 CPFL ENERGIA <i>Interno</i>	Tipo de Documento: Procedimento
	Área de Aplicação: Recursos Humanos
	Título do Documento: Processo de Coaching

SUMÁRIO

1. OBJETIVO	1
2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO	1
3. DEFINIÇÕES	1
4. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA.....	2
5. RESPONSABILIDADES	3
6. REGRAS BÁSICAS	4
7. CONTROLE DE REGISTROS	7
8. ANEXOS.....	7
9. REGISTRO DE ALTERAÇÕES	8

1. OBJETIVO

Orientar sobre o processo de *Coaching* da CPFL, considerando o entendimento do conceito, aplicabilidade, elegibilidade, procedimentos e estrutura para o desenvolvimento de líderes.

2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Esta norma é aplicável a CPFL Energia S.A. (“CPFL Energia” ou “Companhia”) e todas as suas Subsidiárias e Afiliadas, com mesmo modelo de gestão e governança, exceto CPFL Transmissão. Nas demais empresas, os representantes exercerão seu direito de voto com objetivo de adotar política semelhante.

3. DEFINIÇÕES

3.1 Definições Técnicas


3.1.1 *Coaching*

O *coaching* é uma palavra em inglês que define um processo de desenvolvimento humano, pautado em diversas ciências e técnicas para auxiliar as pessoas e empresas no alcance de metas, no desenvolvimento acelerado e em sua evolução contínua.

3.1.2 *Coaching em grupo*

É um processo de desenvolvimento em grupo, com facilitação de um *Coach* profissional com objetivo de trabalhar competências, a partir de temas comuns ao grupo ou específicos de cada participante.

N.Documento:	Categoria:	Versão:	Autor:	Data Publicação:	Página:
17625	Instrução	1.2	Carla Cristiane Fernandes	23/08/2022	1 de 8

 Interno	Tipo de Documento: Procedimento
	Área de Aplicação: Recursos Humanos
	Título do Documento: Processo de Coaching

Os valores, missão, plano de ação e crenças são trabalhados de forma individualizada, porém, apoiam-se na inteligência coletiva do grupo.

3.1.3 Coach

Profissional qualificado que utiliza metodologias, técnicas e ferramentas do *Coaching* para o benefício de uma empresa ou de um indivíduo, tanto para área pessoal ou profissional.

3.1.4 Coachee

Profissional que está passando pelo processo de *Coaching*, com o objetivo de desenvolver / fortalecer as competências necessárias para o exercício de suas atividades ou desafios futuros.

3.1.5 Business Partner de Recursos Humanos – BP de RH

Profissional que atua nas áreas de negócio do grupo CPFL Energia, com conhecimento generalista dos assuntos de RH.

3.1.6 Plano de Desenvolvimento Individual – PDI

É um documento constituído por um plano de ações que levarão o indivíduo de um estado atual para um estado desejado.

3.1.7 Assessment

É um tipo de avaliação que pode ser baseada em competências, identificação de perfil, ou que diagnostica potencial do profissional.

3.1.8 Reunião de Empatia

Reunião realizada com o objetivo de que o *Coachee* conheça o *Coach* e sua respectiva metodologia de trabalho, buscando maior aderência de perfil e empatia entre eles. Após essa reunião com alguns fornecedores, o *Coachee* escolherá o profissional (*Coach*) que deseja realizar seu processo de desenvolvimento.


3.2 Definição do processo de Coaching na CPFL Energia

O *Coaching* é um processo estruturado de desenvolvimento, que visa a maximização de performance através da expansão de consciência e desenvolvimento de competências para atingir objetivos específicos, com base em metodologia estruturada que gera planos de ação exequíveis e práticos, sob a perspectiva de presente-futuro. Esse processo pode ser individual, chamado Coaching Executivo ou com mais pessoas, chamado Coaching em Grupo.

4. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

Não se aplica.

