



Eletrobras

**POLÍTICA DE
SELEÇÃO E NOMEAÇÃO GERENCIAL
DAS EMPRESAS ELETROBRAS**

Edição 1.0
28/05/2020

Política de Seleção e Nomeação Gerencial das Empresas Eletrobras

Área responsável pela emissão

Diretoria de Gestão e Sustentabilidade / Superintendência de Gestão de Pessoas.

Público-alvo

Todos os empregados, gestores, dirigentes e conselheiros das empresas Eletrobras.

Aprovação

Resolução RES-115/2020, de 17/03/2020, da Diretoria Executiva da Eletrobras.
Deliberação DEL-084/2020, de 28/05/2020, do Conselho de Administração da Eletrobras.

Repositório

As políticas das empresas Eletrobras podem ser encontradas no *site*:
<http://eletrobras.com/pt/Paginas/Estatuto-Politicas-e-Manuais.aspx>

Direitos de autor e confidencialidade

O conteúdo deste documento não pode ser reproduzido sem a devida autorização. Todos os direitos pertencem a Eletrobras e demais empresas Eletrobras.

Prazo máximo de revisão: 5 anos.

Histórico de edições: não se aplica.

Sumário

Introdução	4
1 Objetivo	5
2 Referências.....	5
3 Princípios.....	5
4 Diretrizes	6
4.1 Planejamento de Carreira.....	6
4.2 Planejamento de Gestão de Pessoas.....	7
4.3 Ética e Integridade.....	7
5 Responsabilidades	7
6 Conceitos	8
7 Disposições Gerais.....	9
8 Apêndice	9

Introdução

A Política de Seleção e Nomeação Gerencial das Empresas Eletrobras constitui um importante instrumento orientado à meritocracia na carreira dos empregados, contribuindo para uma atuação corporativa integrada, rentável e sustentável no mercado de energia.

Este documento está alinhado ao propósito das empresas Eletrobras de contribuir para o desenvolvimento da sociedade com a visão associada a inovação, excelência e sustentabilidade. Além disso, os princípios aqui expostos guardam aderência aos valores das empresas Eletrobras relacionados a 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 – fornecem insumos importantes para esta política, haja vista o compromisso com a cultura organizacional de alto desempenho, 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 às 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 a seleção e nomeação gerencial está associado aos princípios que integram o Código de Conduta Ética e Integridade das Empresas Eletrobras, sobretudo nos compromissos das empresas Eletrobras com o exercício das boas práticas de governança corporativa.

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

A adoção desta política também leva em conta a observância dos normativos de consequências, de administração de conflitos de interesses e de anticorrupção das empresas Eletrobras, além de estar alinhada à transformação da cultura organizacional.

Outra referência importante é a Política de Gestão de Pessoas das Empresas Eletrobras, 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 de carreira nas empresas Eletrobras, tais como o Plano de Carreira e Remuneração – PCR, o Sistema de Gestão de Desempenho – SGD – e o Plano de Funções.

Por fim, cabe ressaltar que esta política se encontra alinhada ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável – ODS “Trabalho Decente e Crescimento Econômico”, cuja diretriz consiste em fomentar a cultura de resultados, por meio da busca por alta *performance*, maior qualificação do quadro de funcionários e valorização da diversidade e da igualdade de gênero no ambiente de trabalho.

1 Objetivo

Estabelecer diretrizes e responsabilidades para o processo de seleção e nomeação gerencial das empresas Eletrobras, visando garantir que seja realizado de forma estruturada, íntegra e meritocrática, como também fornecer subsídios e opções para a escolha das instâncias decisórias, contribuindo para a busca contínua de excelência na gestão de pessoas.

2 Referências

- 2.1 Plano Estratégico 2015-2030.
- 2.2 Plano Diretor de Negócios e Gestão – PDNG 2020-2024.
- 2.3 Código de Conduta Ética e Integridade das Empresas Eletrobras.
- 2.4 Programa de Integridade (*Compliance*) das Empresas Eletrobras – Eletrobras 5 Dimensões.
- 2.5 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS.
- 2.6 Plano de Carreira e Remuneração – PCR.
- 2.7 Sistema de Gestão de Desempenho – SGD.
- 2.8 Política de Educação Corporativa das Empresas Eletrobras.
- 2.9 Política de Gestão de Pessoas das Empresas Eletrobras.
- 2.10 Normativo de Consequências das Empresas Eletrobras.
- 2.11 Normativo de Administração de Conflitos de Interesses das Empresas Eletrobras.
- 2.12 Política Anticorrupção das Empresas Eletrobras.
- 2.13 Regimento Interno do Comitê de Gestão, Pessoas e Elegibilidade.

