

**PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS E CARREIRAS**

**REGISTRO DAS REVISÕES**

<b>Nº</b>	<b>Data</b>	<b>MOTIVO DAS REVISÕES</b>
0	05/2018	Criação do Plano de Cargos, Salários e Carreiras da Codemge.
1	24ª Reunião do Conselho de Administração da Codemge, realizada em 23/10/2019	<p>1) Alteração na seção Conceituação (1.1): “Função Gerencial” passa a ser denominada “Função de Gestão”;</p> <p>2) Alteração na seção “Estrutura de Cargos e Funções” (2.1): passa a fazer referência aos procedimentos descritos na NP 047 – Norma de Movimentação de Pessoal;</p> <p>3) Alteração na seção “Grupos de Profissionais” (2.2): classificação dos grupos passa a ser “Profissionais de Gestão”, “Profissionais de Nível Superior” e “Profissionais de Nível Técnico e Médio”;</p> <p>4) Alterações na seção “Designação de Empregados” (2.5.5): passa a fazer referência aos procedimentos descritos na NP 047 – Norma de Movimentação de Pessoal; exclusão da informação sobre a incorporação da gratificação de função às verbas remuneratórias a partir de 10 anos de efetivo exercício de função gerencial; alterações na remuneração de gestores, que passa a admitir o pagamento de complemento de piso;</p> <p>5) Alteração na seção “Pesquisa de Mercado” (2.6.2): periodicidade da pesquisa salarial deixa de ser a cada dois anos e passa a ocorrer mediante solicitação específica da Presidência;</p> <p>6) Alteração na seção “Aprovação das Alterações Salariais” (2.8): especifica quais alterações serão aprovadas pela Gerência de Recursos Humanos.</p>
<b>ELABORAÇÃO/REVISÃO</b>		<b>VERIFICAÇÃO</b>
<b>DATA: 23/10/2019</b>		<b>DATA: __/__/__</b>
<b>ASS:</b>  _____		<b>ASS:</b>  _____
Marina Morici Gerência de Recursos Humanos		Alfredo Vicente Fischer Diretoria de Administração e Finanças
		<b>DATA: __/__/__</b>
		<b>ASS:</b>  _____
		Dante de Matos Diretor Presidente

## SUMÁRIO

---

<b>1</b>	<b>APRESENTAÇÃO .....</b>	<b>3</b>
1.1	CONCEITUAÇÃO .....	3
<b>2</b>	<b>PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS E CARREIRAS .....</b>	<b>4</b>
2.1	ESTRUTURA DE CARGOS E FUNÇÕES .....	4
2.2	GRUPOS DE PROFISSIONAIS.....	5
2.2.1	<i>Profissionais de Nível Superior .....</i>	<i>5</i>
2.2.2	<i>Profissionais de Nível Técnico e Médio.....</i>	<i>5</i>
2.2.3	<i>Profissionais de Gestão .....</i>	<i>5</i>
2.3	GRUPOS DE PROFISSIONAIS – NÍVEIS DE SENIORIDADE .....	5
2.4	SALÁRIOS.....	9
2.5	CARREIRA .....	9
2.5.1	<i>Admissão por Concurso Público.....</i>	<i>9</i>
2.5.2	<i>Recrutamento Amplo .....</i>	<i>9</i>
2.5.3	<i>Progressão Horizontal .....</i>	<i>9</i>
2.5.4	<i>Progressão Vertical.....</i>	<i>10</i>
2.5.5	<i>Designação de Empregados .....</i>	<i>11</i>
2.6	CORREÇÕES SALARIAIS .....	12
2.6.1	<i>Acordo Coletivo de Trabalho .....</i>	<i>12</i>
2.6.2	<i>Pesquisa de Mercado.....</i>	<i>12</i>
2.7	REAVLIAÇÃO DE ENQUADRAMENTO.....	12
2.8	APROVAÇÃO DAS ALTERAÇÕES SALARIAIS.....	13
2.9	DISPOSIÇÕES FINAIS .....	13

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

**DESIGNAÇÃO:** a designação de empregado para função de gestão pode ocorrer por decisão da Diretoria demandante ou via Seleção Interna, quando for este o encaminhamento definido para o caso, sendo indispensável, em toda e qualquer situação, a validação do Diretor Presidente.

**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 gerenciais e de coordenação, incluindo as funções de Auditor Geral, Contador Geral e de Secretário Geral. O valor de gratificação varia entre 10% (dez por cento) e 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 **CODEMGE**.

