
 Minas Gerais Participações S.A.	POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS		
	Governança Corporativa		
	Publicação: 29/06/2018 Classificação: Público	Aprovação: Conselho de Administração	Vigência: Prazo Indeterminado


POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS

MGI – MINAS GERAIS PARTICIPAÇÕES S.A.

 Minas Gerais Participações S.A.	POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS		
	Governança Corporativa		
	Publicação: 29/06/2018 Classificação: Público	Aprovação: Conselho de Administração	Vigência: Prazo Indeterminado

SUMÁRIO

1 - OBJETIVO.....	3
2 - PREMISSAS	3
3 - APLICABILIDADE	4
4 – PRINCÍPIOS DA POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS.....	4
5 – PRINCIPAIS RESPONSABILIDADES.....	8
6 - REFERÊNCIAS.....	11

 Minas Gerais Participações S.A.	POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS			
	Governança Corporativa			
	Publicação: 29/06/2018	Aprovação: Conselho de Administração	Vigência: Prazo Indeterminado	Data de emissão: 29/06/2018
Classificação: Público				

APROVAÇÃO PERANTE O CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

A presente Política de Gestão de Pessoas foi aprovada pelo Conselho de Administração da MGI – Minas Gerais Participações S.A., em 29/06/2018 – ARCA 009/2018.

1 - OBJETIVO

1.1 Estabelecer diretrizes e responsabilidades para Gestão de Pessoas da Companhia, visando especialmente a:

- 1.1.1. Consolidar as relações entre a Companhia e os empregados no que tange à gestão de pessoas;
- 1.1.2. Agregar valor aos processos da gestão de pessoas, direcionando a implantação de práticas e programas contemporâneos e inovadores;
- 1.1.3. Promover o desenvolvimento dos empregados da MGI.


2 - PREMISSAS

2.1. As relações de trabalho e a gestão de pessoas são fundamentadas na ética, boa conduta, integridade, bom senso, respeito mútuo, transparência e de forma equânime.

2.2. Os programas relacionados à gestão de pessoas seguem a Missão, a Visão e os Valores da MGI.

2.3. A conciliação entre as diretrizes e interesses da Companhia e os anseios e perspectivas dos empregados, fundamenta as relações de trabalho.

2.4. A promoção do bem-estar físico, psíquico e social dos empregados é condição para a gestão de pessoas na Companhia.

 Minas Gerais Participações S.A.	POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS		
	Governança Corporativa		
	Publicação: 29/06/2018 Classificação: Público	Aprovação: Conselho de Administração	Vigência: Prazo Indeterminado

3 - APLICABILIDADE

3.1. Esta política aplica-se aos membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal, do Comitê de Auditoria, da Diretoria Executiva e empregados da Companhia e, no que couber, à EMIP – Empresa Mineira de Parcerias S.A., subsidiária da MGI, conforme faculta o art. 14 do Decreto Estadual nº 47.154/2017.

4 – PRINCÍPIOS DA POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS


4.1. A Política apresenta as orientações e diretrizes estratégicas para as relações do trabalho e gestão de pessoas, a fim de gerar valor para a Companhia, para os empregados e demais pessoas inseridas nas suas operações e atividades.

4.1.1. O valor para a MGI decorre da gestão adequada das pessoas, com a finalidade de estimular a qualificação, a saúde, a segurança, o comprometimento e o engajamento dos empregados, de maneira a gerar resultados.

4.1.2. O valor para o empregado decorre das prerrogativas que a Companhia proporciona, considerando aspectos quantitativos como remuneração e benefícios, e aspectos qualitativos como flexibilidade, ambiente de trabalho saudável, oportunidade de aprendizagem, satisfação e crescimento profissional, equilibrados com objetivos e necessidades pessoais.

4.2. Para convergir os valores envolvidos na relação entre os empregados e a MGI, a Política de Gestão de Pessoas está estruturada em seis princípios: Provimento e Integração; Aplicação; Desenvolvimento; Manutenção; Comunicação; Remuneração e Recompensa.

4.3. O princípio “Provimento e Integração” estabelece as diretrizes para o provimento de pessoal, a partir de necessidades identificadas, bem como a integração e alinhamento dos empregados à cultura e ao ambiente da Companhia após o ingresso.

 Minas Gerais Participações S.A.	POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS		
	Governança Corporativa		
	Publicação: 29/06/2018 Classificação: Público	Aprovação: Conselho de Administração	Vigência: Prazo Indeterminado

4.3.1 São diretrizes desse princípio:

4.3.2. Realizar, prioritariamente, processos seletivos públicos, utilizando métodos que propiciem a seleção de candidatos com conhecimentos e habilidades compatíveis com os requisitos e competências inerentes às atividades da Companhia, em condições de igualdade e acessibilidade.

4.3.3. Integrar os empregados por meio de programas e ferramentas que proporcionem a disseminação de informações atualizadas, sistematizadas e contínuas da Companhia.

