

PO-SP.01-001 GESTÃO DE PESSOAS	<i>Edição</i> 3.0	<i>Vigência</i> 24/01/2025
	<i>Revalidação</i>	

ELABORAÇÃO:

Vice-Presidência de Gente, Gestão e Cultura
Diretoria de Cultura, Estratégia e Planejamento de RH
Gerência de Estratégia e Planejamento de RH

REVISÃO/APOIO:

Divisão de Normativos
Diretoria Jurídico Geral
Diretoria de Sustentabilidade
Gerência Executiva de *Compliance*
Gerência Executiva de Governança Corporativa
Gerência Executiva de Segurança da Informação
Gerência de Certificações

APROVAÇÃO:

Diretoria Executiva da Eletrobras (DE) – RES-622/2024, de 16/12/2024
Conselho de Administração da Eletrobras (CA) – DEL-008/2025, de 24/01/2025

VIGÊNCIA: 5 anos

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

PO-SP.01-001 GESTÃO DE PESSOAS	<i>Edição</i>	<i>Vigência</i>
	3.0	24/01/2025
	<i>Revalidação</i>	

Sumário

1 Introdução	3
2 Referências	3
3 Princípios	3
4 Diretrizes	5
5 Responsabilidades	6
6 Disposições Gerais	7
7 Histórico de Edições	7

PO-SP.01-001	Edição	Vigência
	3.0	24/01/2025
	Revalidação	
GESTÃO DE PESSOAS		

1 INTRODUÇÃO

1.1 OBJETIVO

Estabelecer diretrizes para os processos e as normas de gestão de pessoas e cultura, desdobrados do propósito, dos valores e da estratégia empresarial definidos pelo Conselho de Administração. Esclarecer as principais responsabilidades da área de gente e cultura e apresentar conceitos gerais sobre o tema em nosso contexto. Orientar e fortalecer as práticas de atração, desenvolvimento, reconhecimento e retenção de talentos, impulsionando a formação de um time de excelência, com a evolução direcionada para uma cultura empresarial que favoreça o desenvolvimento dos negócios da Eletrobras.

1.2 ABRANGÊNCIA

Esta política se aplica aos profissionais da Eletrobras.

2 REFERÊNCIAS

2.1 Código de Conduta da Eletrobras.

2.2 Política de *Compliance*.

3 CONCEITUAÇÃO

3.1 Eletrobras – Centrais Elétricas Brasileiras S/A e sociedades nas quais possua controle societário direto ou indireto.

4 PRINCÍPIOS

4.1 Diversidade, inclusão e equidade

Respeito e valorização às diversidades sociais, culturais e individuais, dispensando a todas as pessoas tratamento ético e justo e oportunidades equânimes para seus diversos públicos, sem preconceitos de origem social, cultural, étnica, de identidade de gênero, cor/raça, idade, religião, opinião política, orientação sexual, condição física, neurodiversidade e sem qualquer outra forma de discriminação. Além disso, a Eletrobras fomenta práticas de inclusão de grupos minorizados e de acessibilidade em todos os níveis, com o objetivo de promover um ambiente de trabalho em que todas as pessoas se sintam integradas ao propósito da empresa, valorizadas enquanto profissionais e respeitadas enquanto pessoas, coibindo-se qualquer ato de preconceito ou discriminação em suas relações e processos de trabalho.

4.2 Atração, desenvolvimento, reconhecimento e retenção de profissionais

Práticas de gestão de pessoas que visam disponibilizar ferramentas e insumos adequados para que cada profissional tenha recursos e se sinta habilitado a explorar ao máximo seu potencial e se tornar o protagonista no desenvolvimento de sua carreira. Igualmente, é foco da área de gente o papel de atrair, selecionar, desenvolver, reconhecer e manter os melhores talentos, aderentes à nossa cultura e com competências necessárias para fortalecer os objetivos atuais e futuros do negócio. A Eletrobras promove um ambiente de oportunidades e desenvolvimento, focado no reconhecimento do desempenho, no alcance das metas empresariais e especialmente na capacidade de cooperação e colaboração.

