

PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS E CARREIRAS

Março de 2017

SUMÁRIO

| | | |
|----------|---|----------|
| 1 | APRESENTAÇÃO | 3 |
| 1.1 | CONCEITUAÇÃO..... | 3 |
| 2 | PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS E CARREIRAS | 5 |
| 2.1 | ESTRUTURA DE CARGOS E FUNÇÕES | 6 |
| 2.2 | GRUPOS DE PROFISSIONAIS | 6 |
| | 2.2.1 <i>PNSG - Profissionais de Nível Superior e de Gestão</i> | 7 |
| | 2.2.2 <i>PNTM - Profissionais de Nível Técnico e Médio</i> | 7 |
| | 2.2.3 <i>PAS - Profissionais de Assessoria e Suporte</i> | 8 |
| 2.3 | GRUPOS DE PROFISSIONAIS – NÍVEIS DE SENIORIDADE | 8 |
| 2.4 | SALÁRIOS | 12 |
| 2.5 | CARREIRA..... | 12 |
| | 2.5.1 <i>Admissão por Concurso Público</i> | 12 |
| | 2.5.2 <i>Recrutamento Amplo</i> | 13 |
| | 2.5.3 <i>Progressão Horizontal</i> | 13 |
| | 2.5.4 <i>Progressão Vertical</i> | 14 |
| | 2.5.5 <i>Designação de Empregados</i> | 15 |
| 2.6 | CORREÇÕES SALARIAIS | 16 |
| | 2.6.2 <i>Acordo Coletivo de Trabalho</i> | 16 |
| | 2.6.2 <i>Pesquisa de Mercado</i> | 17 |
| 2.7 | REAVALIAÇÃO DE ENQUADRAMENTO | 17 |
| 2.8 | APROVAÇÃO DAS ALTERAÇÕES SALARIAIS | 17 |
| 2.9 | DISPOSIÇÕES FINAIS | 17 |

1 APRESENTAÇÃO

A gestão de recursos humanos é uma função que envolve a interface entre pessoas e a organização, buscando disponibilizar os recursos humanos necessários ao alcance dos resultados organizacionais.

Todos os gestores de uma organização têm responsabilidade direta na área de pessoas, cabendo, no entanto, à Gerência de Recursos Humanos o papel de apoio e suporte na definição de diretrizes, políticas e ferramentas que contemplem, sempre que possível, as necessidades individuais e, também, as organizacionais.

Este documento trata de sistematizar as políticas de remuneração, desempenho e carreira da **CODEMIG**, ressaltando a interdependência entre elas, como forma de consolidar as principais diretrizes organizacionais que influenciam diretamente a gestão de pessoas.

1.1 CONCEITUAÇÃO

Para os efeitos deste Plano de Cargos Salários e Carreiras, conceitua-se:

CARGO: é a posição que um empregado ocupa dentro da empresa, e é composto pelo conjunto de todas as atividades, deveres, atribuições, funções e responsabilidades que visam realizar a missão da organização.

TABELA SALARIAL: é o conjunto de faixas salariais organizadas de forma hierárquica, em função de avaliação dos cargos da empresa. Determina um conjunto de valores salariais que deverão nortear as contratações e as evoluções dos profissionais em seus respectivos cargos. Na **CODEMIG**, trabalha-se com duas tabelas salariais distintas, sendo uma tabela de classes e faixas salariais padrão e uma tabela de classes e faixas salariais executiva.

FAIXA SALARIAL: é a disposição horizontal de salários em ordenamento crescente, atribuídos a cada um dos cargos da empresa nas tabelas de salários.

CARREIRA: linha de progressão profissional do empregado, que pode se dar nos estágios salariais do cargo que ocupa ou nas classes salariais, na ascensão a níveis hierarquicamente superiores, observado o que se estabelece neste Plano de Cargos, Salários e Carreiras.

FUNÇÃO GERENCIAL: conjunto de atividades, atribuições e responsabilidades correspondentes ao exercício de função de gestão, de liderança ou de coordenação de trabalhos das unidades integrantes da estrutura organizacional da **CODEMIG**. Seu exercício reveste-se de caráter temporário e de confiança, sendo mandatária a designação formal por parte do Diretor Presidente.

DESIGNAÇÃO: ocorre por decisão do Diretor Presidente em conjunto com a Diretoria demandante e a Gerência de Recursos Humanos. Competirá ao primeiro definir pertinência e percentual da gratificação tendo como referência o Plano de Cargos Salários e Carreiras – PCSC da **CODEMIG**.

CONFIANÇA: são de confiança, todos os ocupantes de cargos de gestão, ou aqueles que exerçam função de liderança, nos setores de contabilidade, auditoria, recursos humanos e jurídico.

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO (ADICIONAL): é o valor pago de forma adicional aos ocupantes de funções de gestão, de liderança e coordenação. São gratificadas as funções gerenciais, de coordenação, de assessoria, além das funções de Auditor Geral, Contador Geral, Chefe de Gabinete e de Secretário Geral, fazendo jus a um valor de gratificação que varia entre 10% (dez por cento) até 40% (quarenta por cento), conforme definido no momento de sua nomeação pelo Diretor Presidente.

ENQUADRAMENTO: posicionamento do empregado no cargo, na classe e respectivo estágio na tabela salarial, em conformidade com o Plano de Cargos Salários e Carreiras – PCSC da **CODEMIG**.

PROGRESSÃO HORIZONTAL: é a alteração salarial de um empregado, decorrente do deslocamento de seu salário atual para outro mais elevado, dentro de uma mesma faixa salarial, não implicando mudança do nível de senioridade.

PROGRESSÃO VERTICAL: é a alteração da classificação de um empregado, de um nível para outro de maior senioridade.

GESTÃO DE DESEMPENHO: programa destinado a estabelecer, regulamentar e disciplinar os procedimentos relativos à avaliação de desempenho e performance dos profissionais da **CODEMIG**.

2 PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS E CARREIRAS

O Plano de Cargos, Salários e Carreiras (PCSC) visa assegurar a administração de cargos, salários e carreiras na **CODEMIG**, atendendo às necessidades de consistência interna, competitividade externa, motivação profissional e transparência administrativa. O PCSC é parte integrante da política de remuneração da organização, que contempla e estabelece os critérios para a remuneração das equipes de trabalho, observando os preceitos legais e as necessidades organizacionais para gestão da remuneração.

O desenho do PCSC considera os seguintes princípios:

- Definição da estrutura de cargos, com base no alinhamento interno e na estrutura organizacional;
- Desenho da estrutura salarial, com base em pesquisa salarial realizada a cada dois anos e com a opção estratégica de definir padrões remuneratórios compatíveis com o mercado;
- Definição de critérios para as progressões horizontais e verticais na estrutura de cargos e salários.

