



## **PROGRAMA DE MONITORIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS**

**Grupo EDP**

**Relatório de avaliação dos potenciais impactos do  
respeito pelos Direitos Humanos e Laborais**

**2017**



## Índice

1. Âmbito do relatório.....	3
2. Compromissos da EDP relativamente a Direitos Humanos e Laborais.....	3
3. Reconhecimento da transparência das nossas operações .....	4
4. Objectivos 2020.....	4
6. Programa de Monitorização do respeito pelos Direitos Humanos – síntese do trabalho realizado em 2017 .....	7
7. Análise das respostas em 2017 .....	7
7.1. Planos de ação.....	8
7.2. Compliance.....	9
7.3 Inclusão de grupos vulneráveis .....	9
8. Conclusões.....	10
Anexo Questionário de monitorização Direitos Humanos e Laborais do Grupo EDP no ano 2017 .....	11



## 1. Âmbito do relatório

Este relatório está em linha com o relatório de respeito dos Direitos Humanos e Práticas Laborais publicado pela primeira vez em 2015, de acordo com os Princípios Ruggie, adotados pelo Conselho dos Direitos Humanos

O corrente relatório faz o progresso dos temas considerados mais relevantes e providencia a nossa abordagem para o futuro.

Abrange todas as Unidades de Negócio e Empresas do Grupo EDP, empresas participadas e parcerias sobre as quais o Grupo detém o controlo de gestão e todos os seus colaboradores e dirigentes, bem como os seus fornecedores.

## 2. Compromissos da EDP relativamente a Direitos Humanos e Laborais

### Maio 2017

Em linha com os princípios de Direitos Humanos no Código de Ética e em aplicação dos princípios orientadores para empresas, do Conselho dos Direitos Humanos da ONU, a EDP declarou 11 compromissos

1. Agir em total conformidade com a legislação e a regulamentação das regiões onde opera, com integridade e boa governação, promovendo o respeito pelos direitos humanos e as práticas laborais condignas, na sua esfera de influência e na cadeia de valor, incluindo junto dos seus colaboradores, parceiros, fornecedores e clientes.
2. Respeitar a Declaração Universal dos Direitos Humanos, as Convenções da Organização Internacional do Trabalho, o Pacto Global das Nações Unidas e os Princípios Orientadores para Empresas – Quadro Ruggie.
3. Ser contra a detenção arbitrária, tortura ou execução e a favor das liberdades de consciência, religiosa, de organização, de associação, de opinião, de expressão e do direito à privacidade e à propriedade.
4. Não empregar mão-de-obra infantil ou forçada nem pactuar com tais práticas por parte de terceiros com quem estabeleça relações.
5. Respeitar a liberdade de associação sindical e reconhecer o direito à negociação coletiva.
6. Orientar as suas políticas e procedimentos laborais no sentido de impedir a discriminação injustificada ou o tratamento diferenciado em função da origem étnica ou social, género, orientação sexual, idade, credo, estado civil, deficiência, orientação política, opinião, naturalidade ou associação sindical.
7. Dar prioridade à segurança, à saúde e ao bem-estar dos colaboradores, assegurando o desenvolvimento de adequados sistemas de gestão da saúde e segurança ocupacional;
8. Respeitar, promover e assegurar condições de trabalho condignas e não tolerar atos de violência psicológica e de coação moral.
9. Propiciar regularmente informação e formação em matéria de Direitos Humanos e de práticas laborais aos seus colaboradores, parceiros e cadeia de valor – fornecedores e clientes.
10. Manter uma relação de proximidade com as comunidades das regiões onde atua, estabelecendo diálogo regular, aberto e franco, procurando conhecer as suas necessidades, respeitando a sua



## PROGRAMA DE MONITORIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

### Relatório de avaliação dos potenciais impactos do respeito pelos Direitos Humanos e Laborais no ano 2017

---

integridade cultural e procurando contribuir para a melhoria das condições de vida das populações locais, reconhecendo os direitos das minorias étnicas e dos povos indígenas.

11. Respeitar o princípio da precaução, quando das suas atividades possam resultar danos sérios e irreversíveis para a vida ou a saúde humana ou para o ambiente que, ainda que incertos, sejam cientificamente plausíveis, tomando medidas para evitar ou mitigar esses efeitos.

