



Eletrobras

POLÍTICA DE SELEÇÃO E NOMEAÇÃO GERENCIAL

Versão 1.0
18/05/2000



Processo Eletrônico

CHESF

<https://www.chesf.gov.br/ee05f0c2-a6fbARXS>

Sumário

Introdução	3
1- Objetivo	4
2 - Referências	4
3 - Princípios	4
3.1 Atrair, desenvolver, reconhecer e reter talentos.....	4
3.2 Selecionar lideranças comprometidas com a companhia	4
3.3 Respeitar a diversidade, promovendo a equidade de oportunidades em relação a seleção gerencial	5
3.4 Potencializar a cultura de excelência.....	5
3.5 Preservar os princípios éticos do Código de Ética e Integridade	5
3.6 Alinhar-se às políticas de administração de conflito de interesse e de consequência das empresas Eletrobras	5
3.7 Aperfeiçoar, integrar e padronizar as práticas de gestão de carreira.....	5
3.8 Estruturar o processo agregando avaliação externa e interna dos candidatos	6
4 Diretrizes	6
4.1 Planejamento de Carreira.....	6
4.2 Planejamento de Gestão de Pessoas	6
4.3 Ética e Integridade.....	7
5 Responsabilidades	7
6 Disposições Gerais	8



Processo Eletrônico

CHESF

<https://www.chesf.gov.br/ ee05f0c2-a6fbARXS>

Introdução

A Política de Seleção e Nomeação Gerencial nas empresas Eletrobras constitui uma importante iniciativa voltada para a meritocracia e carreira dos empregados, contribuindo para uma atuação corporativa no mercado de energia de forma integrada, rentável e sustentável.

Este documento está alinhado ao propósito da Eletrobras de colocar toda a sua energia para o desenvolvimento da sociedade e sua visão associada a inovação, excelência e sustentabilidade. Além disso, os princípios aqui expostos guardam aderência aos valores da companhia relacionados ao respeito às pessoas e à vida, ética, transparência, excelência, colaboração e reconhecimento.

As diretrizes de gestão de pessoas do Plano Diretor de Negócios e Gestão - PDNG 2020-24 também fornecem insumos importantes para esta política, haja vista o compromisso com a cultura organizacional de alta performance, excelência na gestão de pessoas e gestão atrelada a disciplina de execução, agilidade e otimização de recursos.

O Estatuto Social da Eletrobras, no que tange as competências da Diretoria Executiva, deixa claro o papel de aprovar os nomes indicados pelos diretores para preenchimento dos cargos que lhes são diretamente subordinados, o que faz com que esta política seja aderente a práticas usuais do ambiente corporativo.

O aprimoramento dos processos relacionados à seleção e à nomeação gerencial está associado aos princípios que integram o Código de Conduta Ética e Integridade, sobretudo nos compromissos das empresas Eletrobras no exercício das boas práticas de governança corporativa.

Em relação ao compromisso das empresas Eletrobras com seus colaboradores, é digno de nota que o Código estabelece a provisão aos empregados de condições para o aprimoramento de suas competências, oferecendo oportunidades de progressão funcional e garantindo igualdade de oportunidades.

A adoção desta política também leva em conta a observância da política de consequência, política de administração de conflito de interesse e política anticorrupção, além de estar alinhada ao Projeto de Transformação Cultural.

Outra referência importante reside na Política de Gestão de Pessoas, norteando as bases de uma organização dinâmica, ágil e em transformação. Neste contexto, a seleção e nomeação gerencial conecta-se a outros instrumentos de gestão da carreira nas empresas Eletrobras, tais como o Plano de Carreira e Remuneração – PCR, Sistema de Gestão de Desempenho – SGD e Plano de Funções.

A política se encontra alinhada ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável – ODS “Trabalho Decente e Crescimento Econômico”, cuja diretriz reside em fomentar a cultura de resultados, através da busca por alta per-



Processo Eletrônico

CHESF

<https://www.chesf.gov.br/ee05f0c2-a6fbARXS>

quadro de funcionários, valorização da diversidade e da igualdade de gênero no ambiente de trabalho.

Neste documento estarão descritas as principais diretrizes do processo de seleção e nomeação gerencial, bem como seus objetivos, os envolvidos e suas responsabilidades. Entendemos que este instrumento é relevante para potencializar o profissionalismo e probidade nas relações de trabalho.

1- Objetivo

Prover princípios e diretrizes para que o processo de seleção e nomeação gerencial seja realizado de forma estruturada, íntegra e meritocrática, fornecendo subsídios e opções para a escolha das instâncias decisórias, contribuindo para a busca contínua de excelência na gestão de pessoas.

2 - Referências

Plano Estratégico 2015-2030;
Plano Diretor de Negócios e Gestão – PDNG 2020-2024;
Código de Conduta Ética e Integridade 2018;
Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS;
Plano de Carreira e Remuneração – PCR;
Sistema de Gestão de Desempenho – SGD;
Política de Educação Corporativa;
Política de Gestão de Pessoas;
Política de Consequência;
Política de Administração e Conflito de Interesse;
Política Anticorrupção;
Regimento Interno do Comitê de Gestão, Pessoas e Elegibilidade.