2.1 ESTRUTURA DE CARGOS E FUNÇÕES

Os cargos da **CODEMIG** estão listados no **Anexo 1**.

A criação de novos cargos poderá se dar em razão do estabelecimento de novos processos de trabalho, da necessidade de agregação de valor aos produtos e/ou serviços da **CODEMIG**, da redefinição de responsabilidades ou da alteração do escopo vigente na estrutura organizacional.

Ocorrendo a necessidade da inclusão de um novo cargo na estrutura do PCSC da **CODEMIG** deverão ser observadas as seguintes diretrizes e procedimentos básicos:

- O Diretor e/ou Gerente demandante informará à Gerência de Recursos Humanos, através de documento específico, a necessidade de criação do novo cargo no Plano de Cargos, Salários e Carreiras, anexando à solicitação a descrição detalhada das atribuições e exigências para o novo cargo a ser criado.
- Cabe à Gerência de Recursos Humanos analisar e validar ou não a solicitação.
- Em caso de aprovação o novo cargo deverá ser avaliado e classificado dentro dos critérios e normas vigentes no PCSC.

2.2 GRUPOS DE PROFISSIONAIS

Para efeito de gestão, os cargos são classificados em Grupos Profissionais que caracterizam as diferentes responsabilidades, complexidade, autonomia, conhecimento, formação e o contexto de atuação dos mesmos, caracterizados pelos impactos do desempenho nos resultados empresariais nos diversos níveis da organização, de acordo com o direcionamento estratégico. A seguir, os Grupos Profissionais e os conceitos que caracterizam cada grupo:

2.2.1 PNSG - PROFISSIONAIS DE NÍVEL SUPERIOR E DE GESTÃO

São profissionais com atuação nas diversas áreas da empresa, em posições que exigem conhecimentos oriundos de formação acadêmica de 3º Grau plena. Responsáveis em apoiar os gestores na implementação das estratégias estabelecidas, na execução dos planos de ação em sua área de atuação, na obtenção dos melhores resultados alinhados aos princípios e valores da empresa.

Neste grupo também estão as funções que abrangem posições de gestão, coordenação e liderança, nos diversos níveis da estrutura organizacional da empresa, que exigem de seus ocupantes um perfil de gestão de pessoas, uma postura empreendedora, conhecimento do negócio e alinhamento com os princípios, valores e objetivos empresariais.

São os responsáveis pela gestão e operacionalização dos empreendimentos e/ou processos e iniciativas, estabelecidos com base no planejamento estratégico empresarial e pela busca e otimização dos recursos humanos, financeiros e materiais colocados à sua disposição, visando a maximização dos resultados e o desenvolvimento sustentado da empresa.

2.2.2 PNTM - PROFISSIONAIS DE NÍVEL TÉCNICO E MÉDIO

São profissionais com atuação nas diversas áreas da empresa em posições que exigem conhecimentos oriundos de formação de Nível Técnico e/ou Médio.

Os técnicos são profissionais habilitados a executarem atividades e/ou assumirem responsabilidades, sendo necessário agregar valores através da aplicação de seus conhecimentos obtidos pela formação técnica e pelo acúmulo de experiência adquirida ao longo de sua carreira, buscando os melhores resultados, em sua área de atuação, alinhados aos princípios e valores da empresa.

Os profissionais de nível médio atuam em postos de trabalho onde a natureza das atividades é de suporte administrativo com caráter estruturado, cujo desenvolvimento ocorre, na

maioria das vezes, dentro de padrões, normas e sistemas de trabalho preestabelecidos e definidos.

2.2.3 PAS - PROFISSIONAIS DE ACESSORIA E SUPORTE

São os profissionais que atuam em atividades de Assessoramento ou Suporte Técnico às diversas Diretorias da empresa ou à Presidência, apoiando com seu conhecimento, orientando, esclarecendo questões relacionadas com a sua área de especialização. As posições de Assessoria e Suporte são Chefe de Gabinete e os Assessores.

2.3 GRUPOS DE PROFISSIONAIS – NÍVEIS DE SENIORIDADE

O PCSC – Plano de Cargos, Salários e Carreira está baseado em fatores que refletem o nível de complexidade da posição e o desempenho esperado dos profissionais.

A trajetória das pessoas nos Eixos de Atuação está relacionada com a capacidade de agregar conhecimentos e apresentar soluções em ambientes cada vez mais competitivos em graus diferenciados de complexidade, permitindo sustentar a estratégia da Organização.

Os ocupantes dos cargos classificados nestes eixos vislumbram as possibilidades e perspectivas de evolução na carreira, representadas pelos níveis de cada Grupo Profissional/Eixo de Atuação.

| Matriz de classificação de cargos | | | |
|--|--|---|--------------------------------|
| Gestão | | | |
| Características do grupo | Empregados com perfil de gestão de pessoas e postura empreendedora, responsáveis pela implantação e operacionalização dos planos de ação definidos e estabelecidos no planejamento empresarial, orientando ações para a maximização constante dos resultados e para o desenvolvimento da organização, otimizando os recursos humanos e materiais colocados à sua disposição. | | |
| Nível de conhecimento do grupo | As funções desse grupo exigem conhecimentos consolidados do negócio da empresa, da cultura organizacional e da prática em gestão. | | |
| Nível | Abrangência de atuação | Autonomia | Tempo de experiência desejável |
| | Gerente | | |
| | São responsáveis por cumprir orçamentos e pela equipe de trabalho. Os problemas a serem solucionados exigem análises e conclusões. Devem se antecipar aos problemas relativos aos processos operacionais que possam gerar impactos significativos, otimizando recursos à sua disposição. Espera-se também que implantem mudanças em sua área/unidade. | Apresentam nível de autonomia e competência para solucionar problemas e propor soluções criativas e inovadoras para sua área/unidade, liderando e treinando equipes multiprofissionais. | 8 anos |
| Coordenador | | | |
| São responsáveis pela coordenação de equipes e atividades. Lidam com situações pouco estruturadas. Atuam em nível tático e apoiam o nível estratégico. Coordenam o desenvolvimento e a disseminação de soluções e as melhorias e inovações administrativas, com visão ampla de impactos sobre o negócio e demais processos na organização. | Lidam com problemas complexos que requerem planejamento, aplicação de conhecimentos multidisciplinares, capacidade de coordenação e inovação das soluções. | 4 anos | |

