


| | |
|--|--|
|  CPFL ENERGIA <i>Interno</i> | Tipo de Documento: Procedimento |
| | Área de Aplicação: Recursos Humanos |
| | Título do Documento: Gestão Da Cota De Pessoas Com Deficiência |

SUMÁRIO

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

1. OBJETIVO

Definir os procedimentos para gestão da cota de pessoas com deficiência (PcD) no quadro de colaboradores efetivos das empresas do Grupo CPFL Energia, visando atendimento da *Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 que dispõe no artigo 93 sobre a Contratação de Deficientes e Reabilitados nas Empresas*, bem como promover a inclusão através de um ambiente de trabalho livre de preconceito e discriminação, em que cada pessoa possa ser quem realmente é.

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. Nas demais empresas, os representantes exercerão seu direito de voto com objetivo de adotar política semelhante.

3. DEFINIÇÕES

3.1 Pessoa com Deficiência (PcD)

O conceito contido na Lei 13.146/2015 – Estatuto da Pessoa com Deficiência: Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

| | | | | | |
|--------------|------------|---------|----------------------------|------------------|---------|
| N.Documento: | Categoria: | Versão: | Autor: | Data Publicação: | Página: |
| 16323 | Instrução | 1.6 | LETISSIA APARECIDA ANTUNES | 27/04/2023 | 1 de 8 |

| | |
|---|--|
|  Interno | Tipo de Documento: Procedimento |
| | Área de Aplicação: Recursos Humanos |
| | Título do Documento: Gestão Da Cota De Pessoas Com Deficiência |

Considera-se pessoa com deficiência permanente, para fins de preenchimento da cota, aquela que possuir limitação para o desempenho de atividade e que se enquadrar em, pelo menos, uma das categorias definidas no Decreto nº 5296/2004 e na Lei nº10690/2003: deficiência física, auditiva, visual, mental, múltipla ou reabilitado, certificado pelo INSS.

3.2 Lei de Cotas de PcD

A Lei 8.213 artigo 93, de 24/07/1991, determina a inclusão de pessoas com deficiência e/ou reabilitados no mercado de trabalho, através da definição de cotas específicas, baseada no número de colaboradores.

3.3 Quadro de Pessoal

Quadro de colaboradores dimensionado em conformidade com a estrutura organizacional e compatível com as práticas de mercado.

3.4 Vaga Não Orçada

Vagas não previstas originalmente no quadro de pessoal.

4. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA


- Consolidação das Leis do Trabalho – CLT
- Lei nº 8.213/91 - Artigo 93 (Lei de cotas)
- Decreto nº 3.298/99.
- Decreto nº 5296/2004
- Lei nº10690/2003:
- Lei 13.146/2015
- Norma de Recrutamento & Seleção
- Norma de Movimentação de Pessoal

5. RESPONSABILIDADES

5.1 Gerência de Talent Management - PGA

- Fazer a gestão da cota, acompanhando as movimentações, admissões, desligamentos e processos seletivos de PcDs;
- Compartilhar com os BPs de RH os principais indicadores e contribuir no plano de ação para cumprimento da cota;
- Providenciar documentação solicitada em fiscalizações do Ministério do Trabalho e demais órgãos;
- Fomentar a valorização da diversidade, transformando a cultura e o comportamento da organização por meio da internalização de conceitos e práticas.

| | | | | | |
|--------------|------------|---------|---------------------------|------------------|---------|
| N.Documento: | Categoria: | Versão: | Autor: | Data Publicação: | Página: |
| 16323 | Instrução | 1.6 | LEISSIA APARECIDA ANTUNES | 27/04/2023 | 2 de 8 |

| | |
|---|--|
|  Interno | Tipo de Documento: Procedimento |
| | Área de Aplicação: Recursos Humanos |
| | Título do Documento: Gestão Da Cota De Pessoas Com Deficiência |

5.2 Business Partners de Recursos Humanos – PGB

- Analisar as solicitações de demissão, contratação e movimentação de colaboradores PcDs, certificando-se de que estejam de acordo com a norma vigente;
- Subsidiar seus clientes com informações atualizadas e periódicas sobre o tema, apoiando na criação do plano de ação para o cumprimento da cota.

5.3 Gerência de Relações Trabalhistas e Sindicais – PGT

- Acompanhar o cumprimento das cotas de PcD das empresas do Grupo CPFL;
- Atender às solicitações das fiscalizações do Ministério do Trabalho e demais órgãos;
- Juntar e preencher os documentos solicitados e conduzir as fiscalizações.

