

## PROCESSO SELETIVO PARA ASSESSMENT VISANDO A FORMAÇÃO DE BANCO DE TALENTOS À FUNÇÃO DE LIDERANÇA

A Diretoria de Administração e Finanças - DA e a Superintendência de Recursos Humanos - SH.A, por meio do Departamento de Carreira, Remuneração e Desenvolvimento de Pessoal - DCD.A comunica a abertura das inscrições, normas gerais e requisitos para o credenciamento dos empregados ativos na empresa com vistas à formação de Banco de Talentos da Eletronuclear, conforme a seguir:

### 1. DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

1.1. O presente regulamento tem por objetivo tornar públicas as normativas para credenciamento de empregados da Eletronuclear que visam assumir funções de liderança.

1.2. Antes de efetuar a inscrição neste processo seletivo para assessment com o objetivo de formação do Banco de Talentos, o candidato deverá conhecer as normas, requisitos e instruções contidas neste regulamento, e se certificar de que preenche todos os requisitos obrigatórios.

1.3. A participação nesse processo seletivo não garante a vaga no Banco de Talentos, bem como a nomeação em funções de liderança.

### 2. PÚBLICO-ALVO

2.1 Poderão se candidatar ao Processo Seletivo para Assessment visando a formação de Banco de Talentos à Função de Liderança os empregados ativos da Eletronuclear dos cargos amplos: Profissional de Nível Superior, Profissional de Nível Médio Suporte e Profissional de Nível Médio Operacional, desde que atendam aos requisitos obrigatórios que constam no item 4.1.1.

### 3. OBJETIVOS

3.1 Consolidar a cultura de meritocracia na Empresa, ampliando as oportunidades de participação no processo de seleção para funções de liderança.

3.2 Criar um Banco de Talentos com atributos e competências de liderança, para que os empregados selecionados possam ter a oportunidade de ocupar cargos de liderança na Eletronuclear.

3.3 Estimular os processos de desenvolvimento e aprendizagem contínuos.

### 4. ETAPAS DO PROCESSO SELETIVO

#### 4.1. INSCRIÇÕES

4.1.1. Será adotado como critério obrigatório para o credenciamento o atendimento aos seguintes itens:

- Estar nos quadrantes 3, 4, 7 ou 8, referente ao ano de 2018, no Sistema de Gestão do Desempenho - SGD.

- Não ter recebido advertência escrita ou suspensão nos últimos 5 anos.
- Estar adimplente com os treinamentos sobre integridade e ética.
- Não estar a um período de 5 anos da condição de aposentadoria pela previdência social.
- Não ser aposentado pela previdência social.
- Ser empregado há pelo menos 2 anos na Empresa.
- Não ter nenhum impedimento que conste em normas e políticas vigentes na Empresa.

4.1.1.1. O não atendimento a qualquer um dos requisitos citados no item 4.1.1. impossibilita que o empregado se candidate ao processo.

4.1.1.2. As inscrições ficarão disponíveis no período de 10 a 20/11/2020, através do link <http://berilio:55>

4.1.1.3. No formulário de inscrição, o empregado poderá optar por até 6 (seis) macroprocessos, independentemente dos eixos de atuação: Operação, Engenharia, Governança Corporativa e Gestão Empresarial.

**Eixo Operação:**

- Operação
- Manutenção
- Comercialização e Regulação
- Segurança Empresarial
- Segurança Nuclear
- Gestão de Ativos
- Proteção Radiológica
- Gestão de Materiais
- Treinamento da Operação

**Eixo Engenharia:**

- Meio Ambiente e Qualidade
- Construção
- Combustível
- Engenharia de Projeto e de Apoio
- Licenciamento Nuclear e Ambiental
- Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação

**Eixo Governança Corporativa:**

- Auditoria
- Ouvidoria
- Conformidade
- Gestão de Riscos
- Planejamento Estratégico
- Responsabilidade Social
- Cultura da Segurança

### **Eixo Gestão Empresarial:**

- Recursos Humanos
- Jurídico
- Comunicação
- Gestão de Fundações e Plano de Saúde
- Gestão da Infraestrutura e Logística
- Contabilidade
- Finanças
- Suprimentos
- Tecnologia da Informação
- Planejamento e Controle (Financeiro)

4.1.1.4. Ao realizar a inscrição, o empregado confirma a veracidade das informações prestadas.

4.1.1.5. A confirmação da inscrição no sistema será informada por meio da mensagem final de "O seu formulário foi inscrito com sucesso. Obrigado pela participação".

4.1.1.6. Será aceita apenas uma inscrição por matrícula, sem possibilidade de alteração das informações prestadas após confirmação de envio.

4.1.1.7. Não precisarão se inscrever neste processo seletivo, os empregados que passaram por assessment no ano de 2020 ou que exercem função de confiança na Eletronuclear, com exceção do supervisor.

