

NÃO FOTOCOPIAR



Escola Superior de Tecnologia e Gestão
Instituto Politécnico da Guarda

RELATÓRIO DE ESTÁGIO

Licenciatura em Gestão de
Recursos Humanos

Ana Raquel Torres Aguiar
Dezembro | 2010



INSTITUTO POLITÉCNICO DA GUARDA
ESCOLA SUPERIOR DE TECNOLOGIA E GESTÃO

RELATÓRIO DE ESTÁGIO



ANA RAQUEL TORRES AGUIAR
RELATÓRIO PARA A OBTENÇÃO DO GRAU DE LICENCIADO
EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

NOVEMBRO/2010

Ficha de Identificação do Estágio

Estagiário: Ana Raquel Torres Aguiar;

Endereço: Rua do Marco n.º 7, Água Retorta;

Código Postal: 9650-021 Povoação, Açores;

Telefone: 969606752.

Instituição: Electricidade dos Açores, S.A;

Endereço: Rua Eng.º José Cordeiro, n.º 6;

Código Postal: 9504 – 535

Localidade: Ponta Delgada

Telefone: 296202020

Fax: 296628045

E-mail: eda@eda.pt

Internet: www.eda.pt

Início de Estágio: 05 - 07 -2010

Fim de Estágio: 30 - 09 -2010

Orientadora de estágio: Dr.^a Maria Elisa Lopes de Figueiredo, Docente da Escola Superior de Tecnologia e Gestão

Tutor: Dr. Ricardo Soares, Licenciado em Organização e Gestão de Empresas pela Universidade dos Açores

Agradecimentos

Começo por agradecer ao Orientador Dr. Ricardo Soares pelo apoio, confiança, disponibilidade, compreensão e enorme paciência que teve comigo durante todo o meu estágio.

Não esquecendo de agradecer a todos os colaboradores do Departamento de Recursos Humanos que além de me apoiarem, proporcionaram sempre um ambiente de boa disposição.

Agradeço à minha família, em especial meus pais e irmãos, Aurélio e Hélder, por todo o apoio e pela muita, mas mesmo muita paciência que tiveram comigo. Aos meus tios que me acolheram durante estes três meses de estágio, um sincero obrigada.

A todos os meus colegas que de um modo geral contribuíram para que pudesse realizar o meu estágio e em especial a minha amiga Catarina, que sempre me deu toda a força e apoio nos momentos que mais precisei, o meu enorme obrigada.

Deixo também um Obrigada à minha orientadora Dr.^a Elisa Figueiredo pela disponibilidade e orientações que foram imprescindíveis para a elaboração deste relatório.

Obrigada, a todos aqueles que de alguma forma contribuíram para que pudesse realizar o estágio.

Plano de estágio curricular

Realizou-se o presente estágio curricular, com a finalidade de testar e tentar colocar em prática toda a teoria apreendida durante a frequência do curso de Gestão de Recursos Humanos da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico da Guarda.

A concretização desta etapa aconteceu no arquipélago dos Açores, mais propriamente na ilha de São Miguel, na instituição Electricidade dos Açores, S.A.

O plano de estágio é um documento onde consta um conjunto de tarefas e funções delineadas para orientar o estagiário durante este período. No meu caso, o plano foi elaborado pelo meu tutor, Dr. Ricardo Soares, Coordenador de Operações de Trabalho, com o objectivo de me proporcionar a aprendizagem/aquisição de competências profissionais em contexto real de trabalho.

Tarefas delineadas para o estágio:

EDA Apoio à Formação:

- Preparação dos manuais de Formação;
- Convocatórias e abertura de acções de formação internas;
- Apoio logístico às formações

EDA Apoio no cálculo e avaliação de alguns indicadores de Gestão;

EDA Elaboração de quadros e ficheiros com avaliação de custos por trabalhador e/ou por estrutura organizacional;

EDA Apoio nos quadros evolutivos das carreiras profissionais baseado no SIGRH – Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos

EDA Elaboração de *queries* em ambiente SAP;

EDA Apoio no processamento salarial mensal, e sobretudo nas tarefas pós processamento, como contagem de efectivos, custos mensais dos colaboradores cedidos, informação para o Fundo de Pensões Futuro+, etc.

Resumo do trabalho desenvolvido

O presente trabalho tem por base o relato de três meses de estágio curricular efectuado na EDA, S.A., tendo correspondido quase integralmente ao que foi planeado.

Assim, as actividades desenvolvidas foram:

- EDA Contribuição mensal - Fundo de Pensões;
- EDA Cálculo das horas efectivamente trabalhadas;
- EDA Apoio na formação;
- EDA Contrato de trabalho e carta de cessação de contrato;
- EDA Introdução de candidaturas numa base de dados e pré-selecção;
- EDA Introdução dos custos de telemóveis dos colaboradores deduzidos no salário;
- EDA Elaboração de quadros e preenchimento dos ficheiros com a retribuição total de cada colaborador;
- EDA Elaboração dos quadros evolutivos das carreiras profissionais baseado no SIGRH – Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos.

Posso desde já referir que o trabalho desenvolvido durante o estágio foi muito enriquecedor para a minha vida profissional, visto que, apliquei muitos dos conceitos apreendidos durante a licenciatura e pude aprender e perceber muitos dos procedimentos que colocam na prática esses mesmos conceitos teóricos. Todas as funções desempenhadas foram muito interessantes, tendo sido particularmente gratificante pelo facto de serem todas elas integradas em práticas de recursos humanos.

Índice Geral

| | |
|--|------|
| Ficha de Identificação do Estágio..... | I |
| Agradecimentos | II |
| Plano de estágio curricular | III |
| Resumo do trabalho desenvolvido..... | IV |
| Índice Geral | V |
| Índice de Figuras | VII |
| Índice de Tabelas | VII |
| Lista de abreviaturas | VIII |
| Introdução..... | 1 |
| CAPÍTULO I – A EMPRESA EDA, S.A. - <i>ELECTRICIDADE DOS AÇORES</i> | 2 |
| 1. Identificação da Empresa | 2 |
| 2. Apresentação da Empresa | 3 |
| 2.1. Grupo EDA | 3 |
| 2.1.1. Participações do Grupo EDA | 4 |
| 2.2. Historial..... | 5 |
| 2.3. Missão e Estratégia..... | 9 |
| 2.3.1. Missão | 9 |
| 2.3.2. Estratégia..... | 10 |
| 2.4. Estrutura organizativa | 10 |
| 2.4.1. Recursos Humanos..... | 12 |
| 2.4.2. Accionistas | 13 |
| 2.5. Actividades e Serviços | 13 |
| 2.5.1. Produção..... | 13 |
| 2.5.2. Distribuição e Transporte | 14 |
| 2.5.3. Comercial | 14 |
| 2.6. Qualidade, Ambiente e Certificação | 15 |
| 2.6.1. Direcção Exploração da Produção | 15 |
| 2.6.2. Direcção Comercial..... | 15 |
| 2.6.3. Direcção Exploração da Distribuição..... | 16 |
| 2.7. Código de Ética | 16 |
| 2.8. Comunicação interna do Grupo EDA | 17 |
| 3. Departamento de Gestão de Recursos Humanos..... | 18 |
| Capítulo – II Estágio Curricular | 21 |

| | |
|--|----|
| 1. Actividades desenvolvidas durante o Estágio Curricular..... | 22 |
| 1.1. Contribuição Mensal - Fundo de Pensões | 23 |
| 1.1.1 Dificuldades | 25 |
| 1.2. Horas efectivamente trabalhadas..... | 26 |
| 1.2.1. Dificuldades | 29 |
| 1.3. Apoio na Formação | 29 |
| 1.3.1. Dificuldades | 31 |
| 1.4. Contrato de Trabalho..... | 32 |
| 1.4.1. Dificuldades | 33 |
| 1.5. Introdução de Candidaturas numa base de dados e Pré-Seleccção | 33 |
| 1.5.1. Dificuldades | 36 |
| 1.6. Introdução dos custos das comunicações móvel por colaborador..... | 37 |
| 1.6.1. Dificuldades | 38 |
| 1.7. Elaboração de quadros e preenchimento dos ficheiros com a retribuição total de cada colaborador..... | 38 |
| 1.7.1. Dificuldades | 41 |
| 1.8. Evolutivos das carreiras profissionais baseado no SIGRH – Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos | 42 |
| 1.8.1. Dificuldades | 47 |
| Conclusão | 48 |
| Bibliografia..... | 49 |
| Sítios da Internet consultados | 50 |
| Anexos..... | 51 |
| Anexo I – Código de Ética..... | 52 |
| Anexo II – Tabela da Contribuição Mensal Individual – Fundo de Pensões | 53 |
| Anexo III – Tabela de Contribuição Individual Anual - Fundo de Pensões | 54 |
| Anexo IV – Tabela de Contribuições Mensais por Centro de Custo – Fundo de Pensões..... | 55 |
| Anexo V - Tabela das horas efectivamente trabalhadas..... | 56 |
| Anexo VI – Relatório 1º semestre - Formações | 57 |
| Anexo VII – Contrato de trabalho..... | 58 |
| Anexo VIII – Anúncio Atendedor Comercial | 59 |
| Anexo IX – Ficha Individual de Retribuição Total..... | 60 |
| Anexo X – Tabela da Ficha Individual de Retribuição Total..... | 61 |
| Anexo XI – Tabela de Evolução de Carreiras..... | 62 |

Índice de Figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1: Empresas Constituintes do Grupo EDA..... | 3 |
| Figura 2: Participações do Grupo EDA..... | 5 |
| Figura 3: Electricidade dos Açores..... | 5 |
| Figura 4: Construção do Grupo EDA..... | 8 |
| Figura 5: Organigrama da Empresa EDA..... | 11 |
| Figura 6: Áreas da empresa EDA..... | 12 |
| Figura 7: Accionistas da Empresa EDA..... | 13 |
| Figura 8: Símbolo do Sistema de Certificação de Qualidade..... | 15 |
| Figura 9: Capas das Revistas Bimestrais do Grupo EDA “EDA Informa”..... | 18 |
| Figura 10: Organigrama do Departamento de Recursos Humanos..... | 19 |
| Figura 11: SIGRH das empresas participadas do Grupo EDA..... | 42 |
| Figura 12: Evolução do colaborador..... | 46 |

Índice de Tabelas

| | |
|--|----|
| Tabela 1: Fórmulas de cálculo para as horas efectivamente trabalhadas..... | 27 |
| Tabela 2: Evolução da Carreira..... | 47 |

Lista de abreviaturas

EDA – Electricidade dos Açores

EDP – Electricidade de Portugal

ERSE – Entidade Reguladora dos Serviços Energéticos

ESA – Energia e Serviços dos Açores

SE – Subestação eléctrica

MT – Média Tensão

AT – Alta Tensão

DRH – Departamento de Recursos Humanos

C.C. – Centros de Custo

PMA – Potencial Máximo Anual

HET – Horas Efectivamente Trabalhadas

RH – Recursos Humanos

DEORG – Desenvolvimento organizacional e Gestão Previsional

PAF – Plano Anual Formações

C.V. – Curriculum Vitae

GRH – Gestão de Recursos Humanos

IRS – Imposto sobre Rendimento das pessoas singulares

SIGRH – Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos

Introdução

A licenciatura em Gestão de Recursos Humanos apenas fica concluída após a realização de um estágio de 400 horas numa organização e consequente apresentação do respectivo relatório.

A fim de dar cumprimento a esta fase, realizei um estágio curricular no Departamento de Recursos Humanos da EDA, S.A, empresa sediada na ilha de São Miguel do Arquipélago dos Açores, que decorreu entre 5 de Julho e 30 de Setembro de 2010.

A *Electricidade dos Açores* é uma empresa do Grupo EDA, cuja principal actividade é a produção, transporte, distribuição e comercialização de electricidade. As suas áreas de negócio são as telecomunicações, os sistemas de informação e a manutenção eléctrica e mecânica.

Este relatório está dividido em dois capítulos. No primeiro capítulo é feita a apresentação da empresa *Electricidade nos Açores, S.A.* no Grupo EDA e do Departamento de Recursos Humanos, já no segundo capítulo são descritas todas as tarefas desenvolvidas durante o estágio curricular.

Espero poder transmitir neste relatório todas as particularidades de cada uma das tarefas realizadas ao longo do estágio, tendo a noção de que não é fácil relatar todas as experiências vivenciadas e o que todas elas tiveram de enriquecedor para mim.

CAPÍTULO I – A EMPRESA EDA, S.A. - *ELECTRICIDADE DOS AÇORES*

1. Identificação da Empresa

Denominação Social: Electricidade dos Açores, S. A.

Sigla: EDA, S. A.

Caracterização Jurídica: Sociedade Anónima

Accionistas: R. A. A.: 90%; EDP Participações, SGPS, S. A.: 10%

Constituição: 1981.07.18

NIPC: 512 012 032

Registo Comercial n.º : 1958

Conservatória: Ponta Delgada

Capital Social: € 70.000.000 Euros

Objecto Social: Produção, aquisição, transporte, distribuição e venda de energia eléctrica

Actividade Principal: Produção de electricidade

CAE n.º: 40101

2. Apresentação da Empresa

A EDA, SA, empresa no sector da energia eléctrica, opera no mercado do Arquipélago dos Açores desde 1981, sem concorrência. É a segunda maior empresa dos Açores, segundo a revista *Anual 100 Maiores Empresas Açorianas*¹.

A sua principal actividade é a produção, transporte, distribuição e comercialização de electricidade. Assumindo um papel importante na exploração dos recursos endógenos existentes nos Açores potenciando, assim, a crescente utilização das energias renováveis no dia-a-dia dos Açorianos.

2.1. Grupo EDA

Actuando como “empresa-mãe”, a EDA, SA é responsável pela definição de uma estratégia global para todo o Grupo EDA, bem como pela coordenação das actividades desenvolvidas pelas empresas que o integram, exercendo uma “relação de domínio” perante as outras empresas do Grupo EDA, sendo essas a SOGEO, EGG, GEOTERCEIRA, GLOBALEDA, SEGMA E NORMA AÇORES.



Figura 1: Empresas Constituintes do Grupo EDA

Fonte: EDA

¹ http://www.acorianooriental.pt/files/multimedia/audio_video/40_100_maiores/933.pdf

O Grupo EDA faz questão de acompanhar a evolução dos tempos, procurando dar resposta, cada empresa no seu âmbito, às diferentes e novas solicitações, indo, assim, ao encontro das expectativas daqueles para quem desenvolve a sua actividade.

Na geotermia, temos a SOGEO e a GEOTERCEIRA que lideram os projectos geotérmicos nas ilhas de São Miguel e Terceira, respectivamente. No plano das energias hídricas e eólica, apresenta-se a EEG que explora todas as centrais hídricas e parques eólicos existentes no arquipélago açoriano.

O Grupo EDA também está presente nas áreas de telecomunicações móveis e sistemas de informação através da GLOBALEDA, que passa a ter um papel interventivo no desenvolvimento das telecomunicações móveis, que assumem particular importância em regiões periféricas, como é o caso dos Açores.

A NORMA – Açores é a empresa responsável pelo Desenvolvimento de estudos nas áreas da Metrologia, Ensaios e Inspeções, em parceria com o ISQ, e também em Segurança, Ambiente e Inovação.

O Grupo EDA abrange outras áreas, como é o caso da consultoria, concepção, estudos e projectos energéticos e a prestação de serviços de manutenção de instalações industriais. Neste sector é a empresa SEGMA a responsável pelo desenvolvimento de soluções que vão de encontro às necessidades deste segmento de mercado.

Em suma, o Grupo EDA é constituído por seis empresas (Figura 1) que actuam em diferentes áreas estratégicas. Nomeadamente nas telecomunicações, tecnologias de informação, serviços especializados de engenharia e de fiscalização, manutenção eléctrica e mecânica. Detém ainda participações em outras doze organizações (ver figura 2 da pág. seguinte), sendo três destas associadas.

2.1.1. Participações do Grupo EDA

O grupo EDA, com o passar dos tempos diversificou estrategicamente os seus investimentos em áreas de negócio distintas de elevada especificidade e com elevado potencial de crescimento na região.

Este investimento passou pelas áreas mais distintas, como a banca, formação e investigação, e tecnologias de informação e comunicação

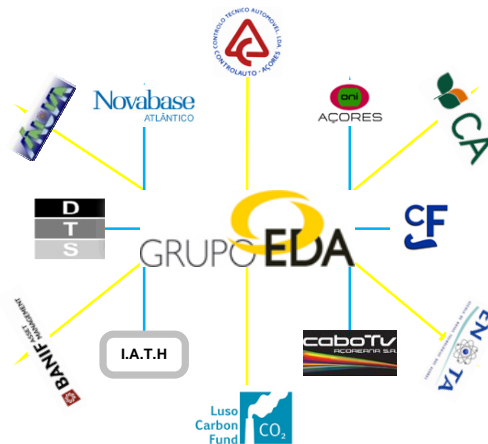


Figura 2: Participações do Grupo EDA.

Nota: As empresas Novabase, Controlauto e OniAçores são associadas.

Fonte: www.eda.pt

2.2. Historial²

A história da electricidade começou nos Açores, mais precisamente na ilha de São Miguel em 1899, com o pioneiro Engenheiro José Cordeiro, que instala a “Companhia Micaelense de iluminação eléctrica”. Com o decorrer dos anos, a electricidade foi-se alargando pelo resto do arquipélago (figura 3).

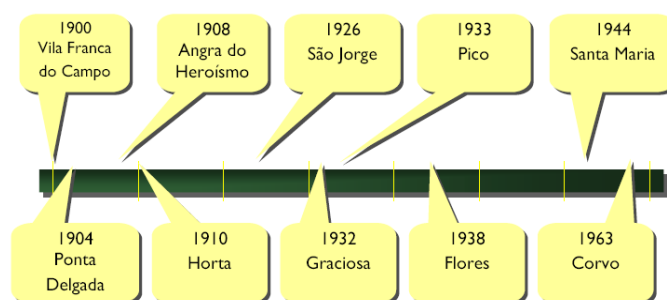


Figura 3: Electricidade dos Açores

Fonte: www.eda.pt

² Informação obtida através do Manual de Acolhimento da EDA

No ano 1980, o Governo Regional dos Açores aprovou a criação de uma empresa pública regional que fosse capaz de suprir as necessidades do subsector energético, com a designação de **Empresa de Electricidade dos Açores, E.P.**

Constituída no ano seguinte, a **Electricidade dos Açores, E.P.**, tinha como objectivo o estabelecimento e a exploração do serviço público de produção, transporte e distribuição de energia eléctrica no Arquipélago.

Em Janeiro de **1984** é integrado na Empresa de Electricidade dos Açores, E.P. o património dos Serviços Eléctricos da Câmara Municipal da Praia da Vitória, ficando a EDA, E.P sem jurisdição somente no Grupo Ocidental do Arquipélago.

A EDA, durante o primeiro decénio da sua existência, consolidou uma posição de quase oligopólio no fornecimento, transporte e distribuição de energia da região, fruto do investimento e protecção pública efectuada pelo governo regional. Neste sentido não é de surpreender que em **1992**, lhe fossem atribuídos os troféus relativos à maior empresa dos Açores, em volume de negócios e valor acrescentado bruto, pelo jornal “*Açoriano Oriental*”.

No ano de **1994**, a empresa alarga a sua jurisdição para as ilhas do Corvo e Flores alcançando o monopólio total da região, colocando assim a empresa numa posição de sustentabilidade a longo prazo. Neste mesmo ano, a EDA começou a explorar as potencialidades das energias renováveis, fruto da aposta na preservação do ambiente e na diminuição da dependência energética externa, através do reforço do investimento em centrais hidroeléctricas, parques eólicos e da oportunidade de exploração geotérmica na ilha de São Miguel, esta última bastante promissora em termos de resultados. Neste sentido, a empresa dá um enorme passo para a diminuição da dependência energética, conseguindo custos de produção mais estáveis perante as flutuações dos mercados internacionais.

A **1997**, a EDA foi transformada em sociedade anónima, introduzindo-se um novo conceito empresarial, através da aposta na diversificação e desenvolvimento de novos negócios em áreas onde a EDA detinha elevado *knowhow*, o do Grupo EDA.

Concretiza-se um importante passo estratégico no ano de **1999**, com a entrada da EDP, adquirindo esta 10% do seu capital social.

Com o intuito de reduzir custos e agilizar os serviços, no ano de **2000**, foi iniciada uma profunda reestruturação orgânica da empresa, destacando-se a extinção dos centros de exploração por ilha e a criação de três grandes áreas verticalizadas: Produção, Distribuição e Comercialização. Com isto, foi concluído o Sistema de Garantia de Qualidade da Manutenção e obtida a certificação, segundo a Norma ISSO NP EN 9002, dos serviços de manutenção mecânica da produção.

A 25 de Março de **2002**, com a publicação do Decreto-Lei nº 69/2002, verificou-se uma substancial alteração no sector eléctrico regional, com a extensão das competências da ERSE - Entidade Reguladora dos Serviços Energéticos, às Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira. Assim, as respectivas empresas passaram a ser sujeitas ao seu controlo e regulação e o sobrecusto da insularidade a ser suportado no quadro tarifário nacional.

Iniciou-se a aplicação do novo processo de fixação de tarifas e cálculo das compensações pela convergência dos preços da energia eléctrica pela ERSE, passando a EDA a receber mensalmente o valor assim definido no ano de **2003**.

