus familiares e comunidade, promover e coordenar as acções necessárias para facultar o sangue aos doentes que dele necessitem.

A ADS recebe um fundo de maneo anual, mediante a apresentação de contas do ano anterior, e desenvolve as seguintes actividades:

- Sessões de colheita de sangue;
- Promoção de iniciativas de realce do "Dia Nacional do Dador de Sangue" e "Dia Mundial do Dador de Sangue";
- Participação em Jornadas de Imuno-Hemoterapia;
- Realização de colóquios sobre a temática "Sangue";
- Participação em reuniões com Instituições de Saúde.

Em 2011, a ADS obteve 6.294 dádivas de unidades de sangue efectivas e recebeu apoio da EDP.

satisfação dos colaboradores

A EDP efectua questionários de níveis de satisfação que têm como objectivo “escutar” todos e apontar áreas de melhoria, que toma como desafios para que a estratégia e as pessoas estejam alinhadas.

Compreendendo a importância de ir gerindo o grau de satisfação dos colaboradores ao longo do ciclo de evolução profissional, realizam-se periodicamente Estudos de Clima, com o intuito de se desenvolverem Planos de Acção que asseguram melhorias contínuas futuras. Nestes estudos pretende-se registar as opiniões e motivações, como forma de se proporem iniciativas que visam manter activados os “contratos psicológicos”.

Até 2009 o inquérito de satisfação dos colaboradores do Grupo era realizado com uma periodicidade anual. Considerando as necessidades de recolha de informação, tratamento dos dados, análise de resultados, definição de planos de acção/melhoria e respectiva execução, foi decidido realizar este questionário de dois em dois anos. Só desta forma é possível utilizar, de facto, os resultados obtidos neste tipo de auscultação para utilizar no sentido de melhoria contínua dos colaboradores.

Em 2011 o estudo decorreu em todas as geografias e abrangeu todos os colaboradores. Os resultados globais obtidos em 2011, quer em termos de taxa de participação (87,9%), quer em de índice de satisfação global (81 pontos) evidenciam que os colaboradores estão motivados e gostam de trabalhar na EDP.

A EDP tem vindo a monitorar a satisfação dos seus colaboradores no Grupo desde 2006, tendo atingido em 2011 os melhores resultados de sempre. Todos os indicadores passíveis de comparação sobem relativamente aos anos anteriores.

Estabilidade no emprego e Ambiente de trabalho são os atributos mais importantes para a Satisfação com a empresa. Já para a Motivação, o destaque vai para o Ambiente de trabalho.

Na análise e interpretação dos resultados, é importante ter em conta que a maior percentagem de colaboradores do Grupo estão em Portugal, pelo que têm uma grande influência nos mesmos. Portugal obteve em 2011 os melhores resultados de sempre no Índice de Satisfação dos Colaboradores. A taxa de participação foi de 92,5% (mais 8 pontos percentuais em relação a 2009) e o índice de satisfação global de 84 pontos (em 2009 tínhamos chegado aos 81).

A imagem que os colaboradores têm da EDP é que é um Grupo de confiança, inovador, que promove a eficiência energética e se preocupa com o meio ambiente. Estes resultados reflectem as melhorias introduzidas na gestão do potencial humano, mas também a forma como cada colaborador vive e sente a companhia.

contribuições voluntárias para a comunidade

O relacionamento com a sociedade e os seus diferentes actores assume uma importância crescente, pela interdependência reconhecida entre as partes. A estratégia de comunicação com a comunidade adopta diferentes expressões e abordagens dentro do Grupo, sendo predominantemente protagonizada pelas respectivas Fundações:

- Fundação EDP, em Portugal;
- Fundação Hidrocarbónica, em Espanha;
- Instituto EDP, no Brasil.