| Matriz de classificação de cargos | | | |
|---|---|---|--------------------------------|
| Nível Superior | | | |
| Características do grupo | Profissionais habilitados, inclusive sob o ponto de vista legal, a executar tarefas nas quais é necessário agregar valores por meio de um processo contínuo de aprimoramento e aplicação de conhecimentos e habilidades. | | |
| Nível de conhecimento do grupo | Conhecimentos obtidos pela formação acadêmica de nível superior e pelo acúmulo de experiências. | | |
| Nível | Abrangência de atuação | Autonomia | Tempo de experiência desejável |
| | Master II | | |
| | Exerce suas atividades em situações complexas, baseadas em políticas e procedimentos. As atividades desenvolvidas requerem conhecimentos técnicos, enriquecidos pela atuação prática e especialização. Participam da elaboração de soluções alternativas, criativas e inovadoras. | Possui autonomia para desenvolver e apresentar, juntamente com os gestores responsáveis pelo processo, alternativas criativas e inovadoras a partir da análise e revisão de procedimentos definidos, na busca de soluções e impactando a sua área e/ou outros processos da organização. | 12 anos |
| | Master I | | |
| | Atua em situações complexas, baseando-se em políticas e procedimentos. As atividades por ele desempenhadas requerem conhecimentos técnicos, enriquecidos pela prática e especialização. | Possui autonomia para desenvolver e apresentar, juntamente com os gestores responsáveis pelo processo, alternativas criativas e inovadoras a partir da análise e revisão de procedimentos definidos, na busca de soluções. | 8 anos |
| | Sênior | | |
| | É reconhecido como profissional qualificado na sua unidade organizacional. Realizam trabalhos complexos e orientados para os resultados desejados em níveis elevados de qualidade e produtividade. | Atua com desenvoltura e autonomia nos projetos de sua especialidade, demonstrando total domínio de suas atividades. Pode liderar projetos e orientar tecnicamente os profissionais dos níveis anteriores. | 4 anos |
| | Pleno | | |
| Capaz de dar resultados em tarefas cuja complexidade já exija que os conhecimentos práticos tenham sido absorvidos, em complemento aos conceitos acadêmicos, demonstrando alinhamento com a cultura organizacional e integração no grupo de trabalho. Atua e assume responsabilidade direta por atividades de média complexidade relacionadas à sua área de atuação. | Necessita de supervisão na tomada de decisão e orientações dos profissionais mais experientes para o desenvolvimento de suas potencialidades. | 1,5 anos | |
| Júnior | | | |
| Executa atividades de menor complexidade e/ou participa da equipe com profissionais mais experientes. É capaz de gerar resultados em tarefas de pouca complexidade. Lida com situações que requerem aplicações de julgamento, exigindo utilização de conceitos, conhecimentos, especificações técnicas e raciocínio dentro de políticas e princípios claramente definidos. Assume baixo nível de responsabilidades. | Necessita de supervisão e orientação direta. | Não é necessário | |

| Matriz de classificação de cargos | | | |
|---|---|-----------------------------|--------------------------------|
| Nível Técnico | | | |
| Características do grupo | Os cargos desse nível se caracterizam pela exigência de conhecimentos práticos consolidados e domínio das técnicas e métodos de trabalho. | | |
| Nível de conhecimento do grupo | São cargos que exigem formação no ensino médio e/ou técnico. | | |
| Nível | Abrangência de atuação | Autonomia | Tempo de experiência desejável |
| | Técnico IV | | |
| | Profissional que atua em atividades e situações complexas, havendo a necessidade de conhecimentos técnicos enriquecidos pela prática e especialização. | Possui autonomia. | 10 anos |
| | Técnico III | | |
| | Profissional que executa tarefas específicas um pouco mais complexas, que exigem iniciativa para tomada de decisões limitadas. | Relativo grau de autonomia. | 6 anos |
| | Técnico II | | |
| | Sua experiência permite atuação em atividades de média complexidade nas quais é necessário discernimento para criar alternativas e soluções para problemas ocorridos em seu campo de atuação. | Supervisão esporádica. | 2 anos |
| Técnico I | | | |
| Atuam em atividades rotineiras e auxiliares cuja forma de execução é completamente estabelecida em normas e planos de trabalho. | Supervisão constante. | Não é necessário | |

| Matriz de classificação de cargos | | | |
|---|--|------------------------|--------------------------------|
| Nível Médio | | | |
| Características do grupo | Esse grupo abrange os cargos que requerem conhecimentos específicos para desempenharem funções de apoio operacional em uma determinada área. | | |
| Nível de conhecimento do grupo | São cargos que exigem formação no ensino médio. | | |
| Nível | Abrangência de atuação | Autonomia | Tempo de experiência desejável |
| | Assistente II / Assistente (área) | | |
| | Executam atividades de suporte com autonomia, respeitando os limites das normas e padrões pré-estabelecidos. Aplica conhecimentos básicos e específicos de seu campo de atuação para apoiar o desenvolvimento de soluções. | Supervisão esporádica. | 4 anos |
| | Assistente I | | |
| Executam atividades administrativas e de suporte estruturadas com procedimentos definidos, sob orientação constante de profissionais mais | Supervisão constante. | Não é necessário | |

2.4 SALÁRIOS

A estrutura salarial, estabelecida por meio de sua tabela salarial, tem por objetivo definir os valores salariais de referência.

As faixas salariais possibilitam maior flexibilidade de adequação ao mercado e permitem atribuir salários diferenciados para ocupantes de um mesmo cargo, em função dos conhecimentos, habilidades, capacitação e produtividade diferenciada na realização de suas tarefas, bem como da qualidade do serviço realizado.

Os valores da tabela salarial poderão ser alterados em função de índices de reajustes previstos em Acordos/Convenções/Dissídios Coletivos de Trabalho, bem como de significativas alterações do mercado de mão de obra.

2.5 CARREIRA

A estrutura de carreira da **CODEMIG** contempla a possibilidade de progressões horizontais e verticais de acordo com o cargo ocupado.

2.5.1 ADMISSÃO POR CONCURSO PÚBLICO

Ao ingressar nos quadros da **CODEMIG**, o empregado será posicionado no grau do cargo/função para o qual se deu a sua aprovação em concurso público, respeitando os salários mínimos das categorias diferenciadas.

Os salários base pré-definidos nos documentos de recrutamento, preferencialmente, deverão respeitar aos valores correspondentes ao 1º estágio salarial, relativo às classes em que os cargos estiverem posicionados.

2.5.2 RECRUTAMENTO AMPLO

A **CODEMIG** disporá de faculdade para contratar por recrutamento amplo, observando os critérios constantes no Estatuto Social.

A composição da remuneração total para aqueles empregados do recrutamento amplo se dará da seguinte forma:

- Para cargos de gestão, o salário base será o estágio 1 da faixa salarial de contratação, acrescido de gratificação correspondente, conforme detalhado na tabela salarial executiva;
- Para os demais cargos, o salário base será o estágio 1 da faixa salarial do respectivo cargo na tabela salarial.