No ano seguinte, a EDA, que já detinha uma participação de 45% da Norma Açores, empresa criada em **1984**, decide prosseguir negociações com outros accionistas com vista a deter a maioria do capital. Tal desiderato foi alcançado em Junho de 2005, altura a partir da qual ficou a deter a actual participação de 50,125 %. Este aumento de participação veio vincar a intenção de diversificação estratégica de negócio do grupo.

Em **2006**, a ESA, Energia e Serviços dos Açores, reforça a sua participação na EDA, ficando detentora de cerca de 40% do seu total. Este marco da alteração do capital social da empresa, revela uma enorme importância para o tecido empresarial, uma vez que os lucros gerados por uma empresa em monopólio com comparticipação estatal são distribuídos a privados, disponibilizando capital para investir em outras áreas. Por outro lado, há uma perda para o governo regional, visto que este vai ter um menor retorno da sua participação na empresa que podia ser empregue em áreas de interesse público.

A 21 de Fevereiro **2008**, após a definição do modelo de Prestação de Serviços para os Sistemas e Tecnologias de Informação do Grupo EDA, deu-se início ao procedimento adjudicatório relativo à contratação de serviços informáticos, em regime

de outsourcing, e à venda de uma participação social (de 60%) na sociedade Globaleda, ficando definida a subcontratação parcial da Globaleda pelo futuro prestador de serviços. Em consequência disto, procedeu-se à criação da NOVABASE ATLÂNTICO, S.A por cisão simples mediante o destaque de parte do património da Globaleda. Simultaneamente, a EDA reforçou a sua posição na Globaleda, passando a deter a maioria das acções (correspondentes a 60% do seu capital social). Estas operações foram autorizadas pelo Governo Regional dos Açores, através da Resolução do Conselho do Governo n.º 110/2008, de 18 de Julho.

Construção do Grupo EDA

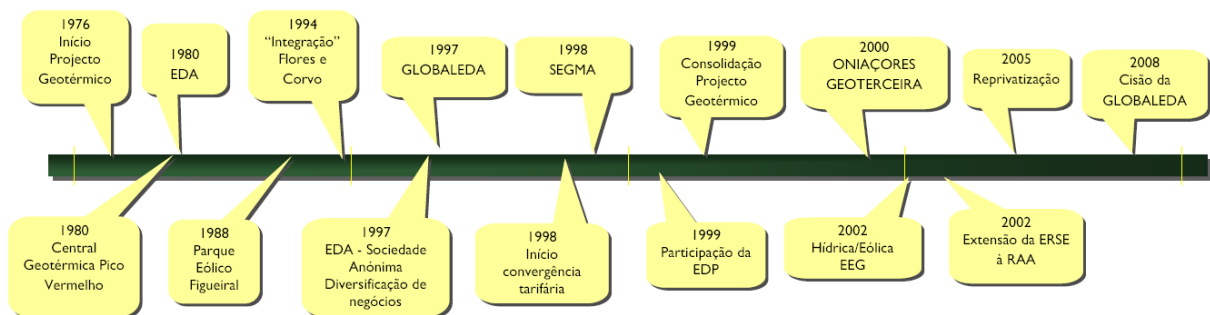


Figura 4: Construção do Grupo EDA

Fonte: EDA

2.3. Missão e Estratégia

“Nenhum vento ajuda quem não sabe para onde vai.”³

Anónimo

2.3.1. Missão

“Missão organizacional é a declaração do propósito e do alcance da empresa em termos de produto e de mercado.”

CHIAVENATO (2009)

O estabelecimento da missão de uma empresa consiste na definição dos seus ideais e das orientações globais da organização para o futuro, tendo como intenção principal difundir os objectivos da empresa.

A determinação da missão é importante, porque irá ajudar a orientar os colaboradores a trabalharem rumo aos objectivos organizacionais da empresa.

A empresa EDA tem como missão servir os clientes com eficácia e qualidade, ao mesmo tempo que assume um papel fundamental no processo de desenvolvimento dos Açores, com salvaguarda do património ambiental e cultural.⁴

³ <http://www.martifer.pt/RelContas/RContasConsolidado2003.pdf>

⁴ <http://www.eda.pt/sobreNos.php>

2.3.2. Estratégia

Estratégia é a determinação dos objectivos básicos de longo prazo de uma empresa e a adopção das acções adequadas e afectação de recursos para atingir esses objectivos (Chandler, 1962).

A empresa EDA escolheu como áreas estratégicas, “as telecomunicações, os sistemas de informação e a manutenção eléctrica e mecânica. No sector eléctrico, a crescente aposta nas energias renováveis.”⁵

2.4. Estrutura organizativa

Uma Estrutura organizativa representa a forma como são agrupados e coordenados os recursos (humanos, físicos e financeiros) empregues nos diversos processos desenvolvidos na organização com o intuito de se atingirem os seus objectivos.

Segundo CHIAVENATO (1997), a estrutura formal é aquela que está definida no organigrama, sacramentada pela Direcção e comunicada a todos por meio dos manuais da organização.

O Organigrama é a representação gráfica da estrutura organizacional que mostra os seus órgãos, níveis hierárquicos e as principais relações formais entre estes (Lacombe, 2003, p. 103). Segundo MINTZBERG (1995), o organigrama apesar de não mostrar os relacionamentos informais, retrata fielmente a divisão do trabalho e exhibe de forma clara quais as posições que existem na organização, como estas são agrupadas em unidades e como a autoridade formal flui entre elas. Neste seguimento, a empresa EDA, tem como órgão máximo o Conselho de Administração, que representa a estrutura accionista na empresa. Este Conselho de Administração é composto por um grupo de administradores executivos e não executivos, chefiados por um Presidente e assessorado por um grupo de pessoas externas à empresa.

A estrutura organizacional da empresa (conforme fig. 5) é dividida por áreas distintas, nomeadamente: áreas de Apoio, áreas de Suporte e áreas Operacionais.

⁵ <http://www.eda.pt/sobreNos.php>

A área de Apoio serve de suporte à comissão executiva, efectuando a recolha, organização e fiscalização. É constituída pelos departamentos de Secretariado e Administração, Gestão da Qualidade e Ambiente, Auditoria, Sistemas de Informação, e Planeamento Contínuo e Gestão Regulação.

A área de Suporte é constituída por três departamentos: departamento de Gestão de Recursos Humanos, o departamento Finanças e Seguros e o departamento de Gestão Administrativa e Contabilidade.

Por último, a área operacional é constituída pelos departamentos de aprovisionamento, comercial, exploração de produção, gestão do sistema eléctrico, planeamento e análise de investimentos, exploração da distribuição e construção de infra-estruturas e equipamentos (ver fig. 6)



Figura 5: Organigrama da Empresa EDA

Fonte: www.eda.pt

| ÁREAS DE APOIO | | |
|---|-------|-------------|
| SECRETARIADO DA ADMINISTRAÇÃO | SADMI | Director |
| GESTÃO DA QUALIDADE E AMBIENTE | GQAMB | Coordenador |
| AUDITORIA | AUDIT | Coordenador |
| SISTEMAS DE INFORMAÇÃO | SISIF | Coordenador |
| PLANEAMENTO CONT. GESTÃO REGULAÇÃO | PLCOR | Director |
| ÁREAS DE SUPORTE | | |
| GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS | GRHUM | Director |
| FINANÇAS E SEGUROS | FISEG | Director |
| GESTÃO ADMINISTRATIVA E CONTABILIDADE | GACON | Director |
| ÁREAS OPERACIONAIS | | |
| APROVISIONAMENTOS | APROV | Director |
| COMERCIAL | COMEL | Director |
| EXPLORAÇÃO DE PRODUÇÃO | EPROD | Director |
| GESTÃO DO SISTEMA ELÉCTRICO | GESIS | Coordenador |
| PLANEAMENTO E ANÁLISES DE INVESTIMENTOS | PLAIN | Director |
| EXPLORAÇÃO DA DISTRIBUIÇÃO | EDIST | Director |
| CONSTRUÇÃO INFRA-ESTRUTURA EQUIPAMENTOS | CINFE | Director |

Figura 6: Áreas da empresa EDA

Fonte: www.eda.pt

2.4.1. Recursos Humanos

“As organizações requerem pessoas para suas actividades e operações da mesma forma que requerem recursos financeiros, materiais e tecnológicos. Daí a denominação recursos humanos para as pessoas que trabalham nas organizações” CHIAVENATO (2004). Assim sendo, os Recursos Humanos são as pessoas que compõem as organizações independentemente do nível hierárquico. Estas são imprescindíveis para o bom funcionamento da organização, portanto é necessário reconhecer o mérito e o talento humano da empresa.

Neste momento, existem cerca de 652 colaboradores que constituem a empresa EDA, estando repartidos por todo o arquipélago dos Açores e pelas diferentes áreas existentes. Esse capital humano tem sofrido ligeiras alterações, na última década. No que concerne aos níveis de escolaridade, tem-se denotado um aumento no número de colaboradores com uma formação superior, em detrimento dos funcionários com menores níveis de escolaridade.

Segundo o Grupo EDA os Recursos humanos são “As pessoas que constituem hoje os diferenciadores do negócio, quer pela forma como se organizam, quer pelas suas competências e a capacidade de inovação que detêm.”

2.4.2. Accionistas

Actualmente, a EDA, SA tem 70.000.000€ de Capital Social, sendo a Região Autónoma dos Açores o accionista maioritário, com 50,1 % do capital, seguindo-se a ESA (Energia e Serviços dos Açores, SGPS) com 39,7 % do capital.

A EDP – Gestão da Produção de Energia, SA detém 10% do capital da EDA, estando os dois restantes 0,2 % nas mãos de pequenos accionistas e emigrantes.

| | |
|--|--------|
| Região Autónoma dos Açores | 50.1 % |
| ESA - Energia e Serviços dos Açores, SGPS, S.A. | 39.7 % |
| EDP - Gestão da Produção de Energia, S.A. | 10.0 % |
| Pequenos accionistas e Emigrantes | 0.2 % |
| Capital Social: 70.000.000 € (70 milhões de euros) | |

Figura 7: Accionistas da Empresa EDA
Fonte: www.eda.pt

2.5. Actividades e Serviços⁶

A empresa EDA, S.A. prestando serviços em todo o Arquipélago dos Açores, aposta na produção, distribuição e comercialização da energia eléctrica. É objectivo deste ponto descrever com algum detalhe as actividades e serviços da EDA.

2.5.1. Produção

A empresa EDA, de forma a garantir a satisfação dos consumos com qualidade e aos menores custos globais de energia fornecida, salvaguardando o meio ambiente, assegura a condução e a manutenção dos equipamentos de produção das várias ilhas. De

⁶ Informações recolhidas do Manual de Acolhimento da empresa EDA

acordo com o planeamento da empresa, coordena o projecto e a construção de novos centros produtores assim como as alterações às instalações existentes.

2.5.2. Distribuição e Transporte

O concessionário do Transporte e Distribuição de Energia Eléctrica da Região Autónoma dos Açores, é a empresa EDA, que gere esta actividade através de um processo permanente de introdução de melhorias de eficiência e produtividade.

Os sistemas de distribuição de energia não são idênticos em todas as ilhas. Assim, em São Miguel, Terceira e Pico, ilhas de maior área, o sistema é composto por uma rede de transporte e uma rede de distribuição MT (média tensão) com diferentes níveis de tensão.

Quanto à Graciosa, São Jorge, Faial, Flores e Corvo as redes de distribuição MT estão estabelecidas com o nível de tensão de 15 kV. Na ilha de Santa Maria, existe uma rede MT subterrânea de 6 kV nas proximidades da central térmica do Aeroporto e na restante ilha a distribuição MT é efectuada com infra-estruturas aéreas e subterrâneas com o nível de tensão de 10 kV.

2.5.3. Comercial

Na área comercial a empresa Electricidade dos Açores, S.A. possui uma rede de Lojas distribuída por todas as Ilhas dos Açores. Nas 15 lojas próprias e nos 3 centros de energia, os clientes podem efectuar todos os tipos de operações, independentemente da ilha onde estejam e para qual pretendam o respectivo serviço.

2.6. Qualidade, Ambiente e Certificação⁷

O Sistema da Qualidade garante o planeamento total das actividades da Prestação do Serviço, minimizando paragens, promovendo a eficiência na execução de tarefas e naturalmente a eficácia do processo. Por isso, a empresa de Electricidade dos

Açores definiu, como objectivo estratégico, a implementação de um **Sistema de Gestão da Qualidade** nas seguintes áreas:



Figura 8: Símbolo do Sistema de Certificação de Qualidade

Fonte: www.eda.pt

2.6.1. Direcção Exploração da Produção

No ano 2001 foi atribuído o 1º Certificado de Conformidade à Direcção da Produção, com o seguinte âmbito "Prestação de Serviços de Manutenção Mecânica em Equipamentos de Produção de Energia ”.

Em Fevereiro de 2005 foi efectuada uma extensão do âmbito, passando a englobar a "Prestação de Serviços de Manutenção em Sistemas de Produção de Energia" (Manutenção Mecânica e Eléctrica).

2.6.2. Direcção Comercial

No ano 2004, foi dado o Reconhecimento da Qualificação como Organismo de Verificação Metrológica ao Laboratório de Contadores da EDA, cujo âmbito é o “Exercício de Actividades de Controlo Metrológico de Contadores de Energia Eléctrica de Uso Corrente”.

Nesse mesmo ano deu-se o arranque para implementação de um Sistema de Gestão da Qualidade na Direcção Comercial, tendo sido atribuído o Certificado de

⁷ <http://www.eda.pt/qualidade.php>

Conformidade em Maio de 2006 com o seguinte âmbito “Comercialização de Energia, Potência e Serviços Conexos”.

2.6.3. Direcção Exploração da Distribuição

Em 2007, no sentido de alcançar o seu objectivo estratégico, deu-se início à implementação de um Sistema de Gestão da Qualidade na Direcção de Exploração da Distribuição, que tem como objectivo a Certificação em Dezembro de 2009 com o seguinte âmbito “Manutenção de SE, Linhas AT/MT, Equipamentos de Manobra da Rede e Análise de Projectos e Viabilidades ”. Isto só foi possível graças ao total domínio do serviço a prestar, e ao total empenho da gestão de topo e, fundamentalmente, ao também total comprometimento dos seus quadros técnicos, que na fase da implementação e consolidação do Sistema da Qualidade, têm de sentir-se como parte integrante e fundamental deste.

A certificação dos Sistemas de Gestão da Qualidade, surgiu como consequência natural da competência e experiência dos seus quadros, que asseguravam à partida as condições para a implementação do mesmo, resultando este numa clara mais-valia para a empresa.

2.7. Código de Ética⁸

A preocupação com a qualidade do serviço prestado aos clientes e com a rendibilidade do Grupo EDA levou a que fosse criado, com o auxílio dos vários quadros da empresa em 2003, o Código de Ética⁹. Este pretende auxiliar os colaboradores no desempenho das suas funções.

Uma vez que “cada colaborador é um embaixador da imagem do Grupo EDA”, este regulamento comporta normas de conduta pessoal e profissional para que os funcionários adquiram atitudes e comportamentos que vão de encontro aos valores da empresa. Dos princípios orientadores, que envolvem todos os *stakeholders* da empresa, salientam-se:

⁸ Informação retirada do Manual de Acolhimento da empresa EDA

⁹ Anexo I – página 52

- EDA Respeito mútuo;
- EDA Reconhecimento do mérito dos colaboradores por parte da empresa;
- EDA Equidade interna;
- EDA Dever da informação para com todos os seus clientes;
- EDA Salvaguarda do património para com toda a comunidade;
- EDA Eficiência do serviço prestado.

2.8. Comunicação interna do Grupo EDA

Não basta ter uma equipe de grandes talentos altamente motivados. Se ela não estiver bem informada, se seus integrantes não se comunicarem adequadamente, não será possível potencializar a força humana da empresa. (Ruggiero, 2002).

A comunicação é o processo de troca de informações entre duas ou mais pessoas. Desde os tempos mais remotos, a necessidade de nos comunicarmos é uma questão de sobrevivência. No mundo dos negócios não é diferente. A necessidade de tornar os funcionários influentes, integrados e informados do que acontece na empresa, fazendo-os sentir parte dela, fez surgir a comunicação interna, considerada hoje como algo imprescindível às organizações, merecendo, cada vez mais, maior atenção. Por meio da Comunicação Interna, torna-se possível estabelecer canais que possibilitem o relacionamento ágil e transparente da direcção da organização com o seu público interno e entre os próprios elementos que integram este público.

Nesse sentido, entender a importância da Comunicação Interna em todos os meios hierárquicos, como um instrumento da administração estratégica é uma exigência para se atingir a eficácia organizacional.¹⁰

É com essa finalidade que no Grupo EDA são utilizados vários tipos de comunicação interna, como é o caso do Programa em rede – RCD (Registo e Circulação Documental), o correio electrónico, OUTLOOK, o site interno: www.edainside.pt, o telefone, a intranet e a revista bimestral “EDA Informa”.

¹⁰ www.fag.edu.br/professores/anderson/Assessoria%20Comunicacao%20e%20MKT/artigo%2009.pdf



Figura 9: Capas das Revistas Bimestrais do Grupo EDA “EDA Informa”

Fonte: Manual de Acolhimento da empresa EDA

3. Departamento de Gestão de Recursos Humanos¹¹

Nos dias de hoje, as organizações são caracterizadas por mudanças constantes de natureza econômica, social e tecnológica, tornando-se fundamental, em qualquer empresa, uma administração voltada para a gestão de recursos humanos, visto que a continuidade da sua existência será determinada pela qualidade agregada aos seus produtos ou serviços, tendo por base “pessoas” motivadas e com alto nível de qualidade pessoal e profissional.¹²

A EDA, por ser uma empresa com uma dimensão considerável, sendo uma média empresa, agrega um elevado número de colaboradores possuindo por isso um departamento especializado para a gestão do seu capital humano. Esse departamento a nível organizacional, encontra-se na área de suporte da empresa, como se pode verificar na figura 6 áreas da empresa EDA

A estrutura organizacional do Departamento de Recursos Humanos está dividida em quatro áreas, nomeadamente: Operações do trabalho, Desenvolvimento organizacional e Gestão Previsional, Prevenção e Segurança, Medicina no Trabalho e Assuntos Sociais.

¹¹ Informação retirada do Manual de Acolhimento da EDA

¹² http://www.fortium.com.br/faculdadefortium.com.br/alexandre_assis/material/ADM%20-%20sistema%20administrativo%20-%20A%20funcao%20RH.pdf

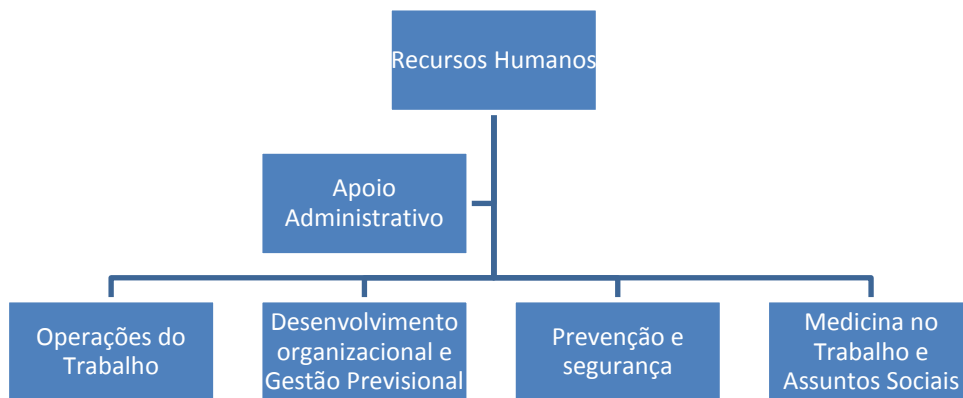


Figura 10: Organograma do Departamento de Recursos Humanos

Fonte: Elaboração própria

O Departamento de Gestão de Recursos Humanos da EDA – Electricidade dos Açores, S.A. encontra-se na ilha de São Miguel, mais propriamente em Ponta Delgada e é responsável por todas as práticas de RH de todo o Grupo EDA, à excepção das empresas Norma - Açores e da Nova Base. Este departamento tem como missão procurar assegurar a gestão corrente e previsional dos recursos humanos, promovendo a formação, o desenvolvimento, a prevenção da saúde e o bem-estar dos seus colaboradores, assim como a segurança de todas as suas instalações, no quadro das políticas definidas pela empresa. Isto através da prestação de serviços que garantam a máxima conciliação de interesses, contribuindo para a preservação da paz social.¹³

O Grupo EDA considera as pessoas “como o bem mais precioso da organização, na medida em que, actualmente, são as pessoas o elemento diferenciador de negócio, quer pela forma como se organizam, quer pelas suas competências e capacidade de inovação”.

Recrutar e, sobretudo reter não todas as pessoas, mas as pessoas certas, é a função chave do departamento de RH o Grupo EDA. Nunca, como agora, foi tão difícil cativar, acolher, formar, desafiar, gerir e manter os colaboradores. Por isso, o Grupo EDA, acredita que as empresas de sucesso são aquelas que conseguem pôr na prática este tipo de discurso.

¹³ Informação retirada do Manual de Acolhimento da empresa EDA

Para reter com sucesso os melhores colaboradores, é necessário que o processo de retenção não corresponda somente a um conjunto avulso de “medidas”, decididas pontualmente como resposta ao “aquecimento do mercado”. Muito pelo contrário, este processo tem de ser consequência natural da aplicação do modelo de negócio de cada empresa e deve ser obrigatoriamente pensado, de início, com esse objectivo. Para além disso, a sua aplicação deve ser conduzida, tendo em linha de conta os aspectos comportamentais do indivíduo.