N.Documento:	Categoria:	Versão:	Autor:	Data Publicação:	Página:
17625	Instrução	1.2	Carla Cristiane Fernandes	23/08/2022	2 de 8

 Interno	Tipo de Documento: Procedimento
	Área de Aplicação: Recursos Humanos
	Título do Documento: Processo de Coaching

5. RESPONSABILIDADES

5.1 Coach

- Realizar a reunião de empatia, sem compromisso financeiro;
- Apoiar o *Coachee* na definição do objetivo de desenvolvimento e ações para alcançá-lo;
- Realizar reuniões de alinhamento com BP de RH e Líder Imediato no início, meio e fim do processo;
- Aplicar ferramenta para identificação do objetivo e medição final da evolução (*Assessment*, avaliação 360º ou outros, de acordo com a metodologia do *Coach*);
- Enviar para a Gerência de Arquitetura, Desempenho e Carreiras – PGA ou Gerência de RH de Negócios de Mercado – PGM relatório de engajamento e presença mensal sobre o *Coachee* nas sessões;
- Cumprir demais responsabilidades estabelecidas em contrato.

5.2 Coachee

- Construir, com o apoio do *Coach* e Líder Imediato, seu objetivo de desenvolvimento e definir ações para alcançá-lo;
- Programar e cumprir a agenda de sessões definida com o *Coach*, assumindo a responsabilidade pelo seu aprendizado e desenvolvimento, mantendo foco e energia.

5.3 Líder Imediato

- Compartilhar com BP de RH o PDI ou *Assessment* que recomenda a realização do processo de *Coaching*;
- Oferecer *feedback* e suporte na construção do objetivo de desenvolvimento do processo de *Coaching* e ações para alcançá-lo;
- Participar ativamente das reuniões de alinhamento solicitadas;
- Acompanhar o desenvolvimento de seu liderado, apoiando no que for necessário.


5.4 Gerência de *Business Partner* – PGB

- Avaliar junto à liderança solicitante as necessidades do PDI, analisando as diversas possibilidades de desenvolvimento, como o *Coaching*;
- Solicitar a realização do *Coaching* à PGA ou PGM;
- Oferecer *feedback* e suporte na construção do objetivo de desenvolvimento do processo de *Coaching* e ações para alcançá-lo;
- Acompanhar a execução das ações provenientes do *Coaching*, participando das reuniões de alinhamento ou devolutiva junto ao *Coach* contratado e liderança requisitante.

5.5 Gerência de Talent Management – PGA

- Desenvolver e homologar fornecedores de *Coaching* da CPFL Energia;
- Garantir aderência e legitimidade das metodologias aplicadas por estes fornecedores;

N.Documento:	Categoria:	Versão:	Autor:	Data Publicação:	Página:
17625	Instrução	1.2	Carla Cristiane Fernandes	23/08/2022	3 de 8

 Interno	Tipo de Documento: Procedimento
	Área de Aplicação: Recursos Humanos
	Título do Documento: Processo de Coaching

- Avaliar e atualizar as opções de fornecedores e política de *Coaching*, buscando feedback constante na aplicação com BP de RH e Lideranças;
- Aprovar o início do processo após análise da demanda em conjunto com o BP de RH;
- Realizar o acompanhamento do status do processo com o *Coach* responsável;
- Avaliar a eficácia do processo de *Coaching* e implantar ações de melhoria contínua;
- Garantir o cumprimento de todas as diretrizes.

6. REGRAS BÁSICAS

6.1 Processo de solicitação do *Coaching* Executivo

As solicitações de *Coaching* devem ser demandadas via PDI ou *Assessment*. Nesta etapa, o BP de RH e a PGA avaliam se o *Coaching* é a melhor indicação para a necessidade de desenvolvimento da pessoa, seguindo os critérios de elegibilidade, bem como disponibilidade orçamentária.

Em caso de aderência aos critérios de elegibilidade, mas indisponibilidade orçamentária na PGA, a área solicitante terá opção de absorver o custo e seguir com o processo.

6.1.1 Critérios de elegibilidade para *Coaching* executivo

O processo de *Coaching* é aplicável aos gestores da CPFL (Presidentes, Vice-Presidentes, Diretores e Gerentes,) que demonstram potencial para desenvolvimento, alinhados às diretrizes estratégicas, frente aos seguintes cenários:

Novo escopo

Gestor que assumiu posição de maior complexidade ou diferente desafio, alterando escopo e responsabilidade (promoção, mudança de estrutura, etc.) nos últimos 12 (doze) meses.

Potencial Sucessor

Profissional mapeado no plano de sucessão, prioritariamente com prontidão de 1 (um) a 2 (dois) anos e indicado no PDI.


Demanda de desenvolvimento

Gestor que possui performance consistente, excede parcialmente ou excede em performance, com necessidade de desenvolvimento de comportamentos de liderança para o desempenho de sua função ou desafios mais complexos.