2.5.3 PROGRESSÃO HORIZONTAL

A progressão horizontal refere-se à alteração salarial de um empregado em função da movimentação da tabela salarial para um salário mais elevado que o atual, não implicando mudança do nível de maturidade / senioridade, tendo como objetivos principais:

- Reconhecer a diferenciação de performance e desempenho (maior capacitação, melhor desempenho, melhor qualidade e maior produtividade no exercício das atividades previstas para seu cargo);
- Reconhecer os profissionais disciplinados, disponíveis e assíduos;
- Equacionar demandas e necessidades da **CODEMIG**;
- Permitir um melhor aproveitamento dos profissionais com maior potencial na Organização.

A progressão salarial horizontal **NÃO** é um reajuste de salário automático, portanto, não deverá ocorrer sistematicamente todo ano.

A progressão pode variar entre um e três estágios (de 2,5% a 7,5%), limitada ao valor máximo da faixa salarial em que o empregado estiver posicionado.

2.5.4 PROGRESSÃO VERTICAL

A progressão vertical representa o crescimento do empregado, com a alteração do nível de senioridade atual para outro superior e respectivo ajuste no salário.

As progressões verticais contribuem de forma decisiva para o aprimoramento, desenvolvimento e melhoria da qualidade dos recursos humanos, buscando alocar o empregado mais adequado às funções em aberto, distribuindo de forma equitativa e transparente as oportunidades entre os profissionais, atuando na estruturação/alteração de equipes, direcionando as carreiras e preparando sucessões.

A definição da remuneração na progressão vertical se dará conforme os seguintes critérios:

- Em todas as progressões verticais, o empregado deverá ser enquadrado preferencialmente no 1º estágio da faixa salarial do novo cargo;
- Ao empregado que, no momento da progressão vertical, perceber salário igual ou superior ao estágio inicial da nova faixa salarial, poderá perceber uma alteração salarial entre 1 e 3 estágios;
- Caso seja necessária uma alteração salarial superior a 10% (dez por cento), a diferença que exceder a este percentual, ocorrerá em 03 (três) meses da data da aprovação da alteração, também limitada a 10% (dez por cento) e, assim sucessivamente até o atingimento do valor previsto. Todas as alterações salariais superiores a 10% (dez por cento), deverão ser aprovadas pelo Diretor Presidente e pelo Diretor da área do empregado contemplado.

São elegíveis às progressões horizontais ou verticais aqueles empregados da CODEMIG que atendem às seguintes condições:

- Não ter tido progressões horizontais ou verticais em intervalo inferior a um ano;
- Não estar em qualquer tipo de licença (com ou sem vencimentos);
- Não estar em posição cedida a outro órgão, exceto para empresas do grupo **CODEMIG**;

- Não estar readaptado ao cargo há menos de um ano;
- Estar com o salário posicionado abaixo do valor máximo da sua faixa salarial ou da faixa salarial proposta em caso de promoção;
- Ter alcançado o nível de desempenho definido nos critérios do processo de gestão de desempenho a cada ciclo, ou seja, média das duas últimas Avaliações de Desempenho, maior ou igual a 70% do esperado;
- Possuir nível de absenteísmo inferior ao limite definido pela Gerência de Recursos Humanos;
- Não possuir sanções de cunho administrativo (advertências, suspensões, etc.) nos últimos 24 (vinte e quatro meses).

2.5.5 DESIGNAÇÃO DE EMPREGADOS

A designação de empregado ocupante de cargo efetivo para cargo de gestão será prioritária em relação ao recrutamento externo e respeitará o seguinte fluxo:

- O Diretor da Área deverá indicar os empregados efetivos, lotados em sua diretoria, que julgar aptos a ocupar o novo cargo, para seleção;
- A Gerência de Recursos Humanos, em parceria com o Diretor da área, promoverá o processo de seleção interna por meio de entrevistas e ferramentas de mapeamento de perfil;
- O empregado selecionado terá seu nome proposto para formalização e deliberação do Diretor Presidente, através da Designação Formal do Profissional ao Cargo de Gestão.

Os critérios observados para a definição salarial serão os estabelecidos a seguir:

- O valor da gratificação de função será definido para cada grupo de cargos, tendo como valor máximo o apresentado nas faixas da tabela salarial executiva;

- A remuneração total do empregado designado para cargo de gestão, deverá preferencialmente, corresponder ao estágio 1 da faixa salarial para o cargo em questão. Qualquer exceção deverá ser deliberada junto ao Diretor Presidente;
- O empregado designado poderá ter até 25% de acréscimo por ano em sua remuneração total, excluído o reajuste da data base, de forma a atingir o estágio mínimo da faixa salarial para o cargo de gestão, durante o prazo máximo de três anos.

O empregado que deixar de exercer função gerencial retornará ao seu cargo efetivo, deixando de receber a respectiva Gratificação de Função.

A partir de 10 anos, completos e ininterruptos, de efetivo exercício de função gerencial, os valores recebidos pelo empregado, a título de “Gratificação de Função” passarão compor o seu conjunto de verbas remuneratórias.

As funções de gestão constam no **Anexo II**.

2.6 CORREÇÕES SALARIAIS

A definição dos valores constantes de cada faixa salarial será feita em função das correções salariais decorrentes de acordo ou dissídio coletivo de trabalho, por ajustes definidos e aprovados em pesquisas salariais de mercado. Portanto, a revisão das tabelas salariais se dará mediante:

1. Acordo coletivo de trabalho
2. Pesquisa de mercado

2.6.2 ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

É a concessão de reajuste salarial coletivos aos empregados, decorrentes dos Acordos Coletivos/Convenções Coletivas, conforme a data-base de cada unidade da **CODEMIG**.

Não serão concedidas correções escalonadas sobre as tabelas salariais, mas um percentual de reajuste único, refletindo o maior percentual definido nos Acordos Coletivos/ Convenções Coletivas da Empresa.

2.6.2 PESQUISA DE MERCADO

É um parâmetro/referência utilizado para garantir a competitividade das estruturas salariais, permitindo assegurar a captação e manutenção da mão de obra. A pesquisa salarial deve ser realizada a cada dois anos ou mediante solicitação específica da presidência.

2.7 REAVALIAÇÃO DE ENQUADRAMENTO

É a revisão geral das remunerações, por intermédio da qual poderão ser efetivadas progressões horizontais e verticais, respeitadas as regras do plano de cargos e salários.

A revisão será realizada em dezembro de cada ano e efetivada na folha de pagamento de janeiro do ano subsequente, observada a existência de orçamento e o aval do Conselho Administrativo.

2.8 APROVAÇÃO DAS ALTERAÇÕES SALARIAIS

A Gerência de Recursos Humanos avaliará as referidas alterações salariais, observando a necessidade de recomposição salarial e o impacto da alteração sobre os custos de pessoal, bem como a situação econômico-financeira da CODEMIG, e encaminhará solicitação para aprovação junto à Direção.

