



**Eletrobras**

**POLÍTICA DE  
GESTÃO DE PESSOAS DAS  
EMPRESAS ELETROBRAS**

Versão 2.0  
28/09/2018



POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS DAS EMPRESAS ELETROBRAS

## Sumário

Introdução .....	3
1 Objetivo .....	4
2 Referências.....	4
3 Princípios.....	4
4 Diretrizes .....	6
4.1 Planejamento de gestão de pessoas .....	6
4.2 Carreira, remuneração e benefícios .....	6
4.3 Desenvolvimento de pessoas.....	7
4.4 Segurança do trabalho, saúde e qualidade de vida .....	7
4.5 Plano de saúde e previdência complementar .....	7
5 Responsabilidades .....	8
6 Disposições Gerais.....	8



## POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS DAS EMPRESAS ELETROBRAS

### **Introdução**

A Política de Gestão de Pessoas das Empresas Eletrobras reconhece a importância daqueles que constroem esta organização e que têm como meta o comprometimento com a transparência, com a execução dos objetivos empresariais e com o atingimento de um bem maior — a sustentabilidade das empresas Eletrobras, com o compromisso de manter os elevados padrões de segurança, confiabilidade e responsabilidade socioambiental.

Neste documento, são apresentados princípios e diretrizes que constituem a base da gestão de pessoas nas empresas Eletrobras, desdobrados da estratégia empresarial. A transformação dessas diretrizes em realidade é responsabilidade das áreas de Gestão de Pessoas das empresas Eletrobras, mas também de gestores e de empregados.

A Política de Gestão de Pessoas das Empresas Eletrobras, por meio de seus princípios corporativos, sedimenta as bases de uma organização dinâmica, ágil e em transformação. As diretrizes detalhadas neste documento, por sua vez, orientam sobre os vários aspectos de gestão e liderança, de forma a inspirar empregados e gestores a como proceder em um cenário marcado pela necessidade de mudanças e de aprimoramento contínuo.

Por meio desta política, as empresas Eletrobras — que têm “Valorização e Comprometimento das Pessoas” como valor e “Excelência em Pessoas e Cultura de Excelência” como diretriz estratégica — reforçam o compromisso com o desenvolvimento de uma cultura corporativa alinhada com os objetivos estabelecidos em seu Plano Estratégico.



## POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS DAS EMPRESAS ELETROBRAS

### 1 Objetivo

Orientar a política de gestão de pessoas nas empresas Eletrobras, de forma a guiar a padronização de práticas e, assim, fortalecer uma cultura baseada em condições seguras e adequadas ao desenvolvimento, produtividade, reconhecimento e retenção de pessoas, contribuindo para o alcance dos resultados empresariais.

### 2 Referências

- Plano Estratégico 2015-2030;
- Plano Diretor de Negócios e Gestão – PDNG;
- Código de Ética e Conduta das Empresas Eletrobras;
- Política Anticorrupção das Empresas Eletrobras;
- Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento – Pnud;
- Pacto Global da Organização das Nações Unidas – ONU;
- Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU.

### 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 não só um intenso alinhamento entre os seus valores e a cultura das empresas, mas também um ambiente de meritocracia com foco em reconhecimento do desempenho e do alcance dos resultados empresariais.

Os empregados devem atuar de forma ética, íntegra e responsável, buscando continuamente aprendizado, colaboração, melhoria, inovação e excelência em suas atividades.

#### 3.2 Liderar e gerir com foco na sustentabilidade empresarial

Os gestores são os principais responsáveis pelo desenvolvimento de um ambiente onde as pessoas estão comprometidas com o seu trabalho e empenhadas em dar o seu melhor para garantir o sucesso da empresa. Esse corpo gerencial é responsável por desenvolver os futuros líderes que garantirão o futuro da empresa, tendo a responsabilidade de agir e servir de exemplo para estabelecer decisões relativas ao sucesso dos negócios de uma empresa sadia, pronta para competição e capaz de garantir a confiança do seu acionista.

As áreas de gestão de pessoas devem apoiar o corpo gerencial a estabelecer as necessidades do negócio e a definir os requisitos correspondentes a cada empregado, no seu papel de colaborador, assegurando uma liderança baseada na eficiência, na clareza e na cultura de segurança.



## POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS DAS EMPRESAS ELETROBRAS

### **3.3 Promover a segurança e o bem-estar aos empregados nos ambientes interno e externo à empresa**

As empresas Eletrobras se comprometem a garantir a todos os empregados boas condições de trabalho, um ambiente seguro e saudável, e políticas de flexibilidade, adotando medidas adequadas de trabalho em condições de relação baseada na confiança e no respeito.

### **3.4 Promover relações trabalhistas sustentáveis**

As empresas Eletrobras devem estabelecer relações de trabalho sustentáveis, por meio de delegação de atividades, com base no respeito, na ética e na transparência, além de estarem em conformidade com a legislação vigente e os tratados, convenções e acordos internacionais de trabalho e saúde dos quais o Brasil é signatário.

### **3.5 Respeitar a diversidade, promovendo a equidade, a igualdade de oportunidades e a inclusão**

Os empregados das empresas Eletrobras devem respeitar e valorizar as diversidades sociais e culturais e as diferenças individuais, dispensando a todas as pessoas tratamento e oportunidades equânimes e 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.

### **3.6 Preservar a ética e a integridade corporativa**

Os empregados das empresas Eletrobras devem preservar os princípios éticos relativos à dignidade humana, valorização da vida, afirmação da cidadania, integridade física e moral de todas as pessoas, e coibir:

- a) Qualquer tipo de discriminação, intimidação, constrangimento ou situação que configure conflito de interesses.
- b) Assédio moral e sexual em todas as instâncias.
- c) Toda ação ou omissão que esteja em desacordo com princípios e compromissos do Código de Ética e de Conduta das Empresas Eletrobras, o Programa de Integridade da Eletrobras e todo o conjunto normativo interno e disposições legais e regulatórias às quais as empresas Eletrobras estão submetidas.
- d) Toda forma ou tentativa de corrupção, suborno, propina, vantagem pessoal e tráfico de influência, atuando sem concessões à ingerência de interesses e favorecimentos particulares, partidários ou pessoais.

### **3.7 Integrar e padronizar práticas de gestão de pessoas**

As áreas de gestão de pessoas das empresas Eletrobras devem atuar de forma integrada, visando à padronização de conceitos, regras, práticas e processos alinhados às orientações estratégicas da Eletrobras *holding*, potencializando sinergias e contribuindo para a construção de uma mesma cultura empresarial.



## POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS DAS EMPRESAS ELETROBRAS

### **4 Diretrizes**

As diretrizes apresentadas nesta política definem e caracterizam a atuação das áreas de gestão de pessoas das empresas Eletrobras.

#### **4.1 Planejamento de gestão de pessoas**

4.1.1 As áreas de gestão de pessoas das empresas Eletrobras devem:

- a) Acompanhar e avaliar planos, programas e ações do segmento de gestão de pessoas, como desdobramento do direcionamento estratégico, nos estudos de diagnósticos internos e nas pesquisas de melhores práticas de mercado.
- b) Dimensionar e gerir o quadro de pessoal, quantitativa e qualitativamente, contribuindo para que os objetivos das empresas possam ser alcançados, de forma a se adequar aos indicadores de empresas similares.
- c) Estabelecer processos e critérios para mobilidade interna, visando alocar empregados em atividades que possibilitem a aplicação otimizada de suas competências.
- d) Monitorar as práticas, os custos e os resultados de gestão de pessoas, propondo soluções e atuando como parceiro das áreas de negócio.
- e) Planejar e monitorar a padronização de conceitos, regras, critérios e procedimentos, de forma a obter maior eficiência relacionada à administração de pessoal e demais processos de gestão de pessoas.

#### **4.2 Carreira, remuneração e benefícios**

4.2.1 As áreas de gestão de pessoas das empresas Eletrobras devem:

- a) Buscar o alinhamento das práticas de carreira e remuneração, compatíveis com o mercado e com a estratégia empresarial, favorecendo o pleno desenvolvimento profissional dos empregados, sempre vinculado à meritocracia.
- b) Desenvolver instrumentos, periodicamente revisados e aperfeiçoados, para que as ações relacionadas à carreira e remuneração sejam pautadas pela cultura de meritocracia, boas práticas e engajamento.
- c) Apoiar os gestores para que estabeleçam objetivos individuais alinhados com os objetivos empresariais, com responsabilidades claras e desafiadoras, garantindo que os empregados estejam cientes de como o seu trabalho tem impacto no negócio.
- d) Promover ações de reconhecimento da excelência do desempenho dos empregados de forma transparente e equânime, e orientando o desenvolvimento na carreira, com foco em resultados e competências.



## POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS DAS EMPRESAS ELETROBRAS

- e) Promover aconselhamento de carreira, realocação de pessoal, gerenciamento de desempenho, pautando as relações pelo respeito mútuo e equilíbrio entre as expectativas pessoais e os objetivos organizacionais.
- f) Estabelecer processos e critérios para que a sucessão ocorra de forma planejada, permitindo uma transição de carreira adequada.
- g) Promover a gestão de benefícios, com foco na sustentabilidade organizacional.

### **4.3 Desenvolvimento de pessoas**

4.3.1 As áreas de gestão de pessoas das empresas Eletrobras devem:

- a) Estabelecer um plano de formação continuada dos empregados, tendo como base a educação corporativa e a gestão do conhecimento, a partir da análise das necessidades do planejamento estratégico, das demandas das áreas de negócio, e dos resultados da avaliação de desempenho, monitorando sua efetividade.
- b) Desenvolver seus empregados, buscando o aproveitamento das competências individuais e das equipes, permitindo o alcance dos resultados empresariais.
- c) Incentivar o autodesenvolvimento dos empregados e o compartilhamento e disseminação do conhecimento.
- d) Promover a gestão do conhecimento, atuando na sua identificação, registro e compartilhamento, de forma a preservar e potencializar o capital intelectual das empresas.

### **4.4 Segurança do trabalho, saúde e qualidade de vida**

4.4.1 As áreas de gestão de pessoas das empresas Eletrobras devem:

- a) Promover uma cultura prevencionista de saúde e segurança do trabalho, em todas as suas unidades, atividades, produtos e serviços, em atendimento aos requisitos legais e valores das empresas.
- b) Desenvolver ações voltadas para saúde, segurança e qualidade de vida dos empregados, proporcionando condições para que possam exercer suas atividades de forma saudável e segura.

### **4.5 Plano de saúde e previdência complementar**

4.5.1 As áreas de gestão de pessoas das empresas Eletrobras devem:

- a) Promover a gestão do benefício de assistência à saúde, preservando a qualidade e o equilíbrio econômico-financeiro do plano.
- b) Atuar na governança dos planos de previdência complementar e monitorar seus resultados, de forma a mantê-los sustentáveis.



## POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS DAS EMPRESAS ELETROBRAS

### 5 Responsabilidades

- **Empregados das empresas Eletrobras** — observar os princípios e diretrizes estabelecidos nesta política em todas as suas atividades, colaborando para o fortalecimento da cultura empresarial e o alcance dos objetivos das empresas Eletrobras.
- **Gestores das empresas Eletrobras** — observar os princípios e diretrizes estabelecidos nesta política em todas as suas atividades, incentivando o conhecimento desta pelos colaboradores sob sua gestão.
- **Áreas de gestão de pessoas das empresas Eletrobras** — implementar esta política e atuar nos seus desdobramentos e na divulgação permanente e sistemática do seu conteúdo às partes interessadas.
- **Diretorias de Administração/Gestão das empresas Eletrobras** — atuar como gestora desta política.
- **Diretorias Executivas das empresas Eletrobras** — aprovar esta política e garantir a sua implementação, zelando pela observância de seus princípios e diretrizes em todas as suas decisões.
- **Comitê de Gestão, Pessoas e Elegibilidade** — 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 das empresas Eletrobras** — aprovar esta política e emanar diretrizes estratégicas para a gestão de pessoas no âmbito das empresas Eletrobras.

### 6 Disposições Gerais

- Em respeito ao compromisso das empresas Eletrobras com a política de equidade de gênero do Governo Federal, 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.
- Devem ser consideradas as diretrizes das leis anticorrupção aplicáveis às empresas 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.
- 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.
- Esta política foi aprovada por meio da Resolução de Diretoria Executiva da Eletrobras 640/2018, de 10/09/2018 e pela Deliberação do Conselho de Administração da Eletrobras DEL-202/2018, de 28/09/2018 e deve ser ratificada pelos Conselhos de Administração das empresas Eletrobras.