4.4. O princípio “Aplicação” orienta sobre os aspectos relacionados à estrutura do trabalho na Companhia, sobre o posicionamento dos empregados nos respectivos cargos, tarefas e funções, bem como sobre o desempenho e o acompanhamento do quadro de pessoal na execução das atividades.

4.4.1. São diretrizes desse princípio:


4.4.2. Estruturar as carreiras, os cargos, suas respectivas competências, atribuições e responsabilidades de forma clara, dinâmica, a fim de viabilizar a obtenção de resultados.

4.4.3. Alocar, distribuir e movimentar as pessoas nos cargos e nas funções, de forma objetiva e transparente, considerando as qualificações e requisitos exigidos, as necessidades da Companhia e as competências do empregado.

4.4.4. Adotar mecanismos para a gestão do desempenho do empregado que permitam realizar a análise de competências e avaliação baseada nos resultados.

4.4.5. Realizar os desligamentos de iniciativa da Companhia de forma imparcial, transparente e padronizada, respeitando a legislação e normas trabalhistas aplicáveis.

4.5. As diretrizes do princípio “Desenvolvimento” norteiam a aprendizagem na Companhia, a fim de propiciar e fomentar o desenvolvimento do empregado.

 Minas Gerais Participações S.A.	POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS			
	Governança Corporativa			
	Publicação: 29/06/2018	Aprovação: Conselho de Administração	Vigência: Prazo Indeterminado	Data de emissão: 29/06/2018
Classificação: Público				

4.5.1. São diretrizes desse princípio:

4.5.2. Capacitar os empregados de forma a atender as necessidades e as demandas da Companhia.

4.5.3. Realizar a capacitação continuada para o desenvolvimento técnico e comportamental dos empregados da Companhia.

4.5.4. Fomentar o compartilhamento do conhecimento entre os empregados da Companhia, valorizando e priorizando os talentos internos.

4.6. O princípio da “Manutenção” norteia as ações com vistas a proporcionar um ambiente físico, psicológico e social de trabalho agradável e seguro, incentivando a permanência das pessoas na Companhia, favorecendo a motivação para o trabalho e o alcance dos objetivos organizacionais.


4.6.1. São diretrizes desse princípio:

4.6.2. Proporcionar condições de trabalho que favoreçam o engajamento do empregado, o comprometimento organizacional, a cooperação entre as pessoas, o respeito à diversidade e a retenção dos talentos.

4.6.3. Implantar práticas e programas que valorizem a qualidade de vida, contribuindo para o desenvolvimento do bem-estar, da saúde física e mental dos empregados.

4.6.4. Prestar suporte aos empregados em situações de inadaptação funcional, diagnosticando as possíveis causas, buscando adequação ao trabalho dentro da Companhia.

4.6.5. Estabelecer, durante a trajetória profissional dos empregados, programas e ações de preparação para a aposentadoria e pós-carreira.

 Minas Gerais Participações S.A.	POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS			
	Governança Corporativa			
	Publicação: 29/06/2018	Aprovação: Conselho de Administração	Vigência: Prazo Indeterminado	Data de emissão: 29/06/2018
Classificação: Público				

4.7. O princípio “Comunicação” abrange as orientações para o diálogo entre empregados e empresa, no que diz respeito à gestão de pessoas, contribuindo para a transparência, a clareza e a objetividade do fluxo de comunicação.

4.7.1. São diretrizes desse princípio:

4.7.2. Desenvolver e implementar meios de comunicação que estimulem a participação dos empregados, fortalecendo a cultura empresarial e a prática do diálogo.

4.7.3. Ter o gestor como parceiro atuante na gestão de pessoas, incentivando a realização de feedbacks, dirimindo dúvidas, escutando opiniões e anseios, contribuindo para um melhor ambiente de trabalho da equipe.


4.7.4. Incentivar a adoção de mecanismos e ferramentas de comunicação e/ou canais de relacionamento favoráveis ao bom diálogo entre empregados, gestores e órgãos diretivos da Companhia.

4.8. O princípio “Remuneração e Recompensa” refere-se a um sistema de remuneração capaz de estabelecer um conjunto de formas diferentes de recompensa que se completam e buscam alinhar atitudes e comportamentos dos empregados com os objetivos organizacionais.

4.8.1. São diretrizes desse princípio:

4.8.2. Construir carreiras com estrutura salarial que propicie o desenvolvimento do empregado ao longo da sua vida profissional.

4.8.3. Estruturar um sistema de remuneração baseado em conhecimento, atividades exercidas, responsabilidades, liderança, supervisão e comprometimento no exercício das atribuições.

	POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS			
	Governança Corporativa			
	Publicação: 29/06/2018	Aprovação: Conselho de Administração	Vigência: Prazo Indeterminado	Data de emissão: 29/06/2018
Classificação: Público				

4.8.4. Desenvolver e utilizar-se de estratégias que propiciem o incentivo e a recompensa ao desempenho voltado para resultados individuais, em equipe e da Companhia.

