

POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS DA COMPANHIA DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO DE MINAS GERAIS – CODEMIG

1. INTRODUÇÃO E OBJETIVO

- 1.1. A presente Política de Gestão de Pessoas da Companhia de Desenvolvimento Econômico de Minas Gerais – CODEMIG ("Companhia") ("Política de Gestão de Pessoas") foi elaborada com o objetivo de definir o posicionamento, expectativas e valores da Companhia, de modo a estabelecer uma referência para o desenvolvimento de práticas organizacionais e processo de tomada de decisão que tratem de pessoas.

2. DEFINIÇÕES

- 2.1. São considerados termos definidos, para os fins desta Política, no singular ou no plural, os termos a seguir.

"Gestão de Pessoas" significa o conjunto de posturas, práticas, projetos e ações adotadas pela área de gestão de pessoas da Companhia e pelos responsáveis por cada equipe atuante na Companhia, em qualquer nível hierárquico, para coordenação e orientação permanente aos empregados da Companhia.

"Competência Individual" significa o comportamento observável no trabalho resultante da mobilização de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários para exercer determinada atividade por um dos empregados da Companhia.

"Competência Transversal" significa o conjunto de capacidades comuns a todos os empregados da Companhia, independente da área de atuação.

"Competência Técnica" significa os conhecimentos e habilidades necessários aos empregados da Companhia em função de sua área de atuação, bem como de atividades específicas que este venha a realizar.

"Competência Comportamental" significa os aspectos sociais e emocionais relativos ao trabalho, especificamente, ao nível de equilíbrio e adequação do indivíduo na interação com o meio em que o empregado da Companhia está inserido.

"Competência Gerencial" significa o conjunto de competências individuais dos empregados da Companhia, necessárias ao desempenho de atividades relacionadas à mobilização de recursos e pessoas, com vistas ao alcance dos objetivos organizacionais.

3. APROVAÇÃO

- 3.1. A presente Política de Gestão de Pessoas foi aprovada em reunião do conselho de administração da Companhia realizada em 16 de março de 2018.
- 3.2. Compete exclusivamente ao Conselho de Administração da Companhia aprovar quaisquer alterações a presente Política de Gestão de Pessoas.

4. PRINCÍPIOS

- 4.1. A presente Política de Gestão de Pessoas adota os princípios e valores da Companhia, descritos no Código de Conduta, Ética e Integridade, conforme aprovado em reunião do Conselho de Administração da Companhia realizada em 16 de março de 2018.
- 4.2. Esta Política de Gestão com Pessoas determina que na avaliação dos empregados da Companhia deverá ser adotado, prioritariamente, o modelo de gestão por competência, utilizando-se do princípio da meritocracia para a orientação dos empregados.
- 4.3. Os empregados da Companhia devem, em todas as suas ações, compartilhar suas responsabilidades para que seja promovido um ambiente de trabalho profissional, não eximindo-se de tais responsabilidades adicionais os superiores de cada área de atuação da Companhia.
- 4.4. As medidas descritas nos item 4.1, 4.2 e 4.3 acima visam estabelecer a promoção do bem-estar físico, psíquico e social dos empregados da Companhia.

5. RECRUTAMENTO

- 5.1. No curso do processo de busca por empregados para a Companhia, em consonância com os objetivos estratégicos da mesma e a busca por profissionais que detenham as Competências Transversais, Competências Técnicas e Competências Gerenciais necessárias para a organização e alocação interna dos empregados da Companhia com base na relação entre as demandas de trabalho da Companhia e tais competências requeridas.
- 5.2. São diretrizes gerais dos processos de contratação de empregados da Companhia:
 - (i) o dimensionamento da força de trabalho a partir da matriz da Companhia que considere a escassez (i) de força de trabalho nas áreas de atuação da Companhia, (ii) das competências requeridas ou (iii) da falta de capacidade para o atingimento dos objetivos estratégicos estabelecidos pela Companhia;

- (ii) estruturação de processos de seleção que adotem os critérios legais e capazes de selecionar, mediante a aplicação de concurso público com a realização de provas de diferentes naturezas contendo conteúdos descritivos e práticos, os perfis profissionais compatíveis com as necessidades da Companhia; e
- (iii) orientação de processos de movimentação interna a partir da convergência entre critérios e interesses da Companhia e dos interesses individuais dos empregados da Companhia, sendo amplamente divulgada para maior transparência.