CONTRIBUIÇÕES ^(a) PARA A COMUNIDADE (€) ^(b)

		2011	2010	2009
CATEGORIA	Investimento não estratégico	1.677.376	2.263.399	1.625.551
	Investimento estratégico	14.220.185	13.942.765	12.393.356
	Iniciativa comercial	4.493.958	3.456.009	3.088.798
	Não aplicável	5.720		
NATUREZA	Educação	3.335.096	3.104.213	2.623.431
	Saúde	723.878	465.709	353.650
	Desenvolvimento económico	2.909.176	895.514	329.332
	Ambiente	1.877.078	2.435.853	982.160
	Arte e cultura	5.526.203	5.288.359	6.489.601
	Bem-estar social	1.602.737	1.806.032	2.236.195
	Resposta a situações de emergência	65.300	215.054	
	Outras	4.357.773	5.451.440	4.093.337
CONTRIBUIÇÕES MONETÁRIAS	Valor	18.889.685	18.152.182	15.226.586
"STAFF" VOLUNTÁRIO	Colaboradores voluntários em horário de trabalho (nº)	984	379	248
	Trabalho voluntário em horário de trabalho (horas)	7.423	10.886	5.817
	Valor to tempo voluntário	177.239	442.172	149.762
CONTRIBUIÇÕES EM ESPÉCIE	Valor das contribuições em espécie	1.330.315	1.067.820	1.731.357
CUSTOS DE GESTÃO		306.851	121.064	50.538
VALOR TOTAL DAS CONTRIBUIÇÕES (INCLUINDO OS CUSTOS DE GESTÃO)		20.704.090	19.783.237	17.158.242

(a) Valores de 2011: ainda não validados pela *Corporate Citizenship*
 (b) Excluindo os custos de gestão

Um conjunto mais detalhado sobre as diferentes parcerias estabelecidas na área ambiental, de cidadania e cultura, pode ser consultado nos relatórios das empresas em www.edp.pt > sustentabilidade.

Conhecer as contribuições da EDP para projectos voluntários de apoio à comunidade não é suficiente, importa compreender os resultados e os impactes das iniciativas, ou seja, qual o contributo efectivo para a alteração de comportamentos, melhoria do bem-estar social, e o retorno social do investimento.

Assim, esta alteração de foco está na base da adesão da EDP, em 2007, ao Modelo LBG (*London Benchmarking Group*).

Este modelo, com diferentes níveis de complexidade e exigência, é hoje aplicado aos projectos predominantemente protagonizados pelas diferentes fundações.

Em 2011, o valor total das contribuições do Grupo EDP foi de cerca de 20 milhões de euros. Cerca de 91% das contribuições da EDP são monetárias e 6,4% são em espécie.

Para mais informações sobre o leque de instituições e projectos apoiados pelo Grupo EDP nas várias geografias, em 2011, poderá consultar-se o site externo da EDP em www.edp.pt > sustentabilidade > sociedade > outros apoios.

voluntariado

Em linha com os objectivos estratégicos do Grupo EDP, que tem na sustentabilidade um de seus pilares centrais, e no âmbito do Ano Europeu do Voluntariado (2011), em 2011 a Fundação EDP, em conjunto com a DRH-CC, lançou o Programa de Voluntariado EDP em Portugal, Brasil, Naturgas Energia e HC Energia.

Foram aprovadas a Carta de Princípios do Voluntariado EDP e a Bolsa de horas para o voluntariado pelo CAE, e na sequência desenvolveu-se o Manual do Voluntariado para diversas geografias.

Receberam formação sobre o Programa de Voluntariado 790 hierarquias nas geografias referidas acima, num total 1580 horas de formação ministradas. De forma análoga 118 voluntários receberam formação em Lisboa, Porto, Oviedo e Bilbao, estando a ultimar-se os módulos de formação por *e-learning*.

Desenvolveu-se o Portal do Voluntariado EDP, através de uma parceria *pro bono* da *Microsoft* e da *Accenture*, que foi lançado em Portugal no dia 5 de Dezembro de 2011.

Além deste trabalho de planeamento e de estruturação, foram desenvolvidas acções pelas diversas geografias.

Dois campanhas corporativas organizadas pela EDP no ano de 2011 mobilizaram colaboradores, organizações e comunidade em torno do Voluntariado. A primeira delas, a "Parte de Nós Hospitais", uma jornada de recuperação e humanização de espaços hospitalares de Norte a Sul de Portugal, realizada no dia 24 de Setembro de 2011. 48 empresas foram parceiras da EDP nesta iniciativa, através da qual foram beneficiados, com o trabalho de 1.305 voluntários, 12 Hospitais por onde passam anualmente quase 1 milhão de portugueses.

