

	POLÍTICA DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE NA OCUPAÇÃO DOS CARGOS EM COMISSÃO E FUNÇÕES GRATIFICADAS	POLÍTICA N° PDG-018-COA	
		VERSÃO	APROVADO EM
		1	27/12/2024

Política de Promoção da Equidade na Ocupação dos Cargos em Comissão e Funções Gratificadas

ELABORADO POR	DOCUMENTO DE APROVAÇÃO	Página 1 de 8
PR/GAB	DCA 02/284 ^a , de 27/12/2024	

	POLÍTICA DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE NA OCUPAÇÃO DOS CARGOS EM COMISSÃO E FUNÇÕES GRATIFICADAS	POLÍTICA N° PDG-018-COA	
		VERSÃO	APROVADO EM
		1	27/12/2024

Sumário

CAPÍTULO I – DISPOSIÇÕES PRELIMINARES	4
SEÇÃO I - OBJETO	4
SEÇÃO II - ÂMBITO DE APLICAÇÃO	4
SEÇÃO III - RESPONSABILIDADES	4
SEÇÃO IV - DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA	5
SEÇÃO V - DEFINIÇÕES	6
CAPÍTULO II – DISPOSIÇÕES GERAIS	7
CAPÍTULO III – DISPOSIÇÕES FINAIS	8

ELABORADO POR	DOCUMENTO DE APROVAÇÃO	Página 2 de 8
PR/GAB	DCA 02/284 ^a , de 27/12/2024	

	POLÍTICA DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE NA OCUPAÇÃO DOS CARGOS EM COMISSÃO E FUNÇÕES GRATIFICADAS	POLÍTICA N° PDG-018-COA	
		VERSÃO	APROVADO EM
		1	27/12/2024

Histórico das Revisões

Versão	Data	Responsável	Observações
1	27/12/2024	PR/GAB	Versão inicial aprovada por meio da DCA nº 02/284 ^a , de 27 de dezembro de 2024.

Informações Adicionais:

- A 1ª revisão deste normativo deve ser embasada em censos que promovam diagnóstico quantitativo e qualitativo da política vigente e suas versões anteriores, incluindo projeções de alvo corporativo desejáveis; e
- Esta Política deve ser considerada de forma transversal a outras políticas existentes ou futuras da empresa.

ELABORADO POR	DOCUMENTO DE APROVAÇÃO	Página 3 de 8
PR/GAB	DCA 02/284 ^a , de 27/12/2024	

	POLÍTICA DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE NA OCUPAÇÃO DOS CARGOS EM COMISSÃO E FUNÇÕES GRATIFICADAS	POLÍTICA N° PDG-018-COA	
		VERSÃO	APROVADO EM
		1	27/12/2024

CAPÍTULO I – DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Seção I - Objeto

Art. 1º Esta política estabelece diretrizes para a promoção da equidade na EPE especialmente na ocupação das funções de liderança da Empresa, buscando o equilíbrio de gênero, de raça, de etnia e de condição física, reafirmando o compromisso permanente da EPE na eliminação de todas as formas de desigualdade e discriminação em seu ambiente de trabalho.

Seção II - Âmbito de aplicação

Art. 2º Esta Política se aplica a todas as unidades da EPE.

Parágrafo único. As diretrizes da Política não se aplicam à ocupação dos cargos de Presidente, Diretores e dos demais órgãos estatutários e aos cargos efetivos integrantes do quadro de pessoal da EPE.

Seção III - Responsabilidades

Art. 3º São responsabilidades do Conselho de Administração:

- I - aprovar a presente Política e suas revisões, acompanhando a sua implementação; e
- II - deliberar acerca dos casos omissos e excepcionais.

Art. 4º São responsabilidades da Diretoria Executiva:

- I - aprovar as medidas de implementação, de execução e de incorporação das diretrizes desta Política aos processos da EPE;
- II - submeter ao Conselho de Administração as propostas de alteração desta Política;
- III - estabelecer e revisar periodicamente, com base em informações de censo, o percentual de ocupação dos cargos em comissão e funções gratificadas por integrantes de grupos sub-representados, de modo a atingir, progressivamente, a situação de equilíbrio e equidade na ocupação destes;
- IV - aprovar o plano de implementação desta Política contendo propostas de indicadores e métricas para o seu cumprimento; e

ELABORADO POR	DOCUMENTO DE APROVAÇÃO	Página 4 de 8
PR/GAB	DCA 02/284 ^a , de 27/12/2024	

	POLÍTICA DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE NA OCUPAÇÃO DOS CARGOS EM COMISSÃO E FUNÇÕES GRATIFICADAS	POLÍTICA N° PDG-018-COA	
		VERSÃO	APROVADO EM
		1	27/12/2024

V - aprovar e submeter ao Conselho de Administração relatório executivo de monitoramento e avaliação da implementação desta Política.

