



Caso de estudo – EDP

WP 2

Atividade 1 (Casos)

Desenvolvido pela Universidade de Aveiro | julho, 2025

PROJECT NUMBER: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092



**Co-funded by
the European Union**

Cartão do caso

Nome/ título do caso de estudo Nome da organização /instituição:	Programa de Diversidade e Inclusão EDP (Energias de Portugal)
Localização:	Lisboa, Portugal
Dimensão e escala da organização:	Grande
Indústria/Setor:	Serviços (Energia)
Informação de contacto (para acompanhamento, se disponíveis):	N/A
Informações adicionais:	
Fontes de informação/Referências:	Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão – APPDI (Host). (2025, February, 17). <i>Episódio 4: Diversidade, Talento e Inclusão - A Estratégia da EDP com João Verdelho</i> [Audio podcast episode]. https://www.youtube.com/watch?v=sDfLkCUsFtE EDP. (2025). <i>Diversidade e inclusão</i>. https://www.edp.com/pt/carreiras/dentro-da-edp/diversidade-inclusao Human Resources. (2024, August 1). <i>EDP: Incluir todos por uma equipa global</i>. https://hrportugal.sapo.pt/edp-incluir-todos-por-uma-equipa-global/

Dados/conteúdo do caso

Preconceito ilustrado neste caso:	Deficiência; Idadismo; Racismo
Contexto e especificidades do preconceito presente:	Ambiente de trabalho
Por que razão este caso é importante:	Na EDP, preconceito diz respeito a atitudes ou estereótipos conscientes e inconscientes que podem influenciar decisões e comportamentos no local de trabalho. Tais preconceitos podem levar a barreiras injustas para certos grupos, particularmente no que diz respeito a género, cultura, deficiência e diversidade geracional. Como a EDP opera no setor energético, tradicionalmente dominado por homens, o preconceito de género tem historicamente resultado em suposições sobre quem é adequado para funções técnicas ou de liderança, muitas vezes prejudicando as mulheres. Por exemplo, no início dos anos 2000, a maioria dos funcionários da EDP eram engenheiros e eletricitas do sexo masculino. Na Escola de Eletricitas da EDP no Brasil, todas as vagas eram ocupadas por homens. Para reverter esta situação, a empresa criou uma escola para eletricitas do sexo feminino, que abriu em 2018. Esta iniciativa desafiou os estereótipos de género associados ao trabalho elétrico, promovendo a inclusão das mulheres. Possuindo uma força de trabalho que inclui mais de sessenta nacionalidades e várias gerações, o surgimento de preconceitos culturais e geracionais é também uma possibilidade, podendo afetar o modo como indivíduos de diferentes origens ou faixas etárias são percebidos e tratados. O preconceito contra pessoas com deficiência também é uma preocupação, uma vez que estas podem enfrentar suposições infundadas sobre as suas capacidades ou ser ignoradas em oportunidades devido a estereótipos enraizados. Para contrariar estas tendências, a empresa está empenhada em promover a igualdade de oportunidades e ambientes mais acessíveis e inclusivos. Este caso ilustra como intervenções estruturadas e mensuráveis podem transformar a cultura organizacional e servir de modelo para projetos focados na equidade e inclusão sistémicas.
Plano de ação – métodos e estratégias utilizados para combater o preconceito:	A EDP adota uma abordagem sistémica que integra políticas internas (recrutamento, formação), estruturas de governação (Comité de Diversidade, Igualdade e Inclusão, Gabinete da) e parcerias externas (ONG, municípios). Esta sinergia de compromisso, supervisão e envolvimento reforça mutuamente os esforços para eliminar barreiras sistémicas e, em última análise, mudar os resultados em matéria de diversidade e inclusão. As intervenções são intrinsecamente transversais, abordando múltiplas dimensões, tais como género, deficiência e cultura, ao mesmo tempo que combatem ativamente as barreiras estruturais.

	A EDP garante que o impacto seja fácil de analisar, apresentando resultados mensuráveis por meio de metas públicas e relatórios transparentes. Como parte dessa abordagem, a EDP implementa várias intervenções integradas, orientadas pelo Gabinete de Inclusão e pelo Roteiro DEIP (2020-2026). 1. Mudança do processo de recrutamento (foco no género) O objetivo é eliminar preconceitos e ampliar o leque de talentos, visando especificamente aumentar a representação feminina em funções técnicas. • Ação: Remoção de linguagem preconceituosa dos anúncios de emprego e uso de imagens inclusivas. ◦ Resultado: Ampliação do leque de candidatos, atraindo uma base de talentos mais diversificada. • Ação: Formação obrigatória sobre preconceitos inconscientes para as equipas de contratação, garantindo painéis de seleção com diversidade de género. ◦ Resultado: Decisões de contratação mais objetivas e equitativas, reduzindo o impacto do preconceito implícito. • Ação: Parcerias com municípios e feiras de emprego para atrair mulheres para setores tradicionalmente dominados por homens (por exemplo, carpintaria, soldadura). ◦ Resultado: Aumento do número de candidatas a cargos técnicos. ▪ <u>Impacto:</u> em 2023, as mulheres representavam 29% da força de trabalho da EDP (um aumento de 6 p.p. desde 2014), ocupando 15% dos cargos na área das ciências, tecnologia, engenharia e matemática/estatística (STEM – <i>science, technology, engineering e mathematics</i>). ▪ <u>Testemunho:</u> “É importante que haja mulheres em todos os níveis de emprego, como engenheiras mecânicas ou técnicas de manutenção em parques eólicos” (Paula Fernández-Felechosa, Tecnologia Elétrica e de Controlo). 2. Governança e responsabilização (foco no género) A EDP estabelece estruturas específicas e órgãos de supervisão para promover a responsabilização e a mudança cultural em relação à igualdade de género e à segurança.
--	---