A segunda campanha corporativa, a nível mundial, foi a "Parte de Nós Natal", realizada de Dezembro de 2011 a Janeiro de 2012, com o objectivo de promover um Natal mais humano através do desenvolvimento de acções de voluntariado envolvendo em crianças e idosos. Através de 107 acções desenvolvidas por um grupo de 422 voluntários, a Campanha beneficiou globalmente 78 instituições e 8.265 crianças e idosos. Para além disso, foram recolhidos para doação a instituições sociais 4.072 brinquedos pela EDP Portugal, EDP no Brasil, HC Energia e EDP Renováveis; 1.531 bens de higiene

pela EDP Portugal e 513 kg de alimentos pela HC Energia. Foram doados pelos colaboradores da EDP Renováveis um total de 20.594 euros, destinados à UNICEF.

No final desta campanha foi realizado um inquérito de satisfação aos voluntários e organizações parceiras envolvidos. A Satisfação global com a acção foi considerada excelente ou boa por 86% dos voluntários e por 100% das organizações beneficiadas. 95% dos voluntários e 100% das organizações beneficiadas consideraram as acções desenvolvidas importantes para os beneficiários. Dos pontos positivos identificados pelos dois grupos o destaque vai para a reacção positiva dos beneficiários, o âmbito/estrutura e organização da campanha, o envolvimento e dedicação dos voluntários.

Entre as acções de voluntariado realizadas em 2011, destacam-se ainda:

- os Programas da Aprender a Empreender/Júnior *Achievement*, através dos quais, no ano de 2011, 102 voluntários EDP estimularam o desenvolvimento do empreendedorismo nas escolas portuguesas, realizando um total de 1.530 horas de voluntariado;
- a acção REPARAR, promovida pela Santa Casa da Misericórdia de Lisboa no mês de Julho, e a parceria entre a Fundação EDP e a EDP Valor, em Portugal, na reparação de 4 casas de idosos, envolvendo cerca de 50 voluntários;
- a acção desenvolvida pela EDP Gás na recuperação do lar "Casa dos Rapazes", uma IPSS Portuguesa que acolhe crianças em risco, da qual participaram 81 voluntários;
- a acção por Llorca, desenvolvida pela Naturgas Energia na sequência do terramoto na cidade espanhola de Llorca. Através da disponibilização de parque insufláveis na cidade durante o verão de 2011, e do envolvimento de 30 voluntários, a acção promoveu a humanização do espaço por onde passaram 2.000 crianças;
- o Desafio do Bem, realizado pela EDP Brasil, que viabilizou o desenvolvimento de 8 projectos geridos e implementados por equipas de voluntários EDP;
- na EDPR América, a realização actividades de voluntariado relacionadas à limpeza de praias e florestas e a realização de doações a bancos alimentares; e, ainda, na HC Energia, a organização de equipas de voluntários EDP para o desenvolvimento de projectos de média/longa duração junto das 6 organizações parceiras do Programa.

Em Portugal, foram lançados em Novembro de 2011 os Prémios ao Voluntariado EDP, destinados ao reconhecimento do voluntariado individual e por equipa, e de organizações parceiras.

Espera-se em 2012 reforçar o programa na EDP Renováveis.

campanha parte de nós hospitais

Lançou-se o desafio aos nossos fornecedores de serem parte numa jornada nacional de humanização de espaços hospitalares de Norte a Sul de Portugal, no dia 24 de Setembro de 2011. Aderiram 48 empresas parceiras de negócio que executaram os trabalhos técnicos nas 6 semanas anteriores ao dia de acção, durante o qual se executaram trabalhos de pintura, jardinagem e pequenos arranjos.

Foram beneficiados 12 Hospitais, com o trabalho de 1305 voluntários efectivos, que beneficiaram locais por onde passam quase 1 milhão de portugueses anualmente.

Ação Nacional – Voluntariado – Parte de Nós Hospitais –
971.626 euros

campanha parte de nós natal

Em coordenação com todas as geografias, lançou-se a Campanha de Natal com o objectivo de promover um Natal mais humano, focado nas crianças e idosos, de 12 de Dezembro de 2011 a 7 de Janeiro de 2012.

Em Portugal a Campanha beneficiou 54 instituições, beneficiando 2193 idosos e 1550 crianças, em 82 acções com 292 voluntários. A campanha implicou um total de 4221 horas.

Foram distribuídos cerca de 1000 brinquedos e recolhidos 1531 produtos de higiene, com um valor estimado de €5585.