6. TREINAMENTO

- 6.1. A Companhia deve promover treinamentos periódicos visando o desenvolvimento e o aprendizado dos empregados da Companhia, de forma a identificar e preencher as lacunas necessárias ao melhor aproveitamento dos profissionais e o desenvolvimento das competências necessárias ao melhor atendimento dos interesses da Companhia.
- 6.2. Nos treinamentos periódicos e demais ações que visem o desenvolvimento dos empregados da Companhia, esta deve:
 - (i) proceder de forma sistemática ao levantamento das necessidades e ao planejamento da capacitação dos servidores por meio da gestão por competências;
 - (ii) estabelecer relações de parceria e cooperação técnica com universidades, instituições de ensino, entidades, órgãos públicos e iniciativa privada, de forma a agregar experiências de diferentes naturezas e suprir demandas de capacitação dos empregados da Companhia;
 - (iii) adotar práticas de avaliação de reação e impacto das ações de capacitação e desenvolvimento por meio da utilização de instrumentos que tenham sido avaliados e aprovados internamente pela Companhia;
 - (iv) estimular a prática da instrutória interna como recurso para o compartilhamento de conhecimentos, em particular aqueles patrocinados pela Companhia;
 - (v) valorizar a amplitude de participação nos eventos de capacitação e desenvolvimento da Companhia, respeitadas as especificidades de cada um dos eventos;
 - (vi) desenvolver programa de capacitação com foco nas competências gerenciais para o exercício e cargos e funções desta natureza nas atividades e áreas de atuação da Companhia;

- (vii) valorizar o acesso de servidores concursados aos programas de formação gerencial para posterior ocupação de cargos de gestão; e
- (viii) promover ações que estimulem a aprendizagem, o compartilhamento de informações e a produção de conhecimento pelos próprios empregados da Companhia.

7. GESTÃO DE DESEMPENHO

- 7.1. É dever da Companhia adotar práticas que permitam o planejamento, a avaliação e orientação, sistemática, do desempenho dos empregados da Companhia para a consecução dos objetivos e resultados almejados pela Companhia.
- 7.2. No curso da avaliação dos empregados da Companhia, a Companhia deve:
- (i) Assegurar que a avaliação de desempenho seja a ferramenta de gestão apropriada para reconhecer desempenhos e proporcionar orientação quanto ao desenvolvimento profissional dos empregados da Companhia;
 - (ii) Adotar modelo de avaliação de desempenho neutro em relação ao suporte e às condições de trabalho;
 - (iii) Incluir competências como critérios de avaliação de desempenho;
 - (iv) Propiciar as condições para realização das reuniões de *feedback* do gestor com o empregado da Companhia, cujo objetivo é informar ao mesmo pontos fortes e fracos de sua atuação em suas atividades, bem como necessidades de aperfeiçoamento;
 - (v) Utilizar diferentes mecanismos de comunicação para informar, orientar e capacitar avaliadores e avaliados sobre o processo de gestão de desempenho;
 - (vi) Definir mecanismos de reconhecimento não-financeiro para servidores que alcançarem desempenho excepcional; e
 - (vii) Vincular o desenvolvimento na carreira dentro da Companhia ao resultada da avaliação de desempenho dos empregados da Companhia e à expansão das competências, adotando mecanismos que permitam o desenvolvimento dos servidores com destaque em seu desempenho.

8. AValiação DA POLÍTICA DE GESTÃO

- 8.1. Os indicadores de cada uma das Seções acima serão utilizados como métricas de avaliação acerca do desempenho e evolução de cada empregado, com vistas aos controles exigidos, à comunicação e à evolução contínua.
- 8.2. O sistema de avaliação e controle desta Política de Gestão de Pessoas se dará em consonância com os objetivos da Companhia, podendo para tanto utilizar os indicadores já existentes no planejamento estratégico, assim como criar outros indicadores de desempenho para a avaliação dos empregados da Companhia. Neste sentido, constituem os indicadores mínimos para a avaliação dos empregados da Companhia: (i) grau de correspondência entre o perfil alocado e o perfil desejado; (ii) desvio padrão das horas de capacitação por servidor; (iii) percentual de servidores capacitados em competências da Companhia; (iv) índice médio de desempenho dos empregados da Companhia; (v) percentual de doenças ocupacionais; (vi) índice de rotatividade da área em que está alocado; (vii) índice de qualidade de vida no trabalho; e (viii) índice de bem-estar ocupacional.