Paradoxalmente, numa época em que são tão relevantes os conhecimentos tecnológicos, nunca como agora, foram tão decisivas as nossas capacidades sociais e humanas. Por isso, cada vez mais o Grupo EDA, embora estreitamente relacionada com a tecnologia, organiza-se e é gerido, cada vez mais, a pensar nas pessoas.

Capítulo – II Estágio Curricular

“O seu ingresso numa organização é de extrema importância, não apenas pela satisfação que pode proporcionar-lhe – ou não – mas também pela felicidade a longo prazo. Tal como o seu primeiro caso amoroso pode influenciar as suas relações afectivas subsequentes, também a sua primeira experiência pode afectar as suas expectativas acerca de futuros empregos e o seu desempenho ao longo da carreira. Inquietamente ou bem sucedido, o seu primeiro caso amoroso e o seu primeiro emprego podem afectar, durante algum tempo, as experiências similares que venham a vivenciar.”

Schultz e Schultz (1998, p.59)¹⁴

A chegada à empresa EDA, mais propriamente ao Departamento de Recursos Humanos foi bastante gratificante.

Logo de início o meu orientador na empresa Dr. Ricardo Soares, teve uma conversa informal, que serviu para me explicar de um modo geral, quais os interesses do Departamento em relação ao meu estágio, e qual o funcionamento do mesmo.

De seguida, foram-me dadas a conhecer as diferentes áreas da empresa, os colaboradores e a função de cada um na empresa. O meu local de trabalho, também não foi esquecido, tendo sido disponibilizado todo o material necessário para o desempenho das tarefas que me foram atribuídas. Nesse mesmo momento tomei conhecimento de todos os meios de comunicação interna.

Nesse mesmo dia, com o intuito de facilitar a minha integração, foram-me entregues o manual de acolhimento e o código de ética da empresa. Isto porque, apesar de me terem sido dadas todas as explicações relativas ao funcionamento da empresa, é sempre importante poder contar com o manual de acolhimento para em caso de dúvida, poder consultar.

A minha integração no Departamento foi muito importante, pois, à partida senti que assumi um lugar activo, para além de que senti o apoio e o agrado de todos os “colegas”.

¹⁴ Citado por Gomes, Jorge F.; et al (2008)

Concluindo, do meu ponto de vista, este bom acolhimento desde o meu primeiro dia na empresa, ajudou-me no desempenho das actividades desenvolvidas durante este período, fazendo com que o desenrolar do meu estágio fosse enfrentado de forma sempre positiva.

1. Actividades desenvolvidas durante o Estágio Curricular

No decorrer do estágio desenvolvi várias actividades, umas delineadas no plano de estágio, outras que foram propostas no decurso do mesmo.

Como foi referido anteriormente, o Departamento de Recursos Humanos da EDA é responsável pelas práticas de RH do Grupo EDA, à excepção da *Norma Açores* e da *Nova Base*. Por isso, durante esta fase o trabalho desenvolvido não foi só para a EDA – Electricidade dos Açores, mas sim para o Grupo EDA.

No decurso do mesmo estágio houve programas informáticos cuja utilização foi essencial e constante para o desempenho de todas as minhas tarefas, nomeadamente o Excel e o SAP¹⁵.

Passo assim a enumerar e descrever todas as tarefas desempenhadas. A saber:

- EDA Contribuição mensal - Fundo de Pensões;
- EDA Cálculo das horas efectivamente trabalhadas;
- EDA Apoio na formação;
- EDA Contrato de trabalho;
- EDA Introdução de candidaturas numa base de dados e pré-selecção;
- EDA Introdução dos custos de telemóveis dos colaboradores deduzidos no salário;
- EDA Elaboração de quadros e preenchimento dos ficheiros com a retribuição total de cada colaborador;
- EDA Elaboração dos quadros evolutivos das carreiras profissionais baseado no SIGRH – Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos.

¹⁵ A SAP define como *software* de gestão empresarial as aplicações de planeamento de recursos empresariais e relacionais.

1.1. Contribuição Mensal - Fundo de Pensões

O sistema de recompensas abarca todo um conjunto de trocas efectuadas entre a organização e o indivíduo. Por um lado, o indivíduo contribui com o seu tempo, esforço, capacidades, habilidades e conhecimentos para que a organização possa atingir o seu maior objectivo – a prosperidade. Por outro lado, espera que a organização o gratifique por todo o seu empenho e dedicação.

Assim sendo, o sistema de recompensas deverá assegurar a equidade interna, a equidade externa e permitir a individualização dos salários.

As recompensas organizacionais podem ser classificadas como recompensas financeiras (ou extrínsecas) ou recompensas não financeiras (ou intrínsecas). Dentro das recompensas financeiras existe o salário, os benefícios e os símbolos de estatuto.

Os benefícios são uma das componentes que, com maior frequência, surge associada ao salário nas recompensas extrínsecas. Alguns benefícios são aplicados a todos os colaboradores da empresa, como é o caso do subsídio de alimentação, complemento do subsídio de doença e planos de reforma; estes são chamados de Benefícios sociais. Enquanto existe outros benefícios que se dirigem apenas a certas categorias de pessoas, sendo os Benefícios Específicos.¹⁶ Estes sim actuam como factores motivacionais, uma vez que distinguem e diferenciam os colaboradores.

Em Portugal, são cada vez mais as empresas que, no âmbito das suas políticas de compensação, implementam planos de reformas.




O Grupo EDA é uma dessas empresas que compensa os seus colaboradores com Benefícios sociais, como é o caso do plano complementar de reforma: Fundo de Pensões, sendo este considerado como um benefício voluntário.

Mensalmente, o Departamento de Recursos Humanos da EDA, efectua uma base de cálculo para contribuição mensal individual de cada colaborador efectivo para a empresa EDA, e para as empresas participadas. Esta informação é necessária para enviar à entidade gestora do fundo de pensões. São também calculadas todos os meses, as contribuições (contribuições base associada, Contribuição incentivo associada e

¹⁶ Camara, Guerra e Rodrigues (1997)

Contribuição voluntária participativa) por centro de custo para todas as empresas do Grupo EDA. Esta informação é necessária para efeitos contabilísticos de forma a permitir a imputação dos referidos custos ao respectivo centro de custos e contas. Foi com este intuito, que no início do meu estágio, o DRH me propôs a elaboração das contribuições individuais do mês de Junho.

No que concerne ao fundo de pensões, existem três tipos de Contribuições:

-  **Contribuição base associada;**
-  **Contribuição incentivo associada;**
-  **Contribuição voluntária participativa.**

A contribuição base associada é aquela que prevê todos os meses um depósito no fundo dos colaboradores pertencentes ao quadro efectivo, no valor de 1% do seu rendimento. No caso de o colaborador efectuar depósitos extraordinários no montante desejado, está a realizar a Contribuição voluntária participativa. Esse colaborador que opta por contribuir voluntariamente para o fundo, se tiver na sua última avaliação de desempenho, um resultado igual ou superior a Bom, vai ter uma contribuição incentivo associada por parte da empresa a que pertence. Essa contribuição de incentivo não pode nunca ser superior a metade da percentagem que o colaborador deposita mensalmente, tendo sempre um limite máximo de 2% do rendimento base. Exemplificando, se o colaborador optar por contribuir com 3%, a empresa irá dar como contribuição de incentivo 1,5%, além da contribuição base.

Assim sendo, antes de começar a elaborar as tabelas de Contribuições mensais do Grupo EDA¹⁷, tentei perceber a partir da análise da tabela do mês anterior, como é que todo aquele processo era realizado. Servi-me por isso da tabela constituída no mês anterior, que continha já todas as fórmulas de cálculo e actualizei para o mês de Junho, recorrendo ao programa SAP para aceder a toda a informação necessária do colaborador, nomeadamente o valor do rendimento base. Como a tabela existente era interactiva, depois de toda a informação do colaborador estar actualizada, ao inserir os rendimentos base e outros (por exemplo no caso de o colaborador nesse mês receber subsídio de férias ou subsídio de natal), os cálculos relativos às três contribuições existentes, são de imediato e automaticamente efectuados.

¹⁷ Anexo II – página 53

De sublinhar que esta tarefa foi efectuada para algumas das empresas do Grupo EDA, sendo a EDA, EGG, SEGMA e SOGEO. Foi-me também proposto, para no mesmo documento, fazer um resumo anual das três contribuições¹⁸.

Comecei por colocar todos os efectivos existentes desde o início do ano, em três tabelas. Uma para a contribuição base, outra para a contribuição incentivo e por fim para a contribuição voluntária. Essas tabelas foram constituídas por 13 colunas, 12 delas com os meses do ano e a outra com o total desses 12 meses. A última coluna era interactiva, permitindo, a partir da fórmula de cálculo introduzida, a soma do valor das outras colunas. Este resumo, permite a cada efectivo saber quanto tem, em cada contribuição. Esta tarefa só foi executada para o mês de Junho, ficando no entanto já preparada para os restantes meses do ano. É esta tabela que é enviada para a entidade gestora do Fundo de Pensões.

De seguida, elaborei a tabela de contribuição por centro de custo¹⁹ para cada empresa, funcionando como um resumo das contribuições de cada mês. Por isso, utilizei as tabelas feitas anteriormente, somando os valores por C.C. Neste novo documento, criei uma página para cada empresa, e em cada uma construí uma coluna com os C.C., e com as três contribuições já referidas. Essas retribuições são separadas por contas bancárias, em que numa está inserida as contribuições dadas pela empresa, sendo a contribuição base e contribuição incentivo e na outra conta, encontrava-se só a contribuição voluntária. No final, inseri um total, com o intuito de saber quanto é depositado no fundo por cada centro de custo em cada mês e outro total para saber quanto é depositado por cada contribuição. Como o Departamento ainda não tinha elaborado esta tabela para este ano, elaborei este documento desde Janeiro até Junho para todas as empresas do Grupo.

1.1.1 Dificuldades

Reflectindo sobre o estágio, senti que esta foi a tarefa mais difícil de desempenhar. Não pelo seu grau de dificuldade, mas sim porque foi a primeira actividade que desenvolvi no estágio. O facto de desconhecer o *Software* SAP e ter

¹⁸ Anexo III – página 54

¹⁹ Anexo IV – página 55

dificuldades em interagir com o *Excel* foi o grande obstáculo para o desempenho da tarefa.

Contudo, tive um enorme auxílio por parte do Tutor do estágio. Explicou-me as funções do SAP necessárias para aquela função e indicou ferramentas do *Excel* para facilitar naquela tarefa. Durante esta explicação tentei anotar tudo, de modo a facilitar o meu trabalho na tarefa seguinte. Apesar de tudo, no final de a executar, senti uma enorme alegria por ter conseguido ultrapassar as dificuldades.

1.2. Horas efectivamente trabalhadas

As horas efectivamente trabalhadas são o número total de horas que o pessoal ao serviço efectivamente consagrou ao trabalho. Inclui por isso todo o tempo passado no local de trabalho na execução de todas as tarefas, incluindo as tarefas de preparação e manutenção dos instrumentos/ferramentas de trabalho, os tempos de trabalho mortos mas pagos (paragem de máquinas, acidentes e pequenas pausas para café) e as horas extraordinárias. Exclui as horas de ausência (todo o tipo de ausências do trabalhador), as horas de formação e as horas não trabalhadas (folgas).²⁰

Durante o meu estágio foi-me proposto que efectuasse o cálculo das horas efectivamente trabalhadas para o ano de 2009 de todo o Grupo EDA.

O cálculo das horas efectivamente trabalhadas é um dos parâmetros importantes para o Relatório Anual de Actividades de Serviço de Segurança e Saúde do Trabalho, do Grupo EDA. Foi com este intuito, que o Departamento de RH me propôs o cálculo das referidas horas para cada empresa do Grupo EDA.

Para iniciar esta tarefa, comecei por utilizar as fórmulas já existentes e que me foram dadas. Passo a referir:

²⁰ <http://oefp.azores.gov.pt/Comum/Ajuda/Ajuda.aspx?Tipo=9>

| Fórmula de Cálculo |
|---|
| $PMA = \frac{(365-30)}{1,5} * 7,5h * \text{Efectivo médio do período em análise}$ |
| $HET = PMA + \text{Horas de Trabalho Suplementar} - \text{Horas de ausência} - \text{Horas de formação} - \text{Horas não trabalhadas (folgas compensatórias)}$ |

Tabela 1: Fórmulas de cálculo para as horas efectivamente trabalhadas

Fonte: Elaboração própria

Legenda:

PMA – Potencial Máximo Anual

HET – Horas Efectivamente
Trabalhadas

A primeira fórmula foi para calcular o Potencial Máximo Anual (PMA), em que dá-nos o nº de horas máximas que seria possível trabalhar na empresa, tendo em conta o horário, diário, praticado e o nº de trabalhadores na empresa, que no caso da EDA se tem traduzido pela seguinte fórmula: Potencial máximo anual (PMA) = $[(365-30) / 1,5] * 7,5h * \text{Efectivo médio do período em análise}$ (365 dias de trabalho anuais menos 1 mês de férias a dividir por 1,5 (que retira aproximadamente fins de semana e os feriados) vezes o horário diário e vezes o nº de pessoas na empresa em média durante o ano) que é um dos parâmetros necessários para calcular as horas efectivamente trabalhadas. A segunda fórmula, é a que permite, com a soma do potencial máximo anual e o trabalho suplementar e a subtracção das horas de ausência, das horas de formação e das horas não trabalhadas, calcular as horas efectivamente trabalhadas.

Inicialmente, comecei por criar uma tabela em Excel²¹ para cada empresa do Grupo EDA, ou seja a EDA, EGG, SOGEO, GLOBALEDA, SEGMA, ONIAÇORES e GEOTERCEIRA. Cada uma dessas tabelas, foi dividida por subáreas.

De seguida, efectuei o cálculo do PMA de todas as subáreas, para cada uma das empresas. Para realizar esse cálculo, a empresa disponibilizou-me um documento com o efectivo médio do período em análise de cada subárea. Assim, permitiu que eu só

²¹ Anexo V – página 56

adicionasse a fórmula do PMA em todas as células, e fizesse a correspondência entre as células do PMA e o documento com o efectivo médio.

As horas de trabalho suplementar foi a coluna que criei de seguida. Para a preencher, utilizei o SAP e nele o programa “Rubricas Salariais” da área de RH, empregando a variante “trabalho suplementar”. Tive a necessidade de seleccionar os campos que satisfaziam certas necessidades, como foi o caso de incluir todos os colaboradores que exerceram actividade na empresa/estabelecimento no ano 2009 (activos), a empresa a que pertence e respectiva subárea, esta informação foi a mesma para todos os parâmetros que fui retirar do SAP.

Depois de todo este processo feito, passei a retirar o outro parâmetro, as horas de ausência. Neste também foi necessário utilizar o SAP, mas utilizando uma *query*²² “ausências2”. Como já existia uma *query* para saber as horas de ausência, não tive necessidade de criar, sendo só necessário actualizar o ano (2009).

As Horas não trabalhadas foram retiradas do mesmo modo que as horas de ausência, sendo que a única diferença residiu no tipo de ausências. Neste parâmetro incluía as ausências (folgas compensatórias) e nas horas de ausência, incluía todos os tipos de ausência, com excepção das folgas.

As horas de formações não são um item previsto no SAP, por isso, para inserir estas horas na coluna, tive que no documento das formações, separar todas as formações por subáreas. Depois desta tarefa terminada, coloquei então estas horas de formação nas subáreas a que correspondiam.

Após a conclusão de todos os parâmetros, criei então uma coluna em todas as tabelas de cada empresa, com o nome “horas efectivamente trabalhadas”. Nessa coluna, coloquei a fórmula que relacionava as tabelas de modo a calcular o resultado desejado.

Conseguimos desta forma, calcular as horas efectivamente trabalhadas em cada uma das subáreas de cada empresa do Grupo EDA.

²²SAP QUERY é uma ferramenta da SAP para elaboração de relatórios simples e até um pouco mais avançados e que permitem economizar tempo.

1.2.1. Dificuldades

O facto desta tarefa ter sido uma das primeiras que realizei na empresa, fez com que sentisse algumas dificuldades na realização da mesma. Primeiro por ser um trabalho essencialmente rotineiro requerendo por isso uma atenção redobrada, já que exigiu a cópia manual de todos os valores. Depois devido ao facto de não dominar todas as funcionalidades do SAP. Isto fez com que inicialmente cometesse alguns lapsos, por exemplo, inserir todos os activos do ano 2009 e não apenas os trabalhadores efectivos, como deveria ser. No entanto e graças às explicações e apoio que me foram prontamente dados, rapidamente se corrigiu o erro, tendo isto resultado numa aprendizagem e ágil utilização do SAP.

Pude daqui perceber, o quanto são importantes atributos como a atenção, persistência e paciência para que possamos executar com correcção as diferentes actividades com que nos deparamos no mundo do trabalho.

1.3. Apoio na Formação

“A formação é um dos métodos mais eficazes de melhorar a produtividade dos indivíduos e de comunicar os objectivos organizacionais aos novos colaboradores”

ARTHUR et al. (2003,p.234)²³

O processo de desenvolvimento e aprendizagem organizacional está directamente ligado à optimização do potencial individual e grupal disponível nas organizações no qual a formação, quando bem gerida, torna-se um elemento dinamizador, segundo Câmara, Guerra e Rodrigues (1999)

De acordo com Câmara, Guerra e Rodrigues, podemos definir formação como um processo, formal ou informal, de aquisição de conhecimentos, atitudes e comportamentos com relevância para a actividade no cargo e para o desenvolvimento

²³ Citado por Gomes, Jorge F. ; et al;(2008)

pessoal e organizacional. O processo de formação engloba portanto a reciclagem ou actualização de conhecimentos anteriormente adquiridos, bem como o reforço de atitudes e comportamentos desejáveis para o contexto organizacional.

Na actual sociedade, cada vez mais, sociedade da aprendizagem e do conhecimento, a formação é uma necessidade e uma condição da capacidade competitiva, tanto para os indivíduos como para as organizações.

É com este intuito que a EDA tem como objectivo estratégico prioritário a qualificação dos Recursos Humanos a fim de melhorar o seu desempenho e garantir a eficácia dos resultados obtidos pelos serviços.

Durante o meu estágio tive o privilégio de dar apoio à formação. Esta oportunidade surgiu devido à minha permanência no gabinete de Desenvolvimento Organizacional e Previsional e apercebendo-me de que o departamento se encontrava com excesso de trabalho, rapidamente me disponibilizei para ajudar na realização de algumas tarefas. Pude assim dar o meu contributo ao nível da organização da sala de formação e na preparação do material necessário, para as várias formações que foram decorrendo; ao nível do preenchimento e entrega dos Certificados de formação aos colaboradores que frequentaram as diferentes acções de formação; proceder à actualização/confirmação dos indicadores nos registos das formações e ainda elaborar o relatório do 1º semestre de formação.

Isto porque no final de cada semestre é necessário realizar um relatório de todas as formações ministradas. Foi precisamente o relatório do primeiro semestre de 2010²⁴ que a área de desenvolvimento organizacional (DEORG) me propôs realizar. O objectivo deste documento, consiste em avaliar se o decorrer das formações aconteceu conforme planeado.

Nesse documento, comecei por fazer uma introdução onde referi o objectivo da formação e a importância desta, para o desenvolvimento das organizações, relatando de seguida todas as formações realizadas durante o primeiro semestre. Os pontos tratados no relatório foram:

²⁴ Anexo VI – página 57

- EDA Referência ao plano de formação para o ano 2010;
- EDA Índice de participação real (número de colaboradores a participar nas formações);
- EDA Meios utilizados para a realização das formações;
- EDA Avaliação da formação;
- EDA Considerações finais.

Contudo, para poder tirar estas conclusões, baseei-me nos gráficos existentes, que continham toda a informação das formações do primeiro semestre, relacionando-a quer com o plano de formação para o ano 2010, quer com os anos anteriores.

Quanto ao planeamento da formação, todos os anos é elaborado um plano anual de formação (PAF) para o ano seguinte, que é delineado de acordo com os objectivos estratégicos traçados pela Administração, após prévia audição de todas as estruturas.

1.3.1. Dificuldades

No decorrer do meu estágio pude adquirir muitos conhecimentos na área da formação. A maior dificuldade no desempenho das tarefas nesta área, prendeu-se exactamente com a elaboração do relatório 1º semestre – Formação, pelo facto de em algumas situações não conseguir perceber os resultados dos gráficos utilizados e que como anteriormente referi, estavam já elaborados. Consegui ultrapassar esta dificuldade com a ajuda da pessoa responsável pela DEORG, que me explicou a razão de muitos resultados (como por exemplo, a grande diferença entre o número de formações planeadas e o número de formações realizadas,).

Não obstante as dificuldades sentidas, o facto de ter tido a oportunidade de passar pelo Gabinete de Desenvolvimento Organizacional e Gestão Previsional, permitiu-me sem dúvida enriquecer significativamente os meus conhecimentos na área da formação, porquanto e apesar de não ter desempenhado muitas tarefas nesta área, os colaboradores da mesma tiveram sempre a preocupação de me explicar todos os procedimentos.

1.4. Contrato de Trabalho

O contrato de trabalho é definido pelo artigo 1152º do Código Civil e pelo artigo 1º do regime jurídico do contrato individual de trabalho, aprovado Lei nº 7/2009 de 17/02/2009, da seguinte forma:

“Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta”.