É também compromisso público da EDP manter um Programa de Monitorização do respeito pelos Direitos Humanos e Laborais, para identificação de riscos e atuação de modo a evitar, minimizar ou reparar eventuais impactos negativos decorrentes dos seus negócios e das suas atividades.

Mais detalhe sobre a abordagem da EDP e o respeito pelos Direitos Humanos em: [www.edp.com/pt-pt/sustentabilidade/dimensao-social/direitos-humanos](http://www.edp.com/pt-pt/sustentabilidade/dimensao-social/direitos-humanos)

### 3. Reconhecimento da transparência das nossas operações

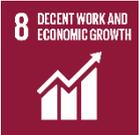
Em 2017, o Grupo EDP foi reconhecido, pelo sexto ano consecutivo, como uma das Empresas mais éticas do mundo. E, na lista das World's Most Ethical Companies de 2017, o Ethisphere Institute identificou 124 Empresas em 19 países, sendo o Grupo EDP uma das apenas seis representantes do setor de energia e das utilities. Além disso, o Grupo EDP obteve a sua pontuação mais alta de sempre no Dow Jones Sustainability Index, mantendo o 10º lugar na classificação mundial. O Grupo EDP foi também reconhecido, em 2017, como a primeira Empresa totalmente integrada.

### 4. Objectivos 2020

Os objectivos e metas de sustentabilidade apresentados na tabela abaixo, materializam as expectativas do Grupo EDP relativamente a todos a quem nos associamos no desenvolvimento das nossas actividades em todas as geografias onde operamos, de acordo com os Princípios Ruggie, adotados pelo Conselho dos Direitos Humanos



**PROGRAMA DE MONITORIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS**  
**Relatório de avaliação dos potenciais impactos do respeito**  
**pelos Direitos Humanos e Laborais no ano 2017**

Eixo estratégico da EDP	Indicador	Meta para 2020	Alinhamento com o objectivo de desenvolvimento sustentável (ODS)
<b>Melhorar a confiança</b>			
Manter a EDP reconhecida como uma das companhias mais éticas do Mundo	Proteger os Direitos Humanos na cadeia de fornecimento	4ª etapa- Planos de melhoria nos casos relevantes; ajustamento de políticas de compras	
Avaliar e auditar os fornecedores	Fornecedores críticos avaliados pelos critérios ESG	100%	
	Prestadores de serviços com riscos ESG auditados	100%	
<b>Desenvolver as nossas pessoas</b>			
Promover o aumento da diversidade	Colaboradores femininos	27%	
Atingir 100% na certificação SST (incluindo fornecedores expostos a riscos elevados)	Certificação OHSAS 18001	100%	
	Fornecedores expostos a riscos elevados de SST certificados	100%	
<b>Gerir Assuntos Climáticos e de Ambiente</b>			
Atingir 100% em certificação ambiental das actividades operacionais do Grupo (incluindo fornecedores expostos a riscos elevados)	Fornecedores expostos a riscos elevados de ambiente certificados	100%	 



## 5. Monitorização do progresso

No sentido de procurar garantir o respeito pelos compromissos acima expressos, o Grupo EDP desenvolve as adequadas ações de monitorização em todas as suas Unidades de Negócio e novos projetos ou empreendimentos, incluindo fusões e aquisições, bem como junto de parceiros e cadeia de valor – fornecedores, prestadores de serviços, *joint ventures*, agentes e clientes.

Este processo de monitorização destina-se a verificar as práticas efetivas, avaliar o grau de cumprimento dos princípios e compromissos assumidos, particularmente dos grupos identificados como mais vulneráveis, identificar os riscos potenciais, desenvolver as ações indispensáveis para os evitar e gerir e, se inevitável, desenvolver as iniciativas de mitigação necessárias ou promover a sua remediação e reparação.