Ação Nacional – Voluntariado – Parte de Nós Natal –
105.000 euros

Ação de Voluntariado de reparações solidárias – REPARAR

A EDP, através da Fundação EDP, participou na reparação de 4 casas de idosos no programa REPARAR da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, que decorreu entre 14 de Junho e 14 de Julho, e que contou com a presença de cerca de 50 voluntários.

Ação de Voluntariado de Reparações Solidárias REPARAR –
19.781 euros

associação aprender a empreender

A Aprender a Empreender desenvolve programas de estímulo ao empreendedorismo e 102 voluntários EDP participaram dos programas da JA no ano de 2011, realizando um total de 1.530 horas de voluntariado. Os alunos abrangidos participaram em 4 programas, nos ensinos básico, secundário e universitário, são eles: A Família (1º ano), A Comunidade (2º ano), Economia para o Sucesso (9º ano) e Braço Direito (10º, 11º e 12º anos).

Protocolo Junior Achievement (protocolo nacional) –
20.000 euros

do something

No seguimento do estudo de oportunidade da replicação da plataforma de voluntariado *Do Something* em Portugal, realizado em 2009 pela Fundação EDP em parceria com a TESE, e do lançamento da implementação, tendo a Fundação EDP como principal mecenas deste projecto, manteve-se o apoio à implementação em 2011.

Em 2011 o número de clubes atingiu os 39 (em 2010 eram 18 clubes). Realizou-se o 1º *Boot Camp* em Portugal, encontro para formação e partilha de ideias e experiências entre jovens activistas e especialistas, que os apoiam a concretizar os seus projectos e ideias em diferentes áreas, assim como a 1ª edição dos Prémios *Do Something* em Portugal.

O site DS tem 2466 jovens registados, tendo os projectos envolvido cerca de 33.500 jovens, que participaram nas acções dos clubes e projectos DS.

Tese – Associação para o Desenvolvimento – 53.500 euros

associado Grace

Reconhecendo a importância do voluntariado empresarial, a Fundação EDP tornou-se associado do GRACE.

Formado em 2000 por um conjunto de empresas com interesse em aprofundar o papel do sector empresarial no desenvolvimento social, o Grace foi pioneiro, enquanto associação portuguesa sem fins lucrativos, na área responsabilidade social empresarial, principalmente em programas de voluntariado empresarial.

Grace – Grupo de Reflexão e Apoio à Cidadania Empresarial (quota anual) – € 2.400

sabores das barragens

Em Portugal foi desenvolvida uma outra campanha no período do Natal. A "Sabores das barragens", surgiu no âmbito do Projeto das Barragens, com o objectivo de ajudar os produtores do Baixo Sabor a escoar os seus produtos, através da venda de cabazes (constituídos por produtos da região) aos colaboradores da EDP e população em geral. No total foram vendidos 2.730 cabazes. – 77.500 euros

tabela GRI

Os conteúdos do Relatório Social EDP 2011 foram elaborados de acordo com a orientação da "Global Reporting Initiative". A tabela aqui apresentada sintetiza os indicadores conforme o