3 Princípios

3.1 Busca de 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 empresas.

3.2 Comprometimento com a empresa. Os gestores são responsáveis pelo desenvolvimento de um ambiente no qual as pessoas estão comprometidas com o seu trabalho e empenhadas em dar o seu melhor para garantir o sucesso da empresa em que atuam. 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 Respeito à diversidade. 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 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 às empresas. A presente política contribui para esta mudança de paradigmas que potencializam as perspectivas de carreira do corpo funcional.

3.5 Preservação da ética. Os empregados das empresas Eletrobras devem pautar sua conduta em princípios éticos, com destaque para integridade, impessoalidade, transparência e profissionalismo. As ações de carreira devem zelar pelo pleno atendimento dos princípios que integram o Código de Conduta Ética e Integridade das Empresas Eletrobras.

3.6 Resolução de conflitos de interesses. A seleção de gestores deve levar em conta a plena observância dos normativos relacionados a conflito de interesses e gestão de consequências, seja em relação à substituição de gestores na posição, quando aplicável, ou à escolha de candidatos para participar do processo.

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

3.8 Avaliação consistente. 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 da respectiva empresa Eletrobras.

4 Diretrizes

4.1 Planejamento de Carreira

Na condução do processo de seleção e nomeação gerencial, as áreas de gestão de pessoas das empresas Eletrobras devem:

4.1.1 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.

4.1.2 Desenvolver instrumentos, periodicamente revisados e aperfeiçoados, para que as ações relacionadas a carreira e sucessão sejam pautadas pela cultura de excelência, engajamento, probidade e equidade de oportunidades.

4.1.3 Desenvolver os talentos, visando identificar líderes potenciais, preparar sucessores, minimizar riscos de descontinuidade e alavancar a carreira de talentos na empresa.

4.1.4 Estruturar os processos 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.

4.1.5 Promover, quando necessária, a contratação de empresas especializadas de *assessment*, cujo trabalho fornece subsídios para os processos seletivos.

4.2 Planejamento de Gestão de Pessoas

Na condução do processo de seleção e nomeação gerencial, as áreas de gestão de pessoas das empresas Eletrobras devem:

4.2.1 Estabelecer, quando aplicável, critérios para mobilidade entre empresas, associados aos processos de seleção gerencial.

4.2.2 Aprimorar continuamente as políticas, procedimentos e processos de gestão da carreira, contribuindo para a melhoria do clima organizacional.

4.2.3 Estruturar ações de gestão de conhecimento, preservando a memória técnica e reduzindo o risco de descontinuidade associado aos processos de sucessão.

4.2.4 Observar advertências, sanções disciplinares e casos de conflito de interesse que possam influenciar os processos sucessórios, em plena aderência ao Código de Conduta Ética e Integridade das Empresas Eletrobras e demais normativos internos.

4.2.5 Promover regularmente a realização do *assessment* do ocupante de cargo gerencial, para fornecer subsídios ao seu desenvolvimento profissional e à avaliação dos seus superiores.

4.3 Ética e Integridade

Durante a condução do processo de seleção e nomeação gerencial, as áreas de integridade das empresas Eletrobras devem:

4.3.1 Fornecer subsídios adicionais e essenciais para o processo de nomeação gerencial no que tange à avaliação de integridade do candidato cuja nomeação é objeto de aprovação da Diretoria Executiva, o que configura boa prática de governança corporativa e desenvolvimento do ambiente de gestão do programa de integridade.

4.3.2 Observar a aplicação do normativo de consequências no que concerne à aplicação de medidas de natureza administrativa e/ou punitiva aos empregados devidamente responsabilizados em processo regular que possa culminar, quando aplicável, na destituição do gestor em exercício e na sua imediata substituição.

5 Responsabilidades

5.1 Empregados das empresas Eletrobras – observar os princípios e diretrizes estabelecidos nesta política em relação às possibilidades de desenvolvimento da sua carreira profissional e da participação efetiva nos processos de seleção, quando aplicável, colaborando para o fortalecimento da meritocracia.

5.2 Áreas de gestão de pessoas das empresas Eletrobras – implantar 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.

5.3 Áreas de integridade das empresas Eletrobras – contribuir para que o empregado indicado para função gerencial passe por análise de ética e integridade, de modo a fornecer subsídios essenciais para a tomada de decisão da Diretoria Executiva, em

alinhamento ao Programa de Integridade (*Compliance*) das Empresas Eletrobras – Eletrobras 5 Dimensões.

5.4 Diretoria/Área demandante do processo de seleção – propor e relatar em Diretoria Executiva da Eletrobras ou da respectiva empresa Eletrobras, com base nos subsídios advindos do processo, o candidato indicado a ocupar a vaga, assim como fornecer *feedback* aos empregados que tenham participado de determinado processo seletivo.