6.1.2 Escolha do *Coach* (fornecedor)

A PGA envia no mínimo 3 (três) opções de *Coach* ao BP de RH para avaliação e apresentação ao futuro *Coachee*. Esses profissionais são selecionados considerando:

N.Documento:	Categoria:	Versão:	Autor:	Data Publicação:	Página:
17625	Instrução	1.2	Carla Cristiane Fernandes	23/08/2022	4 de 8

 Interno	Tipo de Documento: Procedimento
	Área de Aplicação: Recursos Humanos
	Título do Documento: Processo de Coaching

- O nível hierárquico do *Coachee* que determina a senioridade do profissional *Coach* a ser indicado;
- Necessidade de desenvolvimento do *Coachee*, buscando maior aderência de perfil e empatia entre eles.

O *Coachee* define com quais profissionais realizará a reunião de empatia, agenda as reuniões e informa à PGA qual foi sua escolha sobre o *Coach* mais aderente à sua necessidade de desenvolvimento.

O *Coachee* pode solicitar a participação de seu BP de RH para auxílio na escolha ou fazê-la sozinho, conforme sua preferência.

6.1.3 Fluxo de solicitação do processo de *Coaching*:



6.1.4 Confidencialidade do Processo

O processo é 100% (cem por cento) confidencial. É decisão do *Coachee* compartilhar avaliações, informações ou outros materiais trabalhados nas sessões com a CPFL.

6.1.5 Processo do *Coaching* Executivo


O *Coaching* Executivo pressupõe que as ações e mudanças tenham impacto concreto no contexto profissional. O processo, subsidiado pela CPFL, contempla **10 (dez) sessões** e mais **3 (três) de acompanhamento** (13 sessões no total).

As sessões de acompanhamento acontecem no início, no meio e outra no fim do processo e tem como objetivo alinhar e acompanhar os objetivos que estão sendo trabalhados com o *Coachee* junto ao seu Líder imediato e o BP de RH.

O processo tem duração de aproximadamente 6 (seis) meses, podendo variar de acordo com a periodicidade, que é definida entre o *Coach* e *Coachee*.

Durante o processo, o *Coach* deve aplicar algum tipo de avaliação para medir os resultados, podendo ser 360°, *Assessments*, testes comportamentais, entre outros e isso é personalizado de acordo com a metodologia de cada fornecedor.

N.Documento:	Categoria:	Versão:	Autor:	Data Publicação:	Página:
17625	Instrução	1.2	Carla Cristiane Fernandes	23/08/2022	5 de 8

 Interno	Tipo de Documento: Procedimento
	Área de Aplicação: Recursos Humanos
	Título do Documento: Processo de Coaching

As reuniões serão programadas de acordo com a disponibilidade de agenda do *Coach* e *Coachee*.

6.4 Processo de solicitação do *Coaching* em Grupo

As solicitações de *Coaching* em Grupo devem ser demandadas via PDI ou *Assessment*. Nesta etapa, o BP de RH e a PGA avaliam se o *Coaching* é a melhor indicação para a necessidade de desenvolvimento, seguindo os critérios de elegibilidade, bem como disponibilidade orçamentária.

Em caso de aderência aos critérios de elegibilidade, mas indisponibilidade orçamentária na PGA, a área solicitante terá opção de absorver o custo e seguir com o processo

6.4.1 Critérios de elegibilidade para *Coaching* em Grupo

O processo de *Coaching* em Grupo é recomendado para colaboradores de nível Especialista e Coordenação, que demonstram potencial para desenvolvimento e cujo objetivo esteja alinhado às diretrizes estratégicas da CPFL Energia, constando indicação desta ação no PDI.

6.4.2 Escolha do *Coach* (fornecedor)


A PGA envia no mínimo 3 (três) opções de *Coach* ao BP de RH para avaliação e apresentação ao Líder solicitante. Esses profissionais são selecionados considerando:

- O nível hierárquico do grupo que determina a senioridade do profissional *Coach* a ser indicado;
- Necessidade de desenvolvimento, buscando maior aderência de perfil e empatia entre eles;
- Experiência em condução de *Coaching* em Grupo em organizações de grande porte.

