

## **POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS**

**Substitui a NO-02.08,  
de 07/12/2006**

### **1. INTRODUÇÃO**

A Companhia Energética de Minas Gerais – CEMIG considera o seu Capital Humano o principal fator para a realização do seu compromisso com a sustentabilidade econômica, social e ambiental e, com esse foco, adota as melhores práticas do mercado de trabalho na gestão de pessoal.

A busca permanente da competitividade e da lucratividade empresarial, dentro de uma postura de respeito aos preceitos constitucionais, legais, ambientais e sociais, se dá através da adoção de políticas permeadas pela ética, transparência e respeito mútuo, que caracterizam as relações de trabalho. Essas políticas englobam: o provimento de pessoal, as relações trabalhistas e sindicais, a formação e o desenvolvimento do trabalhador como profissional e como pessoa, a saúde e a segurança no trabalho, o acompanhamento social, a remuneração e os benefícios, bem como promover a comunicação com os empregados.

A Política de Recursos Humanos da CEMIG está baseada na cultura, nas crenças e valores reinantes na Empresa, guardando consonância com sua Declaração de Princípios Éticos e Código de Conduta Profissional e sua Política de Responsabilidade Social.

A prática desta Política de Recursos Humanos permite à CEMIG uma contínua agregação de valor, reforçando sua meta de ser “A Melhor Energia do Brasil” e, neste contexto, a Empresa tem como crença que a melhor energia do Brasil é a energia de sua gente, razão pela qual considera e reconhece cada um de seus empregados como pessoa essencial no cumprimento de sua missão empresarial.

Atenta ao caráter dinâmico das Relações Sociais que permeiam e afetam as Relações do Trabalho, a CEMIG tem como compromisso a revisão e atualização constante de suas Políticas, adequando-as, sempre que necessário, às transformações que vierem a ocorrer no âmbito político, econômico e social, na busca permanente do equilíbrio entre os interesses dos consumidores, de seus empregados, de seus acionistas e da sociedade.

### **2. DEFINIÇÃO**

A Política de Recursos Humanos é um conjunto de orientações, baseadas em crenças e valores, que devem nortear as relações de trabalho, dando sustentação às estratégias empresariais, de forma dinâmica e duradoura, objetivando assegurar a disponibilidade de pessoas qualificadas, saudáveis e seguras, motivadas e satisfeitas, que agreguem valor para os negócios da Empresa.

### **3. PROVIMENTO DE PESSOAL**

A CEMIG busca atender, quantitativa e qualitativamente, as necessidades e exigências empresariais, com pessoas detentoras das competências requeridas pela Empresa e estabelecidas nos perfis dos cargos.

### 3.1 PRINCÍPIOS

3.1.1 A otimização dos recursos humanos na Empresa deve ser norteada de forma a possibilitar, interna e externamente, a identificação de pessoas detentoras de competências técnicas e essenciais e seu melhor aproveitamento em cargos, cujos requisitos sejam compatíveis com o potencial apresentado.

3.1.2 As carreiras e os cargos devem estar estruturados de forma clara e dinâmica a fim de viabilizar alternativas de mobilidade ocupacional, o planejamento de carreiras individuais, a administração de potencial e de sucessões e a adequada remuneração do trabalho.

3.1.3 A Empresa deve praticar o máximo de transparência na divulgação dos critérios adotados para movimentação funcional e de remuneração, possibilitando ao empregado o planejamento de sua carreira.

3.1.4 A captação e seleção de pessoal devem ser realizadas dentro dos preceitos legais, buscando, interna ou externamente, pessoas com perfis que atendam às exigências do cargo e às necessidades empresariais.

3.1.5 A força de trabalho deve ser dimensionada de acordo com os objetivos estratégicos da Empresa de forma dinâmica e contingencial.

## 4. REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

A CEMIG remunera e beneficia seus empregados de forma avançada e competitiva, em consonância com as melhores práticas do mercado.

### 4.1 PRINCÍPIOS

4.1.1 A remuneração deve ser compatível à média do mercado, de acordo com as atividades exercidas, o desempenho e a competência profissional, de forma a atrair, reter e valorizar sua força de trabalho.

4.1.2 Os resultados empresariais alcançados devem ser compartilhados, favorecendo as relações de parceria entre o capital e o trabalho, recompensando e motivando os empregados.

4.1.3 Os benefícios oferecidos pela Empresa devem favorecer a qualidade de vida e bem-estar social dos empregados e de seus familiares, contribuindo para a melhoria contínua do clima organizacional.

## 5. DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS

A CEMIG promove a capacitação e o desenvolvimento contínuo de seus empregados, alinhando-os aos desafios e necessidades da Empresa, visando a maximização do desempenho do seu capital humano e dos resultados empresariais, buscando o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

## 5.1 PRINCÍPIOS

5.1.1 Os programas de capacitação e desenvolvimento devem ser elaborados de forma pró-ativa, contínua e integrada, com base em competências e resultados, pautados pela busca permanente de melhorias, devendo, ainda, atender à legislação, aos requisitos internos aplicáveis às exigências do cargo, 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 gestor é o estimulador, o facilitador e o responsável pelo processo de capacitação e desenvolvimento do empregado. Nenhum empregado pode, sem justificativa plausível, dele isentar-se, sem as devidas responsabilizações.

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

## 6. RELAÇÕES TRABALHISTAS E SINDICAIS

A CEMIG reconhece as Entidades Sindicais como legítimas representantes de seus empregados, sendo suas atividades respeitadas pela Empresa. É objetivo da CEMIG viabilizar, permanentemente, através de atitudes éticas e transparentes, um canal de relacionamento com os empregados e suas entidades representativas, buscando sempre exaurir todos os meios empresarialmente aceitáveis para soluções negociadas.

### 6.1 PRINCÍPIOS

6.1.1 É ponto de honra para a Empresa o cumprimento dos direitos trabalhistas de seus empregados, previstos na Legislação, nos Acordos Coletivos de Trabalho e em suas Normas Internas.

6.1.2 A construção de uma relação transparente de parceria entre os empregados e a Empresa, visando a satisfação e o comprometimento do quadro de pessoal, deve estar pautada na prevenção e antecipação de eventuais conflitos localizados.

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

## 7. SEGURANÇA, SAÚDE E BEM-ESTAR

A CEMIG entende que, para ser “A Melhor Energia do Brasil”, precisa buscar, continuamente, ser também a energia mais segura. Por isso estabeleceu princípios de segurança, saúde e bem-estar que constituem a sua Política de Segurança, Saúde e Bem-estar e que estão definidos na NO-02.03 – Política de Segurança, Saúde e Bem-estar.

## 8. COMUNICAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

A CEMIG promove a comunicação de assuntos relativos a recursos humanos, através da veiculação ágil e eficaz de informações, buscando construir uma base de confiança e credibilidade que permita fortalecer o relacionamento entre a Empresa e os empregados, alinhando-os às diretrizes e estratégias empresariais.

### 8.1 PRINCÍPIOS

8.1.1 O empregado deve ser permanentemente informado dos assuntos relativos à gestão de pessoas.

8.1.2 A comunicação ao empregado deve ser feita de forma ágil, clara, objetiva e dirigida, propiciando maior credibilidade e transparência entre Empresa e empregados.

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

**DJALMA BASTOS DE MORAIS**  
**Diretor Presidente**

**MARCO ANTONIO RODRIGUES DA CUNHA**  
**Diretor de Gestão Empresarial**

Distribuição: Geral