Fazem parte deste processo de monitorização:

- a avaliação do desempenho ético, que culmina com a produção anual de um relatório exclusivamente dedicado a essa matéria, e onde se dá conta das mais importantes iniciativas ligadas à ética, e é feito o balanço das reclamações éticas no Grupo. O relatório do Provedor de Ética pode ser consultado em: [https://www.edp.com/sites/default/files/portal.com/documents/relatorio\\_provedor\\_etica\\_2017\\_pt.pdf](https://www.edp.com/sites/default/files/portal.com/documents/relatorio_provedor_etica_2017_pt.pdf)
- a avaliação e análise de forma sistemática do nível de risco dos fornecedores, que culmina com a elaboração de conteúdos apresentados no Relatório Anual de Sustentabilidade. Este relatório pode ser consultado em: [www.edp.com/sites/default/files/portal.com/proposta\\_ponto\\_1\\_-\\_relatorio\\_de\\_sustentabilidade\\_2017\\_pt\\_-\\_vf.pdf](http://www.edp.com/sites/default/files/portal.com/proposta_ponto_1_-_relatorio_de_sustentabilidade_2017_pt_-_vf.pdf)
- o processo de selecção e avaliação de desempenho de fornecedores. O detalhe d informação relativa à gestão da relação com os fornecedores pode ser consultada em: [www.edp.com/en/suppliers/sustainable-procurement/risk-management-in-the-supply-chain/risk-analysis](http://www.edp.com/en/suppliers/sustainable-procurement/risk-management-in-the-supply-chain/risk-analysis)
- a auto declaração dos representantes das empresas e atividades desenvolvidas em todas as geografias, de acordo com os Princípios Ruggie, adotados pelo Conselho dos Direitos Humanos, no Quadro «Proteger, Respeitar e Remediar», da ONU – "Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations 'Protect, Respect and Remedy' Framework" - cfr. [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf). Os resultados da análise das mencionadas auto-declarações apresentam-se neste relatório e foram suportadas num questionário de monitorização do respeito pelos Direitos Humanos e Laborais.



## 6. Programa de Monitorização do respeito pelos Direitos Humanos – síntese do trabalho realizado em 2017

À semelhança dos anos anteriores, em 2017, o processo de avaliação do respeito pelos Direitos Humanos do Grupo EDP assentou no Programa de Monitorização dos Direitos Humanos lançado conjuntamente pelas Direções de Sustentabilidade e de Auditoria Interna e Compliance.

Foi suportado num questionário de verificação do respeito pelos Direitos Humanos e práticas laborais relativamente:

- ✓ aos procedimentos;
- ✓ aos seguintes temas:
  - respeito pela dignidade e direitos humanos e rejeição de qualquer forma de trabalho forçado ou de trabalho infantil, perseguição, discriminação, abusos ou outros tipos de violência física ou psicológica.
  - satisfação dos requisitos estabelecidos em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- ✓ aos seguintes *stakeholders*: colaboradores; fornecedores; clientes e comunidades.

Em anexo disponibiliza-se o questionário dirigido a representantes do universo de empresas do perímetro de consolidação do Grupo EDP.

## 7. Análise das respostas em 2017

### Procedimentos

Em termos de procedimentos os representantes das várias empresas do Grupo EDP declararam que são necessárias melhorias ao nível da comunicação (canais de denúncia) a concretizar através de investimento em formação e desenvolvimento de programas relativos a Direitos Humanos.

### Temas

Os temas relatados incidiram sobre práticas identificadas quer a colaboradores, quer a fornecedores tendo sido apreciadas e resolvidas pelo Comité de Ética do Grupo EDP e pelos Comités de Ética das empresas subsidiárias (EDP Brasil e EDP Renováveis) nos casos aplicáveis. Sendo que a Comissão de Governo Societário e de Sustentabilidade é responsável por supervisionar essas apreciações.