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

INDICADOR GRI		PÁGINA DO RELATÓRIO	PRINCÍPIOS GLOBAL COMPACT
1. Estratégia e Organização			
	Estratégia e análise	Páginas 4 e 5	
	Perfil da Organização	Páginas 6 e 7	
	Período e âmbito	Página 46	
	Modelo de gestão da dimensão social (práticas laborais, direitos humanos)	Página 16	
	Objectivos/ Prioridades	Páginas 14 e 15	
	Resultados	Página 12	
	Responsabilidade	Página 16	
	Política	Página 16	
2. Indicadores de práticas laborais			
EU14	Programas e processos para garantir a disponibilidade de mão-de-obra qualificadas	Páginas 24 a 26	
EU15	Percentagem de colaboradores que poderão vir a reformar-se nos próximos 5 anos por geografia e por categoria profissional	Página 21	
EU16	Políticas e requisitos referentes à segurança e saúde dos trabalhadores, empreiteiros e sub-empreiteiros	Página 34	
3. Emprego			
LA 1	Colaboradores por tipo de emprego (tempo integral ou parcial), tipo de contrato de trabalho (integral ou parcial) e por região	Página 24	
LA 2	Rotatividade dos colaboradores por Geografia, Sexo e Escalão de Idades	Página 12	6
EU17	Dias trabalhados por colaboradores de prestadores de serviço e subcontratados na construção, operação e manutenção	Página 12	
EU18	Percentagem de contratados e sub-contratados que tiveram formação em higiene e segurança	Página 34	
LA3	Benefícios para os colaboradores a tempo integral, que não são atribuídos aos colaboradores temporários ou a tempo parcial	Página 32	6
LA15	Voltar ao trabalho e as taxas de retenção após a licença paternal	Página 38	
4. Gestão das relações de trabalho			
LA 4	Percentagem de empregados representados por organizações sindicais	Página 22	1
LA 5	Período mínimo de anúncio sobre mudanças nas operações da organização relatora, incluindo se está especificado em acordos sindicais	Página 22	3
LA 6	Percentagem de colaboradores representada em comités formais sobre saúde e segurança	Página 35	1
LA 7	Nº de lesões, dias perdidos, índice de absentismo e número de óbitos relacionados com o trabalho (incluindo empreiteiros e subempreiteiros), por região.	Página 12	1
LA 8	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	Páginas 36 e 37	1
LA 9	Tópicos de higiene e segurança cobertos por acordos formais com sindicatos	Página 35	1

INDICADOR GRI		PÁGINA DO RELATÓRIO	PRINCÍPIOS GLOBAL COMPACT
5.	Formação e desenvolvimento		
LA 10	Horas médias de formação por ano, por colaborador e por categoria	Página 26	6
LA 11	Programas de desenvolvimento, gestão do conhecimento ao longo da vida para suportar a empregabilidade e apoiá-los ao longo da carreira	Página 27	
LA 12	Percentagem de colaboradores que recebem avaliação periódica de desempenho e progressão de carreira	Página 30	
6.	Diversidade e igualdade de oportunidades		
LA 13	Composição da direcção e do grupo responsável pela governação empresarial; proporção homem/mulher, faixa etária, minorias e outros indicadores de diversidade	Página 19	2; 6
LA 14	Proporção de salário base entre homens e mulheres, por categoria funcional.	Página 20	2; 6
7.	Indicadores de desempenho dos direitos humanos		
HR1	Percentagem e número total de contratos de investimento significativos que incluem cláusulas relativas a direitos humanos ou que foram submetidas a avaliações relativas a direitos humanos	100%, referidas nas condições gerais de compra do Grupo EDP	1
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	Página 27	1
HR4	Nº total de casos de discriminação e as medidas tomadas	Página 17	1; 6
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	Página 17	1; 3
HR6	Operações identificadas como tendo risco significativo de ocorrência de trabalho infantil e as medidas tomadas para contribuir para a abolição do trabalho infantil	Página 17	1; 4; 5
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	Página 17	1; 4; 5
HR8	Percentagem de pessoal de segurança treinado nas políticas e procedimentos relativos a aspectos de direitos humanos relevantes para as operações da organização	n.d.	1
HR9	Nº total de casos de violação de direitos dos povos indígenas e medidas tomadas	Página 17	1
8.	Desempenho económico		
EC 3	Cobertura das obrigações em matéria de plano de benefícios da organização	Página 32	
9.	Presença de mercado		
EC 7	Procedimentos para contratação local e proporção de membros de alta direcção recrutados na comunidade local em unidades operacionais importantes	Página 18	6
10.	Impactos económicos indirectos		
EC 9	Identificação e descrição de impactos económicos indirectos significativos, incluindo a extensão dos impactos	Página 42	

responsabilidade pelo relato do desempenho social

conteúdos do relato

Este relatório apresenta informação de desempenho social, para o período entre 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2011, e os principais acontecimentos ocorridos durante o ano.

Complementarmente a este relatório anual, a EDP

- disponibiliza o Relatório e Contas 2011;
- comunica ao mercado os resultados trimestrais e disponibiliza, *online*, o conjunto de indicadores de sustentabilidade considerados mais relevantes;
- publica os relatórios anuais das empresas HC, 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 2011, na secção relativa à Informação Financeira, Anexo I, pág. 257. Nesta nota é feita referência às empresas subsidiárias e associadas incluídas no perímetro da 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/Pages/Glossario.aspx.

