

POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS

**Substitui a NO-02.08,
de 08/02/2019**

1. INTRODUÇÃO

A Companhia Energética de Minas Gerais – CEMIG ou Empresa considera seus empregados parceiros estratégicos no cumprimento de sua missão, responsáveis pela sua sustentabilidade econômica, técnica, social e ambiental. Nesse contexto, adota práticas de valorização das pessoas em todos os níveis de gestão.

O incentivo ao desenvolvimento pessoal e profissional, a prática de diálogo, o respeito aos direitos humanos e o crescimento na carreira por meio do desempenho e da meritocracia formam os pilares de sustentação da Política de Gestão de Pessoas, que guarda consonância com o Código de Conduta Cemig, com a governança, e a legislação trabalhista e as normas que regem as sociedades de economia mista.

2. DEFINIÇÃO

A Política de Gestão de Pessoas da CEMIG é um conjunto de práticas adotadas, baseadas na transparência, respeito mútuo, meritocracia, sustentabilidade e aprendizagem, que norteiam as relações de trabalho estabelecidas entre a Empresa e os seus empregados, a fim de assegurar o engajamento, o alinhamento, o comprometimento, o ambiente saudável e seguro, agregando valor, de forma sustentável, aos negócios da Empresa.

3. PROVIMENTO DE PESSOAL

A admissão de pessoal em cargos de carreira na CEMIG dá-se por meio de concurso público.

3.1. Premissas para a promoção

3.1.1. A otimização da força de trabalho é norteadada pelas necessidades empresariais, de forma a possibilitar a identificação de pessoas que apresentam o desempenho necessário e seu melhor aproveitamento em funções, cujos requisitos sejam compatíveis com o potencial apresentado.

3.1.2. As carreiras, cargos e funções são organizados dentro de uma estrutura funcional que sustenta a Estratégia. À medida em que surgem vagas em sua estrutura, a Empresa oferta oportunidades para que os empregados concorram às posições disponibilizadas, com regras claras que viabilizem mobilidade e crescimento na carreira, gestão do processo sucessório e a adequada remuneração do trabalho, possibilitando que o empregado planeje sua carreira. As oportunidades de promoção e progressão são fundamentadas no desempenho individual, resultados e entregas.

3.1.3. O critério para a promoção e para progressão salarial é a meritocracia.

3.1.4. Não há previsão de promoção ou progressão salarial por tempo de função ou tempo de Empresa.

3.1.5. A força de trabalho é dimensionada e assegurada de acordo com os objetivos estratégicos da Empresa e das necessidades de operação e manutenção das atividades, de forma dinâmica e contingencial, buscando sempre patamares de produtividade compatíveis com as melhores práticas de mercado.

4. REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

A CEMIG remunera seus empregados em consonância com referenciais de mercado.

4.1. Premissas

4.1.1. A remuneração é compatível com referenciais de mercado, de acordo com as atividades exercidas, o desempenho e a competência profissional.

4.1.2. A CEMIG tem uma Política de Remuneração Variável que inclui bônus e/ou Participação nos Lucros e Resultados, cujo objetivo é a valorização, a motivação e o alcance de metas estratégicos. A meritocracia e a orientação para o resultado são priorizadas nos critérios e na metodologia adotada para executar a Política de Remuneração Variável da CEMIG.

5. CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

A CEMIG promove a capacitação e o desenvolvimento contínuo de seus empregados, com o objetivo do aprimoramento de suas competências, do seu crescimento profissional e pessoal, melhorando, nesse contexto, o desempenho daqueles e os resultados da Empresa.

5.1. Premissas

5.1.1. Os programas de capacitação e desenvolvimento são elaborados de forma proativa, contínua e integrada, tendo como base o desempenho individual e o plano de desenvolvimento construído em conjunto com o empregado, tendo em vista as suas atribuições, competências e resultados esperados. Os programas são pautados pela busca permanente de melhorias das atividades, garantindo a saúde e a segurança no trabalho. Atendem à legislação, aos requisitos internos aplicáveis às exigências dos cargos, à evolução dos processos de trabalho e ao estágio tecnológico da Empresa.

5.1.2. O empregado é o principal agente do processo de desenvolvimento, comprometendo-se a disseminar o conhecimento adquirido e transformar sua capacitação e treinamento em soluções que agreguem valor para a Empresa.