Caberá à Diretoria de Administração e Finanças deliberar a respeito das alterações salariais e submetê-las à Presidência para eventual aprovação.

2.9 DISPOSIÇÕES FINAIS

Caberá à Gerência de Recursos Humanos garantir a eficiência na aplicação dos “Critérios para Administração do Plano de Cargos, Salários e Carreiras”, tornando-o um instrumento eficaz na

gestão dos recursos humanos da CODEMIG, permeando o entendimento de suas bases conceituais, a uniformidade de interpretação e a aplicação dos critérios e procedimentos por parte de todos os empregados da CODEMIG.

O Plano de Cargos, Salário e Carreiras passa a vigorar a partir da presente data.

Belo Horizonte, 01 de março de 2017.

MARCO ANTÔNIO SOARES DA CUNHA
CASTELLO BRANCO

DIRETOR PRESIDENTE

PAULA VASQUES BITTENCOURT

DIRETORA DE ADM. E FINANÇAS

ANEXO 1

1.1 RELAÇÃO DE CARGOS EFETIVOS

| NOME DO CARGO | DESCRIÇÃO | FORMAÇÃO NECESSÁRIA |
|------------------------------|--|--|
| 1.Advogado | Representar a CODEMIG ativa e passivamente nos processos administrativos e judiciais, defendendo os interesses da empresa, acompanhando a legislação, analisando contratos, convênios, aditivos e escrituras, elaborando e revisando os processos, levantando dados e informações para a preparação de defesas, bem como conduzir licitações e assessorar as diversas áreas da empresa. | Curso superior completo de graduação (bacharelado) em Direito reconhecido pelo MEC ou órgão competente e registro profissional na OAB. |
| 2.Advogado Societário | Representar a CODEMIG no campo do Direito Societário, executando todo o processo de constituição e estruturação de PPP (Parceria Público-Privada), arranjos para fusão e aquisição de empresas, captação de investimentos, emissão e estruturação de operações financeiras, inclusive debêntures, dentre outros. Elaborar termos de referência e editais, bem como acompanhar recebimento dos trabalhos contratados com terceiros em operações estruturadas. | Curso superior completo de graduação (bacharelado) em Direito reconhecido pelo MEC e registro profissional no conselho da categoria ou órgão competente. |
| 3.Analista Ambiental | Elaborar, executar e dirigir projetos de levantamentos ambientais, análises técnicas, inspeções, monitoramentos e auditorias em obras, projetos, processos e produto, visando ao cumprimento da legislação ambiental, por meio da emissão de relatórios, pareceres e outros documentos exigidos pelo órgão competente e financiadores para licenciamento de pesquisa e implementação de atividades, implantação de obras e empreendimentos, relacionados a áreas, terrenos, recursos naturais, atividades industriais, obras, projetos, estudos e contratos. | Curso superior completo de graduação (bacharelado) em Engenharia ou Geologia, reconhecido pelo MEC e registro profissional no conselho da categoria ou órgão competente. |

| | | |
|--|--|---|
| 4.Analista de Administração | Realizar os serviços administrativos sob sua responsabilidade, por meio de planejamento, organização, coordenação e controle, a fim de assegurar o fiel cumprimento dos normativos internos e legais. | Curso superior completo de graduação (bacharelado) em Administração de Empresas reconhecido pelo MEC ou órgão competente e registro profissional no conselho da categoria. |
| 5.Analista de Compliance | Atuar com vistas a garantir o cumprimento de normas internas, estatuto social, diretrizes de governança corporativa, legislações e regulamentações governamentais e demais normas reguladoras e legais aplicáveis à Companhia, por meio de avaliação e planejamento de processos internos junto às áreas, garantindo que estejam em conformidade, bem como prestar suporte no planejamento dos projetos estratégicos da organização em questões relacionadas a compliance. | Curso superior completo de graduação (bacharelado) em Administração de Empresas, Ciências Contábeis, Ciências Econômicas ou Direito, reconhecido pelo MEC ou órgão competente e registro profissional no conselho da categoria. |
| 6.Analista de Comunicação Integrada | Executar atividades relacionadas à elaboração e acompanhamento da comunicação através das diversas mídias utilizadas na empresa, avaliando as informações que devem ser veiculadas e criando conteúdos para redes sociais e para sites. | Curso superior completo de graduação (bacharelado) em Comunicação Social, reconhecido pelo MEC. |
| 7.Analista de Comunicação Social | Desenvolver atividades de elaboração e coordenação de comunicação interna e externa, executando rotinas de assessoria de imprensa, relações públicas, jornalismo, publicidade e propaganda e suporte para realização de eventos, com o objetivo de assegurar a boa imagem da empresa e o atendimento às demandas. | Curso superior completo de graduação (bacharelado) em Comunicação Social, reconhecido pelo MEC ou órgão competente e registro profissional no conselho da categoria ou órgão competente. |
| 8.Analista de Geoprocessamento | Acompanhar, analisar e executar atividades relacionadas a projetos e/ou obras de engenharia, por meio de mapeamento de áreas de campo e escritório, interpretação de imagens aéreas e de satélite, elaboração de procedimentos de campo próprio dessas atividades, bem como proceder a execução de análises das áreas, utilizando ferramentas específicas e sensoriamento remoto. | Curso superior completo de graduação (bacharelado) em Engenharia Cartográfica, Geografia, Ciência da Computação, Análise de Sistemas, Sistema de Informação ou Processamento de Dados reconhecido pelo MEC ou órgão competente e registro |

| | | |
|--|--|---|
| | | profissional no conselho da categoria. |
| 9. Analista de Gestão de Recursos Humanos | Planejar, organizar, desenvolver, controlar e acompanhar as atividades de recursos humanos, através da definição de normas, políticas e ações voltadas para a gestão estratégica do capital humano em consonância com o as diretrizes da empresa. Estabelecer diretrizes para implantação e/ou desenvolvimento de programas de remuneração e benefícios; treinamento, desenvolvimento, avaliação de desempenho, planos de carreira, gestão de conhecimento e de competências. Participar na concepção de desenvolvimento de novos projetos ou ações, envolvendo o elemento humano, tais como comunicações, programas de sucessão, mediação de conflitos e monitoração do clima organizacional. | Curso superior completo de graduação (bacharelado) em Administração, Direito, Psicologia ou Serviço Social reconhecido pelo MEC e registro profissional no conselho da categoria ou órgão competente. |
| 10. Analista de Meio Ambiente | Assessorar tecnicamente os processos da área ambiental dos empreendimentos da CODEMIG, elaborando relatórios, apoiando e acompanhando a execução de contratos e processos de licenciamento, visando atender às exigências da legislação ambiental vigente. | Curso superior completo de graduação (bacharelado) em Geografia ou Ciências Biológicas ou Engenharia Ambiental reconhecido pelo MEC ou órgão competente e registro profissional no conselho da categoria ou órgão competente (CREA ou CRBio). |
| 11. Analista de Negócios | Planejar, acompanhar e avaliar ações, projetos e planos de negócios, garantindo que todas as funções de planejamento e execução das atividades de sua área de atuação estejam alinhadas ao planejamento estratégico da empresa. Executar análise de projetos de investimento, avaliação de mercado e viabilidade econômico-financeira dos projetos. | Curso superior completo de graduação (bacharelado) em Economia, Administração ou Engenharia, reconhecido pelo MEC e registro profissional no conselho da categoria ou órgão competente. |