5.4 Gerência de Planejamento e Indicadores de RH – PGRP

- Controlar e informar mensalmente as áreas PGA, PGB e PGT, o quadro atualizado da cota das empresas do Grupo CPFL e demais relatórios, quando solicitado.

5.5 Gerência de Saúde e Segurança do Trabalho – PGS e PGSM

- Realizar a avaliação médica dos candidatos com deficiência e dos colaboradores em retorno de afastamento (casos de reabilitação);
- Solicitar e analisar os exames complementares do candidato, quando necessário, e o certificado do INSS nos casos de reabilitados;
- Encaminhar Atestado de Saúde Ocupacional - ASO, Laudo Médico e Termo de Anuência do novo colaborador para a Gerência de Serviços de Recursos Humanos e Processos – SSH processar a admissão;
- Comunicar BP de RH, liderança imediata e PGA sobre enquadramento de colaborador na cota de pessoas com deficiência, bem como desenquadramento.
- Atualizar cadastro de colaboradores novos ou que passaram a ser enquadrados ou desenquadrados como PcD ou Reabilitado.


5.6 Gerência de Serviços de RH e Processos – SSH

- Incluir candidatos com deficiência nos processos seletivos das vagas abertas;
- Atrair e buscar candidatos com deficiência para compor o banco de talentos;
- Reportar periodicamente os indicadores solicitados pela PGA, referente a inclusão de candidatos com deficiência nos processos seletivos;

5.7 Presidentes responsáveis por CNPJ

- Acompanhar e viabilizar ações que garantam o cumprimento da Lei de Cotas no CNPJ sob sua responsabilidade.

| | | | | | |
|--------------|------------|---------|----------------------------|------------------|---------|
| N.Documento: | Categoria: | Versão: | Autor: | Data Publicação: | Página: |
| 16323 | Instrução | 1.6 | LETISSIA APARECIDA ANTUNES | 27/04/2023 | 3 de 8 |

| | |
|---|--|
|  Interno | Tipo de Documento: Procedimento |
| | Área de Aplicação: Recursos Humanos |
| | Título do Documento: Gestão Da Cota De Pessoas Com Deficiência |

5.8 Áreas Contratantes

- Identificar a necessidade de contratação de PcD conforme diretrizes da norma vigente, bem como proporcionar igualdade de oportunidades nas vagas abertas.

6. REGRAS BÁSICAS

Conforme art. 93. da Lei 8.213 a empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

| | |
|-------------------------------|-----|
| I - até 200 empregados..... | 2%; |
| II - de 201 a 500..... | 3%; |
| III - de 501 a 1.000..... | 4%; |
| IV - de 1.001 em diante. | 5%. |

Para o cumprimento dos percentuais acima relacionados, a empresa utilizará o número total de empregados da empresa, ou seja, da matriz mais as filiais no país, independentemente da quantidade e localidade dos estabelecimentos.

A liderança deve garantir em seu planejamento de força de trabalho medidas que visem o cumprimento da Lei de Cotas, seja pela substituição ou pela criação de novas vagas, além de promover a inclusão através da igualdade em oportunidades nas vagas abertas.

6.1 Identificação da necessidade de contratação

6.1.1 Substituições de colaborador PcD integrante da cota da empresa em casos de pedido de demissão

gestora liderança da área identifica a necessidade da substituição da vaga ocupada por PcD e inicia o fluxo de aprovação da vaga no sistema.

Visando o cumprimento da Lei de Cotas, o gestor ou gestora da vaga deverá iniciar o processo seletivo imediatamente após o pedido de demissão.


6.1.2 Substituições de colaborador PcD integrante da cota em casos de Desligamento por iniciativa da empresa

O gestor ou gestora da área identifica a necessidade do desligamento do PcD, inicia o fluxo de aprovação da vaga no sistema e, após a aprovação do candidato, inicia o fluxo de desligamento no sistema.

Nos casos de substituição no mesmo cargo (vaga), no momento da intenção do desligamento, a liderança deverá providenciar a abertura de uma posição espelho àquela do PcD que será desligado, com a justificativa de que se refere a uma substituição. Tal posição também será utilizada para fins do processo de admissão e e-social do novo colaborador.