Parágrafo único. O Presidente da EPE é responsável pela coordenação das ações necessárias para a implementação desta Política.

Seção IV - Documentos de referência

Art. 5º São referências desta Política:

I - Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho;

II - Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências;

III - Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, que institui o Estatuto da Igualdade Racial;

IV - Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência);

V - Decreto Legislativo nº 51, de 1989, que aprova os textos da Convenção nº 159 da Organização Internacional do Trabalho - OIT que trata da reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes;

VI - Decreto Legislativo nº 186, de 2008, que aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007;

VII - Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968, que promulga a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho em matéria de emprego e profissão;

VIII - Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências;

IX - Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002, que promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979; e

ELABORADO POR	DOCUMENTO DE APROVAÇÃO	Página 5 de 8
PR/GAB	DCA 02/284 ^a , de 27/12/2024	

	POLÍTICA DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE NA OCUPAÇÃO DOS CARGOS EM COMISSÃO E FUNÇÕES GRATIFICADAS	POLÍTICA N° PDG-018-COA	
		VERSÃO	APROVADO EM
		1	27/12/2024

X - Decreto nº 11.443, de 21 de março de 2023, que dispõe sobre o preenchimento por pessoas negras de percentual mínimo de cargos em comissão e funções de confiança no âmbito da administração pública federal.

Seção V - Definições

Art. 6º Para os efeitos desta Política, consideram-se:

I - **deficiência**: condição que envolve limitações físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais de longo prazo que, em interação com diversas barreiras, podem impedir a plena e efetiva participação da pessoa na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

II - **discriminação**: distinção, exclusão ou preferência com base em raça, cor, sexo, idade, estado civil, aparência, orientação sexual, deficiência, doença, religião, opinião política, nacionalidade, origem social ou outra razão que se baseie em preconceito e que tenha efeito de acentuar a desigualdade e o tratamento desvantajoso. O uso do termo está usualmente associado ao conceito de discriminação negativa;

III - **diversidade**: significa presença ou participação de pessoas com diferentes experiências, características e/ou condições de qualquer pessoa física, incluindo, mas não se limitando a gênero (inclusive identidade de gênero), sexualidade (inclusive orientação sexual), cor da pele, raça e/ou etnia, condição física, psicológica ou mental, neurodiversidade, perfil socioeconômico, idade, composição familiar, aparência, estado civil, crença ou religião, regionalidade ou nacionalidade, convicção política ou cargo funcional;

IV - **equidade**: significa prover às pessoas, oportunidades iguais ao acesso a recursos independente de gênero, cor, etnia ou condição física, de modo a respeitar a diversidade e a garantir a inclusão;

V - **etnia**: pode ser conceituada como o sentimento de pertencer a determinado grupo com o qual os indivíduos partilham a mesma língua, tradições e território. Trata-se de características marcantes que, de inúmeras maneiras, acabam tornando-se pontos basilares da construção identitária do indivíduo, definindo certos aspectos da convivência social da população que constitui o grupo étnico. O conceito de etnia não pode ser utilizado com sinônimo de raça, principalmente, considerando ao passado do conceito raça associado principalmente a biologia. Etnia, portanto, vincula-se à dimensão cultural e política;

ELABORADO POR	DOCUMENTO DE APROVAÇÃO	Página 6 de 8
PR/GAB	DCA 02/284 ^a , de 27/12/2024	

	POLÍTICA DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE NA OCUPAÇÃO DOS CARGOS EM COMISSÃO E FUNÇÕES GRATIFICADAS	POLÍTICA N° PDG-018-COA	
		VERSÃO	APROVADO EM
		1	27/12/2024

VI - **grupos sub-representados**: conjunto de pessoas que vivenciam situações de desvantagem no acesso a direitos, bem como reduzida participação ou exclusão em espaços de poder em decorrência de marcadores identitários de gênero, raça, etnia, classe social, orientação sexual, deficiência, condição física, intelectual, mental, sensorial ou etária, dentre outras;