4.1.1.8. O número de inscritos será divulgado por meio do Informe de Gestão de Pessoas.

### **4.2. RANQUEAMENTO DOS CANDIDATOS**

4.2.1. Serão considerados para o ranqueamento os requisitos selecionados abaixo:

<b>REQUISITOS</b>	<b>PONTUAÇÃO</b>
Ter delegação ou ter atuado como gestor por qualquer período nos últimos dois anos em uma função gratificada	2
Pós-graduação stricto sensu (Mestrado /Doutorado)	2
Pós-graduação lato sensu	1
Pós-graduação em Gestão de Pessoas	1

4.2.1.1. Caso haja mais de uma pós-graduação na mesma categoria, esta não será contabilizada.

4.2.1.1.1 Os empregados de cargo amplo Profissional de Nível Médio Operacional e de Suporte poderão contabilizar pontos de pós-graduação.

4.2.1.1.2 Todos os inscritos que não receberem pontuação também serão considerados no ranqueamento.

4.2.1.2. Havendo candidatos com a mesma pontuação, inclusive aqueles que não registraram requisitos desejáveis, a classificação será definida, em primeiro lugar, pela maior nota de

competências no Sistema de Gestão de Desempenho – SGD, referente ao ano de 2018, e, em segundo lugar, pelo maior tempo de empresa.

4.2.1.2.1. Havendo necessidade de outro critério de desempate, este será deliberado pelo Comitê de Gestão de Pessoas.

4.2.1.3. Solicitação de envio por e-mail, pelos 54 (cinquenta e quatro) primeiros colocados, do currículo completo e dos documentos comprobatórios dos requisitos desejáveis, caso tenha marcado.

4.2.1.3.1. O DCD.A poderá convocar empregados que se candidataram ao processo de seleção para seguirem à etapa de realização de assessment, além dos 54 (cinquenta e quatro) primeiros, respeitando a classificação e regras desse regulamento, de acordo com a necessidade da Empresa.

#### 4.3. DIVULGAÇÃO NA NUCWEB DOS CANDIDATOS CLASSIFICADOS PARA REALIZAÇÃO DO ASSESSMENT.

4.3.1 Será divulgada na Nucweb a lista dos inscritos classificados, em ordem alfabética, para a realização do assessment.

#### 4.4. REALIZAÇÃO DE ASSESSMENT PARA AVALIAÇÃO DO PERFIL DE LIDERANÇA.

4.4.1 Os primeiros 54 (cinquenta e quatro) empregados classificados serão submetidos ao assessment, por consultoria externa contratada, para avaliação do perfil de liderança.

4.4.2. A Empresa contratada realizará feedback do resultado do assessment, bem como recomendações de desenvolvimento a todos os avaliados.

4.4.3 Essa etapa do processo tem caráter eliminatório e a divulgação será realizada pelo DCD.A, através de e-mail.

#### 4.5. FORMAÇÃO DO BANCO DE TALENTOS.

4.5.1. Divulgação por e-mail para os candidatos que farão parte do Banco de Talentos.

4.5.1.1. A seleção para o Banco de Talentos não garante acesso à função de liderança, pois outros critérios podem ser solicitados quando a vaga for aberta.

4.5.2. O Banco de Talentos será formado pelos empregados a partir do resultado dos assessments.

4.5.3. Os empregados que estiverem no Banco de Talentos serão encaminhados para ações de desenvolvimento, de acordo com os gaps identificados no processo de assessment, para participação em futuro processo de nomeação gerencial em curto ou médio prazo, de acordo com o surgimento da vaga ou necessidade da empresa.

## 5. CRONOGRAMA

5.1. O Processo Seletivo para formação do Banco de Talentos seguirá o seguinte cronograma:

ETAPA	PERÍODO
Abertura das inscrições	10 a 20.11.2020
Ranqueamento dos candidatos	23.11 a 04.12.2020
Divulgação na Nucweb dos candidatos, em ordem alfabética, que passarão para a próxima etapa	07.12.2020
Realização de assessment para os candidatos selecionados*	Dezembro/20 a janeiro/21
Divulgação por email para os candidatos que farão parte do Banco de Talentos	Fevereiro/21
Formação de Banco de Talentos	Fevereiro/21

\* Agendamento realizado por empresa contratada

## 6. DISPOSIÇÕES FINAIS

6.1. Os resultados dos assessments possuem validade de 2 (dois) anos.

6.2. A previsão é de que após 09 (meses) haja nova abertura de inscrições para o Banco de Talentos, com permissão para atualizações das informações caso já tenha se inscrito, a partir da divulgação desse Regulamento.

6.3. Quando o perfil da vaga em aberto for disponibilizado para o RH, o Banco de Talentos será consultado pelo RH e pelo Comitê de Gestão de Pessoas para a seleção daqueles que estão mais próximos ao perfil indicado, podendo haver necessidade de avaliar outros requisitos, voltados especialmente aos requisitos técnicos e ao perfil exigidos pela área.

6.3.1. Serão solicitadas entrevistas com o RH e demandantes da vaga para a efetiva nomeação gerencial.

6.4. Casos excepcionais serão tratados pelo Comitê de Gestão de Pessoas.

6.5. Este Regulamento está sujeito a alterações de acordo com normativos internos da Empresa.