## PROGRAMA DE MONITORIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

### Relatório de avaliação dos potenciais impactos do respeito pelos Direitos Humanos e Laborais no ano 2017

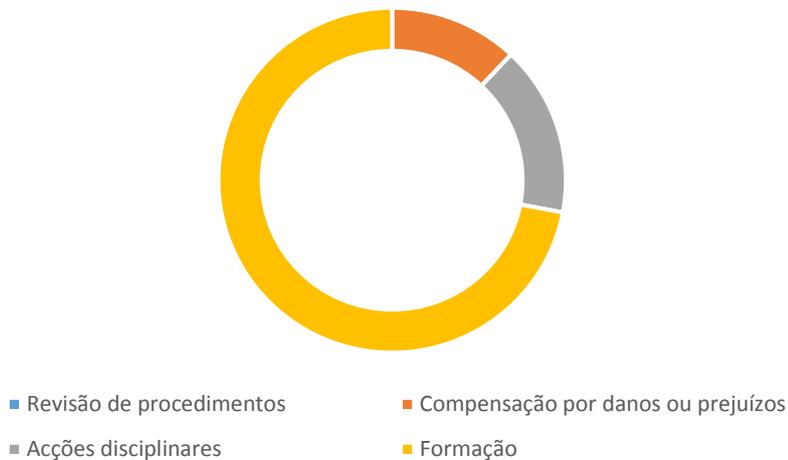
Os casos identificados incidiram sobre os seguintes temas por grupo de *stakeholder*:

COLABORADORES	FORNECEDORES	COMUNIDADES (incluindo populações indígenas)
<ul style="list-style-type: none"><li>✓ assédio verbal (# 33)</li><li>✓ assédio sexual (#2)</li><li>✓ discriminação racial e étnica (#1)</li><li>✓ ausência de formação e equipamentos de protecção e segurança (#1)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ assédio verbal (#3)</li><li>✓ atrasos de salários (#1)</li><li>✓ utilização de trabalhadores sem contrato (#1)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ não foram identificadas ocorrências de violações de Direitos Humanos envolvendo populações indígenas</li></ul>

## 7.1. Planos de ação

As reclamações apresentadas ao Comité de Ética que determinaram o desenvolvimento de acções correctivas tiveram a seguinte tipologia:

### Acções determinadas pelo Comité de Ética



“O valor que o Grupo EDP gera é determinado, também, em grande parte, pelo desempenho dos seus fornecedores. Estamos ligados! O nosso sucesso é também o sucesso de todos aqueles com quem, directa ou indirectamente, trabalhamos e partilhamos riscos, que, em conjunto, devemos identificar e saber gerir.”

António Martins da Costa, Membro do CAE, responsável pela Sustentabilidade

Existe um forte compromisso do Grupo EDP em relação à divulgação e promoção da conformidade com o Código de Ética, que inclui um capítulo sobre Direitos Humanos.

O Código de Ética foi amplamente divulgado entre os colaboradores do Grupo, através de mecanismos de comunicação interna, envio individual, entrega a novos colaboradores e publicação na intranet. O Código de Ética encontra-se também anexo aos contratos de



## PROGRAMA DE MONITORIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

### Relatório de avaliação dos potenciais impactos do respeito pelos Direitos Humanos e Laborais no ano 2017

---

trabalho das novas contratações, sendo submetido à sua aprovação por escrito quando entram na empresa. Preveem ainda medidas para combater casos de corrupção e trabalhos escravo e infantil,

A EDP implementou o novo código de conduta do Fornecedor EDP a todos os fornecedores, permitindo uma avaliação transparente e uniforme capaz de alargar os princípios de sustentabilidade a toda a cadeia de valor e promover a melhoria contínua do seu desempenho.

Da mesma forma, na Apresentação de Boas-Vindas, organizada todos os anos para as novas contratações o Grupo EDP, também são explicados os principais conteúdos desses documentos, assim como a existência e o funcionamento do Canal de Ética. Esta informação é publicada na Intranet e no site da empresa.

Depois de concluída, em 2015, a formação em ética para todos os colaboradores do Grupo, foi considerado fundamental alargá-la à cadeia de fornecimento, por forma a permitir: promover um comportamento de acordo com os princípios e compromissos éticos do grupo EDP; diminuir o risco de más práticas éticas, em particular aquelas de que possam resultar, para o Grupo, incumprimentos ou danos reputacionais e; dar a conhecer o Código de Ética, o Código de Conduta do Fornecedor EDP e o canal de reclamações éticas da EDP.