VII - **intervalo de referência**: um intervalo estatístico que estabelece limites superior e inferior para uma distribuição;

VIII - **pessoa cisgênero**: aquela pessoa cuja identidade de gênero corresponde ao sexo designado no nascimento;

IX - **pessoa transgênero**: aquela pessoa cuja identidade e gênero não corresponde ao sexo designado no nascimento;

X - **raça**: conceito que aborda as hierarquias sociais e os mecanismos de controle social baseados na cor da pele e tem por objetivo assinalar aspectos que dizem respeito à forma como a cor/traço de indivíduos pode designar elementos que compõem as desigualdades sociais; e

XI - **representatividade**: é a materialização da possibilidade de ocupação de espaços de visibilidade social e de poder por pessoas pertencentes aos grupos sub-representados. Trata-se da representação em sentido lato que comporta as dimensões quantitativa (presença numérica de representantes dos segmentos vulnerabilizados) e qualitativa (compromissos éticos, morais e políticos assumidos com a coletividade representada).

CAPÍTULO II – DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 7º Com o objetivo de cumprir esta Política, a EPE deverá se alinhar às políticas públicas nacionais relativas à questão de ações afirmativas e equidade na ocupação dos cargos em comissão e funções gratificadas, bem como observar as seguintes diretrizes:

I - adotar métodos e ferramentas adequados para promover a equidade de direitos e combate a qualquer tipo de discriminação em seu ambiente interno, compreendendo que fatores socioculturais que podem exacerbar ou fomentar a desigualdade;

II - buscar promover o equilíbrio na composição dos cargos em comissão e funções gratificadas;

III - promover a transparência na consecução dos objetivos desta Política;

ELABORADO POR	DOCUMENTO DE APROVAÇÃO	Página 7 de 8
PR/GAB	DCA 02/284 ^a , de 27/12/2024	

	POLÍTICA DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE NA OCUPAÇÃO DOS CARGOS EM COMISSÃO E FUNÇÕES GRATIFICADAS	POLÍTICA N° PDG-018-COA	
		VERSÃO	APROVADO EM
		1	27/12/2024

IV - incentivar o desenvolvimento de programas e projetos que contribuam para a equidade na ocupação de cargos em comissão e funções gratificadas da EPE;

V - promover treinamento e de desenvolvimento do corpo funcional nas questões de inclusão e atuar na gestão de conhecimento sobre o tema;

VI - promover oportunidades de desenvolvimento dos integrantes de grupos sub-representados do quadro de pessoal da EPE para a ocupação dos cargos e funções objeto desta Política;

VII - estabelecer trilha de aprendizagem para pessoas recém-chegadas à EPE e para todo o quadro de pessoal da empresa com o objetivo de promover compreensão dos objetivos desta Política;

VIII - implementar cotas de reserva de vagas progressivas, por meio de ato da Diretoria Executiva, em que a meta de inclusão aumenta à medida que os empregados de grupos sub-representados desenvolvem suas competências, em caso de necessidade identificada, para atingimento das metas estabelecidas por esta Política;

IX - elaborar de estratégia de sucessão, assegurando-se a preparação de potenciais líderes para a continuidade das atividades da empresa;

X - criar grupos de afinidade em apoio à inclusão e ao pertencimento dos integrantes de grupos sub-representados;

XI - adotar medidas contra discriminação e assédio a integrantes de grupos sub-representados; e

XII - elaborar plano de comunicação interna sobre diversidade, equidade, inclusão e pertencimento, com o objetivo de engajar continuamente os colaboradores da EPE.

Parágrafo único. A EPE assegurará o cumprimento da Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD), especialmente no que se refere à coleta e tratamento de dados sobre raça, etnia e deficiência dos colaboradores.

CAPÍTULO III – DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 8º A Diretoria Executiva deverá promover a realização de censo para definição das ações para cumprimento dos objetivos desta Política.

Art. 9º Esta Política deverá ser objeto de revisão e atualização, pelo menos, a cada 5 (cinco) anos.

Art. 10. Esta Política entrará em vigor na data da sua aprovação pelo Conselho de Administração.

ELABORADO POR	DOCUMENTO DE APROVAÇÃO	Página 8 de 8
PR/GAB	DCA 02/284 ^a , de 27/12/2024	