4.3 Desenvolvimento de líderes inspiradores e protagonistas de mudança

PO-SP.01-001	Edição	Vigência
	3.0	24/01/2025
	Revalidação	
GESTÃO DE PESSOAS		

Desenvolvimento de nossos líderes para que sejam referência em gestão de pessoas, exercendo a liderança adaptativa e transformacional. São os responsáveis por desenvolver um ambiente onde as pessoas estejam seguras, engajadas e comprometidas com o ambiente e trabalho em equipe. Devem fomentar o senso de pertencimento, responsabilidade e propósito em cada profissional Eletrobras, desenvolvendo a proatividade das pessoas, alavancando a eficiência das entregas e fomentando a cultura da autoavaliação. A liderança exerce papel crucial na formação dos futuros líderes que assegurarão a continuidade e o crescimento contínuo da empresa. Eles têm a responsabilidade de agir e servir de exemplo, tomando decisões que promovam o sucesso dos negócios de uma empresa sustentável, competitiva e capaz de garantir confiança e credibilidade junto aos seus stakeholders. São protagonistas dos movimentos de cultura, ativando e sustentando a Nossa Energia, como é chamada a Cultura Organizacional da Eletrobras.

4.4 Segurança e Saúde Integral

Nosso Principal Valor corporativo, **Vida em primeiro lugar** norteia todas as ações desenvolvidas na Eletrobras com foco na preservação e na melhoria da qualidade de vida, onde a Saúde é trabalhada em quatro dimensões: corpo, mente, espírito e ambiente. É nosso compromisso garantir aos profissionais um ambiente seguro, saudável e participativo, baseado na confiança e no respeito. As iniciativas foram construídas dentro de um modelo de Saúde Integral, centrado no indivíduo. Incentivamos o autocuidado visando à prevenção de doenças e cuidados contínuos nos mais diversos ambientes de atuação da sua força de trabalho.

4.5 Protagonismo dos profissionais no seu desenvolvimento

Fomento do protagonismo dos profissionais na busca contínua por oportunidades de aprendizado e carreira, visando ao crescimento das pessoas, aos movimentos de sucessão, ao senso colaborativo transversal e ao desenvolvimento dos negócios. O modelo de trabalho da Eletrobras visa promover a conectividade, a agilidade, a colaboração, a melhoria contínua e a inovação, estimulando o desenvolvimento das pessoas por meio do trabalho sem fronteiras e barreiras entre suas áreas e empresas, a despeito de sua dimensão continental. A Eletrobras almeja garantir um ambiente de trabalho em que a confiança, a comunicação aberta e o *feedback* contínuo sejam fundamentais para construir um ambiente de crescimento dos profissionais, equipes e líderes.

4.6 Ética e integridade corporativa

Comprometimento em estabelecer relações de trabalho com base no respeito, na ética e na transparência e em conformidade com a legislação vigente, os acordos coletivos e os tratados, convenções e acordos internacionais de trabalho e saúde dos quais o Brasil é signatário. O respeito à privacidade e à proteção de dados pessoais dos profissionais permanece um compromisso inabalável da nossa empresa.

Além disso, fomenta a responsabilidade social corporativa, garantindo que as práticas de trabalho respeitem os direitos humanos e contribuam para a sustentabilidade de relações de trabalho saudáveis, preservando os princípios éticos relativos à dignidade humana, valorização da vida, afirmação da cidadania e integridade física e moral de todas as pessoas, coibindo qualquer tipo de discriminação, intimidação, constrangimento ou situação que configure conflito de interesse e assédio moral e sexual em todas as instâncias.

A atuação de seus profissionais deve estar em consonância com os requisitos legais e técnicos vinculados ao seu trabalho e ao negócio. A mitigação de riscos e de impactos ambientais, o uso eficiente de recursos; os princípios da melhoria contínua e do respeito às partes interessadas devem ser uma realidade na prática de cada profissional na Eletrobras.

As relações interpessoais dos profissionais da Eletrobras devem ser embasadas no respeito e na confiança e estar conforme o Código de Conduta da Eletrobras. Disponibiliza para tal, canais de comunicação formais possibilitando a escuta e o tratamento de suas informações de modo sigiloso.

PO-SP.01-001 GESTÃO DE PESSOAS	<i>Edição</i>	<i>Vigência</i>
	3.0	24/01/2025
	<i>Revalidação</i>	

Por meio de um canal de comunicação aberto e contínuo também com as entidades sindicais representativas de seus profissionais, a Eletrobras garante que as negociações e os acordos coletivos de trabalho sejam conduzidos de forma transparente e colaborativa.