3 - Princípios

3.1 Atrair, desenvolver, reconhecer e reter talentos

As empresas Eletrobras consideram as pessoas como agentes do fortalecimento empresarial; por isso, vislumbram empregados com atitudes pessoais e competências profissionais que lhes permitam um desenvolvimento em longo prazo na empresa, buscando um intenso alinhamento entre os seus valores e a cultura das empresas. O aperfeiçoamento dos processos sucessórios constitui-se iniciativa importante para atrair, desenvolver, reconhecer e reter talentos, o que contribui decisivamente com os resultados e perspectiva das companhias.

3.2 Selecionar lideranças comprometidas com a companhia

Os gestores são responsáveis pelo desenvolvimento de um ambiente no qual as pessoas estão comprometidas com o seu trabalho e



Processo Eletrônico

CHESF

<https://www.chesf.gov.br/ee05f0c2-a6fbARXS>

para garantir o sucesso da empresa. A adoção de uma política e um processo consistente de nomeação amplia as possibilidades de escolha de profissionais com competências adequadas às mais diversas posições das estruturas organizacionais.

3.3 Respeitar a diversidade, promovendo a equidade de oportunidades em relação a seleção gerencial

O processo de nomeação gerencial é fundamentado e norteado pelo respeito à diversidade social e cultural, nas diferenças individuais, no tratamento isonômico, na equidade de oportunidades e no tratamento sem preconceitos de origem social, cultural, étnica ou relativos a identidade de gênero, cor/raça, idade, religião, opinião política, orientação sexual, condição física e qualquer outra forma de discriminação.

3.4 Potencializar a cultura de excelência

A cultura organizacional se encontra em contínua transformação nas empresas Eletrobras fazendo com que a absorção de novos comportamentos e o fomento às expectativas dos empregados esteja alicerçada em práticas cotidianas que agregam valor. A política de seleção e nomeação gerencial contribui para esta mudança de paradigmas que potencializam as perspectivas de carreira do corpo funcional.

3.5 Preservar os princípios éticos do Código de Ética e Integridade

Os empregados das empresas Eletrobras devem pautar sua conduta em princípios éticos, com destaque para a integridade, imparcialidade, transparência e profissionalismo. As ações de carreira devem zelar pelo pleno atendimento dos princípios que integram o Código de Conduta Ética e Integridade, e a adoção de uma política e um processo consistente de nomeação gerencial é fundamental para uma gestão pautada nestes princípios.

3.6 Alinhar-se às políticas de administração de conflito de interesse e de consequência das empresas Eletrobras

A seleção de gestores deve levar em conta a plena observância das regras relacionadas a conflito de interesse e aplicação da política de consequência, seja em relação a substituição de gestores na posição, quando aplicável, ou escolha de candidatos para participar do processo.

3.7 Aperfeiçoar, integrar e padronizar as práticas de gestão de carreira

As áreas de gestão de pessoas das empresas Eletrobras devem atuar de forma integrada, visando o aprimoramento de práticas de carreira, conceitos, regras e



Processo Eletrônico

CHESF

<https://www.chesf.gov.br/ee05f0c2-a6fbARXS>

processos alinhados às orientações estratégicas, ampliando suas sinergias e potencializando os resultados.

3.8 Estruturar o processo agregando avaliação externa e interna dos candidatos

Todo candidato ao processo de seleção e nomeação gerencial deve, sempre que possível, passar por um processo de *assessment* junto a uma empresa especializada, além de avaliação interna da área de gestão de pessoas trazendo subsídios para o processo de tomada de decisão da Diretoria Executiva.

4 Diretrizes

4.1 Planejamento de Carreira

As áreas de gestão de pessoas das empresas Eletrobras devem:

- a) buscar o alinhamento das práticas de carreira, gestão de desempenho e sucessão, compatíveis com o mercado e com a estratégia empresarial, favorecendo a meritocracia e o desenvolvimento profissional dos empregados;
- b) desenvolver instrumentos, periodicamente revisados e aperfeiçoados, para que as ações relacionadas à carreira e sucessão sejam pautadas pela cultura de excelência, engajamento, probidade e equidade de oportunidades;
- c) desenvolver banco de talentos e oportunidades, visando identificar líderes potenciais, preparar sucessores, minimizar riscos de descontinuidade e alavancar a carreira de talentos na empresa;
- d) estruturar o processo e procedimento de seleção e nomeação gerencial, endereçando as responsabilidades de todas as áreas envolvidas, além de zelar para que, sempre que possível, dois ou mais candidatos sejam avaliados para uma determinada posição;
- e) promover, quando necessária, a contratação de empresas especializadas de *assessment*, cujo trabalho fornece subsídios para o processo seletivo.