O projecto começou em 2016, com a definição dos seus enquadramento e arquitectura e lançamento de piloto. Em 2017 foi desenvolvida a totalidade das versões customizadas, efectuada a formação de todos os formadores e lançadas as primeiras versões que abrangeram 270 formandos na modalidade online e 550 na presencial, num volume total de formação aproximado de 1.000 horas. A implementação alargada das restantes versões e o início do seu desdobramento a subfornecedores ocorrerá em 2018, prevendo formar mais de 11.00 colaboradores de 400 fornecedores considerados críticos.

## 7.2. Compliance

A integridade no *procurement*, o relacionamento com clientes e fornecedores, a gestão e segurança da informação, o combate à corrupção e suborno e o respeito pelos Direitos Humanos, são importantes focos de análise, monitorização e gestão no Grupo EDP, com suporte num conjunto de fontes de informação, como por exemplo: auscultação e auditoria interna e externa; análise de reclamações; resultado de inquéritos; *feedback* recolhido em acções de formação; grupos de trabalho pluridisciplinares. Devido à complexidade e dinâmica destes temas as políticas e procedimentos são alvo de contínuas melhorias e controlos adicionais ao Sistema de Controlo Interno de Reporte Financeiro (SCIRF) actualmente existente.

## 7.3 Inclusão de grupos vulneráveis

As actividades mais expostas a eventuais impactos sobre Direitos Humanos e Laborais são as relacionadas com a construção de infra-estruturas com impacto na deslocação de pessoas e populações indígenas. Esta questão é particularmente relevante no Brasil, onde está em fase de conclusão a Central Hidroeléctrica de São Manoel.

A região em que está situada a UHE São Manoel (detida pela Empresa de Energia São Manoel) abrange uma área de Influência Indireta com Terra Indígena Kayabi, cujo o uso do território é compartilhado pelo povo Apiaká, Kayabi e Munduruku.



## PROGRAMA DE MONITORIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

### Relatório de avaliação dos potenciais impactos do respeito pelos Direitos Humanos e Laborais no ano 2017

---

Apesar das iniciativas de respeito pelas comunidades indígenas desenvolvidas pela EDP, a UHE São Manoel foi palco de manifestações de indígenas, fora da área de abrangência, insatisfeitos com políticas governamentais, que ocuparam o canteiro de obras durante cinco dias, até o estabelecimento de um acordo com a Presidência da Funai, o Ministério Público Federal (MPF), a Empresa de Energia São Manoel (EESM) e a Companhia Hidrelétrica de Teles Pires. No mês de outubro, o sistema de monitoramento da movimentação indígena identificou a mobilização para uma segunda ocupação.

Após a confirmação, a Companhia accionou o Plano de Ações para Mitigação do Risco de Invasão no Canteiro de Obras, por meio do qual conseguiu decisão liminar da Justiça Federal e o acionamento, pelo Governo Federal, da Força Nacional, Polícia Federal, além de agentes da Presidência da República, Ibama e Funai.

Dessa forma, foi possível impedir a ocupação e conduzir uma negociação pacífica com os indígenas, que pernoveram às margens do Rio Teles Pires, fora do canteiro de obras, e visitaram urnas funerárias resgatadas pela Companhia Hidrelétrica de Teles Pires, sagradas para a etnia Munduruku. Também foram proporcionadas reuniões entre os membros do Governo Federal e os indígenas.

Esse tipo de movimento indígena procura, por meio de ocupação em projetos de alta relevância nacional, como a UHE São Manoel, chamar a atenção dos media e do Governo para um conjunto de reivindicações, relacionadas com a demarcação e homologação de terras indígenas – no entanto, nos casos citados, sem reclamações específicas contra o empreendimento UHE São Manoel.

## 8. Conclusões

Em 2017, do processo de *due diligence* conduzido a todas as empresas do Grupo EDP e fornecedores não resultou a identificação de violação do respeito pelos Direitos Humanos. No entanto, preconiza-se a manutenção do objectivo 2020- proteger os Direitos Humanos na cadeia de fornecimento- implementando a quarta etapa do Plano<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> O Plano tem 4 etapas: 1ª etapa- Estudo de impacto; 2ª etapa- Código de conduta de Fornecedor; 3ª etapa- Avaliação dos fornecedores nas dimensões Direitos Humanos; 4ª etapa- Planos de melhoria nos casos relevantes; ajustamento de políticas de compras.