A partir do momento em que exista um trabalho prestado mediante retribuição, e em que esteja presente uma sujeição do prestador à autoridade e direcção de outrém, encontrar-nos-emos perante um contrato de trabalho, com a aplicação de todas as regras que lhe são inerentes, nomeadamente no que respeita a férias, subsídio de férias e de natal, limitações ao período normal de trabalho e à protecção contra os despedimentos²⁵.

Durante o estágio tive a oportunidade de efectuar dois contratos de trabalho, sendo os dois semelhantes, já que foram ambos contratos individuais de trabalho a termo certo, tendo sido por isso celebrados por um prazo determinado/fixo.

Estes contratos a termo certo²⁶, foram sujeitos à forma escrita e apresentavam as seguintes cláusulas:

- EDA Identificação das partes e residência ou sede dos contraentes;
- EDA Funções e Categoria;
- EDA Termo certo e motivo justificativo;
- EDA Local de trabalho;
- EDA Período normal de trabalho;
- EDA Retribuição;
- EDA Direito a férias;
- EDA Período experimental;
- EDA Caducidade do contrato;
- EDA Foro.

²⁵ www.apdt.org/guia/contratodetrabalho.htm

²⁶ Anexo VII – página 58

Esta tarefa foi realizada a partir da minuta já existente na empresa e que ia de encontro aos conhecimentos adquiridos nas disciplinas de Direito do Trabalho e Recrutamento e Contratação.

1.4.1. Dificuldades

Na realização desta tarefa senti pouca autonomia, porque apesar de ter conhecimentos acerca das leis do código do trabalho, na prática as situações podem complicar-se e não ser tão lineares quanto nos parecem. Pude também aqui contar com o auxílio do tutor e pôr em prática alguns dos conceitos adquiridos durante a licenciatura.

1.5. Introdução de Candidaturas numa base de dados e Pré-Seleção;

O recrutamento refere-se ao processo que decorre entre a decisão de preencher um cargo vago e o apuramento dos candidatos que preenchem o perfil da função e reúnem condições para ingressar na empresa (Câmara, Guerra e Rodrigues, 1999).

No decorrer do meu estágio na EDA, a empresa iniciou um processo de Recrutamento de Atendedores Comerciais, pois houve a necessidade de criar novos postos de trabalho para quatro ilhas do arquipélago dos Açores. Eram assim necessários quatro colaboradores para São Miguel, três para Terceira, um para o Pico e também um para Flores.

O recrutamento externo é visto como um intercâmbio entre aquilo que é o mercado de trabalho e aquilo que é o processo de selecção, consistindo na escolha da pessoa certa para a função certa, no momento exacto. Assim sendo, este tipo de recrutamento apresenta vantagens e desvantagens.

Como vantagens temos que este tipo de recrutamento possibilita desde logo o rejuvenescimento dos quadros da empresa, a introdução de novas experiências adquiridas noutros contextos profissionais e diferentes abordagens dos problemas, contribuindo para a autocrítica e evolução da organização. Também, por ser mais amplo o campo de escolha, permite uma maior selectividade e, conseqüentemente, a opção por candidatos mais qualificados que possam servir de alavanca à mobilização da equipa ou constituir a eventual pedrada no charco para agitar as águas. Também, permite aproveitar os investimentos em formação feitos por outras empresas.²⁷ Como desvantagens temos que afecta negativamente a motivação dos actuais funcionários e é mais custoso, oneroso, demorado e inseguro que o recrutamento interno²⁸.

Considerando as vantagens referidas como cruciais, a empresa optou por fazer uma pesquisa no exterior, ou seja, decidiu utilizar o recrutamento externo, com o intuito de “injectar sangue novo”, e de aproveitar os conhecimentos adquiridos noutros contextos profissionais e diferentes abordagens dos problemas, visto que, tratando-se aqui de recrutar pessoas para realizarem atendimento ao público, estas competências podiam revelar-se uma mais-valia para o exercício da função.

Como existem várias metodologias de prospecção de candidatos, a empresa preferiu a publicação de anúncios, visto ser aquela que se ajusta ao profissional que se pretende recrutar. O anúncio²⁹ foi publicado no jornal com maior tiragem na arquipélago dos Açores, neste caso o *Açoriano Oriental*, permitindo assim chegar às quatro ilhas. Os Jornais escolhidos foram os locais de maior tiragem na região

Após este processo, foi-me proposto pela empresa inserir o *curriculum vitae* numa base de dados, para um futuro recrutamento e/ou para facilitar a pré-selecção.

Nesta tarefa proposta, optei por criar quatro bases de dados iguais, separando os candidatos pelas diferentes ilhas, conforme era mencionado na carta de apresentação.

²⁷ MORAIS; Isabel. (Ano Lectivo 2009/2010) Dossier da Disciplina de Recrutamento e Contratação, do 3º ano do Curso de Gestão de Recursos Humanos, Escola Superior de Tecnologia e Gestão. Instituto Politécnico da Guarda

²⁸ <http://www.cursosnocd.com.br/recursos-humanos/recrutamento-externo.htm>

²⁹ Anexo VIII – página 59

Esse documento foi construído a partir de dados dos candidatos (nome, idade, localidade, contacto), e pelos requisitos base do perfil, como as habilitações literárias e a experiência profissional.

A inserção das candidaturas requereu algum tempo, pois estando-se a atravessar um período de crise económica, que se reflecte na falta de emprego, o número de candidatos a esta função foi elevado (368). Assim, do meu ponto de vista, o grande número de candidatos ao concurso deveu-se por um lado, à elevada taxa de desemprego que existe em geral em todos os países, nomeadamente em Portugal Continental e em particular nos Açores e por outro lado, ao facto de a empresa ter grande prestígio no Arquipélago dos Açores, atribuindo quer recompensas intrínsecas (exemplo: prestígio da função, reconhecimento social), quer extrínsecas (salários e outros incentivos financeiros) bastante interessantes, se comparados com o restante tecido empresarial açoriano. A isto acresceu o facto de os requisitos para o cargo não serem muito específicos.

Terminada esta tarefa, foi feita uma cópia dessa base de dados para outra página, onde foi feita a pré-selecção. Esta tarefa foi-me também atribuída.

O meu objectivo foi reduzir o número de candidaturas ficando somente com as que correspondiam genericamente aos requisitos pretendidos, realizando por isso uma triagem apertada, sujeitando todas as candidaturas ao mesmo crivo.

Os requisitos que foram traçados no perfil da função e colocados no anúncio, foram os seguintes:

- EDA Habilitações Literárias mínimas - 11º ano;
- EDA Preferencialmente com experiência na função;
- EDA Bom domínio de ferramentas informáticas na óptica do utilizador;
- EDA Comunicação fluente e domínio emocional;
- EDA Gosto por trabalho em equipa.

Antes de começar a pré-selecção tive em conta apenas alguns dos requisitos, nomeadamente, habilitações literárias e experiência na função, pois os restantes, porque mais subjectivos, não podem ser avaliados nesta fase, mas sim em fase de entrevista. Não basta o candidato afirmar possuir comunicação fluente e domínio emocional ou

gosto por trabalhar em equipa e atribuir a si próprio um conjunto de qualidades como bom domínio de ferramentas informáticas na óptica do utilizador, para que de facto esses requisitos existam. Estes têm que ser avaliados directamente com o candidato, não podendo por isso ser utilizados como factores determinantes na triagem, mas sim aquando da entrevista como referi já.

Nesta fase, comecei por analisar as habilitações literárias, separando os concorrentes que não possuísem pelo menos o 11ºano de escolaridade. Apesar de permanecerem no mesmo documento, foram afastados e distinguidos com uma cor diferente, legendada, caso fossem necessários futuros esclarecimentos.

Após esta pré-selecção, o número de candidatos que restou foi ainda muito significativo. Assim, foi necessário fazer uma nova análise, com base desta feita no item relativo a experiência em vendas ou no atendimento ao público. Os candidatos excluídos (que não apresentavam esta competência) foram mantidos no mesmo documento, ainda que com cor diferente, para poderem assim ser diferenciados, quer dos candidatos excluídos pelas habilitações literárias, quer dos candidatos que detinham a competência em questão.

Durante este processo surgiram algumas dúvidas suscitadas pela leitura do *Curriculum Vitae* e que se mostraram determinantes para manter ou rejeitar o candidato. Pelo que optei por telefonar ao candidato sempre que as dúvidas eram relevantes.

Para a fase seguinte, ou seja, a selecção, a empresa optou por recorrer à consultoria externa, a partir da contratação de uma empresa especializada em recrutamento e selecção, nomeadamente a CEGOC.

1.5.1. Dificuldades

O método de pré-selecção praticado pela empresa era bastante díspar daquele que estudei (menos detalhado e metódico), contudo e atendendo ao número elevado de *curriculum vitae* e ao curto espaço de tempo que tinha para realizar a actividade, não pude, contrariamente ao que me foi ensinado na licenciatura, elaborar a grelha de pré-selecção e modificar o método normalmente utilizado.

Senti-me desde início entusiasmada por poder realizar uma tarefa desta natureza, não imaginando contudo as dificuldades que podiam surgir num processo de pré-selecção. Pude constatar que é um trabalho que requer bastante concentração e rigor, porquanto os dados dos candidatos têm de ser rigorosamente inseridos, sem que se perca qualquer informação.

A inserção dos curricula foi morosa, já que como oportunamente referi, os candidatos eram muitos, e a inserção na base de dados implicava a referência/inclusão de todas as experiências profissionais (considereei como experiência em atendimento ao público, todas as funções ligadas à área comercial) de forma clara e perceptível, ainda que em formato compacto. Isto porque esta informação, funcionará no futuro como uma base de dados a ser utilizada como fonte de prospecção de candidaturas espontâneas. As dificuldades sentidas foram mais uma vez rapidamente ultrapassadas, resultado da ajuda da directora do departamento e do empenho e dedicação pela parte que me tocou.

Concluindo, devo dizer que, a disciplina de recrutamento e contratação da licenciatura, por estar bem estruturada e por ter sido a nível teórico uma das práticas de GRH da minha preferência, foi uma mais-valia para o desenvolvimento desta tarefa, tornando-a particularmente gratificante e benéfica para a minha realização profissional.

1.6. Introdução dos custos das comunicações móveis por colaborador

O Grupo EDA concede inúmeras recompensas indirectas e o *plafond* de chamadas telefónicas é uma delas, apresentando-se como um benefício específico da empresa EDA.

O *plafond* de chamadas, é oferecido aos cargos de nível superior e aos funcionários que necessitam de telemóvel para exercer a sua função, ou seja, estes funcionários podem efectuar chamadas gratuitas até um limite fixado pela empresa, este limite pode variar entre 150 a 300 euros anuais. Para os primeiros, este benefício funciona como um símbolo de *status*, de modo a motivar e manter os melhores colaboradores.

De referir que nos casos em que o limite definido pela empresa é ultrapassado, o valor em excesso é descontado no salário mensal do colaborador. Para este efeito, é necessário antes de se efectuar o processamento salarial, proceder-se à introdução dos custos de telemóvel de cada colaborador, abrangidos por esta recompensa. Caso se verifiquem valores superiores ao limite fixado pela empresa, é feita a dedução no salário do respectivo colaborador.

Foi com este intuito (de verificar os valores atingidos) que a empresa me propôs a realização desta tarefa.

1.6.1. Dificuldades

Esta tarefa não teve qualquer dificuldade, visto que, exigiu apenas a inserção dos valores de cada factura no programa existente.

1.7. Elaboração de quadros e preenchimento dos ficheiros com a retribuição total de cada colaborador

A compensação pode ser definida como a retribuição que cada trabalhador auferir pela sua participação na actividade de uma organização. Constitui uma transacção na qual um empregador paga um determinado valor em troca de tempo, aptidões, conhecimentos, experiência e empenho.³⁰ A compensação é igualmente símbolo de estatuto, um determinante do estilo de vida, um elemento de diferenciação social e um factor político de assinalável importância.

A compensação pode ser dividida em três componentes principais: retribuição fixa; retribuição variável; benefícios ou compensação indirecta. A retribuição fixa inclui todos os valores pagos em dinheiro ligados à função ou às competências (pode ser mensal ou não).

³⁰ Torrington et al. (2005) citado por Gomes, Jorge F.(2008)

A retribuição variável, tal como o nome indica, flutua com os resultados ou o alcance dos objectivos. Pode ou não ser atribuída em função do desempenho individual, grupal e/ou da empresa. Toma várias formas, como a participação nos lucros (que compensa os colaboradores em função dos resultados da empresa como um todo), ou a partilha de ganhos (que compensa melhorias incrementais numa unidade específica). Esta retribuição pode ser de curto prazo (em relação ao ano anterior por exemplo) ou pode estender-se no tempo, como forma de incentivar perspectivas de ganho a médio/longo prazo. Inclui bónus imediatos ou deferidos, como complementos de salário, comissões ou distribuição de lucros.

A terceira componente do pacote remuneratório é constituída pelos benefícios atribuídos sob formas não-remuneratórias. Alguns benefícios são iguais para todos os colaboradores, ao passo que outros tendem a ser superiores à medida que se sobe na hierarquia organizacional. Estes benefícios constituem essencialmente mecanismos de atracção e retenção de colaboradores. No entanto, o seu valor é de mais difícil apreensão e valorização: dado não aparecerem na folha de salário, grande parte dos empregados não têm uma percepção clara do seu impacto monetário, ao contrário do que ocorre com as retribuições. Alguns destes benefícios têm um papel importante na segurança económica dos colaboradores, nomeadamente os seguros de saúde (permitem lidar com custos imprevistos e elevados em caso de hospitalizações prolongadas) e os planos complementares de reforma (assegurando aos membros da organização uma menor perda de poder de compra na velhice).³¹

Porque, frequentemente, os colaboradores não têm noção clara da totalidade do seu pacote salarial, incluindo bónus e benefícios recebidos num determinado ano, algumas empresas do Grupo EDA distribuem individualmente uma **Ficha Individual de Retribuição Total** que evidencia o valor das várias componentes dessa retribuição atribuídos no ano anterior.

A Elaboração dessa ficha individual de retribuição total do ano 2009³² para cada colaborador foi também uma tarefa que a empresa planeou para o meu estágio. A ficha de retribuição total individual foi elaborada assim, para quatro empresas do Grupo EDA, sendo a EGG, SOGEO, SEGMA e GLOBALEDA.

³¹ Gomes, Jorge F. et al (2008).

³² Anexo IX – página 60

Inicialmente comecei por criar no programa Excel³³ uma tabela para cada empresa, com o objectivo de representar a ficha individual de retribuição total. Nessa tabela coloquei os dados de cada colaborador activo, de modo a preencher o cabeçalho da ficha, com o nome, categoria profissional/função, direcção/gabinete (centro de custo).

Nessa mesma tabela, foi indispensável colocar o nome de todas as variáveis que constituíram as compensações totais de cada colaborador para o ano de 2009. Essas variáveis foram:

- EDA Salário Base;
- EDA Incentivos (bónus,...);
- EDA Trabalho Extraordinário;
- EDA Subsídio de Alimentação;
- EDA Subsídio de Mobilidade;
- EDA Subsídio de Turno;
- EDA Subsídio de Disponibilidade;
- EDA Isenção de Horário de Trabalho;
- EDA Medicina Preventiva;
- EDA Outros (especificar).

Para poder colocar o valor da compensação total de cada indivíduo na ficha, foi necessário calcular antes cada rubrica, de modo a obter o valor total de cada compensação e conseqüentemente o total do ano de 2009.

No mesmo documento, criei uma página para cada empresa participada do Grupo EDA. Em cada página criei várias tabelas, uma para cada rubrica. Isto porque o valor de cada rubrica é constituído por vários itens, por exemplo, o salário base, é constituído pelo vencimento base, diuturnidades, subsídio de férias, subsídio de Natal e pela despesa representativa com IRS.

Para obter esta informação, utilizei o SAP no programa rubricas salariais. Inseria no programa o número da empresa, o número da rubrica salarial que pretendia saber, os números de todos os colaboradores activos do momento (só os colaboradores activos

³³ Anexo X – página 61

actualmente é que vão receber a sua ficha individual de retribuição total) e o ano 2009. Este processo foi efectuado para todas as rubricas salariais e para todas as empresas.

Quando terminei de preencher todas as tabelas com as respectivas rubricas salariais para cada empresa, construí uma coluna por cada tabela de compensação com o objectivo de saber o total de cada compensação por colaborador. Depois de obter todos os totais, esses foram copiados para a página que eu tinha construído inicialmente (página constituída simplesmente pelos dados dos colaboradores e totais das compensações).

Nessa tarefa tive que ter em atenção se o nome e respectivos dados estavam organizados pela mesma ordem numérica das páginas anteriores (ordem crescente), para não haver uma troca de valores. Assim que a tabela foi preenchida com todas as compensações totais, tive que confirmar os totais apresentados no programa rubricas salarias do SAP. O passo seguinte, foi o de preencher a ficha individual de retribuição total. Com o intuito de agilizar o processo e evitar a introdução manual de todos os dados, criei uma interligação entre a tabela total do Excel e a ficha do Word.

Para isso, utilizei as funções “seleccionar dados” e “utilizar lista existente”, escolhendo de cada vez uma tabela para cada empresa, tendo ainda que definir/atribuir campos, ou seja, indicar a correspondência entre os dois documentos. Isto permitiu copiar as informações existentes na tabela para a ficha, de forma coerente e rigorosa. Pude então a partir deste procedimento, preencher, com as retribuições totais do ano 2009, todas as fichas individuais para cada colaborador de todas as empresas.

1.7.1. Dificuldades

Inicialmente, não senti muitas dificuldades na elaboração destas tabelas, isto porque possuía já nesta fase, uma grande destreza na utilização tanto do Excel, como do SAP. A dificuldade foi na última etapa da tarefa, quando tive que passar os valores totais das compensações para a ficha individual de retribuição total, já que nunca tinha executado nenhuma tarefa semelhante. Procurei por isso informação relativa a este aspecto, e a par das explicações que me foram dadas, consegui concluir a tarefa sem problemas.

Posso concluir, relativamente a esta tarefa, que acima de tudo me permitiu perceber, que a retribuição pode ser tomada como um activo estratégico, sendo um factor promotor de atracção, motivação e retenção de pessoas, contribuindo para o reforço da vantagem estratégica da empresa.

1.8. Evolutivos das carreiras profissionais baseado no SIGRH – Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos

A gestão de pessoas é das tarefas mais complexas que uma empresa tem que desenvolver, no seu dia-a-dia.

Primeiro, porque cada pessoa é única, diferente de todas as outras, com um conjunto de necessidades, expectativas e aspirações próprio, a que a empresa deve procurar dar resposta, para a manter satisfeita e motivada.

Depois, porque na gestão de pessoas os sistemas/práticas de gestão estão todos relacionados, ou seja, “tudo tem a ver com tudo”, o que reflecte a necessidade desses Sistemas serem relacionados e coerentes entre si.³⁴

Foi este o caminho que o Grupo EDA escolheu, para as suas participadas, procurando desenhar um Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos, cujos componentes principais são os seguintes:

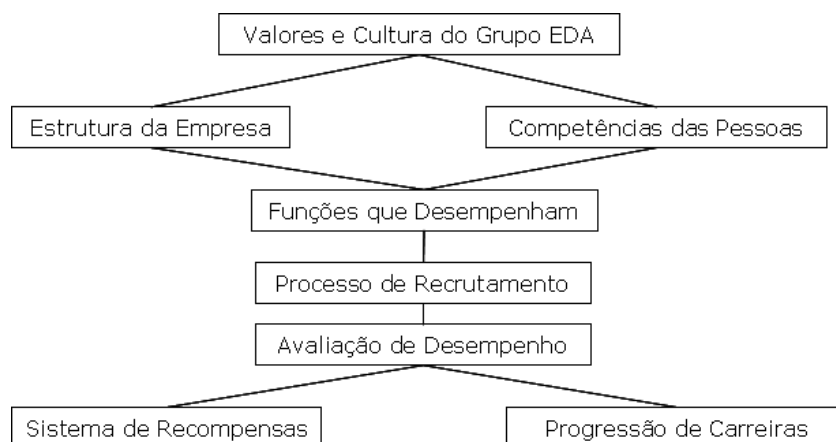


Figura 11: SIGRH das empresas participadas do Grupo EDA

Fonte: EDA

³⁴ Informação retirada do manual do Sistema Integrado de GRH do Grupo EDA

Os princípios do Grupo EDA vão por isso reflectir-se e orientar todos os processos da GRH. Nomeadamente o recrutamento e selecção de novos colaboradores, a avaliação de desempenho dos actuais colaboradores do Grupo, tendo um enorme impacto, quer ao nível das recompensas que os mesmos recebem, quer ao nível da sua evolução na carreira.

A evolução profissional e, mais especificamente, a promoção constitui uma natural expectativa de qualquer colaborador, mas não se configura como um direito legal, já que resulta da política interna do grupo EDA e não por imposição legal.

As empresas do Grupo, dentro da sua política de valorizar e premiar o mérito, procuram satisfazer essa expectativa, na medida em que, a evolução do seu negócio e as condições de mercado o permitirem.

As recompensas que o Grupo EDA atribui aos seus colaboradores estão ligadas à qualidade do seu desempenho, ou seja, à contribuição que dão, no seu posto de trabalho, para que a empresa alcance os seus objectivos de negócio.