O desligamento do atual colaborador e a contratação do novo devem ocorrer na mesma data.

| | | | | | |
|--------------|------------|---------|---------------------------|------------------|---------|
| N.Documento: | Categoria: | Versão: | Autor: | Data Publicação: | Página: |
| 16323 | Instrução | 1.6 | LEISSIA APARECIDA ANTUNES | 27/04/2023 | 4 de 8 |

| | | |
|---|----------------------|---|
|  Interno | Tipo de Documento: | Procedimento |
| | Área de Aplicação: | Recursos Humanos |
| | Título do Documento: | Gestão Da Cota De Pessoas Com Deficiência |

A legislação trata que somente poderá ocorrer o desligamento do PcD após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado.

6.1.3 Contratação de PcD para manutenção da cota

Quando houver aumento de quadro de colaboradores decorrente de demandas específicas (primarização, reestruturação ou novos projetos) e/ou necessidade de atendimento à Lei de Cotas por um aumento de quadro geral, deverá haver a contratação de PcD de acordo com a legislação vigente.

O gestor ou gestora responsável pela demanda específica deverá prever em seu planejamento da força de trabalho a contratação de PcDs de acordo com o percentual definido na lei de cotas.

Quando o aumento da cota ocorrer devido ao aumento de quadro geral será realizada uma análise pela PGA/PGM e BP de RH, indicando áreas que possam receber PcD em consonância com os critérios abaixo:

- a) Disponibilidade de vaga;
- b) Disponibilidade orçamentária;
- c) Percentual de PcD já atuante na área.

Após análise, o BP de RH compartilha as recomendações com o Presidente do CNPJ.

6.1.4 Movimentação de PcD entre empresas

O gestor ou gestora da área identifica a necessidade da Substituição do colaborador PcD que será movimentado e inicia o fluxo de aprovação da vaga no sistema.

Visando o cumprimento da Lei de Cotas, caso a cota da empresa fique negativa, a liderança deverá iniciar o processo seletivo imediatamente após o pedido de movimentação.


Por se tratar de um movimento na carreira, a movimentação do colaborador com deficiência poderá acontecer antes da contratação de um novo colaborador (substituído).

6.2 Inclusão de colaborador reabilitado na cota de PcD

O colaborador, que durante a realização da consulta de retorno de afastamento, for enquadrado na situação de pessoa com deficiência, passará a ser considerado profissional reabilitado para fins de cumprimento da Cota de PcD, conforme o disposto no Decreto nº 3.298/99 e na Lei 8.213/91.

O colaborador que participar do Processo de Reabilitação Profissional do INSS e receber o certificado de conclusão de Reabilitação Profissional também será considerado pessoa com deficiência e passará a integrar a cota da empresa.

| | | | | | |
|--------------|------------|---------|---------------------------|------------------|---------|
| N.Documento: | Categoria: | Versão: | Autor: | Data Publicação: | Página: |
| 16323 | Instrução | 1.6 | LEISSIA APARECIDA ANTUNES | 27/04/2023 | 5 de 8 |

| | | |
|---|----------------------|---|
|  Interno | Tipo de Documento: | Procedimento |
| | Área de Aplicação: | Recursos Humanos |
| | Título do Documento: | Gestão Da Cota De Pessoas Com Deficiência |

A PGS comunica BP de RH, liderança imediata e PGA sobre o enquadramento e a área PGA abre o chamado de atualização do cadastro do colaborador.

6.3 Inclusão de candidatos PcDs nos processos seletivos

O grupo CPFL Energia respeita as diferenças e valoriza a diversidade, por isso como forma de promoção da igualdade de oportunidades, as vagas abertas devem incluir candidatos com deficiência.

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

| Identificação | Armazenamento e Preservação | Proteção (acesso) | Recuperação e uso | Retenção | Disposição |
|--------------------------------------|--|---------------------|-----------------------|----------|------------|
| Indicadores | Diretório rede PGA | Restrição de acesso | Por mês | 5 anos | Deletar |
| Documentos fiscalização | Diretório rede PGA Diretório rede PGT | Restrição de acesso | Por fiscalização | 5 anos | Deletar |
| Quadro atualizado da cota | Diretório rede PGA | Restrição de acesso | Por mês | 5 anos | Deletar |
| Exames complementar es do candidato | Pasta suspensa | Restrição de acesso | Por nome ou matrícula | 10 anos | Destruir |
| Atestado de Saúde Ocupacional – ASO. | Pasta suspensa | Restrição de acesso | Por nome ou matrícula | 10 anos | Destruir |
| Laudo Médico | Pasta suspensa | Restrição de acesso | Por nome ou matrícula | 10 anos | Destruir |
| Termo de Anuência | Pasta suspensa | Restrição de acesso | Por nome ou matrícula | 10 anos | Destruir |