5.5 Diretorias de gestão das empresas Eletrobras – atuar como gestoras e zelar pelo cumprimento desta política.

5.6 Diretoria Executiva da Eletrobras – aprovar esta política e garantir a sua implantação.

5.7 Diretorias executivas das empresas Eletrobras – ratificar a aprovação desta política e garantir a sua implantação.

5.8 Comitê de Gestão de Pessoas e Elegibilidade da Eletrobras holding – avaliar esta política, acompanhar sua implantação e monitorar seus resultados, propondo ao Conselho de Administração da Eletrobras atualizações e melhorias, quando necessário.

5.9 Conselho de Administração da Eletrobras – aprovar esta política.

5.10 Conselhos de administração das empresas Eletrobras – ratificar a aprovação desta política.

6 Conceitos

6.1 Assessment – método de avaliação que permite apontar tendências de comportamento, identificar potencial e avaliar desempenho de profissionais para assumir novos desafios nas empresas, em posição de liderança, seja na estrutura organizacional formal, seja em projetos estratégicos, tendo por base o perfil da vaga e as competências profissionais e pessoais.

6.2 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS – documento composto por objetivos e metas, definidos em Assembleia Geral das Nações Unidas, como um dos maiores desafios globais a serem enfrentados para assegurar o desenvolvimento e crescimento sustentável do planeta.

6.3 Conflitos de interesses – situações geradas pelo confronto entre interesses públicos e privados, que possam comprometer os interesses das empresas Eletrobras ou influenciar de modo impróprio o desempenho das funções exercidas pelas empresas Eletrobras.

6.4 Consequências – medidas disciplinares aplicadas a qualquer empregado da Eletrobras, em virtude da ocorrência de algum desvio de integridade e de conduta ética, do descumprimento das políticas, regulamentos e normas internas, e da infração à legislação à qual as empresas Eletrobras estão submetidas.

6.5 Sistema de Gestão de Desempenho – SGD – processo sistematizado de planejamento, acompanhamento e avaliação do desempenho de cada empregado, em função das competências necessárias para o desenvolvimento de suas atividades, dos resultados a serem alcançados e do seu potencial de desenvolvimento, alinhando a gestão das pessoas à consecução dos objetivos organizacionais.

6.6 Plano de Cargos e Salários – PCR – documento que regulamenta um conjunto de diretrizes que rege a carreira dos empregados das empresas Eletrobras. Visa alinhar as políticas e as práticas de gestão de pessoas ao direcionamento estratégico empresarial, bem como integrar os processos de gerenciamento de pessoas, buscando a melhoria da performance organizacional.

6.7 Plano de Funções – documento anexo ao PCR que trata das políticas e procedimentos para o gerenciamento da carreira para funções atreladas a atividades inerentes às empresas Eletrobras.

6.8 Processo Seletivo – processo estruturado e isonômico de captação de empregados no âmbito das empresas Eletrobras, que objetiva atender às demandas de pessoal de cada diretoria para determinada área, bem como proporcionar espaço para o crescimento profissional dos empregados.

6.9 Conduta Ética e Integridade – princípios éticos e os compromissos de conduta que norteiam as ações com todos os públicos de relacionamento da Eletrobras, como comunidades, fornecedores, prestadores de serviços, parceiros, clientes, imprensa, órgãos de controle e governo, entre outros.

6.10 Plano Diretor de Negócios e Gestão - PDNG – plano quinquenal que tem por objetivo principal demonstrar aos acionistas e ao mercado em geral quais as estratégias e iniciativas a serem perseguidas pela Eletrobras para o atingimento de suas mais relevantes metas empresariais.

7 Disposições Gerais

7.1 Fica explicitado 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.

7.2 Esta política pode ser desdobrada em regulamentos para as empresas Eletrobras e, ainda, em documentos normativos internos específicos para cada empresa, sempre alinhados aos princípios e diretrizes aqui estabelecidos.

7.3 Esta política não se aplica necessariamente a posições gerenciais ligadas diretamente aos diretores em que não há a gestão direta de equipes, sejam coordenadores gerais, assistentes e assessores. A tais posições se aplica o processo formal de proposição do candidato, pela Diretoria em que a posição está aberta, para aprovação junto a Diretoria Executiva.

7.4 Os casos omissos desta política devem ser avaliados pela Diretoria de Gestão e Sustentabilidade ou sua equivalente de cada uma das empresas Eletrobras.

8 Apêndice

- Diagrama de Processo de Seleção e Nomeação Gerencial

