



PO-SP.01-001 Gestão de Pessoas	<i>Edição</i>	<i>Início da Vigência</i>
	3.1	24/01/2025

ELABORAÇÃO:

Vice-Presidência de Aprendizado, Gente e Serviços
Diretoria de Parceiros de Negócio GGC
Gerência de Estratégia/Engenharia/Comercialização

REVISÃO/APOIO:

Gerência de Processos e Normativos
Gerência de Certificações
Diretoria de *Compliance*
Diretoria de Segurança da Informação
Diretoria de Sustentabilidade
Diretoria de Governança Corporativa
Diretoria de Jurídico Geral

APROVAÇÃO:

Diretoria Executiva (DE) – RES-622/2024, de 16/12/2024
Conselho de Administração (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 AXIA Energia.



PO-SP.01-001 Gestão de Pessoas	<i>Edição</i>	<i>Início da Vigência</i>
	3.1	24/01/2025

SUMÁRIO

1 Introdução	3
2 Referências	3
3 Conceituação	3
4 Princípios	4
5 Diretrizes	5
6 Responsabilidades	7
7 Disposições Gerais	8
8 Histórico de Edições	8



PO-SP.01-001 Gestão de Pessoas	<i>Edição</i>	<i>Início da Vigência</i>
	3.1	24/01/2025

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 AXIA Energia.

1.2 ABRANGÊNCIA

Esta política se aplica aos profissionais da AXIA Energia.

2 REFERÊNCIAS

2.1 Código de Conduta.

2.2 Política de *Compliance*.

3 CONCEITUAÇÃO

3.1 Administração – Conselho de Administração, responsável pela definição da estratégia corporativa da AXIA Energia, e Diretoria Executiva, Presidência e as Vice-presidências, responsáveis pela condução dos negócios da AXIA Energia.

3.2 AXIA Energia – Centrais Elétricas Brasileiras S/A e sociedades nas quais possua controle societário direto ou indireto.

3.3 Conselho de Administração (CA) - Órgão colegiado da AXIA Energia responsável por fixar a orientação geral dos negócios da companhia, definir seu direcionamento estratégico, zelar pelo bom funcionamento dos sistemas de governança, gestão de riscos e controles internos e assegurar a sucessão ordenada da administração.

3.4 Diretoria Executiva (DE) – Órgão colegiado composto pelo Presidente e Vice-presidentes, o qual possui competências e alçadas específicas conferidas pelo Estatuto Social e pelo Conselho de Administração.

3.5 Lideranças – Diretores não estatutários, gerentes, gerentes executivos e demais gestores contemplados na estrutura organizacional da AXIA Energia.

3.6 Profissional – Para fins desta norma, equivale ao termo trabalhador, descrito na norma ISO 45001 – pessoa que realiza trabalho ou atividades relacionadas ao trabalho que estão sob o controle da AXIA Energia.

Nota 1: Pessoas que realizam trabalhos ou atividades relacionadas ao trabalho, de acordo com vários procedimentos, pagos ou não pagos, como de forma regular ou temporária, intermitente ou sazonalmente, casualmente ou a tempo parcial.

Nota 2: Os profissionais incluem a Administração, pessoas de nível gerencial e não gerencial.

Nota 3: O trabalho ou as atividades relacionadas ao trabalho, executadas sob o controle da organização, podem ser realizados por profissionais empregados pela organização, profissionais de fornecedores externos, contratados, indivíduos, profissionais de agências e outras pessoas, na medida em que a organização compartilha o controle de seu trabalho ou atividades relacionadas ao trabalho, de acordo com o contexto da organização.



PO-SP.01-001 Gestão de Pessoas	<i>Edição</i>	<i>Início da Vigência</i>
	3.1	24/01/2025

4 PRINCÍPIOS

4.1 Diversidade, inclusão e equidade

4.1.1 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 AXIA Energia 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

4.2.1 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 AXIA Energia 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

4.3.1 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 AXIA Energia, 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 AXIA Energia.

