

Nota à imprensa

Sobre a reunião realizada nesta segunda-feira (13/09), a Cemig esclarece que:

1) O depoimento do Sr. Thiago Ulhoa Barbosa atestou de forma clara a legalidade dos atos praticados em relação a contratações na Cemig. Thiago reforçou a existência de análises jurídicas técnicas em todos os procedimentos, seguindo o exigido pela Lei das Estatais (13.303).

2) O depoimento da Sra. Virginia Kirchmeyer Vieira, assessora da Diretoria Jurídica, reforçou que a Kroll foi contratada após a Companhia ter sido comunicada pelo Ministério Público do Estado de apurações sobre a conduta dos então gestores da área de compras em supostos casos de corrupção. Em razão da urgência do início de uma investigação independente, foi solicitada à Kroll a apresentação de proposta, que depois de aceita pela Cemig permitiu à empresa de investigação o início da prestação de serviços. Como empresa de investigação forense independente, a Kroll tem autorização para captar informações em equipamentos que pertencem à Companhia. Isso foi feito em computadores e celulares corporativos utilizados por investigados e custodiantes. Custodiantes são aqueles que, em razão de sua atuação profissional, podem ter armazenadas informações de interesse das investigações.

3) A Cemig possui documento que apresenta a Identidade Cultural da Companhia, construído com mais de 3 mil contribuições de empregados e que traz comportamentos esperados e não tolerados internamente. Entre os comportamentos esperados estão "respeitar a vida, ter o foco no cliente e comprometer-se e atingir metas". Entre os comportamentos não tolerados estão "burocratizar, ser condescendente com irregularidades e contentar-se com baixo desempenho". Alinhado a essas premissas culturais, na última semana foi atualizada a instrução que estabelece os motivos para desligamento de colaboradores.

Um deles é a insuficiência de desempenho, formalizada por três avaliações negativas consecutivas por parte de seu gestor. Cada uma destas três avaliações negativas é seguida de feedbacks ao empregado e planos de melhoria, conduzidos com apoio da área de Gestão de Pessoas. Caso não haja melhoria do desempenho, é aberto processo administrativo para avaliação por uma comissão multidisciplinar, com pelo menos três componentes, que inclui a escuta do empregado. O resultado dessa comissão será a decisão, ou não, de desligamento do colaborador.