Anexo Questionário de monitorização Direitos Humanos e Laborais do  
Grupo EDP no ano 2017



**PROGRAMA DE MONITORIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS**  
**Relatório de avaliação dos potenciais impactos do respeito**  
**pelos Direitos Humanos e Laborais no ano 2017**

Questionário / Relatório de Monitorização Direitos Humanos e Laborais do Grupo EDP – ano 2017

Identificação da Unidade de Negócio:	
Responsável pelo preenchimento:	

## A - Procedimentos

Os procedimentos implementados carecem de melhoria?	Não	Sim
Sistemas informáticos de gestão		
Normas internas		
Avaliação e gestão de risco		
Auditorias		
Linhas de reclamação e denúncia		
Formação		
Outros		

### Propostas de melhoria

--



**PROGRAMA DE MONITORIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS**  
**Relatório de avaliação dos potenciais impactos do respeito**  
**pelos Direitos Humanos e Laborais no ano 2017**

**No ano de 2017, verificaram-se ocorrências em algum destes domínios?**

**B - Colaboradores** (incluindo colaboradores das sociedades dominadas)

Ocorrências de desrespeito relativo a:	Sim	Não
Atraso / não pagamento de salários		
Excesso de horas extraordinárias		
Excesso de horas de trabalho contínuo		
Violação do direito de descanso semanal/férias		
Salários inferiores ao mínimo legal/contratual		
Inibição da Contratação Coletiva/direitos de associação		
Trabalho infantil		
Trabalho juvenil em atividades de risco		
Ausência de formação/equipamentos de proteção e segurança		
Incumprimento do direito à baixa médica		
Incumprimento do direito de assistência à família		
Sujeição a trabalho forçado		
Utilização de trabalhadores ilegais		
Utilização de trabalhadores sem contrato		
Condições inadequadas para os trabalhadores deslocados		
Violação de dados pessoais		
Discriminação de género nos salários e funções		
Discriminação racial/étnica		
Assédio sexual		
Assédio verbal		
Violência física		
Outras		

Explicação das ocorrências:	Nº de casos	Estado de resolução



**PROGRAMA DE MONITORIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS**  
**Relatório de avaliação dos potenciais impactos do respeito**  
**pelos Direitos Humanos e Laborais no ano 2017**

**No ano de 2017, verificaram-se ocorrências em algum destes domínios?**

**C - Fornecedores ao serviço da EDP** (nas instalações, equipamentos, clientes da EDP)

Ocorrências de desrespeito relativo a:	Sim	Não
Atraso/ não pagamento de salários		
Excesso de horas extraordinárias		
Excesso de horas de trabalho contínuo		
Violação do direito de descanso semanal/férias		
Salários inferiores ao mínimo legal/contratual		
Inibição da Contratação Coletiva/direitos de associação		
Trabalho infantil		
Trabalho juvenil em atividades de risco		
Ausência de formação/equipamentos de proteção e segurança		
Incumprimento do direito à baixa médica		
Incumprimento do direito de assistência à família		
Sujeição a trabalho forçado		
Utilização de trabalhadores ilegais		
Utilização de trabalhadores sem contrato		
Condições inadequadas para os trabalhadores deslocados		
Violação de dados pessoais		
Discriminação de género nos salários e funções		
Discriminação racial/étnica		
Assédio sexual		
Assédio verbal e/ou chantagem		
Violência física		

Explicação das ocorrências:	Nº de casos	Estado de resolução



No ano de 2017, verificaram-se ocorrências em algum destes domínios?

## D - Clientes

Ocorrências de desrespeito relativo a:	Sim	Não
Cortes indevidos de energia		
Cortes de energia a doentes crónicos dependentes de eletricidade		
Violação de dados pessoais /Privacidade		
Violação da propriedade privada		
Violência física		

Explicação das ocorrências:	Nº de casos	Estado de resolução

## E - Comunidades (incluindo populações indígenas)

Ocorrências de desrespeito relativo a:	Sim	Não
Costumes e hábitos de comunidades locais		
Usurpação de propriedade privada		
Não reposição de direitos		
Violência física		

Explicação das ocorrências:	Nº de casos	Estado de resolução