**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 **CODEMGE**.

## **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 **CODEMGE**, 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 periodicamente 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 **CODEMGE** estão listados no **Anexo 1**.

A alteração na estrutura de 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 **CODEMGE**, da redefinição de responsabilidades ou da alteração do escopo vigente na estrutura organizacional.

Ocorrendo a necessidade de alteração na estrutura de cargos que implique criação, fusão ou cisão de coordenações, gerências ou diretorias na estrutura do PCSC da **CODEMGE**, deverão ser observadas as diretrizes e procedimentos detalhados na NP 047 – Norma de Movimentação de Pessoal.

Ocorrendo a necessidade de criação de um novo cargo dentro da estrutura já existente, a solicitação será feita pelo Gestor demandante à Gerência de Recursos Humanos, via formulário “Requisição de Pessoal”.



Em caso de aprovação de nova estrutura ou de novo cargo, as classificações referentes a classe e posicionamento dentro da estrutura atual deverão ser feitas pela Gerência de Recursos Humanos, conforme critérios e normas vigentes neste Plano.

## **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 PROFISSIONAIS DE NÍVEL SUPERIOR**

---

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.

### **2.2.2 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 PROFISSIONAIS DE GESTÃO**

---

Neste grupo estão as funções que abrangem posições de gerencia e coordenação, 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.

### 2.3 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
	<b>Master II</b>		
	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
	<b>Master I</b>		
	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
	<b>Sênior</b>		
	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
	<b>Pleno</b>		
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	
<b>Júnior</b>			
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 **CODEMGE** 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 **CODEMGE**, 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 **CODEMGE** 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 **CODEMGE**;
- 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 **CODEMGE** 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 **CODEMGE**;
- 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 as seguintes definições:

- O Diretor da Área deverá indicar a necessidade de novo gestor/coordenador através do formulário “Requisição de Pessoal”;
- A Gerência de Recursos Humanos, em parceria com o Diretor da área, procederá à análise da situação e definirá o encaminhamento mais adequado, podendo ou não ocorrer o processo de Seleção interna para preenchimento da vaga. Nos casos em que a mesma se mostrar viável, se dará obedecendo o disposto na NP 047 – Movimentação de Pessoal;
- O empregado designado, após validação pelo(s) Diretor(es), quando couber, terá seu nome proposto para formalização e deliberação do Diretor Presidente.

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 (salário base, biênio, gratificação de função, piso de categoria) do empregado designado para cargo de gestão deverá, preferencialmente, corresponder ao estágio 1 da faixa salarial para o cargo em questão;
- Nos casos em que a remuneração total do empregado designado para o cargo de gestão for inferior ao estágio 1 da faixa salarial, o empregado poderá receber valor complementar para atingi-lo, denominado valor complementar para estágio 1 da faixa salarial.
- Caso o estágio 1 da faixa salarial sofra alterações decorrentes de atualização da tabela salarial, o valor complementar para atingimento do estágio 1 da faixa salarial poderá ser majorado, reduzido ou extinto.
- A progressão de empregados em cargos de gestão se dará admitindo o acréscimo de 0 a 7,5% em seu salário base, anualmente. No caso de empregado que recebe valor

complementar para estágio 1 da faixa salarial, seu valor é diminuído ou, inclusive, extinto, na medida em que a composição da remuneração total (salário base, biênio, gratificação de função, piso de categoria) se aproxima do estágio 1 da faixa salarial para o cargo de gestão.

- O valor complementar para estágio 1 da faixa salarial, quando houver, integrará os itens de remuneração do empregado, sendo pago somente enquanto durar o exercício da função gerencial e até a remuneração do empregado atingir o estágio 1 da faixa salarial para o cargo em questão, não sendo este valor incorporado ao salário sob quaisquer hipóteses.

O empregado que deixar de exercer função de gestão retornará ao seu cargo efetivo, deixando de receber a respectiva Gratificação de Função e/ou Complemento de Piso Gerencial, caso houver.

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

### **2.6.1 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 **CODEMGE**.

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 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 quaisquer alterações salariais específicas, decorrentes de alterações de cargo e função ou outros eventos, observando a necessidade de recomposição salarial e o impacto da alteração sobre os custos de pessoal, bem como a situação econômico-financeira da **CODEMGE**, 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 **CODEMGE**, 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 **CODEMGE**.

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

Belo Horizonte, 23 de outubro de 2019.