| | | | | | |
|--------------|------------|---------|----------------------------|------------------|---------|
| N.Documento: | Categoria: | Versão: | Autor: | Data Publicação: | Página: |
| 16323 | Instrução | 1.6 | LETISSIA APARECIDA ANTUNES | 27/04/2023 | 6 de 8 |

| | | |
|---|----------------------|---|
|  Interno | Tipo de Documento: | Procedimento |
| | Área de Aplicação: | Recursos Humanos |
| | Título do Documento: | Gestão Da Cota De Pessoas Com Deficiência |

8. ANEXOS

Não se aplica

9. REGISTRO DE ALTERAÇÕES


9.1 Colaboradores

| Empresa | Área | Nome |
|---------------|------|-----------------------------------|
| CPFL Paulista | PGA | Emilene Esbrisse |
| CPFL Paulista | PGA | Camila Mumic de Paula Castro Mori |

9.2 Alterações

| Versão Anterior | Data da Versão Anterior | Alterações em Relação à Versão Anterior |
|-----------------|-------------------------|---|
| 1.0 | 13/01/2015 | 3.3 Áreas envolvidas – Atualizações nomes das Gerências 4.1 Identificação da necessidade de contratação 5. ATRIBUIÇÕES / RESPONSABILIDADES - Atualizações nomes das Gerências |
| 1.1 | 08/06/2017 | 3.3 Áreas envolvidas. – Inclusão de nova gerência e mudança de nome das áreas 4. REGRAS BÁSICAS / DIRETRIZES – Mudança de diretriz 4.1.3 Contratação de PcD para manutenção da cota – Alteração da sigla da gerência 4.4. Reabilitados – Alteração de sigla das gerências 5. ATRIBUIÇÕES / RESPONSABILIDADES – Alteração de sigla das gerências Business Partners de Recursos Humanos – Alteração do texto 9. Anexo I – Relação de Documentos para Admissão de Colaborador – Alteração do Arquivo Anexo II – Formulário Informações para Admissão – Alteração do Arquivo |
| 1.2 | 07/11/2018 | 2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO – inclusão do item 3.5 Business Partner de Recursos Humanos – BP de RH – inclusão da definição |

| | | | | | |
|--------------|------------|---------|---------------------------|------------------|---------|
| N.Documento: | Categoria: | Versão: | Autor: | Data Publicação: | Página: |
| 16323 | Instrução | 1.6 | LEISSIA APARECIDA ANTUNES | 27/04/2023 | 7 de 8 |

| | | |
|---|----------------------|---|
|  Interno | Tipo de Documento: | Procedimento |
| | Área de Aplicação: | Recursos Humanos |
| | Título do Documento: | Gestão Da Cota De Pessoas Com Deficiência |

| | | |
|-----|------------|--|
| | | 3.6 Áreas envolvidas - atualização da nomenclatura 4.2 Avaliação do Candidato – item excluído 4.2.1 Processo Seletivo - item excluído 4.2.2 Exames Médicos e Entrega de Documentos - item excluído 4.3 Admissão- item excluído 5. RESPONSABILIDADES – ajustes textuais 6. REGRAS BÁSICAS – alteração no texto 6.1.3 Contratação de PcD para manutenção da cota - alteração no texto 6.2 Inclusão de colaborador reabilitado na cota de PcD – alteração texto 6.3 Inclusão de candidatos PcDs nos processos seletivos- inclusão do item 9. REGISTRO DE ALTERAÇÕES – ajuste de versões e datas |
| 1.3 | 18/12/2020 | Exclusão da definição de BP de RH Atualização de siglas das áreas 6. REGRAS BÁSICAS – alteração no texto 6.1.4 Movimentação de PcD entre empresas – alteração no texto Inclusão do parágrafo sobre tratamento de dados pessoais Adequação para comunicação inclusiva, substituindo PCD por PcD e gestores por liderança ou gestores e gestoras. |
| 1.4 | 25/02/2022 | Adequação de texto e exclusão da CPFL Transmissão do âmbito de aplicação Atualização de siglas Ajuste na ordem dos itens de responsabilidades |
| 1.5 | 23/08/2022 | Inclusão da CPFL Transmissão no âmbito de aplicação |