5 DIRETRIZES

5.1 A área de pessoas e cultura tem como propósito influenciar a organização por meio de seus processos e normativos, criando experiências relevantes para as pessoas e valor para os negócios, garantindo que a cultura da Eletrobras esteja fundamentada pelos seguintes pilares estratégicos: promover a colaboração; gerar valor para o negócio; criar inovação; e ser relevante para os profissionais. É também responsável pela conexão dos profissionais com a empresa desde o primeiro contato até o encerramento da relação de trabalho, permeando assim toda a sua jornada e experiência.

5.2 A área de estratégia e planejamento de pessoas tem por objetivo elaborar, acompanhar e avaliar a estratégia de pessoas, com base em planos, programas, normativos, estrutura organizacional, planejamento da força de trabalho, diagnósticos internos, pesquisas de melhores práticas de mercado, e demais ações de gestão de pessoas, como desdobramento do direcionamento estratégico da Eletrobras.

Além disso, a gestão de pessoas na Eletrobras contempla os seguintes processos e práticas: atração de talentos; desempenho, carreira e remuneração; benefícios; desenvolvimento e aprendizagem; e desligamento.

5.3 Atração de Talentos

O processo de atração de talentos deve assegurar o recrutamento e a seleção de profissionais aderentes aos valores Eletrobras, com o perfil e a qualificação requeridos para cada posição, de acordo com comportamentos focados nas necessidades do negócio e do cargo, devendo sempre promover a marca empregadora. A condução do processo de recrutamento e seleção varia de acordo com a natureza do cargo e abrange desde a contratação de executivos até a de profissionais em todas as posições da empresa, inclusive *trainees*, estagiários e aprendizes, podendo ser interno e/ou externo.

As práticas e processos de atração de talentos devem garantir a equidade de gênero, etnia e cor em seus processos seletivos, realizando análises regulares para identificar e corrigir possíveis vieses, promovendo e incentivando a diversidade e a integridade em todos os níveis da organização e na cadeia de valor.

5.4 Desempenho, Carreira, Remuneração e Recompensa

A Eletrobras adota o conceito de arquitetura de carreira com foco no desenvolvimento das pessoas, garantindo que as remunerações, fixa e variável, dos profissionais promovam equidade interna e competitividade externa, alinhadas às necessidades estratégicas da empresa. Esta arquitetura deve ser atrativa, equilibrada e promover a retenção e a motivação dos profissionais, além de proporcionar o controle adequado de custos e assegurar a competitividade da Eletrobras em face de seus agentes concorrentes, sem perder de vista as principais referências de mercado.

A gestão de desempenho conecta a estratégia e a cultura da organização, buscando o estímulo da melhoria do resultado corporativo por meio da evolução das entregas e do comportamento dos profissionais. O modelo de gestão de desempenho da Eletrobras considera o atingimento de metas.

5.5 Benefícios

PO-SP.01-001	Edição	Vigência
	3.0	24/01/2025
	Revalidação	
GESTÃO DE PESSOAS		

O Plano de Benefícios da Eletrobras tem como propósito atrair, reter e motivar os profissionais, considerando um controle adequado dos custos da empresa. A elaboração e a atualização do Plano de Benefícios consideram a estratégia de negócio da Eletrobras, que é uma empresa privada que atua em regime de livre concorrência no setor de energia. O Plano de Benefícios está alinhado com todas as obrigações legais e acordos coletivos de trabalho vigentes. Os benefícios e suas elegibilidades estão disponíveis nas convenções coletivas de trabalho e documentos internos.

A área de benefícios também atua no desenvolvimento de programas de reconhecimento não financeiros com o objetivo de valorizar contribuições excepcionais e incentivar o engajamento.

5.6 Desenvolvimento e Aprendizagem

O processo de aprendizagem corporativa visa à disseminação da cultura e dos valores da empresa, bem como o desenvolvimento de aspectos técnicos e comportamentais dos profissionais, promovendo a cultura de aprendizagem contínua e cultivando novas mentalidades e habilidades capazes de endereçar desafios atuais e futuros do negócio. Também busca incentivar a autonomia, para que cada profissional possa assumir o protagonismo no seu desenvolvimento e na construção de sua carreira, oferecendo as ferramentas e o ambiente ideal para que alcancem todo o seu potencial.