Nas empresas participadas do Grupo EDA a evolução na carreira dos colaboradores, não se baseia na antiguidade dos mesmos, nem obedece a quaisquer mecanismos automáticos.

Depende, essencialmente, de dois factores cumulativos:

- EDA O seu grau de desempenho na função, num período de dois ou mais anos, sendo que, quanto mais elevado for o desempenho, mais rápida será a evolução;
- EDA O potencial que demonstrou para ocupar numa função com maior complexidade e nível de responsabilidade, resultado da comparação do seu actual perfil de competências com o da função que potencialmente viria a desempenhar.

Caso haja aspectos a melhorar, resultado dessa comparação, isso deverá traduzir-se num Plano de Desenvolvimento, a acordar entre o colaborador e a sua chefia.

Preenchidas estas condições, a evolução profissional dependerá da existência de vagas, na estrutura da Empresa, o que pode conduzir a que a mesma possa ocorrer de uma das seguintes três formas:

- EDA Promoção, pela ocupação de uma função vaga com um nível interno superior;
- EDA Movimentação lateral para outra função com o mesmo nível, no mesmo ou noutro sector da Empresa, para aquisição de novas competências, se não houver vagas a nível superior;
- EDA Permanência na mesma função, se isso foi imprescindível à empresa, procurando-se que essa função seja enriquecida, quer quanto à sua esfera de acção, quer quanto à capacidade de decisão.

Foi neste sentido que o Grupo EDA, me propôs a elaboração de quadros evolutivos das carreiras profissionais baseados na avaliação de desempenho.

Esta tarefa foi realizada apenas para as empresas EGG, SEGMA, SOGEO e GLOBALEDA.

A ideia/intenção de elaborar quadros evolutivos das carreiras, surgiu no ano de 2006 tendo, contudo, sido concretizada apenas este ano.

O objectivo deste projecto foi construir uma tabela interactiva de modo a ser utilizada durante alguns anos.

Antes de tudo, comecei por ler o Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos, para saber os princípios orientadores da evolução da carreira. Depois de ler, e reunir os pontos que achei fulcrais, comecei a elaborar as tabelas.

Foi necessário construir quatro tabelas³⁵, uma para cada empresa. O nome e número de colaborador foram as informações iniciais necessárias e foram retiradas do Programa SAP.

Após toda a informação básica formatada, foi preciso a elaboração de várias colunas, especificamente duas para cada ano. Comecei com o ano 2006 e acabei no ano 2014. Todos os anos foram divididos por nota e pontos.

Para preencher a coluna “nota”, inseri a nota de avaliação de desempenho de cada colaborador do respectivo ano, manualmente. Cada uma dessas notas tem uma

³⁵ Anexo XI – página 62

correspondência em pontos, sendo que, quanto maior a nota, mais são os pontos. A pontuação está assim estabelecida na empresa:

- EDA Excepcional – 5 pontos
- EDA Superior – 4 pontos
- EDA Bom – 3 pontos
- EDA A Aperfeiçoar – 2 pontos
- EDA Inaceitável – 1 ponto

Esta legenda, foi inserida neste mesmo documento de Excel, mas numa página específica para as legendas, de modo a organizar a análise.

Foi com esta legenda, que preenchi a coluna dos “pontos”. De forma a minimizar o tempo e a ocorrência de eventuais erros de processamento, o trabalho não foi feito manualmente. Criei uma fórmula que associou a coluna da “nota” com a legenda em cima referida. Esta fórmula associava assim, a nota da avaliação, com a tabela da legenda, permitindo colocar o valor na coluna dos “pontos”.

Esta operação foi realizada para todas as colunas “pontos” de todos os anos, de modo a que, quando se inserir a nota de avaliação de desempenho dos anos seguintes (exemplo: ano 2010), apareçam automaticamente os pontos relativos àquela nota.

O modelo de progressão que o Grupo EDA utiliza, baseia-se na nota da avaliação de desempenho dos três últimos anos. Por isso, a soma dos pontos desses três anos é determinante para a evolução de carreira. O Grupo determinou o intervalo de pontos do seguinte modo:

- EDA Caso o colaborador se encontre no intervalo de 13 a 15 pontos, será preparada a evolução de carreira no ano seguinte.
- EDA Se o colaborador se situar no intervalo entre os 10 a 12 pontos, o colaborador deve ser promovido dois anos após a sua avaliação, se mantiver o nível de desempenho que anteriormente teve.
- EDA No caso da pontuação acumulada dos 3 anos, for inferior a 10, o colaborador não fica sujeito a qualquer promoção.

EDA Em caso de Excelente, que acontece quando o colaborador tem durante dois anos consecutivos o desempenho de Excepcional, beneficia de promoção no terceiro ano.

Com isto, tive que na tabela acrescentar mais duas colunas entre todos os anos. Uma com o total de pontos acumulados nos três anos anteriores e a outra com a evolução de carreira.

Contudo, como a avaliação só é contabilizada para a evolução na carreira após três anos consecutivos de avaliação, estas colunas não foram inseridas entre os três primeiros anos, mas sim a partir do ano 2008.

De referir no entanto que o período de 3 anos considerado tem sempre uma janela móvel, o que significa que, terminado o Ano 1, deve acrescentar-se o Ano 4 que passará a fazer parte do triénio a avaliar (têm que existir sempre 3 anos), para efeitos de promoção como se exemplifica na figura seguinte.



Figura 12: Evolução do colaborador

Fonte: EDA

Para preencher a coluna “pontuação de 3 anos”, utilizei a fórmula “soma” do Excel, e somava os pontos dos três anos anteriores, de forma a poder relacionar a acumulação de pontos com a evolução ou não da carreira.

Coloquei estas fórmulas para todas as colunas “pontos acumulados”, tendo em vista a sua utilização futura.

Para facilitar o trabalho elaborei mais uma vez uma legenda, que incluía os intervalos de pontos, relacionados com a progressão de carreira. Esta legenda permitiu-me, criar uma fórmula para preencher a coluna “evolução de carreira”. Mais uma vez, efectuei esta fórmula para todas as colunas da “evolução de carreira”.

Concluindo, esta tabela que elaborei vai servir para os próximos anos, pois sendo uma tabela interactiva, faz com que seja apenas necessária a introdução da nota da avaliação de desempenho, e automaticamente apareçam os pontos relativos a essa nota.

Assim, é feita automaticamente a soma dos três anos anteriores, levando a que na coluna “promoção” apareça a informação ou se há promoção imediata, ou se há promoção passados dois anos, ou se não há promoção. Exemplifica-se na tabela a seguir.

| 2006 | | 2007 | | 2008 | | Pontuação 3 anos | Promoção |
|------|--------|------|--------|------|--------|------------------|--------------|
| Nota | Pontos | Nota | PONTOS | Nota | PONTOS | | |
| Bom- | 3 | Bom- | 3 | Bom | 3 | 9 | Sem promoção |

Tabela 2: Evolução da Carreira

Fonte: Elaboração Própria

1.8.1. Dificuldades

Ao pensar neste projecto, sinto uma enorme satisfação, pois fiquei a conhecer uma possível forma de se fazer uma gestão de carreiras através da avaliação de desempenho. Esta satisfação é ainda maior pelo facto de ter sido a primeira vez que a empresa colocou em prática este procedimento.

Conclusão

A realização de um estágio no final de uma licenciatura, assim como a apresentação do respectivo relatório, pode-se afigurar como uma tarefa imponente e surgir como uma ponte que liga ou permite transpor uma possível barreira entre uma abordagem mais teórica (apreendida ao longo do curso) e a prática (realidade empresarial).

Vencida a apreensão inicial, depressa me familiarizei com o novo ambiente de trabalho. As pessoas com as quais tive oportunidade de trabalhar também tiveram um papel importante no estágio, pois souberam apoiar-me e elucidar-me sempre que surgiram algumas dúvidas.

Visto sob uma perspectiva prática, este estágio além de uma experiência agradável foi sobretudo útil, pois permitiu um enriquecimento das matérias leccionadas ao longo dos três anos de licenciatura, bem como o confronto com as realidades da vida activa. Um estágio pode, deste forma, representar a antecâmara do mundo laboral que nos aguarda.

Mais concretamente, no decorrer do estágio tive a oportunidade de efectuar tarefas que foram ao encontro dos conhecimentos já adquiridos na frequência do curso de Gestão de Recursos Humanos, permitindo-me ter um bom desempenho durante esta fase prática da licenciatura.


Contudo, no decorrer do estágio deparei-me com algumas dificuldades em relação ao manuseamento/utilização de alguns programas informáticos. Sendo nos dias de hoje, a informática, uma competência essencial na formação e desempenho de qualquer actividade profissional, independentemente do sector ou área de negócio em que nos situemos, entendo que o plano do curso de Gestão de Recursos Humanos tem uma carência a este nível, que do meu ponto de vista podia e devia ser colmatada.

Porém, e após esta fase sinto que estou, sem dúvidas, mais e melhor preparada e com mais confiança para exercer a minha futura profissão.


Bibliografia


- EDA CAMARA, GUERRA e RODRIGUES (1997); *Humanator: Recursos Humanos e Sucesso Empresarial*; Publicações Dom Quixote; 1ª edição; Lisboa.
- EDA CAMARA, GUERRA e RODRIGUES (1999); *Humanator: Recursos Humanos e Sucesso Empresarial*; Publicações Dom Quixote; 3ª edição; Lisboa.
- EDA CHANDLER, A.D. (1962); *Strategy and Structure*; The M.I.T. Press; Cambridge. MA
- EDA CHIAVENATO, I.(1997); *Introdução à teórica geral de administração*; Makron Books; 5ª edição; São Paulo.
- EDA CHIAVENATO, I. (1999); *Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações*; Editora Campus; Brasil.
- EDA CHIAVENATO, I. (2004); *Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações*; 8ª edição; Editora Atlas; São Paulo.
- EDA CHIAVENATO, I. (2009); *Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações*; 9ª edição Revista e Atualizada; Editora Campos; Rio de Janeiro.
- EDA GOMES, Jorge F. ; et al (2008); *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano*; 1ª edição; Edições Sílabo; Lisboa.
- EDA KOTLER, P. (1980) *Marketing: Edição compacta*; Editora Atlas; São Paulo.
- EDA LACOMBEE e HEILBORN (2003); *Administração: princípios e tendências*; Editora Saraiva; 1ª.edição; São Paulo.
- EDA Manual do Sistema Integrado de GRH do Grupo EDA
- EDA Manual de Acolhimento da empresa EDA
- EDA MINTZERG, H.(1995); *Criando organizações eficazes – estruturas em cinco configurações*; Editora Atlas; São Paulo.
- EDA MORAIS; Isabel. (Ano Lectivo 2009/2010) Dossier da Disciplina de Recrutamento e Contratação, do 3º ano do Curso de Gestão de Recursos Humanos, Escola Superior de Tecnologia e Gestão. Instituto Politécnico da Guarda;
- EDA RUGGIERO, A; (2002); *Qualidade da comunicação interna*; disponível: www.rh.com.br

Sítios da Internet consultados:


 http://www.acorianooriental.pt/files/multimedia/audio_video/40_100_maiores/933.pdf - Consultado em 20/08/2010


 <http://www.martifer.pt/RelContas/RContasConsolidado2003.pdf> - Consultado em 16/08/2010


 <http://www.eda.pt/sobreNos.php> - Consultado em 29/07/2010


 <http://www.eda.pt/qualidade.php> - Consultado em 29/07/2010

 www.edainside.pt - Consultado em 12/09/2010

 www.eda.pt - Consultado em 25/09/2010


 http://www.acorianooriental.pt/files/multimedia/audio_video/40_100_maiores/933.pdf - Consultado em 29/11/2010


 <http://oefp.azores.gov.pt/Comum/Ajuda/Ajuda.aspx?Tipo=9> - Consultado em 01/11/2010

 <http://www.frisoni.com/sap/Query/SAP%20Query.pdf> - Consultado em 13/11/2010

 www.apdt.org/guia/contratodetrabalho.ht Consultado em 22/10/2010

www.fag.edu.br/professores/anderson/Assessoria%20Comunicacao%20e%20MKT/artigo%2009.pdf - Consultado em 07/10/2010

 http://www.fortium.com.br/faculdadefortium.com.br/alexandre_assis/material/ADM%20-%20O%20sistema%20administrativo%20-%20A%20funcao%20RH.pdf - Consultado em 01/11/2010

 <http://www.cursosnocd.com.br/recursos-humanos/recrutamento-externo.htm> Consultado em 23/11/2010

Anexos

Anexo I – Código de Ética

Anexo II – Tabela da Contribuição Mensal Individual – Fundo de Pensões

Anexo III – Tabela de Contribuição Individual Anual - Fundo de Pensões

Anexo IV – Tabela de Contribuições Mensais por Centro de Custo – Fundo de Pensões

Anexo V - Tabela das horas efectivamente trabalhadas

Anexo VI – Relatório 1º semestre - Formações

Anexo VII – Contrato de trabalho

Anexo VIII – Anúncio Atendedor Comercial

Anexo IX – Ficha Individual de Retribuição Total

Anexo X – Tabela da Ficha Individual de Retribuição Total

Anexo XI – Tabela de Evolução de Carreiras



CÓDIGO DE ÉTICA

“Nenhum acto humano é moralmente indiferente”
José Ferrer-Bonsoms Empresário

ÍNDICE

| | |
|---|----------|
| NOTA INTRODUTÓRIA | 4 |
| CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS | 5 |
| CAPÍTULO II AGENTES ENVOLVIDOS | 6 |
| CAPÍTULO III PRINCÍPIOS DE CONDUTA | 7 |

NOTA INTRODUTÓRIA

A EDA desenvolve a sua actividade desde 1980, procurando melhorar continuamente a qualidade do serviço prestado às populações e a sua rentabilidade. A criação do Grupo EDA em 2002 foi mais um passo da organização para responder às mudanças dos mercados e explorar novas oportunidades, que lhe têm permitido responder ao crescimento do consumo no arquipélago e diversificar a sua actividade. Devido à dimensão e diversidade do Grupo, considera-se que neste momento é necessário criar um quadro de referência que ajude a clarificar as expectativas da organização em relação aos colaboradores e os princípios pelos quais o Grupo EDA se rege na relação com as diversas entidades com os quais interage. Cada colaborador é um embaixador da imagem do Grupo EDA. A boa conduta no desempenho das suas funções é factor de orgulho para toda a organização. O Código de Ética do Grupo EDA nasce para munir os colaboradores de uma ferramenta que ajude a garantir em todas as ocasiões uma conduta à altura da sua condição. O respeito pelas normas do citado documento, construído com o apoio de todos os seus Quadros, garante um futuro melhor para a empresa e para todos quantos beneficiam dos seus serviços.

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1º **FINALIDADE**

Ética é o conjunto de valores e princípios que deve servir como referência às condutas singulares e colectivas. Procura promover o bem-estar, o respeito e a harmonia entre os homens.

A finalidade do Código de Ética do Grupo EDA é definir os princípios de conduta para a organização e para cada um dos seus colaboradores no desempenho das suas funções.

Os seus objectivos são preservar a imagem da empresa, fortalecer as relações internas e estabelecer regras que ajudem a gerir conflitos de interesse.

Artigo 2º **ÂMBITO**

O Código de Ética do Grupo EDA apresenta regras de conduta directamente relacionadas com os valores fundamentais da sociedade. Estão subjacentes às normas legais, convencionais e regulamentares, aplicáveis à organização. Decorrem da Missão e dos seus Objectivos Estratégicos definidos pela Administração e Accionistas, configurando normas de conduta pessoal e profissional inquestionáveis.

As normas de conduta expressas neste documento aplicam-se a todos os Colaboradores do Grupo EDA.

CAPÍTULO II

AGENTES ENVOLVIDOS

Artigo 3º *GRUPO EDA*

Grupo Económico sediado nos Açores cujo negócio nuclear é a produção, distribuição e comercialização de energia. Paralelamente também presta serviços de telecomunicações, sistemas de informação e manutenção eléctrica/mecânica.

Artigo 4º *COLABORADORES*

Todas as pessoas que desenvolvem a sua actividade no Grupo EDA, pertencendo ao seu quadro permanente ou contratadas a prazo.

Artigo 5º *CLIENTES*

Pessoas singulares ou colectivas a quem o Grupo EDA presta serviços ou fornece produtos.

Artigo 6º *FORNECEDORES*

Pessoas singulares ou colectivas que prestam serviços ou fornecem produtos às empresas do Grupo EDA.

Artigo 7º *COMUNIDADE*

Conjunto de pessoas ou representantes com quem o Grupo EDA interage em todas as vertentes da sua actividade. De forma objectiva: a população da Região Autónoma dos Açores.

Artigo 8º *PROVEDOR*

A figura que zela pela boa aplicação do Código de Ética do Grupo EDA. Será uma pessoa ou entidade de mérito reconhecido e cuja idoneidade seja inquestionável. Ajudará também, a interpretar, implementar e actualizar o citado código junto das pessoas a quem se destina: os Colaboradores do Grupo EDA.

CAPÍTULO III

PRINCÍPIOS DE CONDUTA

I. PRINCÍPIO GERAL

Artigo 9º **RESPEITO**

A base das relações entre todos os intervenientes da nossa actividade

Em todas as relações que se estabelecem no âmbito da actividade do Grupo EDA o respeito pelo próximo deve estar sempre presente.

Reconhecendo-se este valor como fundamental na organização é garantida a fluidez da comunicação e dos processos, factores que contribuem para o sucesso da actividade da empresa.

Deverá haver “tolerância zero” para os casos em que o respeito não se cumpra.

2. PRINCÍPIOS DE CONDUTA DO GRUPO EDA PARA COM OS COLABORADORES

Artigo 10º **RECONHECIMENTO DO MÉRITO**

Vamos ao encontro das expectativas geradas pelo esforço

O Grupo EDA garante que através da avaliação ao desempenho dos seus colaboradores valorizará as boas práticas e promoverá o desenvolvimento das suas competências.

A justiça e o reconhecimento do Mérito deverão ser os principais motores para a gestão das Competências da equipa da EDA.

As decisões sobre os Colaboradores dependerão sempre de dados objectivos sobre o seu Mérito.

Artigo 11º **EQUIDADE**

O equilíbrio interno contribui para o sucesso externo

A organização compromete-se a tratar todos os colaboradores de forma justa, respeitando as diferenças e distribuindo os seus Recursos (Humanos, Materiais, Técnicos e Financeiros) sem discriminação e de forma equilibrada, de acordo com os objectivos estratégicos definidos.

Nenhum fenómeno de discriminação se deverá revelar na relação entre os intervenientes.

3. PRINCÍPIOS DE CONDUTA DO GRUPO EDA PARA COM OS SEUS CLIENTES

Artigo 12º **EFICIÊNCIA**

Racionalizar para rentabilizar

O Grupo EDA deverá garantir a plena satisfação das necessidades e expectativas dos seus clientes, fazendo o melhor uso dos recursos disponíveis, tendo presente a qualidade por estes exigida e a segurança dos seus colaboradores.

Gerir bem os recursos da EDA para obter a máxima satisfação dos Clientes, garante a sustentabilidade e a força do Grupo.

Artigo 13º
DEVER DE INFORMAÇÃO
Cliente informado é cliente fidelizado

Os clientes do Grupo EDA deverão estar informados de forma transparente e objectiva, sobre o encaminhamento dos processos e prazos de execução que lhes digam respeito. Devem igualmente estar conhecedores sobre a prestação do serviço que recebem da EDA. Sempre que o justifique será designado um interlocutor dentro da organização. O Grupo EDA assegura aos seus Clientes a Informação que permitirá as melhores soluções e decisões com vista ao seu interesse.

4. PRINCÍPIOS DE CONDUTA DO GRUPO EDA PARA COM OS SEUS FORNECEDORES

Artigo 14º
IMPARCIALIDADE
Todos os fornecedores do Grupo EDA têm as mesmas oportunidades

Todas as relações com fornecedores deverão ser exclusivamente institucionais para garantir que o processo negocial de fornecimentos vai ao encontro dos melhores interesses do Grupo EDA. Deverá praticar-se “tolerância zero” para todas as relações estabelecidas à margem deste princípio.

Artigo 15º
OBJECTIVIDADE
A clareza na contratação transmite rigor e garante qualidade

O processo de selecção de fornecedores e respectivas matérias de fornecimento deverá ser caracterizado pela aplicação de critérios objectivos e ajustados às necessidades. Nenhum colaborador da EDA, nas suas relações com fornecedores, deverá participar numa situação em que o seu interesse pessoal entre em conflito com os interesses do Grupo EDA.

A clareza e transparência, em todos os actos com fornecedores, devem estar presentes e evidenciados.

5. PRINCÍPIOS DE CONDUTA DO GRUPO EDA PARA COM A COMUNIDADE

Artigo 16º
SALVAGUARDA DO PATRIMÓNIO
O Grupo EDA é parte integrante da comunidade e respeita os seus valores

O grupo EDA deverá criar condições para o seu desenvolvimento, preservando a riqueza patrimonial da comunidade e os interesses das populações.

O grupo EDA colaborará com as instituições competentes no que se refere a todas as iniciativas que visem a Salvaguarda do Património.

Artigo 17º
DESENVOLVIMENTO INTEGRADO
É nosso dever contribuir para o crescimento sustentado dos Açores

O Grupo EDA desenvolve a sua actividade com total respeito pela preservação do ambiente, procurando também contribuir para o crescimento sustentado da região em que se insere, nomeadamente:

- Fazendo uma adequada gestão dos resíduos produzidos;
- Tendo sempre em conta os critérios de impacte ambiental;
- Avaliando os riscos de forma sistemática;
- Dialogando com todos os agentes envolvidos, de forma interessada.