5 – PRINCIPAIS RESPONSABILIDADES

5.1. É responsabilidade do Conselho de Administração discutir, aprovar e monitorar decisões envolvendo práticas relacionadas à Política de Gestão de Pessoas, nos termos do Estatuto Social da Companhia.

5.2. São responsabilidades da Diretoria Executiva relacionadas a esta política, nos termos do Estatuto Social da Companhia:

5.2.1. Elaborar e submeter a Política de Gestão de Pessoas à aprovação do Conselho de Administração da Companhia.

5.2.2. Assegurar a implementação da Política de Gestão de Pessoas da Companhia, a partir de planos e programas específicos.

5.2.3. Promover plano de metas e resultados a serem alcançados pelas áreas.


5.3. São responsabilidades da Superintendência relacionadas a esta política:

5.3.1 Definir os indicadores de desempenho dos empregados baseado no plano de metas definido pela Diretoria Executiva.

5.3.2. Prever orçamentos para a implantação das práticas e programas para a gestão de pessoas.

5.3.3. Promover as práticas e programas específicos para gestão de pessoas.

5.3.4. Dirimir, com apoio da Gerência de Recursos Humanos, as questões omissas não previstas nesta Política.

 Minas Gerais Participações S.A.	POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS		
	Governança Corporativa		
	Publicação: 29/06/2018	Aprovação: Conselho de Administração	Vigência: Prazo Indeterminado
Classificação: Público			

5.3.5. Monitorar e fazer cumprir as diretrizes da Política de Gestão de Pessoas.

5.4. São responsabilidades da Gerência de Recursos Humanos:

5.4.1. Implantar, conforme diretrizes estabelecidas, as práticas e programas específicos para gestão de pessoas.

5.4.2 Apoiar os Gerentes no desenvolvimento de suas equipes, visando aprimorar a gestão de pessoas na Companhia.

5.4.3. Estabelecer, em conjunto com a Superintendência, ações para identificar e desenvolver, de forma contínua e sistemática, as competências dos empregados.


5.4.4. Elaborar e manter atualizados os perfis necessários à ocupação de funções comissionadas, gerenciais e técnicas, bem como desenvolver os empregados em suas competências para ocupar os perfis desejados.

5.5.5. Propor à Superintendência adequações na Política de Gestão de Pessoas.

5.5.6. Promover Programas de Capacitação Profissional, através de cursos, palestras e seminários.

5.5.7. Promover treinamento para os membros estatutários e funcionários que ingressarem na Companhia; bem como promover a atualização periódica de todos os funcionários, administradores, conselheiros e membros do Comitê de Auditoria sobre assuntos relacionados às normas de serviço e políticas da Companhia.

5.5.8. Buscar parcerias para o oferecimento de curso de idiomas, cursos de graduação e pós-graduação, entre outros, para o desenvolvimento profissional e pessoal do empregado.

 Minas Gerais Participações S.A.	POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS			
	Governança Corporativa			
	Publicação: 29/06/2018	Aprovação: Conselho de Administração	Vigência: Prazo Indeterminado	Data de emissão: 29/06/2018
Classificação: Público				

5.5.9. Buscar parcerias de modo a proporcionar ao empregado o acesso e o desenvolvimento cultural.

5.6. São responsabilidades dos Gerentes:

5.6.1. Incentivar a busca pela excelência na operacionalização de todas as atividades desenvolvidas na Companhia.

5.6.2. Estimular a produção e o compartilhamento do conhecimento.

5.6.3. Acompanhar o empregado sob sua gestão, inclusive, no que tange à integração na equipe e alinhamento à cultura e ambiente da Companhia.

5.6.4 Promover o desenvolvimento dos empregados amparado por práticas e programas oferecidos pela Companhia.

5.7 São responsabilidades dos Empregados.

5.7.1. Atuar em sintonia com as disposições da Política de Gestão de Pessoas.


5.7.2. Respeitar a diversidade de ideias e opiniões, responsabilizando-se por criar o ambiente social no qual o processo de produção de conhecimento é realizado.

5.7.3. Aplicar seus conhecimentos em soluções que contribuam para as demandas e necessidades de suas atividades.

5.7.4. Atuar como multiplicador interno do conhecimento adquirido na Companhia.

5.7.5. Investir na sua formação, utilizando-se de meios próprios ou por meio de oportunidades oferecidas no ambiente corporativo.

5.7.6. Utilizar de maneira ética e responsável os recursos disponibilizados pela MGI.

 Minas Gerais Participações S.A.	POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS		
	Governança Corporativa		
	Publicação: 29/06/2018 Classificação: Público	Aprovação: Conselho de Administração	Vigência: Prazo Indeterminado

5.7.7. Engajar-se nos objetivos propostos pela Companhia, aplicando seus conhecimentos e adotando uma postura profissional em suas relações de trabalho.

6 - REFERÊNCIAS

6.1. Lei Federal 13.303, de 30 de junho de 2016.

6.2. Decreto Estadual 47.154, de 20 de fevereiro de 2017.

6.3. Caderno de Práticas de Gestão de Pessoas das Empresas Estatais Federais – 2016.