Por meio de um ecossistema de aprendizagem, a Eletrobras garante o amplo acesso a oportunidades de desenvolvimento adequadas aos diversos perfis profissionais, de acordo com a expectativa de carreira e as necessidades do negócio, de requisitos de normas e certificações às quais voluntariamente adere, além do monitoramento dos requisitos legais e corporativos. Os tipos de oportunidades de aprendizagem e suas elegibilidades, assim como o funcionamento de seu ecossistema estão disponíveis em documentos internos.

5.7 Desligamento

O fim do ciclo de trabalho de um profissional na Eletrobras, voluntário ou não, é sempre tratado com muita seriedade e respeito, muito embora integre o processo natural de renovação de quadros de qualquer empresa do setor privado. Todo e qualquer desligamento deverá ser, dentro do possível, ordenado e formalmente comunicado entre as partes, de modo que as ações sejam conduzidas com respeito, transparência e em conformidade com a legislação vigente e normativos internos.

Os desligamentos devem considerar os aspectos de segurança da informação relativos aos privilégios de acessos dos profissionais a sistemas, informações e equipamentos.

6 RESPONSABILIDADES

6.1 Profissionais – Agir em conformidade aos princípios e diretrizes estabelecidos nesta política em todas as suas atividades, colaborando para o fortalecimento da *Nossa Energia* e o alcance dos objetivos da Eletrobras.

6.2 Lideranças – Agir em conformidade com os princípios e diretrizes estabelecidos nesta política em todas as suas atividades, incentivando o conhecimento desta pelos profissionais sob a sua gestão.

6.3 Áreas da Vice-Presidência de Gente, Gestão e Cultura – Desenvolver e implementar estratégia, diretrizes, projetos e os programas de gestão de pessoas para todos os profissionais, bem como assegurar a implementação e atualização dessa política.

6.4 Diretoria Executiva da Eletrobras (DE) – Aprovar esta política e garantir a sua implementação, zelando pela observância de seus princípios e diretrizes em todas as suas decisões.

PO-SP.01-001	Edição	Vigência
	3.0	24/01/2025
	Revalidação	
GESTÃO DE PESSOAS		

6.5 Comitê de Pessoas e Governança – Avaliar esta política, propondo ao Conselho de Administração da Eletrobras atualizações e melhorias, quando necessário.

6.6 Conselho de Administração da Eletrobras (CA) – Aprovar esta política e prover diretrizes estratégicas para a gestão de pessoas no âmbito da Eletrobras.

7 DISPOSIÇÕES GERAIS

7.1 Devem ser consideradas as diretrizes das leis anticorrupção aplicáveis à Eletrobras que dispõem sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas físicas e jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

7.2 Devem ser observadas a legislação correlata ao tema e as determinações e acordos jurídicos específicos vigentes aplicáveis.

7.3 No processo de recrutamento e seleção, deve ser observado normativo interno que trata de diligências e monitoramento de lideranças e profissionais.

7.4 Esta política pode ser desdobrada pela Vice-Presidência de Gente, Gestão e Cultura em outros documentos normativos específicos, sempre alinhados aos princípios e diretrizes aqui estabelecidos.

7.5 Revogam-se os documentos normativos e as disposições em contrário a esta política, em especial a Política de Gestão de Pessoas das Empresas Eletrobras (POL-04), edição 2.0, aprovada pela RES-640/2018, de 10/09/2018 e pela DEL-202/2018, de 28/09/2018 e o Regulamento de Gestão de Pessoas das Empresas Eletrobras (REG-02).

8 HISTÓRICO DE EDIÇÕES

Edição	Código e nome	Doc. e data de aprovação
ed. 1.0	Política de Gestão de Pessoas	RES-664/2010, de 01/07/2010
ed. 2.0	Política de Gestão de Pessoas das Empresas Eletrobras	RES-640/2018, de 10/09/2018 e DEL-202/2018, de 28/09/2018
ed. 3.0	Principais alterações	
Adequação ao novo momento empresarial da Eletrobras, pós capitalização, e às suas novas estrutura organizacional e arquitetura de processos.		