6. PRINCÍPIO DE CONDUTA DO GRUPO EDA PARA COM ENTIDADES REGULADORAS

Artigo 18º **COLABORAÇÃO**

O Grupo EDA é transparente em todas as suas relações

As empresas do Grupo EDA devem prestar às entidades reguladoras e fiscalizadoras toda a colaboração ao seu alcance, facultando-lhes a informação solicitada e não adoptando qualquer comportamento que possa impedir o exercício das suas competências.

7. PRINCÍPIOS DE CONDUTA DOS COLABORADORES PARA COM O GRUPO EDA

Artigo 19º **LEALDADE**

O contributo de cada um de nós é indispensável para o sucesso da organização

Todos os colaboradores deverão manifestar empenho, cooperação e integridade no desenvolvimento das suas actividades, pautando a sua actuação por uma relação franca e honesta com a organização. Deverão estar atentos a todos os assuntos que poderão afectar a imagem, a reputação e a integridade do Grupo EDA.

Os colaboradores não deverão exercer actividades externas que colidam com os interesses do Grupo EDA ou interfiram com a normal capacidade do desempenho das suas funções.

Artigo 20º **COMPETÊNCIA**

Estar à altura dos objectivos definidos

Cada colaborador deverá desempenhar as funções com zelo e competência, contribuindo diariamente para a consecução dos objectivos estratégicos definidos pela organização. Deverá executar as suas tarefas de acordo com os requisitos estabelecidos, no tempo previsto, e com o nível de qualidade acordado. Deverá igualmente implicar-se na melhoria contínua dos processos.

8. PRINCÍPIOS DE CONDUTA DOS COLABORADORES PARA COM OS CLIENTES

Artigo 21º **DILIGÊNCIA PROFISSIONAL**

O respeito dos clientes pela nossa actividade é fundamental e motivador.

Os colaboradores do Grupo EDA deverão ter sempre presente que o seu comportamento profissional é imagem da empresa. Devem, portanto, ser responsáveis, correctos e cordiais no desempenho das suas funções. Deverão respeitar a confidencialidade inerente ao negócio do Cliente e ter sempre presente que todos os actos têm impacto na imagem que o Cliente forma do Grupo EDA.

Artigo 22º **EFICÁCIA**

Cada um dos colaboradores do Grupo EDA, ao seu nível, deverá desempenhar a sua função de forma eficaz, indo ao encontro do desempenho esperado pelos clientes, garantindo a sua satisfação. Deverá demonstrar disponibilidade para acolher e responder às solicitações de Clientes respeitando em simultâneo os interesses da EDA.

9. PRINCÍPIOS DE CONDUTA DOS COLABORADORES PARA COM OS FORNECEDORES

Artigo 23° SERIEDADE NEGOCIAL

A transparência tem de estar presente em todos os processos negociais.

Artigo 24° INTEGRIDADE Demonstração inequívoca da credibilidade do indivíduo

A integridade deverá ser uma característica reconhecida em todos os colaboradores do Grupo EDA. Essa integridade garante confiança e fiabilidade nos processos negociais. Deverá ser praticada a “tolerância zero” no que diz respeito a recebimento de valores ou favores, que possam ser interpretados como forma de influenciar ou pressionar as suas decisões ou acções. Igualmente deverá ser aplicada “tolerância zero”, no que diz respeito à obtenção de vantagens sobre qualquer processo que, pela sua posição profissional, possam potenciar expectativas de situação de favorecimento ou privilégio.

10. PRINCÍPIOS DE CONDUTA DOS COLABORADORES PARA COM A COMUNIDADE

Artigo 25° URBANIDADE *Somos parte integrante da comunidade e contribuimos para o seu bem-estar*

Os colaboradores da EDA deverão estar capacitados para assegurar um relacionamento acessível, disponível, facilitador, cordial e assertivo com a comunidade. Deverão demonstrar proximidade com a comunidade, colaborando nas diversas áreas, nomeadamente, culturais, sociais e educativas.

Artigo 26° COOPERAÇÃO *O bom desenvolvimento da nossa actividade depende também da boa relação com as populações*

O colaborador da EDA deverá procurar compatibilizar os interesses da organização com as preocupações das populações. Se tal não for possível de forma imediata o colaborador deverá apelar ao bom senso e não agir de forma irreflectida. Deverá também contribuir, ao seu nível, para o desenvolvimento integrado da Comunidade em que se insere, reafirmando o papel de cidadania do Grupo EDA



CÓDIGO DE ÉTICA

Exemplo das Empresas Participadas

Fundo de Pensões das Participadas

Contribuições Mensais: **Junho 10**

Valores em euros

| Nº Contribuinte | Nº Emprego | NOME | Empresa | C.C. | Rem Base | Outras | Contribuição Base Associada | | Contribuição Incentivo Associada | | Contribuição Voluntária Participante |
|-----------------|------------|----------------|---------|------------|-----------|----------|-----------------------------|------|----------------------------------|------|--------------------------------------|
| CCC | NNN | Colaborador 1 | EEG | B131100020 | 1.621,63 | 0,00 | 16,22 | 0,0% | 0,00 | 0,0% | 0,00 |
| CCC | NNN | Colaborador 2 | EEG | B131500020 | 1.621,63 | 0,00 | 16,22 | 0,0% | 0,00 | 0,0% | 0,00 |
| CCC | NNN | Colaborador 3 | EEG | B131500020 | 1.621,63 | 0,00 | 16,22 | 0,0% | 0,00 | 0,0% | 0,00 |
| CCC | NNN | Colaborador 4 | EEG | B131500020 | 1.621,63 | 0,00 | 16,22 | 0,0% | 0,00 | 0,0% | 0,00 |
| CCC | NNN | Colaborador 5 | EEG | B131500020 | 1.838,25 | 0,00 | 18,38 | 0,0% | 0,00 | 0,0% | 0,00 |
| CCC | NNN | Colaborador 6 | EEG | B120000000 | 3.710,22 | 0,00 | 37,10 | 0,0% | 0,00 | 0,0% | 0,00 |
| | | TOTAL EEG | | | | | 120,36 | | 0,00 | | 0,00 |
| CCC | NNN | Colaborador 7 | SOGEO | C121100020 | 1.983,91 | 416,61 | 24,01 | 2,0% | 48,01 | 4,0% | 96,02 |
| CCC | NNN | Colaborador 8 | SOGEO | C121100020 | 921,72 | 0,00 | 9,22 | 1,5% | 13,83 | 3,0% | 27,65 |
| CCC | NNN | Colaborador 9 | SOGEO | C121100020 | 1.784,12 | 0,00 | 17,84 | 1,5% | 26,76 | 3,0% | 53,52 |
| CCC | NNN | Colaborador 10 | SOGEO | C121100020 | 2.019,40 | 0,00 | 20,19 | 0,0% | 0,00 | 0,0% | 0,00 |
| CCC | NNN | Colaborador 11 | SOGEO | C121100020 | 2.142,16 | 0,00 | 21,42 | 2,0% | 42,84 | 4,0% | 85,69 |
| CCC | NNN | Colaborador 12 | SOGEO | C121100020 | 1.784,12 | 0,00 | 17,84 | 2,0% | 35,68 | 4,0% | 71,36 |
| CCC | NNN | Colaborador 13 | SOGEO | C121000020 | 2.142,16 | 0,00 | 21,42 | 2,0% | 42,84 | 4,0% | 85,69 |
| CCC | NNN | Colaborador 14 | SOGEO | C121200020 | 3.449,56 | 862,39 | 43,12 | 2,0% | 86,24 | 5,0% | 215,60 |
| CCC | NNN | Colaborador 15 | SOGEO | C121000020 | 3.087,42 | 771,86 | 38,59 | 2,0% | 77,19 | 4,0% | 154,37 |
| CCC | NNN | Colaborador 16 | SOGEO | C121100020 | 2.821,44 | 705,36 | 35,27 | 2,0% | 70,54 | 4,0% | 141,07 |
| CCC | NNN | Colaborador 17 | SOGEO | C121200020 | 3.087,42 | 648,36 | 37,36 | 1,0% | 37,36 | 2,0% | 74,72 |
| CCC | NNN | Colaborador 18 | SOGEO | C121200020 | 1.432,20 | 0,00 | 14,32 | 0,0% | 0,00 | 4,0% | 57,29 |
| CCC | NNN | Colaborador 19 | SOGEO | C121100020 | 1.518,14 | 0,00 | 15,18 | 0,0% | 0,00 | 2,0% | 30,36 |
| | | TOTAL SOGEO | | | | | 315,78 | | 481,29 | | 1.093,34 |
| CCC | NNN | Colaborador 20 | SEGMA | E121200000 | 741,68 | 0,00 | 7,42 | 0,0% | 0,00 | 0,0% | 0,00 |
| CCC | NNN | Colaborador 21 | SEGMA | E121200000 | 1.933,48 | 200,00 | 21,33 | 0,0% | 0,00 | 0,0% | 0,00 |
| CCC | NNN | Colaborador 22 | SEGMA | E900103003 | 1.772,36 | 0,00 | 17,72 | 1,0% | 17,72 | 2,0% | 37,97 |
| CCC | NNN | Colaborador 23 | SEGMA | E110000000 | 782,60 | 0,00 | 7,83 | 0,0% | 0,00 | 0,0% | 0,00 |
| CCC | NNN | Colaborador 24 | SEGMA | E121100000 | 1.933,48 | 0,00 | 19,33 | 0,5% | 9,67 | 1,0% | 19,33 |
| CCC | NNN | Colaborador 25 | SEGMA | E121100000 | 1.450,11 | 0,00 | 14,50 | 0,0% | 0,00 | 0,0% | 0,00 |
| CCC | NNN | Colaborador 26 | SEGMA | E121200000 | 1.890,00 | 0,00 | 18,90 | 0,0% | 0,00 | 0,0% | 0,00 |
| CCC | NNN | Colaborador 27 | SEGMA | E121200000 | 3.013,76 | 600,00 | 36,14 | 0,0% | 0,00 | 0,0% | 0,00 |
| CCC | NNN | Colaborador 28 | SEGMA | E121100000 | 1.051,64 | 0,00 | 10,52 | 0,5% | 5,26 | 1,0% | 10,52 |
| CCC | NNN | Colaborador 29 | SEGMA | E121100000 | 816,35 | 0,00 | 8,16 | 2,0% | 16,33 | 4,0% | 32,65 |
| CCC | NNN | Colaborador 30 | SEGMA | E900103003 | 1.933,48 | 0,00 | 19,33 | 0,0% | 0,00 | 0,0% | 0,00 |
| CCC | NNN | Colaborador 31 | SEGMA | E100000000 | 8.800,00 | 0,00 | 88,00 | 2,0% | 176,00 | 4,0% | 352,00 |
| CCC | NNN | Colaborador 32 | SEGMA | E121100000 | 3.013,76 | 600,00 | 36,14 | 1,0% | 36,14 | 2,0% | 72,28 |
| CCC | NNN | Colaborador 33 | SEGMA | E900104001 | 1.506,88 | 69,84 | 15,77 | 0,0% | 0,00 | 0,0% | 0,00 |
| CCC | NNN | Colaborador 34 | SEGMA | E121100000 | 1.943,70 | 0,00 | 19,44 | 0,0% | 0,00 | 0,0% | 0,00 |
| CCC | NNN | Colaborador 35 | SEGMA | E121100000 | 1.933,48 | 0,00 | 19,33 | 0,5% | 9,67 | 1,0% | 19,33 |
| CCC | NNN | Colaborador 36 | SEGMA | E121100000 | 788,73 | 0,00 | 7,89 | 1,5% | 11,83 | 3,0% | 23,66 |
| CCC | NNN | Colaborador 37 | SEGMA | E900103003 | 3.013,76 | 0,00 | 30,14 | 0,0% | 0,00 | 0,0% | 0,00 |
| CCC | NNN | Colaborador 38 | SEGMA | E900101001 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,0% | 0,00 | 0,0% | 0,00 |
| CCC | NNN | Colaborador 39 | SEGMA | E900101001 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,5% | 0,00 | 1,0% | 0,00 |
| CCC | NNN | Colaborador 40 | SEGMA | E121300000 | 1.506,88 | 0,00 | 15,07 | 0,0% | 0,00 | 0,0% | 0,00 |
| CCC | NNN | Colaborador 41 | SEGMA | E121100000 | 2.461,24 | 0,00 | 24,61 | 2,0% | 49,22 | 4,0% | 98,45 |
| CCC | NNN | Colaborador 42 | SEGMA | E900103003 | 3.013,76 | 0,00 | 30,14 | 0,0% | 0,00 | 5,0% | 150,69 |
| CCC | NNN | Colaborador 43 | SEGMA | E900103003 | 1.890,00 | 0,00 | 18,90 | 0,0% | 0,00 | 4,0% | 75,60 |
| CCC | NNN | Colaborador 44 | SEGMA | E110000000 | 2.920,00 | 0,00 | 29,20 | 1,0% | 29,20 | 2,0% | 58,40 |
| CCC | NNN | Colaborador 45 | SEGMA | E121100000 | 3.013,76 | 0,00 | 30,14 | 2,0% | 60,28 | 4,0% | 120,55 |
| CCC | NNN | Colaborador 46 | SEGMA | E121100000 | 741,68 | 0,00 | 7,42 | 0,5% | 3,71 | 1,0% | 7,42 |
| CCC | NNN | Colaborador 47 | SEGMA | E900101001 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,0% | 0,00 | 0,0% | 0,00 |
| CCC | NNN | Colaborador 48 | SEGMA | E121300000 | 3.013,76 | 0,00 | 30,14 | 0,0% | 0,00 | 0,0% | 0,00 |
| CCC | NNN | Colaborador 49 | SEGMA | E900101001 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1,0% | 0,00 | 2,0% | 0,00 |
| CCC | NNN | Colaborador 50 | SEGMA | E900101001 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,5% | 0,00 | 1,0% | 0,00 |
| CCC | NNN | Colaborador 51 | SEGMA | E900101001 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,5% | 0,00 | 1,0% | 0,00 |
| CCC | NNN | Colaborador 52 | SEGMA | E110000000 | 1.432,20 | 0,00 | 14,32 | 1,0% | 14,32 | 2,0% | 28,64 |
| | | TOTAL SEGMA | | | | | 597,83 | | 439,35 | | 1.107,49 |
| | | TOTAL GERAL | | | 98.521,28 | 4.874,42 | 1.033,97 | | 920,64 | | 2.200,83 |

Exemplo da Contribuição Individual Anual das Empresas Participadas

| Nº | Contribuição base | Jan | Fev | Mar | Abr | Mai | Jun | Jul | Ago | Set | Out | Nov | Dez | Total |
|-----|-------------------|----------|----------|----------|----------|----------|------------|-----|-----|-----|-----|-----|------------|------------|
| XXX | Colaborador A | 7,89 € | 7,89 € | 7,89 € | 7,89 € | 7,89 € | 16,22 € | | | | | | | 55,67 € |
| XXX | Colaborador B | 7,89 € | 7,89 € | 7,89 € | 7,89 € | 7,89 € | 16,22 € | | | | | | | 55,67 € |
| XXX | Colaborador C | 7,89 € | 7,89 € | 7,89 € | 7,89 € | 7,89 € | 16,22 € | | | | | | | 55,67 € |
| XXX | Colaborador D | 7,89 € | 7,89 € | 7,89 € | 7,89 € | 7,89 € | 16,22 € | | | | | | | 55,67 € |
| XXX | Colaborador E | 8,94 € | 8,94 € | 8,94 € | 8,94 € | 8,94 € | 18,38 € | | | | | | | 63,08 € |
| | | | | | | | | | | | | | | EEG |
| XXX | Colaborador F | 18,05 € | 18,05 € | 18,05 € | 18,05 € | 18,05 € | 37,10 € | | | | | | | 127,35 € |
| XXX | Colaborador G | 17,56 € | 17,56 € | 17,56 € | 17,56 € | 17,56 € | 24,01 € | | | | | | | 111,81 € |
| XXX | Colaborador H | 9,22 € | 18,43 € | 9,22 € | 9,22 € | 9,22 € | 9,22 € | | | | | | | 64,53 € |
| XXX | Colaborador I | 8,92 € | 8,92 € | 8,92 € | 8,92 € | 8,92 € | 17,84 € | | | | | | | 62,44 € |
| XXX | Colaborador J | 10,10 € | 10,10 € | 10,10 € | 10,10 € | 10,10 € | 20,19 € | | | | | | | 70,69 € |
| XXX | Colaborador K | 10,71 € | 10,71 € | 10,71 € | 10,71 € | 10,71 € | 21,42 € | | | | | | | 74,97 € |
| XXX | Colaborador L | 8,92 € | 8,92 € | 8,92 € | 8,92 € | 8,92 € | 17,84 € | | | | | | | 62,44 € |
| XXX | Colaborador M | 10,71 € | 10,71 € | 10,71 € | 10,71 € | 10,71 € | 21,42 € | | | | | | | 74,97 € |
| XXX | Colaborador N | 21,56 € | 21,56 € | 21,56 € | 21,56 € | 21,56 € | 43,12 € | | | | | | | 150,92 € |
| XXX | Colaborador O | 19,30 € | 19,30 € | 19,30 € | 19,30 € | 19,30 € | 38,59 € | | | | | | | 135,09 € |
| XXX | Colaborador P | 35,27 € | 17,63 € | 17,63 € | 17,63 € | 17,63 € | 35,27 € | | | | | | | 141,06 € |
| XXX | Colaborador Q | 37,36 € | 18,68 € | 18,68 € | 18,68 € | 18,68 € | 37,36 € | | | | | | | 149,44 € |
| XXX | Colaborador R | | | 75,40 € | 7,59 € | 7,59 € | 15,18 € | | | | | | | 105,76 € |
| | | | | | | | | | | | | | | SOGEO |
| XXX | Colaborador S | | | 74,49 € | 7,16 € | 7,16 € | 14,32 € | | | | | | | 103,13 € |
| XXX | Colaborador T | 7,42 € | 7,42 € | 7,42 € | 14,83 € | 7,42 € | 7,42 € | | | | | | | 51,93 € |
| XXX | Colaborador U | 10,67 € | 10,67 € | 10,67 € | 10,67 € | 10,67 € | 21,33 € | | | | | | | 74,68 € |
| XXX | Colaborador V | 9,67 € | 9,67 € | 8,06 € | 9,67 € | 9,67 € | 17,72 € | | | | | | | 64,46 € |
| XXX | Colaborador W | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 7,83 € | | | | | | | 7,83 € |
| XXX | Colaborador Y | 9,67 € | 9,67 € | 9,67 € | 8,06 € | 9,67 € | 19,33 € | | | | | | | 66,07 € |
| XXX | Colaborador X | 9,67 € | 9,67 € | 9,67 € | 9,67 € | 9,67 € | 14,50 € | | | | | | | 62,85 € |
| XXX | Colaborador Z | 9,45 € | 9,45 € | 9,45 € | 9,45 € | 9,45 € | 18,90 € | | | | | | | 66,15 € |
| XXX | Colaborador AA | 18,07 € | 18,07 € | 18,07 € | 18,07 € | 18,07 € | 36,14 € | | | | | | | 126,49 € |
| XXX | Colaborador BB | 10,52 € | 21,03 € | 10,52 € | 10,52 € | 10,52 € | 10,52 € | | | | | | | 73,63 € |
| XXX | Colaborador CC | 8,16 € | 8,16 € | 8,16 € | 8,16 € | 16,33 € | 8,16 € | | | | | | | 57,13 € |
| XXX | Colaborador DD | 9,67 € | 9,67 € | 9,67 € | 9,67 € | 9,67 € | 19,33 € | | | | | | | 67,68 € |
| XXX | Colaborador EE | 44,00 € | 44,00 € | 44,00 € | 44,00 € | 44,00 € | 88,00 € | | | | | | | 308,00 € |
| XXX | Colaborador FF | 18,07 € | 18,07 € | 18,07 € | 18,07 € | 18,07 € | 36,14 € | | | | | | | 126,49 € |
| XXX | Colaborador GG | 18,07 € | 18,07 € | 20,37 € | 20,37 € | 39,21 € | 15,77 € | | | | | | | 131,86 € |
| XXX | Colaborador HH | 9,72 € | 9,72 € | 9,72 € | 9,72 € | 9,72 € | 19,44 € | | | | | | | 68,04 € |
| XXX | Colaborador II | 9,67 € | 9,67 € | 9,67 € | 9,67 € | 9,67 € | 19,33 € | | | | | | | 67,68 € |
| XXX | Colaborador JJ | 7,89 € | 15,77 € | 7,89 € | 7,89 € | 7,89 € | 7,89 € | | | | | | | 55,22 € |
| XXX | Colaborador KK | 15,07 € | 15,07 € | 15,07 € | 15,07 € | 15,07 € | 30,14 € | | | | | | | 105,49 € |
| XXX | Colaborador LL | 8,31 € | 8,31 € | 5,12 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 21,74 € |
| XXX | Colaborador MM | 8,31 € | 8,31 € | 10,38 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 27,00 € |
| XXX | Colaborador NN | 15,07 € | 15,07 € | 15,07 € | 30,14 € | 15,07 € | 15,07 € | | | | | | | 105,49 € |
| XXX | Colaborador OO | 10,51 € | 15,07 € | 10,05 € | 15,07 € | 5,53 € | 24,61 € | | | | | | | 80,84 € |
| XXX | Colaborador PP | 15,07 € | 15,07 € | 15,07 € | 15,07 € | 15,07 € | 30,14 € | | | | | | | 105,49 € |
| XXX | Colaborador QQ | 9,45 € | 9,45 € | 9,45 € | 9,45 € | 9,45 € | 18,90 € | | | | | | | 66,15 € |
| XXX | Colaborador RR | 14,60 € | 14,60 € | 14,60 € | 14,60 € | 14,60 € | 29,20 € | | | | | | | 102,20 € |
| XXX | Colaborador SS | 15,07 € | 15,07 € | 15,07 € | 15,07 € | 15,07 € | 30,14 € | | | | | | | 105,49 € |
| XXX | Colaborador TT | 7,42 € | 7,42 € | 7,42 € | 7,42 € | 13,84 € | 7,42 € | | | | | | | 50,94 € |
| XXX | Colaborador UU | 8,31 € | 8,31 € | 10,38 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 27,00 € |
| XXX | Colaborador VV | 15,07 € | 15,07 € | 15,07 € | 15,07 € | 15,07 € | 30,14 € | | | | | | | 105,49 € |
| XXX | Colaborador WW | 3,05 € | 8,03 € | 10,38 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 21,46 € |
| XXX | Colaborador YY | 8,31 € | 8,31 € | 10,38 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 27,00 € |
| XXX | Colaborador XX | 8,31 € | 8,31 € | 10,38 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 27,00 € |
| | | | | | | | | | | | | | | SEGMA |
| XXX | Colaborador ZZ | 7,16 € | 7,16 € | 7,16 € | 7,16 € | 7,16 € | 14,32 € | | | | | | | 50,12 € |
| | | | | | | | | | | | | | | 2.505,09 € |
| | | 627,66 € | 628,48 € | 753,88 € | 589,22 € | 592,24 € | 1.033,97 € | | | | | | 4.225,45 € | |