| | | |
|--|--|--|
| 12. Analista de Participações | Realizar atividades relacionadas à reorganização societária, analisando e elaborando contratos e documentos típicos de fusões e aquisições. Analisar projetos de investimentos, apoiar as decisões estratégicas, apresentar as técnicas de cenários, construir premissas e avaliar valor agregado. | Curso superior completo de graduação (bacharelado) em qualquer área de formação, reconhecido pelo MEC e registro profissional no conselho da categoria ou órgão competente, quando for o caso. |
| 13. Analista de Pessoal | Planejar, organizar, acompanhar e executar as atividades inerentes à Administração de Pessoal, bem como controlar a carteira de benefícios oferecidos pela CODEMIG, visando ao cumprimento da legislação trabalhista e previdenciária e o alcance dos objetivos da área. | Curso superior completo de graduação (bacharelado) em Administração de Empresas ou Ciências Contábeis e registro profissional no conselho da categoria. |
| 14. Analista de Projetos de Investimentos | Estruturar e implementar, sob supervisão do gerente, projetos de investimentos em empresas conforme interesse estratégico do Estado. Apoiar as decisões estratégicas, apresentar as técnicas de cenários, construir premissas e avaliar valor agregado. Analisar a viabilidade técnica de fusões, aquisições e novos negócios. | Curso superior completo de graduação (bacharelado) em qualquer área de formação, reconhecido pelo MEC e registro profissional no conselho da categoria ou órgão competente, quando for o caso. |
| 15. Analista de Recursos Humanos | Executar tarefas relacionadas à administração de pessoal e de benefícios, bem como realizar atividades relacionadas à gestão de pessoas, tais como plano de cargos e salários, treinamento e desenvolvimento, saúde e segurança dos trabalhadores e outras correlatas, visando o adequado cumprimento da legislação trabalhista e previdenciária e o atendimento aos objetivos da empresa. | Curso superior completo de graduação (bacharelado) em Administração de Empresas ou Psicologia, reconhecido pelo MEC ou órgão competente e registro profissional no conselho da categoria. |
| 16. Analista de Sistemas | Analisar as necessidades das áreas, mapeando soluções sistêmicas aderentes às demandas recebidas, implementando / e desenvolvendo sistemas, ou buscando soluções no mercado, tendo como pré-requisitos qualidade, custos e prazo. | Curso superior completo de graduação (bacharelado) em Ciências da Computação, Análise de Sistemas, Sistemas de Informação ou Processamento de Dados reconhecido pelo MEC ou órgão competente e registro profissional no conselho da categoria. |

| | | |
|---|---|--|
| <p>17. Analista de Suprimentos</p> | <p>Planejar e conduzir os processos de compra da empresa atentando-se para o cumprimento da legislação aplicável, incluindo o recebimento das requisições do setor demandante, elaboração de editais de licitações, contratos, dentre outras atividades correlatas visando a aquisições mais vantajosas e adequadas às reais necessidades da empresa.</p> | <p>Curso superior completo de graduação (bacharelado) em Administração de Empresas reconhecido pelo MEC ou órgão competente e registro profissional no conselho da categoria.</p> |
| <p>18. Analista de Tecnologia da Informação</p> | <p>Administrar o parque tecnológico da CODEMIG, sua infraestrutura de servidores e estações de trabalho, segurança da informação e suporte aos usuários, visando garantir o perfeito funcionamento e atualização constante do ambiente operacional e de comunicação de dados.</p> | <p>Curso superior completo de graduação (bacharelado) em Ciências da Computação, Análise de Sistemas, Sistemas de Informação ou Processamento de Dados reconhecido pelo MEC ou órgão competente e registro profissional no conselho da categoria.</p> |
| <p>19. Analista Estratégico de Participações</p> | <p>Realizar atividades relacionadas à reorganização societária, analisando e elaborando contratos e documentos típicos de fusões e aquisições. Analisar projetos de investimentos, apoiar as decisões estratégicas, apresentar as técnicas de cenários, construir premissas e avaliar valor agregado. Monitorar os resultados estabelecidos no plano de negócios de curto e médio prazo, analisando os relatórios de indicadores estabelecidos para os negócios. Desenvolver estudos e implantar novas ferramentas de planejamento estratégico, políticas e procedimentos, bem como aprimorar as ferramentas já existentes.</p> | <p>Curso superior completo de graduação (bacharelado) em qualquer área de formação, reconhecido pelo MEC e registro profissional no conselho da categoria ou órgão competente, quando for o caso. Doutorado, Mestrado ou Especialização, em Finanças, Contabilidade ou áreas afins, com carga horária mínima de 360 horas.</p> |
| <p>20. Analista Estratégico de Projetos de Investimentos</p> | <p>Estruturar e implementar projetos de investimentos em empresas conforme interesse estratégico do Estado, utilizando linhas de crédito e fomento, nacionais e internacionais, para inovação tecnológica. Analisar projetos de investimentos, apoiar as decisões estratégicas, apresentar as técnicas de cenários, construir premissas e avaliar valor agregado.</p> | <p>Curso superior completo de graduação (bacharelado) em qualquer área de formação, reconhecido pelo MEC e registro profissional no conselho da categoria ou órgão competente, quando for o caso. Doutorado, Mestrado ou Especialização, em Finanças, Contabilidade</p> |