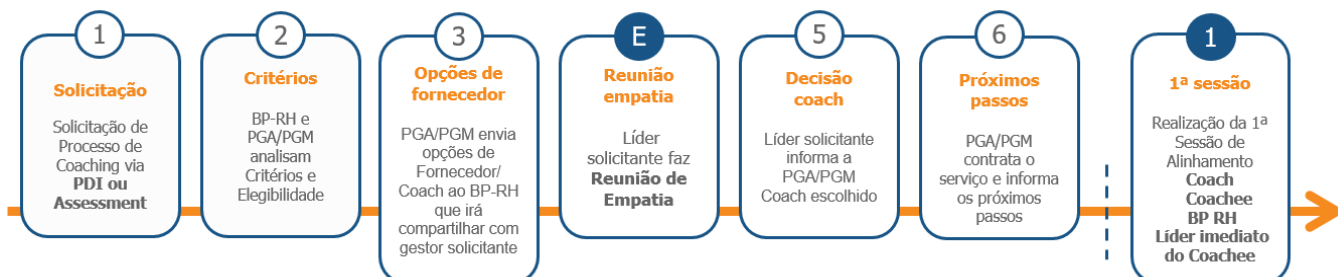
O Líder solicitante define com quais profissionais realizará a reunião de empatia, agenda as reuniões e informa à PGA qual foi sua escolha sobre o *Coach* mais aderente à necessidade de desenvolvimento.

O Líder solicitante pode solicitar a participação de seu BP de RH para auxílio na escolha ou fazê-la sozinho, conforme sua preferência.

N.Documento:	Categoria:	Versão:	Autor:	Data Publicação:	Página:
17625	Instrução	1.2	Carla Cristiane Fernandes	23/08/2022	6 de 8

 Interno	Tipo de Documento: Procedimento
	Área de Aplicação: Recursos Humanos
	Título do Documento: Processo de Coaching

6.4.3 Fluxo de solicitação do processo de *Coaching* em grupo



6.1.4 Processo do Coaching em Grupo

O processo, subsidiado pela CPFL Energia, contempla **5 (cinco) sessões** e mais **3 (três) de acompanhamento** (8 sessões no total).

As sessões de acompanhamento acontecem no início, no meio e outra no fim do processo e tem como objetivo alinhar e acompanhar os objetivos que estão sendo trabalhados com o *Coachee* junto ao líder imediato e o BP de RH.

O processo tem duração a combinar, podendo variar de acordo com a periodicidade, que é definida entre o *Coach* e Líder solicitante.

Tratamento de Dados Pessoais

A área de Recursos Humanos do Grupo CPFL, incluindo a CPFL Pessoas, trata os dados pessoais dos colaboradores mediante consentimento e com a finalidade de cumprimento de obrigações legais e/ou regulatórias, utilizando-se desses dados para processamento de informações relacionados aos processos de Recursos Humanos, em conformidade com a legislação vigente nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.

Para governança dos tratamentos, quaisquer eventos que possam colocar em risco a privacidade dos dados pessoais serão imediatamente comunicados aos colaboradores titulares dos dados.


7. CONTROLE DE REGISTROS

Não se aplica.

8. ANEXOS

Não se aplica

N.Documento:	Categoria:	Versão:	Autor:	Data Publicação:	Página:
17625	Instrução	1.2	Carla Cristiane Fernandes	23/08/2022	7 de 8

 <i>Interno</i>	Tipo de Documento:	Procedimento
	Área de Aplicação:	Recursos Humanos
	Título do Documento:	Processo de Coaching

9. REGISTRO DE ALTERAÇÕES

9.1 Colaboradores

Empresa	Área	Nome
CPFL Renováveis	PGA	Letissia Aparecida Antunes Capelari Sant Anna
CPFL Transmissão	PG	Sinara de Almeida Viero

9.2 Alterações

Versão Anterior	Data da Versão Anterior	Alterações em relação à Versão Anterior
1.0	05/11/2018	Formatação do documento, conforme atualização da norma 0 Atualização da sigla PGM Revisão textual visando objetividade Reorganização dos tópicos de acordo com o fluxo do processo Inclusão da explicação do termo Reunião de Empatia Atualização das imagens sobre o fluxo do processo
1.1	18/12/2020	Atualização textual e exclusão da CPFL Transmissão do âmbito de aplicação Atualização de siglas Inclusão do parágrafo sobre tratamento de dados pessoais

N.Documento:	Categoria:	Versão:	Autor:	Data Publicação:	Página:
17625	Instrução	1.2	Carla Cristiane Fernandes	23/08/2022	8 de 8