4.4 Segurança e Saúde Integral

4.4.1 Nosso Principal Valor corporativo, **Vida em primeiro lugar** norteia todas as ações desenvolvidas na AXIA Energia 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



PO-SP.01-001 Gestão de Pessoas	<i>Edição</i>	<i>Início da Vigência</i>
	3.1	24/01/2025

4.5.1 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 AXIA Energia 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 AXIA Energia 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

4.6.1 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.

4.7.2 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.

4.6.3 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 AXIA Energia.

4.6.4 As relações interpessoais dos profissionais da AXIA Energia devem ser embasadas no respeito e na confiança e estar conforme o Código de Conduta da Eletrobras (AXIA Energia – holding, subsidiárias integrais e controladas). Disponibiliza para tal, canais de comunicação formais possibilitando a escuta e o tratamento de suas informações de modo sigiloso.

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

5 DIRETRIZES

5.1 Área de Pessoas e Cultura

5.1.1 em 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 AXIA Energia esteja fundamentada pelos seguintes pilares estratégicos:

- a) promover a colaboração;
- b) gerar valor para o negócio;
- c) criar inovação;
- d) ser relevante para os profissionais.



PO-SP.01-001 Gestão de Pessoas	<i>Edição</i>	<i>Início da Vigência</i>
	3.1	24/01/2025

5.1.1.1É 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.

5.1.2 Além disso, a gestão de pessoas na AXIA Energia contempla os seguintes processos e práticas:

- a) atração de talentos;
- b) desempenho, carreira e remuneração;
- c) benefícios;
- d) desenvolvimento e aprendizagem;
- e) desligamento.

5.2 Área de Estratégia e Planejamento de Pessoas

5.2.1 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 AXIA Energia.

5.3 Atração de Talentos

5.3.1 O processo de atração de talentos deve assegurar o recrutamento e a seleção de profissionais aderentes aos valores AXIA Energia, 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.

5.3.2 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

5.4.1 A AXIA Energia 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 AXIA Energia em face de seus agentes concorrentes, sem perder de vista as principais referências de mercado.

5.4.2 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 AXIA Energia considera o atingimento de metas.

5.5 Benefícios

5.5.1 O Plano de Benefícios da AXIA Energia 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 AXIA Energia, 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.



PO-SP.01-001 Gestão de Pessoas	<i>Edição</i>	<i>Início da Vigência</i>
	3.1	24/01/2025

5.5.2 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

5.6.1 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.

5.6.2 Por meio de um ecossistema de aprendizagem, a AXIA Energia 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

5.7.1 O fim do ciclo de trabalho de um profissional na AXIA Energia, 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.

5.7.2 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

6.1.1 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 AXIA Energia.

6.2 Lideranças

6.2.1 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

6.3.1 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 (DE)

6.4.1 Aprovar esta política e garantir a sua implementação, zelando pela observância de seus princípios e diretrizes em todas as suas decisões.

6.5 Comitê de Pessoas e Governança



PO-SP.01-001 Gestão de Pessoas	<i>Edição</i>	<i>Início da Vigência</i>
	3.1	24/01/2025

6.5.1 Avaliar esta política, propondo ao Conselho de Administração atualizações e melhorias, quando necessário.

6.6 Conselho de Administração CA)

6.6.1 Aprovar esta política e prover diretrizes estratégicas para a gestão de pessoas no âmbito da AXIA Energia.

7 DISPOSIÇÕES GERAIS

7.1 Devem ser consideradas as diretrizes das leis anticorrupção aplicáveis à AXIA Energia 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	Nome	Doc. e data de aprovação
1.0	Política de Gestão de Pessoas	RES-664/2010 de 01/07/2010
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
3.0	Gestão de Pessoas	DEL-008/2025 de 24/01/2025 e RES-622/2024 de 16/12/2024
3.1	Principais alterações	
Nova padronização e adequação do documento normativo		