5.1.3. O conhecimento é um valor corporativo a ser compartilhado entre todos. A disseminação de conhecimento e a contribuição para a melhoria dos processos e dos resultados da Empresa é obrigação de todos os empregados, sendo que a omissão será devidamente apurada e responsabilizada.

5.1.4. O gestor é o estimulador e facilitador do processo de capacitação e desenvolvimento, devendo incentivar e viabilizar a disseminação do conhecimento adquirido.

5.1.5. As iniciativas individuais de formação e aperfeiçoamento profissional, compatíveis com as necessidades empresariais, devem ser incentivadas.

6. RELAÇÕES TRABALHISTAS E SINDICAIS

A CEMIG reconhece as relações sindicais estabelecidas na forma da lei.

6.1. Premissas

6.1.1. A CEMIG cumpre a Legislação trabalhista e os Acordos Coletivos de Trabalho e adota práticas de prevenção de riscos trabalhistas.

6.1.2. As reivindicações e o processo de negociação com as entidades representativas dos empregados são de forma ética e respeitosa, buscando soluções negociadas que fortaleçam as relações de confiança e respeito mútuo.

7. SAÚDE, SEGURANÇA OCUPACIONAL E BEM-ESTAR

A saúde, a segurança ocupacional e o bem-estar dos empregados e colaboradores são valores presentes em todas as atividades da CEMIG.

7.1. Premissas

7.1.1. A Empresa utiliza as melhores práticas de prevenção a doenças ocupacionais, acidentes do trabalho.

7.1.2. A CEMIG tem uma política específica, com diretrizes e princípios para efetivar uma cultura abrangente de prevenção, minimizando os riscos e proporcionando ambiente seguro, saudável, digno e com qualidade de vida para empregados e contratados, garantindo seu bem-estar físico, mental e social.

8. COMUNICAÇÃO PARA OS EMPREGADOS

A CEMIG promove a comunicação de assuntos relativos a pessoas, por meio da veiculação ágil e eficaz de informações, alicerçado em confiança e credibilidade, o que permite fortalecer o relacionamento entre a Empresa e os empregados, alinhando-os à Estratégia de Longo Prazo, ao Plano de Negócios e à Política de Comunicação e Porta Vozes da Cemig.

8.1. Premissas

8.1.1. O empregado é permanentemente informado sobre os assuntos relativos à gestão de pessoas e aos negócios da Empresa que possam ser divulgados.

8.1.2. A comunicação com o empregado é feita de forma ágil, clara, objetiva e dirigida, propiciando maior credibilidade e transparência.

8.1.3. O gestor, de forma ativa e direta, é responsável por manter aberto canal de comunicação que permita às pessoas dirimir dúvidas e expor suas opiniões e anseios, contribuindo para a melhoria do clima organizacional.

9. CLIMA ORGANIZACIONAL

O clima organizacional influencia diretamente o desempenho das pessoas e os resultados dos negócios.

9.1. Premissas

9.1.1. A CEMIG utiliza ferramentas de gestão para gerir o clima organizacional, identificando e compreendendo os aspectos que contribuem para a satisfação ou insatisfação das pessoas. Esses aspectos medem o grau de envolvimento dos empregados com a Empresa e a sua percepção quanto às relações de trabalho.

9.1.2. A CEMIG executa as ações necessárias para melhorar o clima organizacional, construindo e mantendo um ambiente que engaje e estimule as pessoas. A Empresa garante transparência nas ações e o propósito de cumprir com os compromissos assumidos com os empregados.

9.1.3. O gestor, de forma ativa e direta, é responsável por manter o ambiente estimulante e desafiador para que sua equipe se sinta motivada para o trabalho e para o seu crescimento pessoal e profissional. Para isso deve dar o exemplo, desenvolvendo, desafiando, reconhecendo e valorizando as pessoas.

10. RESPONSABILIDADES E CONSEQUÊNCIAS

Todos os empregados são responsáveis por suas ações e devem cumprir as funções do cargo que ocupa, a legislação, o Código de Conduta Cemig e demais documentos da Empresa (Estatuto, regimentos, políticas, normas e instruções), preservando a imagem e agindo em benefício da Empresa.

A CEMIG atua de forma a reconhecer o bom desempenho de seus empregados; todavia, em havendo descumprimento das responsabilidades acima citadas ou desvios comprovados nas suas condutas, a Empresa aplicará as medidas punitivas necessárias, após as devidas apurações, garantidos o contraditório e a ampla defesa.

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

*** Política aprovada pelo Conselho de Administração em 22/04/2022.**