Exemplo da Contribuição Individual Anual das Empresas Participadas

| Contribuição | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------|----------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--------------------|
| Nº | Incentivo | Jan | Fev | Mar | Abr | Mai | Jun | Jul | Ago | Set | Out | Nov | Dez | Total |
| XXX | Colaborador A | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 0,00 € |
| XXX | Colaborador B | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 0,00 € |
| XXX | Colaborador C | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 0,00 € |
| XXX | Colaborador D | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 0,00 € |
| XXX | Colaborador E | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 0,00 € |
| XXX | Colaborador F | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 0,00 € EEG 0,00€ |
| XXX | Colaborador G | 35,13 € | 35,13 € | 35,13 € | 35,13 € | 35,13 € | 48,01 € | | | | | | | 223,66 € |
| XXX | Colaborador H | 13,83 € | 27,65 € | 13,83 € | 13,83 € | 13,83 € | 13,83 € | | | | | | | 96,80 € |
| XXX | Colaborador I | 13,38 € | 13,38 € | 13,38 € | 13,38 € | 13,38 € | 26,76 € | | | | | | | 93,66 € |
| XXX | Colaborador J | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 0,00 € |
| XXX | Colaborador K | 21,42 € | 21,42 € | 21,42 € | 21,42 € | 21,42 € | 42,84 € | | | | | | | 149,94 € |
| XXX | Colaborador L | 17,84 € | 17,84 € | 17,84 € | 17,84 € | 17,84 € | 35,68 € | | | | | | | 124,88 € |
| XXX | Colaborador M | 21,42 € | 21,42 € | 21,42 € | 21,42 € | 21,42 € | 42,84 € | | | | | | | 149,94 € |
| XXX | Colaborador N | 43,12 € | 43,12 € | 43,12 € | 43,12 € | 43,12 € | 86,24 € | | | | | | | 301,84 € |
| XXX | Colaborador O | 38,59 € | 38,59 € | 38,59 € | 38,59 € | 38,59 € | 77,19 € | | | | | | | 270,14 € |
| XXX | Colaborador P | 70,54 € | 35,27 € | 35,27 € | 35,27 € | 35,27 € | 70,54 € | | | | | | | 282,16 € |
| | | | | | | | | | | | | | | SOGEO |
| XXX | Colaborador Q | 37,36 € | 18,68 € | 18,68 € | 18,68 € | 18,68 € | 37,36 € | | | | | | | 149,44 € 1.842,48€ |
| XXX | Colaborador R | | | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 0,00 € |
| XXX | Colaborador S | | | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 0,00 € |
| XXX | Colaborador T | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 0,00 € |
| XXX | Colaborador U | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 0,00 € |
| XXX | Colaborador V | 9,67 € | 9,67 € | 8,06 € | 9,67 € | 9,67 € | 17,72 € | | | | | | | 64,46 € |
| XXX | Colaborador W | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 0,00 € |
| XXX | Colaborador Y | 4,83 € | 4,83 € | 4,83 € | 4,03 € | 4,83 € | 9,67 € | | | | | | | 33,02 € |
| XXX | Colaborador X | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 0,00 € |
| XXX | Colaborador Z | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 0,00 € |
| XXX | Colaborador AA | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 0,00 € |
| XXX | Colaborador BB | 5,26 € | 10,52 € | 5,26 € | 5,26 € | 5,26 € | 5,26 € | | | | | | | 36,82 € |
| XXX | Colaborador CC | 16,33 € | 16,33 € | 16,33 € | 16,33 € | 32,65 € | 16,33 € | | | | | | | 114,30 € |
| XXX | Colaborador DD | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 0,00 € |
| XXX | Colaborador EE | 88,00 € | 88,00 € | 88,00 € | 88,00 € | 88,00 € | 176,00 € | | | | | | | 616,00 € |
| XXX | Colaborador FF | 18,07 € | 18,07 € | 18,07 € | 18,07 € | 18,07 € | 36,14 € | | | | | | | 126,49 € |
| XXX | Colaborador GG | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 0,00 € |
| XXX | Colaborador HH | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 0,00 € |
| XXX | Colaborador II | 4,83 € | 4,83 € | 4,83 € | 4,83 € | 4,83 € | 9,67 € | | | | | | | 33,82 € |
| XXX | Colaborador JJ | 11,83 € | 23,66 € | 11,83 € | 11,83 € | 11,83 € | 11,83 € | | | | | | | 82,81 € |
| XXX | Colaborador KK | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 0,00 € |
| XXX | Colaborador LL | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 0,00 € |
| XXX | Colaborador MM | 4,15 € | 4,15 € | 5,19 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 13,49 € |
| XXX | Colaborador NN | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 0,00 € |
| XXX | Colaborador OO | 21,01 € | 30,14 € | 20,09 € | 30,14 € | 11,05 € | 49,22 € | | | | | | | 161,65 € |
| XXX | Colaborador PP | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 0,00 € |
| XXX | Colaborador QQ | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 0,00 € |
| XXX | Colaborador RR | 14,60 € | 14,60 € | 14,60 € | 14,60 € | 14,60 € | 29,20 € | | | | | | | 102,20 € |
| XXX | Colaborador SS | 30,14 € | 30,14 € | 30,14 € | 30,14 € | 30,14 € | 60,28 € | | | | | | | 210,98 € |
| XXX | Colaborador TT | 3,71 € | 3,71 € | 3,71 € | 3,71 € | 6,92 € | 3,71 € | | | | | | | 25,47 € |
| XXX | Colaborador UU | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 0,00 € |
| XXX | Colaborador VV | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 0,00 € |
| XXX | Colaborador WW | 3,05 € | 8,03 € | 10,38 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 21,46 € |
| XXX | Colaborador YY | 4,15 € | 4,15 € | 5,19 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 13,49 € |
| XXX | Colaborador XX | 4,15 € | 4,15 € | 5,19 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 13,49 € |
| | | | | | | | | | | | | | | SEGMA |
| XXX | Colaborador ZZ | 7,16 € | 7,16 € | 7,16 € | 7,16 € | 7,16 € | 14,32 € | | | | | | | 50,12 € 1.720,07€ |
| | | 563,57 € | 554,64 € | 517,54 € | 502,45 € | 503,69 € | 920,64 € | | | | | | | 3.562,53 € |

Exemplo da Contribuição Individual Anual das Empresas Participadas

| Contribuição | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------|----------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------------|
| Nº | voluntária | Jan | Fev | Mar | Abr | Mai | Jun | Jul | Ago | Set | Out | Nov | Dez | Total |
| XXX | Colaborador A | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 0,00 € |
| XXX | Colaborador B | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 0,00 € |
| XXX | Colaborador C | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 0,00 € |
| XXX | Colaborador D | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 0,00 € |
| XXX | Colaborador E | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 0,00 € |
| XXX | Colaborador F | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 0,00 € |
| XXX | Colaborador G | 70,26 € | 70,26 € | 70,26 € | 70,26 € | 70,26 € | 96,02 € | | | | | | | 447,32 € |
| XXX | Colaborador H | 27,65 € | 55,30 € | 27,65 € | 27,65 € | 27,65 € | 27,65 € | | | | | | | 193,55 € |
| XXX | Colaborador I | 26,76 € | 26,76 € | 26,76 € | 26,76 € | 26,76 € | 53,52 € | | | | | | | 187,32 € |
| XXX | Colaborador J | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 0,00 € |
| XXX | Colaborador K | 42,84 € | 42,84 € | 42,84 € | 42,84 € | 42,84 € | 85,69 € | | | | | | | 299,89 € |
| XXX | Colaborador L | 35,68 € | 35,68 € | 35,68 € | 35,68 € | 35,68 € | 71,36 € | | | | | | | 249,76 € |
| XXX | Colaborador M | 42,84 € | 42,84 € | 42,84 € | 42,84 € | 42,84 € | 85,69 € | | | | | | | 299,89 € |
| XXX | Colaborador N | 107,80 € | 107,80 € | 107,80 € | 107,80 € | 107,80 € | 215,60 € | | | | | | | 754,60 € |
| XXX | Colaborador O | 77,19 € | 77,19 € | 77,19 € | 77,19 € | 77,19 € | 154,37 € | | | | | | | 540,32 € |
| XXX | Colaborador P | 141,07 € | 70,54 € | 70,54 € | 70,54 € | 70,54 € | 141,07 € | | | | | | | 564,30 € |
| XXX | Colaborador Q | 74,72 € | 37,36 € | 37,36 € | 37,36 € | 37,36 € | 74,72 € | | | | | | | 298,88 € |
| XXX | Colaborador R | | | 0,00 € | 28,64 € | 28,64 € | 57,29 € | | | | | | | 114,57 € |
| XXX | Colaborador S | | | 0,00 € | 15,18 € | 15,18 € | 30,36 € | | | | | | | 60,72 € |
| XXX | Colaborador T | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 0,00 € |
| XXX | Colaborador U | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 0,00 € |
| XXX | Colaborador V | 21,85 € | 21,85 € | 18,63 € | 21,85 € | 21,85 € | 37,97 € | | | | | | | 144,00 € |
| XXX | Colaborador W | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 0,00 € |
| XXX | Colaborador Y | 9,67 € | 9,67 € | 9,67 € | 8,06 € | 9,67 € | 19,33 € | | | | | | | 66,07 € |
| XXX | Colaborador X | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 0,00 € |
| XXX | Colaborador Z | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 0,00 € |
| XXX | Colaborador AA | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 0,00 € |
| XXX | Colaborador BB | 10,52 € | 21,03 € | 10,52 € | 10,52 € | 10,52 € | 10,52 € | | | | | | | 73,63 € |
| XXX | Colaborador CC | 32,65 € | 32,65 € | 32,65 € | 32,65 € | 65,31 € | 32,65 € | | | | | | | 228,56 € |
| XXX | Colaborador DD | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 0,00 € |
| XXX | Colaborador EE | 176,00 € | 176,00 € | 176,00 € | 176,00 € | 176,00 € | 352,00 € | | | | | | | 1.232,00 € |
| XXX | Colaborador FF | 36,14 € | 36,14 € | 36,14 € | 36,14 € | 36,14 € | 72,28 € | | | | | | | 252,98 € |
| XXX | Colaborador GG | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 0,00 € |
| XXX | Colaborador HH | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 0,00 € |
| XXX | Colaborador II | 9,67 € | 9,67 € | 9,67 € | 9,67 € | 9,67 € | 19,33 € | | | | | | | 67,68 € |
| XXX | Colaborador JJ | 23,66 € | 47,32 € | 23,66 € | 23,66 € | 23,66 € | 23,66 € | | | | | | | 165,62 € |
| XXX | Colaborador KK | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 0,00 € |
| XXX | Colaborador LL | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 0,00 € |
| XXX | Colaborador MM | 8,31 € | 8,31 € | 10,38 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 27,00 € |
| XXX | Colaborador NN | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 0,00 € |
| XXX | Colaborador OO | 42,02 € | 60,28 € | 40,18 € | 60,28 € | 22,10 € | 98,45 € | | | | | | | 323,31 € |
| XXX | Colaborador PP | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 75,34 € | 75,34 € | 150,69 € | | | | | | | 301,37 € |
| XXX | Colaborador QQ | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 37,80 € | 37,80 € | 75,60 € | | | | | | | 151,20 € |
| XXX | Colaborador RR | 29,20 € | 29,20 € | 29,20 € | 29,20 € | 29,20 € | 58,40 € | | | | | | | 204,40 € |
| XXX | Colaborador SS | 60,28 € | 60,28 € | 60,28 € | 60,28 € | 60,28 € | 120,55 € | | | | | | | 421,95 € |
| XXX | Colaborador TT | 7,42 € | 7,42 € | 7,42 € | 7,42 € | 13,84 € | 7,42 € | | | | | | | 50,94 € |
| XXX | Colaborador UU | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 0,00 € |
| XXX | Colaborador VV | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 0,00 € |
| XXX | Colaborador WW | 6,09 € | 16,06 € | 20,77 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 42,92 € |
| XXX | Colaborador YY | 8,31 € | 8,31 € | 10,38 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 27,00 € |
| XXX | Colaborador XX | 8,31 € | 8,31 € | 10,38 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | | | | | | | 27,00 € |
| XXX | Colaborador ZZ | 14,32 € | 14,32 € | 14,32 € | 14,32 € | 14,32 € | 28,64 € | | | | | | | 100,24 € |
| | | 1.151,23 € | 1.133,39 € | 1.059,17 € | 1.185,93 € | 1.188,44 € | 2.200,83 € | | | | | | | 7.918,99 € |

EEG

0,00€

SOGEO

4.011,12€

SEGMA

3.907,87€

Exemplo da Contribuição por centro de custo da Empresa SOGEO

| Centros custo | Contribuição Base Associada | Contribuição Incentivo Associada | Contribuição Voluntária Participante | TOTAL | Mês |
|---------------|-----------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|------------|-----|
| C121000020 | 30,01 € | 60,01 € | 120,03 € | 210,05 € | Jan |
| C121100020 | 100,70 € | 172,14 € | 344,26 € | 617,10 € | Jan |
| C121200020 | 58,92 € | 80,48 € | 182,52 € | 321,92 € | Jan |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| C121000020 | 30,01 € | 60,01 € | 120,03 € | 210,05 € | Fev |
| C121100020 | 92,27 € | 150,69 € | 301,38 € | 544,34 € | Fev |
| C121200020 | 40,24 € | 61,80 € | 145,16 € | 247,20 € | Fev |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| C121000020 | 30,01 € | 60,01 € | 120,03 € | 210,05 € | Mar |
| C121100020 | 158,46 € | 136,87 € | 273,73 € | 569,06 € | Mar |
| C121200020 | 114,73 € | 61,80 € | 145,16 € | 321,69 € | Mar |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| C121000020 | 30,01 € | 60,01 € | 120,03 € | 210,05 € | Abr |
| C121100020 | 90,65 € | 136,87 € | 288,91 € | 516,43 € | Abr |
| C121200020 | 47,40 € | 61,80 € | 173,80 € | 283,00 € | Abr |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| C121000020 | 30,01 € | 60,01 € | 120,03 € | 210,05 € | Mai |
| C121100020 | 90,65 € | 136,87 € | 288,91 € | 516,43 € | Mai |
| C121200020 | 47,40 € | 61,80 € | 173,80 € | 283,00 € | Mai |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| C121000020 | 60,01 € | 120,03 € | 240,06 € | 420,10 € | Jun |
| C121100020 | 160,97 € | 237,66 € | 505,67 € | 904,30 € | Jun |
| C121200020 | 94,80 € | 123,60 € | 347,61 € | 566,01 € | Jun |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | 1.307,25 € | 1.842,46 € | 4.011,12 € | 7.160,83 € | |

Horas Efectivamente Trabalhadas

Exemplar da empresa EDA

| | Potencial Máximo Anual | Horas de Trabalho Suplementar | Horas de Ausência | Horas não Trabalhadas | Formação | Horas Efectivamente Trabalhadas |
|-----------------|------------------------|-------------------------------|-------------------|-----------------------|------------------|---------------------------------|
| CT Aeroporto | 50.110,42 | 3.083,63 | 5.237,19 | 2.132,96 | 1.651,00 | 44.172,90 |
| Ed.R.Eng.José C | 14.935,42 | 207,00 | 1.137,25 | 90,00 | 7,00 | 13.908,17 |
| Caminho Levada | 277.212,50 | 3.651,00 | 24.407,95 | 3.607,47 | 4.327,50 | 248.520,58 |
| Novo Ed.SEDE | 127.858,33 | 29,32 | 9.907,07 | 142,50 | 2.703,00 | 115.135,08 |
| Nordeste | 3.350,00 | 19,00 | - | 37,50 | 49,00 | 3.282,50 |
| Povoação | 33.220,83 | 789,09 | 2.212,90 | 569,42 | 125,50 | 31.102,10 |
| L C Rib. Grande | 10.050,00 | 261,00 | 1.335,00 | 240,00 | 118,00 | 8.618,00 |
| Balcão MatrizPD | 3.350,00 | - | 22,50 | - | 97,00 | 3.230,50 |
| Arm.Central SMG | 9.352,08 | 21,50 | 1.831,70 | 45,00 | 51,50 | 7.445,38 |
| CT Caldeirão | 71.745,83 | 4.107,17 | 8.236,20 | 2.639,46 | 1.234,00 | 63.743,34 |
| Cent Geotérmica | 8.933,33 | 1.049,00 | 210,00 | 607,50 | - | 9.164,83 |
| Desp. Milhafres | 31.266,67 | 2.091,00 | 509,85 | 1.678,00 | 610,00 | 30.559,82 |
| Sede CTAngra | 99.662,50 | 1.614,93 | 7.476,50 | 1.515,00 | 1.259,50 | 91.026,43 |
| Balcão Praia | 6.700,00 | - | 1.965,00 | - | 90,00 | 4.645,00 |
| Vinha Brava | 13.400,00 | 570,00 | 427,50 | 595,48 | 196,00 | 12.751,02 |
| CT Belo Jardim | 62.952,08 | 3.450,41 | 3.739,96 | 3.261,16 | 224,00 | 59.177,37 |
| CTBJ Manutenção | 13.679,17 | 357,92 | 929,28 | 430,50 | 235,00 | 12.442,31 |
| Armazém | 5.025,00 | - | 127,50 | - | 41,00 | 4.856,50 |
| CT Graciosa | 29.172,92 | 679,56 | 817,50 | 780,00 | 745,50 | 27.509,48 |
| Sede CEGRA | 3.768,75 | - | 870,00 | - | 63,00 | 2.835,75 |
| Balcão Velas | 5.025,00 | - | 157,50 | - | 138,00 | 4.729,50 |
| CT São Jorge | 55.554,17 | 2.277,06 | 3.857,50 | 2.562,00 | 1.022,50 | 50.389,23 |
| Sede CEPIC | 6.700,00 | 19,58 | 160,00 | 7,50 | 110,00 | 6.442,08 |
| CT São Roque | 31.825,00 | 1.582,57 | 1.949,70 | 1.267,50 | 308,00 | 29.882,37 |
| Ed.Redes_Ar.Pic | 29.312,50 | 1.682,61 | 1.521,12 | 1.327,31 | 597,00 | 27.549,68 |
| Balcão Madalena | 3.350,00 | - | 60,00 | - | 100,00 | 3.190,00 |
| Balcão Horta | 6.700,00 | 69,92 | 324,70 | 37,50 | 114,50 | 6.293,22 |
| CT St. Bárbara | 70.210,42 | 3.969,64 | 3.515,25 | 2.718,45 | 1.147,00 | 66.799,36 |
| CH Varadouro | 1.675,00 | - | - | - | - | 1.675,00 |
| Sede CEFLO | 12.841,67 | 161,16 | 2.070,00 | 315,00 | 108,50 | 10.509,33 |
| CT Além Fazenda | 18.006,25 | 1.309,00 | 4.353,50 | 472,50 | 212,50 | 14.276,75 |
| Balcão Corvo | 1.675,00 | - | 127,50 | - | 48,00 | 1.499,50 |
| N C Term. Corvo | 7.118,75 | 203,00 | 97,50 | 555,00 | 73,00 | 6.596,25 |
| Ed. Rua do Perú | 2.093,75 | - | 22,50 | - | - | 2.071,25 |
| V. Franca Campo | 1.395,83 | - | 1.560,00 | - | - | 164,17 |
| Total | 1.129.229,17 | 33.256,07 | 91.177,62 | 27.634,71 | 17.806,50 | 1.025.866,41 |

Pretendemos recrutar:

ATENDEDOR COMERCIAL (M / F)

Ilhas de São Miguel, Terceira, Pico e Flores

Pretendemos:

- Habilitações Literárias mínimas - 11º ano
- Bom domínio de ferramentas informáticas na óptica do utilizador
- Comunicação fluente e domínio emocional
- Preferencialmente com experiência na função
- Gosto por trabalho em equipa

Envie-nos a sua candidatura indicando o nome, morada, telefone, data de nascimento, naturalidade, nacionalidade, currículo escolar (incluindo curso, estabelecimento de ensino, ano de conclusão e média final do curso), experiência profissional e ocupação actual.