4.2 Planejamento de Gestão de Pessoas

As áreas de gestão de pessoas das empresas Eletrobras devem:

- a) estabelecer, quando aplicável, critérios para mobilidade entre empresas associados aos processos de seleção gerencial;



Processo Eletrônico

CHESF

<https://www.chesf.gov.br/ee05f0c2-a6fbARXS>

- b) aprimorar continuamente as políticas, procedimentos e processos de gestão da carreira dos empregados das empresas Eletrobras, contribuindo para a melhoria do clima organizacional;
- c) estruturar ações de gestão de conhecimento, preservando a memória técnica e reduzindo o risco de descontinuidade associados aos processos de sucessão;
- d) observar advertências, sanções disciplinares e casos de conflito de interesse que possam influenciar os processos sucessórios, vedando a nomeação de cônjuge, companheiro ou parente em linha direta, colateral ou por afinidade, até o 3º grau da autoridade nomeante, para assumir cargo em comissão ou de confiança ou função gratificada, salvo exceções legais, além de vedar relação de subordinação direta de um colaborador com o cônjuge, companheiro ou parente em linha direta, colateral ou por afinidade, até o 3º grau, em plena aderência ao Código de Ética;
- e) promover a realização do assessment do ocupante de cargo gerencial, se possível a cada dois anos, para fornecer subsídios para o seu desenvolvimento profissional e avaliação dos seus superiores.

4.3 Ética e Integridade

As áreas de integridade das empresas Eletrobras devem:

- a) fornecer subsídios adicionais e essenciais para o processo de nomeação gerencial no que tange a avaliação de integridade do candidato, cuja nomeação é objeto de deliberação da Diretoria Executiva, o que configura boa prática de governança corporativa e desenvolvimento do ambiente de gestão do programa de integridade;
- b) observar a aplicação da política de consequência em relação ao corpo gerencial no que concerne a aplicação de medidas de natureza administrativa e/ou punitiva aos colaboradores devidamente responsabilizados em processo regular que possa culminar, quando aplicável, na destituição do gestor em exercício e sua imediata substituição.

5 Responsabilidades

- **Empregados das empresas Eletrobras** – observar os princípios e diretrizes estabelecidos nesta política em relação às possibilidades de desenvolvimento da sua carreira profissional e participação efetiva nos processos de nomeação, quando aplicável, colaborando para o fortalecimento da meritocracia.
- **Áreas de Gestão de Pessoas das empresas Eletrobras** - implementar esta política, estruturar e operacionalizar as seleções internas, participar, em conjunto com as unidades organizacionais e Diretorias, do processo de seleção e nomeação gerencial e gerir os contratos de assessment realizados por empresas especializadas.



Processo Eletrônico

CHESF

<https://www.chesf.gov.br/ee05f0c2-a6fbARXS>

- **Áreas de Integridade das empresas Eletrobras** – contribuir para que todo o empregado nomeado para função gerencial passe por uma análise de ética e integridade fornecendo subsídios essenciais para a tomada de decisão da Diretoria Executiva em pleno alinhamento ao programa de integridade das empresas Eletrobras.
- **Diretorias de Gestão das empresas Eletrobras** - atuar como gestora desta política.
- **Diretorias Executiva da Eletrobras** - aprovar esta política e garantir a sua implementação.
- **Diretorias Executivas das empresas Eletrobras** – ratificar a aprovação desta política e garantir a sua implementação.
- **Comitê de Gestão de Pessoas e Elegibilidade da Eletrobras holding** - avaliar esta política, acompanhar a sua implementação e monitorar seus resultados, propondo ao Conselho de Administração da Eletrobras atualizações e melhorias, quando necessário.
- **Conselho de Administração da Eletrobras** – aprovar esta política.
- **Conselho de Administração das empresas Eletrobras** — ratificar a aprovação desta política.

6 Disposições Gerais

- Em respeito ao compromisso das empresas Eletrobras com a política de equidade de gênero do Governo Federal, fica explícito que os termos porventura utilizados nesta política, como empregados e similares, que estejam referidos pelo termo genérico representativo do masculino, referem-se a todo o coletivo.
- Tendo em vista o atendimento das especificidades de cada empresa, esta política pode ser desdobrada em outros documentos normativos específicos das empresas Eletrobras, sempre alinhados aos princípios e diretrizes aqui estabelecidos, assim como a adoção de requisitos mínimos do processo de seleção e nomeação gerencial padronizado para todas as empresas.
- Esta política de seleção e nomeação gerencial não se aplica a posições gerenciais ligadas diretamente aos Diretores em que não há a gestão direta de equipes, seja coordenadores gerais, assistentes e assessorias.
- Esta política foi aprovada por meio da Resolução de Diretoria Executiva da Eletrobras 115/2020, de 17/03/2020 e pela Deliberação do Conselho de Administração da Eletrobras DEL-084/2020, de 28/05/2020 e deve ser ratificada pelos Conselhos de Administração das empresas Eletrobras.



Processo Eletrônico

CHESF

<https://www.chesf.gov.br/ee05f0c2-a6fbARXS>