| | | |
|-------------------------------------|---|---|
| | | ou áreas afins, com carga horária mínima de 360 horas. |
| 21.Arquiteto | Acompanhar a execução de projetos arquitetônicos e de urbanismo diversos, de acordo com as diretrizes da Empresa, bem como atuar na gestão dos contratos relacionados à sua área de atuação, visando atender às exigências e metas estabelecidas pela sua Gerência. | Curso superior completo de graduação (bacharelado) em Arquitetura e Urbanismo reconhecido pelo MEC ou órgão competente e registro profissional no conselho da categoria. |
| 22.Arquivista | Compreender o estatuto probatório dos documentos de arquivo; identificar o contexto de produção de documentos no âmbito de instituições públicas e privadas; planejar e elaborar instrumentos de gestão de documentos de arquivo que permitam sua organização, avaliação e utilização; realizar operações de arranjo, descrição e difusão. | Curso superior completo de graduação (bacharelado) em Arquivologia, reconhecido pelo MEC. |
| 23.Assistente Administrativo | Realizar serviços de apoio administrativo sob sua responsabilidade, prestando suporte às áreas quanto a controles e registros diversos de forma ágil e eficaz, primando pelo cumprimento de prazos e da qualidade dos serviços prestados. | Ensino médio completo. |
| 24.Auditor | Avaliar e melhorar a eficácia dos processos de gerenciamento de riscos, controle e governança, assegurando a correta aplicação das normas internas nas áreas administrativas e operacionais, bem como a aplicação das legislações vigentes, instruções normativas e outros dispositivos legais, apoiando a organização a alcançar seus objetivos, a partir da aplicação de uma abordagem sistemática e disciplinada com ações preventivas e corretivas. | Curso superior completo de graduação (bacharelado) em Administração de Empresas, Ciências Contábeis ou Ciências Econômicas reconhecido pelo MEC ou órgão competente e registro profissional no conselho da categoria. |

| | | |
|---------------------------------|--|---|
| 25.Bibliotecário | Analista Bibliotecário Atender aos usuários internos e externos, pesquisando e disponibilizando informações ou documentos para consulta e normatizando os critérios de arquivamento e descarte documental, a fim de atender às demandas da empresa e da comunidade em geral, através de pesquisas nos acervos técnicos, bibliográfico ou de documentos. | Curso superior completo de graduação (bacharelado) em Biblioteconomia reconhecido pelo MEC ou órgão competente e registro profissional no CRB. |
| 26.Contador | Registrar e elaborar demonstrações, atos e fatos contábeis, respondendo pelo atendimento adequado a princípios, premissas e normativos, acompanhando as ações de fiscalização por órgãos governamentais e auditorias, subsidiando ainda a empresa de informações relevantes para a tomada de decisões. | Curso superior completo de graduação (bacharelado) em Ciências Contábeis reconhecido pelo MEC ou órgão competente e registro profissional no conselho da categoria. |
| 27.Contador Corporativo | Executar a gestão e planejamento societário e tributário, de acordo com as exigências legais e administrativas, apurando e analisando impostos diretos e indiretos, elaborando obrigações acessórias (Sped), realizando escrituração contábil e seus fechamentos, analisando dados contábeis e emitindo relatórios gerenciais. Realizar atendimento a auditorias e fiscalizações, quando necessário. | Curso superior completo de graduação (bacharelado) em Ciências Contábeis, reconhecido pelo MEC e registro profissional no conselho da categoria ou órgão competente. |
| 28.Economista | Executar atividades econômico-financeiras, pagamentos, arrecadações e conciliações, identificando e analisando a viabilidade de ações e empreendimentos da empresa, realizando cálculos e controles diversos em conformidade com a legislação vigente, contribuindo para consecução dos objetivos organizacionais. | Curso superior completo de graduação (bacharelado) em Economia, reconhecido pelo MEC ou órgão competente e registro profissional no CORECON. |
| 29.Engenheiro Agrimensor | Executar atividades relacionadas a levantamentos e elaboração de documentos cartográficos. Gerenciar projetos e obras de agrimensura e cartografia. Participar de negociações de desapropriações de terrenos, bem como avaliação de imóveis rurais. | Curso superior completo de graduação (bacharelado) em Engenharia de Agrimensura, reconhecido pelo MEC e registro profissional no conselho da categoria ou órgão competente. |

| | | |
|-------------------------------------|--|--|
| 30.Engenheiro Civil | Acompanhar as atividades em obras e projetos de engenharia gerenciados pela CODEMIG, assegurando o fiel cumprimento do objeto determinado pelo contrato, atentando para o método executivo a ser aplicado, qualidade e especificações técnicas, cronogramas, custos, otimização dos recursos disponíveis e solução de pleitos. | Curso superior completo de graduação (bacharelado) em Engenharia Civil reconhecido pelo MEC ou órgão competente e registro profissional no conselho da categoria. |
| 31.Engenheiro de Energia | Identificar, avaliar e gerir oportunidades de mercado para desenvolver projetos de melhoria de eficiência em sistemas energéticos que envolvem geração, transporte e distribuição atendendo a critérios de viabilidade técnica, socioeconômica e ambiental. | Curso superior completo de graduação (bacharelado) em Engenharia de Energia ou Engenharia Elétrica reconhecido pelo MEC ou órgão competente e registro profissional no conselho da categoria. |
| 32.Engenheiro de Instalações | Realizar a gestão de projetos executivos de Sistemas Elétricos em geral (Entrada de Força e Energia, Distribuição, Iluminação, Cabeamento Estruturado, CFTV, Controle de Acesso, SPDA, SDAI e SAP) e interfaces elétricas com Instalações Mecânicas (Elevadores e Dispositivos de Ar Condicionado) da CODEMIG em ativos próprios e contratos de terceiros, acompanhando o uso racional de recursos financeiros e materiais, com vistas a consecução dos melhores resultados. | Curso superior completo de graduação (bacharelado) em Engenharia Elétrica ou Engenharia Eletrônica e de Telecomunicação reconhecido pelo MEC ou órgão competente e registro profissional no conselho da categoria. |
| 33.Engenheiro de Minas | Elaborar, executar e dirigir projetos de engenharia de minas, estudando problemas relativos à extração de produtos minerais, determinando características, especificações, métodos de trabalho, recursos necessários e outros dados, para orientar os trabalhos de extração e preparação dos referidos minerais, visando seu tratamento e distribuição. Acompanhar, fiscalizar e supervisionar os trabalhos de engenharia de minas e planos de lavra. | Curso superior completo de graduação (bacharelado) em Engenharia de Minas, reconhecido pelo MEC e registro profissional no conselho da categoria ou órgão competente. |
| 34.Engenheiro Orçamentista | Acompanhar a elaboração dos projetos de engenharia e orçamentos contratados, confeccionar o termo de referência - parte integrante do edital de licitação para execução de obras - bem como atuar na elaboração de orçamentos de obras, quando necessário, em conformidade com os padrões de qualidade e viabilidade técnico-econômica. | Curso superior completo de graduação (bacharelado) em Engenharia Civil reconhecido pelo MEC ou órgão competente e registro profissional no conselho da categoria. |