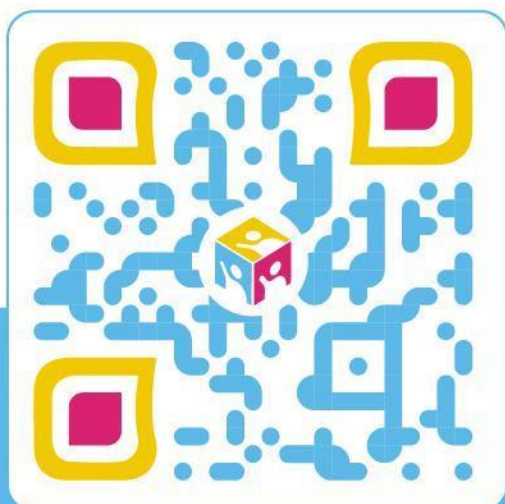
	• Comité de Prevenção da Violência de Género ○ Ação: Criação de um comité dedicado, incluindo trabalhadoras de campo, apoiado por caixas de sugestões nas áreas femininas. ▪ Resultado: Um canal seguro e direto para identificar e denunciar comportamentos inadequados, promovendo uma cultura de respeito e responsabilização. • Plano de Igualdade de Género (2021-2023) e Metas Globais ○ Ação: Planos e metas formalizados para a representação feminina. ▪ Resultado: Progresso acelerado em direção à paridade de género, atingindo 34,5% de representação feminina até 2023 e com a meta de 35% de liderança feminina até 2026. 3. Iniciativas de inclusão integrada O Gabinete de Inclusão implementa programas transversais para abordar as quatro dimensões do Roteiro DEIB: Género, Deficiência, Gerações e Culturas. Género • Iniciativa: Programas de mentoria e políticas favoráveis à família, como licença parental prolongada. ○ Resultado: Maior retenção e apoio à progressão na carreira para todos os pais, com destaque para as mulheres em cargos de liderança. Deficiência. • Iniciativa: recrutamento inclusivo ○ Resultado: Melhoria do acesso ao local de trabalho e aumento das oportunidades de emprego para pessoas com deficiência. Gerações • Iniciativa: Programa <i>Your Board</i> ○ Resultado: Aumentar a representação das gerações mais jovens em cargos de liderança nos próximos anos; acelerar o desenvolvimento de jovens funcionários, dar-lhes voz e introduzir novas perspetivas na liderança do grupo. Culturas
--	---

	• Iniciativa: Semanas globais da diversidade e formação obrigatória sobre preconceitos inconscientes (implementação global). ◦ Resultado: Consciencialização cultural celebrada e mentalidade globalmente inclusiva promovida entre os funcionários, em todos os mercados.
Resultados e impacto mensuráveis:	Os resultados da abordagem da EDP podem ser sentidos na cultura da empresa, na satisfação dos funcionários e na transformação da força de trabalho, com a coexistência geracional e uma presença crescente de mulheres, inclusive em cargos de liderança: • El Salvador (projeto Acajutla LNG): Contratou 150 mulheres em funções técnicas até 2021, representando um aumento de 40% nas candidatas do sexo feminino após campanhas de recrutamento porta a porta; • Métricas globais (2023): 34,5% de mulheres na força de trabalho, 32% em cargos de liderança; • Reconhecimento: Índice Bloomberg para a Igualdade de Género; membro do grupo <i>The Valuable 500</i> (compromisso com 2% de funcionários com deficiência até 2025); • Satisfação dos funcionários: 85% dos funcionários relatam um ambiente inclusivo, de acordo com pesquisas internas; • Em 2024, 77% das pessoas em cargos de liderança eram da Geração Y.
Principais lições aprendidas:	O principal desafio consistiu em desenvolver uma estratégia cada vez mais inclusiva para atrair e recrutar talentos, de modo a que profissionais de todas as origens reconhecessem a EDP como uma empresa aberta, que valoriza a diversidade. A empresa conseguiu-o através de uma abordagem sistemática e integrada. No entanto, a EDP acredita que é fundamental continuar a garantir que a sua estratégia de <i>employer branding</i> reflita a diversidade que pretende atrair, que os anúncios de emprego sejam neutros em termos de género e que a metodologia de seleção sensibilize os profissionais de recursos humanos para potenciais preconceitos inconscientes e práticas discriminatórias.
Outras informações/notas:	N/A



FITFORTHE
FUTURE

Scan for more



fit4thefuture.eu



Co-funded by
the European Union



Funded by the European Union. The views and opinions expressed are those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or of Agence Erasmus+ France / Education Formation. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for this.