As candidaturas, para além dos requisitos acima mencionados, deverão ser acompanhadas de cópia do Bilhete de Identidade e enviadas até ao dia 8 de Setembro de 2010 para a:

EDA – Electricidade dos Açores, S.A.

Gestão de Recursos Humanos

Rua Francisco Pereira Ataíde, nº 1

9504 – 535 – PONTA DELGADA

Fax: 296 202 298

E-mail: grhum@eda.pt

Exemplo da Retribuição Total paracada colaborador da Empresa EGG

| Número | Nome | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | Total Geral | CCusto | Categoria |
|--------|--------------------|-------------------|-----------------|-----------------|------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-----------------|-------------------|--------|-----------|
| AAA | Colaborador A | 12.307,26 € | 519,36 € | 561,60 € | 1.993,01 € | - € | - € | - € | - € | 44,90 € | - € | - € | 119,40 € | 15.545,53 € | CCC | XXX |
| BBB | Colaborador B | 11.920,72 € | 512,76 € | 112,33 € | 2.384,10 € | - € | - € | - € | - € | 44,90 € | - € | - € | 119,40 € | 15.094,21 € | CCC | XXX |
| CCC | Colaborador C | 11.850,44 € | 511,56 € | 22,39 € | 2.240,44 € | - € | - € | - € | - € | 44,90 € | - € | - € | 119,40 € | 14.789,13 € | CCC | XXX |
| DDD | Colaborador D | 11.745,02 € | 509,76 € | 122,82 € | 2.311,47 € | - € | - € | - € | - € | 44,90 € | - € | - € | 119,40 € | 14.853,37 € | CCC | XXX |
| EEE | Colaborador E | 13.290,48 € | 577,48 € | 470,61 € | 2.919,48 € | - € | - € | - € | - € | 44,90 € | - € | - € | 119,40 € | 17.422,35 € | CCC | XXX |
| FFF | Colaborador F | 63.700,00 € | 5.000,00 € | - € | 460,85 € | - € | - € | - € | - € | 44,90 € | - € | 226,00 € | 685,32 € | 70.117,07 € | CCC | XXX |
| GGG | Colaborador G | 25.509,96 € | 1.284,00 € | 189,18 € | 1.797,08 € | - € | - € | - € | - € | 44,90 € | - € | 28,50 € | 119,40 € | 28.973,02 € | CCC | XXX |
| | Total Geral | 150.323,88 | 8.914,92 | 1.478,93 | 14.106,43 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 314,30 | 0,00 | 254,50 | 1.401,72 | 176.794,68 | | |

FICHA INDIVIDUAL DE RETRIBUIÇÃO TOTAL

NOME:

CATEGORIA PROFISSIONAL/FUNÇÃO:

DIRECÇÃO/GABINETE:

ANO A QUE REPORTA: 2009

| | |
|---|--------------------|
| • Salário Base (14 meses) | A |
| • Incentivos (Bónus, ...) | B |
| • Trabalho Extraordinário | C |
| • Subsídio de Alimentação (22 dias x 11 meses) | D |
| • Subsídio de Mobilidade (se aplicável) | E |
| • Subsídio de Turno | F |
| • Subsídio de Disponibilidade | G |
| • Isenção de Horário de Trabalho | H |
| • Medicina Preventiva (custo anual per capita) $\Sigma/2$ | I |
| • Adicionais | J |
| • Custos com Deslocações | K |
| • Benefícios Sociais | L |
| TOTAL ANUAL | Total Geral |

Nota: Ficha a preencher anualmente, para salientar o valor de todas as parcelas da retribuição com expressão pecuniária.

Rubricas constantes

A) Salário Base

- 200 - Vencimento Base
- 210 - Diuturnidades
- 2210 - Subs. Férias
- 2220 - Subs. Natal
- 4170 - Desp. Represent. c/ IRS

B) Incentivos (Bónus,...)

- 1500 - Prémio de Assiduidade
- 1600 - Prémio de Vendas
- 1810 - Prémio Excepcional
- 1820 - Prémio

C) Trabalho Extraordinário

- 3010 - Trab. Suplementar 1ª H D
- 3020 - Trab. Suplementar H S D
- 3022 - Trab. Suplementar 1ª H N
- 3030 - Trab. Suplementar H S N
- 3040 - Trab. Suplementar D D N
- 3050 - Trab. Suplementar D D D
- 3090 - Trab. Feriado

D) Subsídio de Alimentação

- 1000 - Subs. de Almoço
- 1001 - Subs. de Almoço Suj.
- 1002 - Subs. de Almoço Trab. Sup. ISEN
- 1003 - Subs. de Almoço Trab. Sup. Suj.
- 1004 - Subs. de Almoço (Turnos/Outr)
- 1005 - Subs. de Almoço Suj. (Turnos)
- 3408 - Refeições Port
- 3420 - Ajuda de Custo Port / Refeição
- 3421 - Ajuda de Custo Est / Refeição

I) Medicina Preventiva (custo anual per capita)

Ano de 2008: Calculado com base na média de valores de Análises Clínicas diversas ilhas $((49,5+49,54+44,26+39,89+40,9+50,10)/6)/2$ + Rx $((11,8+11,8+12,7)/3)/2$ + Micro Radiografia $((1,5)/2)$ e divide-se por 2 por ser um exame de 2 em 2 anos (bienal). E ainda $(89,78/2)$ referente aos exames médicos

Ano de 2009: 89,78 € x nº de exames médicos (periódicos e de admissão) indicados no Balanço Social de 2009 / nº de trabalhadores

E) Subsídio de Mobilidade

- 1570 - Subs. de Mobilidade

F) Subsídio de Turno

- 1311 - Subs. de Turno 25%
- 1312 - Subs. De Turno 15%

G) Subsídio de Disponibilidade

- 1560 - Subs. de Disponibilidade de Alerta
- 1610 - Subs. De Disp. de Alerta 5%
- 1700 - Subs. Prevenção

H) Isenção de Horário de Trabalho

- 1300 - Isenção de Horário

J) Adicionais

- 312 - Outros Adicionais
- 1273 - Adicional de Chefia
- 1282 - Subs. de Coordenação

K) Custos com Deslocações

- 1420 - Km Viatura Própria
- 1580 - Tempo de Percurso
- 3403 - Aloj Port Factura / Recibo
- 3404 - Transporte Estr - Factura
- 3405 - Transporte Port - Factura
- 3406 - Diversas Factura / Recibo
- 3409 - Excesso Bagagem
- 3422 - Ajuda de Custo Port / Alojamento
- 3423 - Ajuda de Custo Est / Alojamento

L) Benefícios Sociais

- 5212 - Acerto de Subs. de Doença
- 5220 - Subs. de Doença a 35%
- 6501 - Compl.abono família
- 8270 - Seguro Saúde

Rúbricas Constrantes da Retribuição Total

Salário Base

| Número | Nome | Vencimento Base | Diuturnidades | Subs.Férias | Subs. Natal | Desp. Represent. c/ IRS | Total |
|--------|---------------|---------------------|-------------------|--------------------|--------------------|-------------------------|---------------------|
| AAA | Colaborador A | 9.464,76 € | 1.084,32 € | 879,09 € | 879,09 € | | 12.307,26 € |
| BBB | Colaborador B | 9.464,76 € | 753,00 € | 851,48 € | 851,48 € | | 11.920,72 € |
| CCC | Colaborador C | 9.464,76 € | 692,76 € | 846,46 € | 846,46 € | | 11.850,44 € |
| DDD | Colaborador D | 9.464,76 € | 602,40 € | 838,93 € | 838,93 € | | 11.745,02 € |
| EEE | Colaborador E | 10.729,20 € | 662,64 € | 949,32 € | 949,32 € | | 13.290,48 € |
| FFF | Colaborador F | 54.600,00 € | | 4.550,00 € | 4.550,00 € | | 63.700,00 € |
| GGG | Colaborador G | 21.654,84 € | 210,84 € | 1.822,14 € | 1.822,14 € | | 25.509,96 € |
| | Total | 124.843,08 € | 4.005,96 € | 10.737,42 € | 10.737,42 € | - € | 150.323,88 € |

Incentivos

| Número | Nome | Prémio de Assiduidade | Prémio de Vendas | Prémio Excepcional | Prémio | Total |
|--------|---------------|-----------------------|------------------|--------------------|------------|-------------------|
| AAA | Colaborador A | 210,96 € | | 308,40 € | | 519,36 € |
| BBB | Colaborador B | 204,36 € | | 308,40 € | | 512,76 € |
| CCC | Colaborador C | 203,16 € | | 308,40 € | | 511,56 € |
| DDD | Colaborador D | 201,36 € | | 308,40 € | | 509,76 € |
| EEE | Colaborador E | 227,88 € | | 349,60 € | | 577,48 € |
| FFF | Colaborador F | | | 5.000,00 € | | 5.000,00 € |
| GGG | Colaborador G | 437,28 € | | 846,72 € | | 1.284,00 € |
| | Total | 1.485,00 € | - € | 7.429,92 € | - € | 8.914,92 € |

Trabalho Extraordinário

| Número | Nome | Trabalho suplementar 1ª H D | Trabalho suplementar H S D | Trabalho suplementar 1ª H N | Trabalho suplementar H S N | Trabalho suplementar D D N | Trabalho suplementar D D D | Trab. Feriado | Total |
|--------|---------------|-----------------------------|----------------------------|-----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|-----------------|-------------------|
| AAA | Colaborador A | | | | | | | 561,60 € | 561,60 € |
| BBB | Colaborador B | 22,11 € | 21,48 € | | 19,64 € | | 49,10 € | | 112,33 € |
| CCC | Colaborador C | 14,64 € | 21,35 € | | 4,88 € | | 18,48 € | | 22,39 € |
| DDD | Colaborador D | 14,52 € | 21,18 € | | | | 87,12 € | | 122,82 € |
| EEE | Colaborador E | 45,21 € | 67,14 € | 4,80 € | 38,36 € | | 315,10 € | | 470,61 € |
| FFF | Colaborador F | | | | | | | | - € |
| GGG | Colaborador G | | | | | | 189,18 € | | 189,18 € |
| | Total | 96,48 € | 131,15 € | 4,80 € | 62,88 € | - € | 622,02 € | 561,60 € | 1.478,93 € |

Subsídio de Alimentação

| Número | Nome | Subs. Almoço | Dubs. De Almoço Suj. | Subs. De almoço Trab. Sup. ISEN | Subs. De almoço Trab. Sup. Suj | Subs. De almoço Trab. (Turnos/Outr) | Subs. De almoço Trab. Sup.(Turnos) | Refeições Port | Ajuda de Custo port/refeição | Ajuda de Custo Est/Refeição | Total |
|--------|---------------|-------------------|----------------------|---------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|----------------|------------------------------|-----------------------------|--------------------|
| AAA | Colaborador A | 1.664,92 € | 328,09 € | | | | | | | | 1.993,01 € |
| BBB | Colaborador B | 854,21 € | 167,09 € | | | | | | 1.362,80 € | | 2.384,10 € |
| CCC | Colaborador C | 943,95 € | 184,73 € | | | | | | 1.111,76 € | | 2.240,44 € |
| DDD | Colaborador D | 911,90 € | 178,43 € | | | | | | 1.221,14 € | | 2.311,47 € |
| EEE | Colaborador E | 420,01 € | 80,92 € | 6,41 € | 1,26 € | | | | 2.410,88 € | | 2.919,48 € |
| FFF | Colaborador F | - | 6,17 € | - | 1,33 € | | | | 259,50 € | 208,85 € | 460,85 € |
| GGG | Colaborador G | 1.338,25 € | 263,76 € | 6,41 € | 1,26 € | | | | 187,40 € | | 1.797,08 € |
| | Total | 6.127,07 € | 1.201,69 € | 12,82 € | 2,52 € | - € | - € | - € | 6.553,48 € | 208,85 € | 14.106,43 € |

Subsídio de Mobilidade

| Número | Nome | Subs. Mobilidade |
|--------|---------------|------------------|
| AAA | Colaborador A | |
| BBB | Colaborador B | |
| CCC | Colaborador C | |
| DDD | Colaborador D | |
| EEE | Colaborador E | |
| FFF | Colaborador F | |
| GGG | Colaborador G | |
| | Total | |

Subsídio de Turno

| Número | Nome | Subs. De Turno 25% |
|--------|---------------|--------------------|
| AAA | Colaborador A | |
| BBB | Colaborador B | |
| CCC | Colaborador C | |
| DDD | Colaborador D | |
| EEE | Colaborador E | |
| FFF | Colaborador F | |
| GGG | Colaborador G | |
| | Total | |

Subs. Disponibilidade

| Número | Nome | Subs. De Disponibilidade de Alerta | Subs. Prevenção |
|--------|---------------|------------------------------------|-----------------|
| AAA | Colaborador A | | |
| BBB | Colaborador B | | |
| CCC | Colaborador C | | |
| DDD | Colaborador D | | |
| EEE | Colaborador E | | |
| FFF | Colaborador F | | |
| GGG | Colaborador G | | |
| | Total | | |

Isenção de Horário de Trabalho

| Número | Nome | Isenção de Horário |
|--------|---------------|--------------------|
| AAA | Colaborador A | |
| BBB | Colaborador B | |
| CCC | Colaborador C | |
| DDD | Colaborador D | |
| EEE | Colaborador E | |
| FFF | Colaborador F | |
| GGG | Colaborador G | |
| | Total | |

Adicionais

| Número | Nome | Outros adicionais | Adicional de Chefia | Subs. De Coordenação | Total |
|--------|---------------|-------------------|---------------------|----------------------|-------|
| AAA | Colaborador A | | | | - € |
| BBB | Colaborador B | | | | - € |
| CCC | Colaborador C | | | | - € |
| DDD | Colaborador D | | | | - € |
| EEE | Colaborador E | | | | - € |
| FFF | Colaborador F | | | | - € |
| GGG | Colaborador G | | | | - € |
| | Total | | - € | - € | - € |

Custos com Transporte e Alojamento

| Número | Nome | Km Viatura Própria | Aloj Port Factura/Recibo | Transporte Estr - Factura | Transporte Port - Factura | Diversas Factura / Recibo | Excesso Bagagem | Ajuda de Custo Port / Alojamento | Ajuda de Custo Est / Alojamento | Total |
|--------|---------------|--------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|-----------------|----------------------------------|---------------------------------|----------|
| AAA | Colaborador A | | | | | | | | | - € |
| BBB | Colaborador B | | | | | | | | | - € |
| CCC | Colaborador C | | | | | | | | | - € |
| DDD | Colaborador D | | | | | | | | | - € |
| EEE | Colaborador E | | | | | | | | | - € |
| FFF | Colaborador F | | | 58,00 € | 64,20 € | | | 103,80 € | | 226,00 € |
| GGG | Colaborador G | | | | 28,50 € | | | | | 28,50 € |
| | Total | - € | - € | 58,00 € | 92,70 € | - € | - € | 103,80 € | - € | 254,50 € |

Benefícios Sociais

| Número | Nome | Acerto de Subs. De doença | Subs. De Doença a 35% | Compl. Abono família | Seguro Saúde | Total |
|--------|-----------|---------------------------|-----------------------|----------------------|--------------|------------|
| AAA | Sujeito A | | | | 119,40 € | 119,40 € |
| BBB | Sujeito B | | | | 119,40 € | 119,40 € |
| CCC | Sujeito C | | | | 119,40 € | 119,40 € |
| DDD | Sujeito D | | | | 119,40 € | 119,40 € |
| EEE | Sujeito E | | | | 119,40 € | 119,40 € |
| FFF | Sujeito F | | | 565,92 € | 119,40 € | 685,32 € |
| GGG | Sujeito G | | | | 119,40 € | 119,40 € |
| | Total | - € | - € | 565,92 € | 835,80 € | 1.401,72 € |

Exemplo da tabela de Evolução de Carreira da Empresa EGG

| | | EEG | | | | | | | | | | | | |
|----------|---------------|---------------------|------|--------|------|--------|------|--------|------------------|--------------|----------|--------|------------------|-----------------|
| | | 2006 | | 2007 | | 2008 | | 2009 | | | | | | |
| Nº pess. | Nome completo | Descrição categoria | Nota | PONTOS | Nota | PONTOS | Nota | PONTOS | Pontuação 3 anos | Promoção | Nota | PONTOS | Pontuação 3 anos | Promoção |
| NNN | Colaborador A | XXX | Bom- | 3 | Bom- | 3 | Bom | 3 | 9 | Sem promoção | Bom- | 3 | 9 | Sem promoção |
| NNN | Colaborador B | XXX | Bom- | 3 | Bom- | 3 | Bom | 3 | 9 | Sem promoção | Bom- | 3 | 9 | Sem promoção |
| NNN | Colaborador C | XXX | Bom- | 3 | Bom- | 3 | Bom | 3 | 9 | Sem promoção | Bom- | 3 | 9 | Sem promoção |
| NNN | Colaborador D | XXX | Bom- | 3 | Bom- | 3 | Bom | 3 | 9 | Sem promoção | Bom- | 3 | 9 | Sem promoção |
| NNN | Colaborador E | XXX | Bom- | 3 | Bom | 3 | Bom | 3 | 9 | Sem promoção | Bom | 3 | 9 | Sem promoção |
| NNN | Colaborador F | XXX | | | | 0 | | 0 | 0 | Sem promoção | | 0 | 0 | Sem promoção |
| NNN | Colaborador G | XXX | Bom- | 3 | Bom+ | 3 | Bom+ | 3 | 9 | Sem promoção | Superior | 4 | 10 | Promoção 2 anos |

Legenda

| | |
|---------------|---|
| Inaceitável | 1 |
| A Aperfeiçoar | 2 |
| Bom | 3 |
| Bom- | 3 |
| Bom+ | 3 |
| Superior | 4 |
| Excepcional | 5 |

| | | |
|------|-------|----------------------|
| 0 | 9,49 | Sem promoção |
| 9,5 | 12,49 | Promoção 2 anos |
| 12,5 | 15,49 | Evolução de Carreira |

CONTRATO DE TRABALHO A TERMO CERTO

ENTRE:

PRIMEIRA OUTORGANTE: ELECTRICIDADE DOS AÇORES, S.A., adiante sempre designada por EDA, com sede na Rua Francisco Pereira Ataíde, nº 1, freguesia de São Pedro, concelho de Ponta Delgada, registada na Conservatória do registo Comercial de Ponta Delgada com a matrícula nº 1958 com o nº de identificação fiscal 512012032, e aqui representada pelo Vogal do Conselho de Administrador Senhora Dr. ^a Maria José Martins Gil.

E

SEGUNDO OUTORGANTE: XXX, adiante designado por trabalhador, **solteiro**, nascido a **1981-08-14**, filho de **xxx** e de **xxx**, com o bilhete de identidade nº **xxx**, contribuinte nº **xxx** e residente na **xxx**, **Nº 1A**, freguesia de **xxx**, concelho de **Ponta Delgada**.

É celebrado o presente contrato de trabalho que se rege pelas cláusulas seguintes:

PRIMEIRA (Funções e Categoria)

A SEGMA admite ao seu serviço o trabalhador para exercer as funções de **Electricista**.

SEGUNDA (Termo Certo e Motivo Justificativo)

1 - O presente contrato é celebrado a termo certo pelo período de **seis meses** com início em **08 de Março de 2010**.

2 – O presente contrato é celebrado pelo período estabelecido devido ao acréscimo excepcional das actividades de parametrização, verificação periódicas e ensaios de contadores MT e BT

TERCEIRA (Local de Trabalho)

O local de prestação de trabalho é na EDA, SA, na Ilha São Miguel.

QUARTA (Período Normal de Trabalho)

O horário de trabalho é o praticado na Empresa, num total de 37,5 horas semanais.

QUINTA (Retribuição)

1 - Ao trabalhador é paga a retribuição mensal de 736,56 Euros, acrescida do subsídio de almoço de 7,67 Euros por cada dia completo de trabalho efectivo.

2 - Das importâncias referidas no número anterior serão descontados os encargos sociais e impostos previstos na lei.

SEXTA
(Direito a Férias)

O trabalhador terá direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço, nos termos do artigo 239º da Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro.

SÉTIMA
(Período Experimental)

Durante os primeiros 30 dias de execução do contrato qualquer das partes pode rescindir sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

OITAVA
(Caducidade do Contrato)

1 - O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que a EDA comunique ao trabalhador até quinze dias antes do prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o não renovar.

2 - A falta de comunicação referida no número anterior implica a renovação do contrato por período igual ao prazo inicial.

3 - Em todas as outras formas de cessação do contrato deverão ser respeitadas as disposições legais aplicáveis.

NONA
(Foro)

Para resolução de qualquer litígio emergente deste contrato é competente o Tribunal da Comarca da sede da EDA.

Ponta Delgada, 08 de Março de 2010

Pela EDA, S.A.,
O Vogal do Conselho de Administração

xxx

O Trabalhador:

xxx

Selo pago por meio de Guia