| | | |
|---|---|--|
| 35.Geólogo | Executar as atividades técnicas da geologia, acompanhando a realização de mapeamento das áreas com potencial mineral, seja em campo ou através da gestão de contratos, emitindo pareceres técnicos, elaborando mapas e relatórios, atendendo a clientes externos e representando a empresa em eventos, a fim de contribuir para o alcance dos objetivos da empresa. | Curso superior completo de graduação (bacharelado) em Geologia reconhecido pelo MEC ou órgão competente e registro profissional no CREA. |
| 36.Geólogo de Petróleo | Coordenar, executar, acompanhar, fiscalizar e auditar atividades e projetos relacionados a estudos, prospecção, exploração e produção de gás natural e hidrocarbonetos, atuando junto aos órgãos competentes e controladores. | Curso superior completo de graduação (bacharelado) em Engenharia Geológica ou Geologia, reconhecido pelo MEC e registro profissional no conselho da categoria ou órgão competente. |
| 37.Geólogo Prospector/Minerais Industriais | Coordenar, executar, acompanhar, fiscalizar e auditar atividades e projetos relacionados a estudos, pesquisa, exploração e extração de bens minerais não-metálicos, bem como atuar junto a parceiros e aos órgãos competentes. | Curso superior completo de graduação (bacharelado) em Engenharia Geológica ou Geologia, reconhecido pelo MEC e registro profissional no conselho da categoria ou órgão competente. |
| 38.Geólogo Prospector/Minerais Metálicos | Coordenar, executar, acompanhar, fiscalizar e auditar atividades e projetos relacionados a estudos, pesquisa, exploração e extração de bens minerais metálicos, bem como atuar junto a parceiros e aos órgãos competentes. | Curso superior completo de graduação (bacharelado) em Engenharia Geológica ou Geologia, reconhecido pelo MEC e registro profissional no conselho da categoria ou órgão competente. |
| 39.Geólogo/Geologia Econômica | Coordenar, executar, acompanhar, fiscalizar e auditar projetos e avaliações geológicas e econômicas de áreas, alvos, ocorrências e depósitos minerais, bem como prospectar, analisar e emitir pareceres e relatórios sobre oportunidades no setor mineral. | Curso superior completo de graduação (bacharelado) em Engenharia Geológica ou Geologia, reconhecido pelo MEC e registro profissional no conselho da categoria ou órgão competente. |

| | | |
|---|---|---|
| 40.Secretária | Assessorar os executivos no desempenho de suas funções, atendendo os clientes externos e internos, gerenciando informações, bem como elaborar documentos diversos e controlar correspondência física e eletrônica. | Ensino médio completo. |
| 41.Secretária Executiva | Executar tarefas relativas à recepção de pessoas, redação de textos e documentos, controle e organização de arquivo e correspondências, agenda de compromissos, preparação de materiais e demais atividades para prestar todo o assessoramento necessário. | Curso superior completo de graduação (bacharelado) em Secretariado Executivo reconhecido pelo MEC ou órgão competente e registro profissional no conselho da categoria. |
| 42.Técnico em Geoprocessamento | Elaborar mapas cartográficos e geológicos, bem como montagens de processos digitalizados e elaboração de memoriais descritivos das áreas sob análise, utilizando softwares específicos, informações fotográficas aéreas, informações de satélite, entre outros. | Ensino médio e técnico completos na área de Geoprocessamento. |
| 43.Técnico de Tecnologia da Informação | Executar as atividades de suporte aos programas informatizados implantados na CODEMIG, assegurando seu adequado funcionamento e orientando os usuários na utilização dos programas e equipamentos instalados. | Ensino médio e técnico completos na área de Tecnologia da Informação. |
| 44.Técnico Projetista | Realizar desenhos técnicos, auxiliando no detalhamento, elaboração, acompanhamento e fiscalização de projetos de construção civil e arquitetura, a fim de viabilizar a execução dos trabalhos. | Ensino médio completo e curso Técnico em Construção Civil ou Técnico em Desenho de Construção Civil ou Técnico em Edificações completos. |
| 45.Turismólogo | Planejar e executar projetos e programas inerentes à atividade turística, buscando o desenvolvimento sustentável e o fomento do turismo, definindo planos, políticas e diretrizes, bem como traçando e executando planos de negócios. Elaborar programas de comercialização de destinos turísticos. | Curso superior completo de graduação (bacharelado) em Turismo, reconhecido pelo MEC. |

ANEXO 2

2.1 RELAÇÃO DE CARGOS DE GESTÃO E ASSESSORIA

- 1 Assessor da Presidência
- 2 Assessor de Diretoria
- 3 Assessor Especial
- 4 Assistente
- 5 Auditor Geral
- 6 Chefe de Gabinete
- 7 Contador Geral
- 8 Coordenador de Arrendamentos
- 9 Coordenador de Balneário
- 10 Coordenador de Obras
- 11 Coordenador de Orçamento e Projetos de Engenharia
- 12 Coordenador de Projetos de Arquitetura e Urbanismo
- 13 Coordenador do Centro de Cultura Itamar Franco
- 14 Gerente Administrativo
- 15 Gerente de Distritos Industriais
- 16 Gerente de Engenharia
- 17 Gerente de Fomento e Incentivo
- 18 Gerente de Gestão de Participações
- 19 Gerente de Gestão de Projetos
- 20 Gerente de Infraestrutura
- 21 Gerente de Mineração
- 22 Gerente de Patrimônio
- 23 Gerente de Promoção e Comercialização de Ativos
- 24 Gerente De Recursos Humanos
- 25 Gerente de Suprimentos
- 26 Gerente de Tecnologia da Informação
- 27 Gerente Financeiro
- 28 Gerente Jurídico
- 29 Gerente Regional
- 30 Secretário Geral

ANEXO 2

2.2 RELAÇÃO DE CARGOS DE GESTÃO E ACESSORIA POR CLASSES

| CARGO | CLASSE | | | | |
|---|--------|---|----|----|----|
| | 7 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| Gerente Regional Coordenador de Arrendamentos Coordenador do Centro de Cultura Itamar Franco Coordenador de Balneário | X | | | | |
| Assessor da Presidência* Assessor de Diretoria* Assessor Especial* Assistente* | | X | | | |
| Contador Geral Coordenador de Obras Coordenador de Orçamentos e Projetos de Engenharia Coordenador de Projetos de Arquitetura e Urbanismo Gerente Administrativo Gerente de Fomento e Incentivo | | X | | | |
| Auditor Geral Gerente de Patrimônio Gerente de Recursos Humanos Gerente de Suprimentos Gerente de Tecnologia da Informação Gerente Financeiro Gerente de Promoção e Comercialização de Ativos Gerente de Distritos Industriais | | | X | | |
| Gerente de Engenharia Gerente de Gestão de Projetos Gerente de Infraestrutura Gerente de Mineração Gerente de Gestão de Participações Gerente Jurídico | | | | X | |
| Chefe de Gabinete Secretário Geral | | | | | X |

*Cargos sem Gratificação de Função