## ANEXO 1

### 1.1 RELAÇÃO DE CARGOS EFETIVOS

NOME DO CARGO	DESCRIÇÃO	FORMAÇÃO NECESSÁRIA
<b>1.Advogado</b>	Representar a <b>CODEMGE</b> 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.
<b>2.Advogado Societário</b>	Representar a <b>CODEMGE</b> 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.
<b>3.Analista Ambiental</b>	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.

<p><b>4. Analista de Administração</b></p>	<p>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.</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><b>5. Analista de Compliance</b></p>	<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p><b>6. Analista de Comunicação Integrada</b></p>	<p>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.</p>	<p>Curso superior completo de graduação (bacharelado) em Comunicação Social, reconhecido pelo MEC.</p>
<p><b>7. Analista de Comunicação Social</b></p>	<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p><b>8. Analista de Geoprocessamento</b></p>	<p>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.</p>	<p>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</p>

		profissional no conselho da categoria.
<b>9. Analista de Gestão de Recursos Humanos</b>	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.
<b>10. Analista de Meio Ambiente</b>	Assessorar tecnicamente os processos da área ambiental dos empreendimentos da <b>CODEMGE</b> , 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).
<b>11. Analista de Negócios</b>	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.
<b>12. Analista de Participações</b>	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	Curso superior completo de graduação (bacharelado) em qualquer área de formação, reconhecido pelo MEC e registro profissional no conselho



	técnicas de cenários, construir premissas e avaliar valor agregado.	da categoria ou órgão competente, quando for o caso.
<b>13. Analista de Pessoal</b>	Planejar, organizar, acompanhar e executar as atividades inerentes à Administração de Pessoal, bem como controlar a carteira de benefícios oferecidos pela <b>CODEMGE</b> , 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.
<b>14. Analista de Projetos de Investimentos</b>	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.
<b>15. Analista de Recursos Humanos</b>	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.
<b>16. Analista de Sistemas</b>	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><b>17. Analista de Suprimentos</b></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><b>18. Analista de Tecnologia da Informação</b></p>	<p>Administrar o parque tecnológico da <b>CODEMGE</b>, 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><b>19. Analista Estratégico de Participações</b></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><b>20. Analista Estratégico de Projetos de Investimentos</b></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.
<b>21.Arquiteto</b>	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.
<b>22.Arquivista</b>	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.
<b>23.Assistente Administrativo</b>	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.
<b>24.Auditor</b>	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.

<b>25. Bibliotecário</b>	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.
<b>26. Contador</b>	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.
<b>27. Contador Corporativo</b>	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.
<b>28. Economista</b>	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.
<b>29. Engenheiro Agrimensor</b>	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.
<b>30. Engenheiro Civil</b>	Acompanhar as atividades em obras e projetos de engenharia gerenciados pela <b>CODEMGE</b> , assegurando o fiel cumprimento do objeto determinado pelo contrato, atentando para o método executivo a ser aplicado, qualidade e	Curso superior completo de graduação (bacharelado) em Engenharia Civil reconhecido pelo MEC ou órgão competente e

	especificações técnicas, cronogramas, custos, otimização dos recursos disponíveis e solução de pleitos.	registro profissional no conselho da categoria.
<b>31.Engenheiro de Energia</b>	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.
<b>32.Engenheiro de Instalações</b>	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 <b>CODEMGE</b> 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.
<b>33.Engenheiro de Minas</b>	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.
<b>34.Engenheiro Orçamentista</b>	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.

<b>35.Geólogo</b>	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.
<b>36.Geólogo de Petróleo</b>	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.
<b>37.Geólogo Prospector/Minerais Industriais</b>	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.
<b>38.Geólogo Prospector/Minerais Metálicos</b>	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.
<b>39.Geólogo/Geologia Econômica</b>	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.

<b>40.Secretária</b>	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.
<b>41.Secretária Executiva</b>	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.
<b>42.Técnico em Geoprocessamento</b>	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.
<b>43.Técnico de Tecnologia da Informação</b>	Executar as atividades de suporte aos programas informatizados implantados na <b>CODEMGE</b> , 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.
<b>44.Técnico Projetista</b>	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.
<b>45.Turismólogo</b>	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.

## 1.2 RELAÇÃO DE CARGOS POR CLASSES

CARGO	CLASSE								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Secretária	X								
Assistente Administrativo	I	II							
Secretária Executiva			X						
Técnico de Geoprocessamento									
Técnico de Tecnologia da Informação			I	II	III	IV			
Técnico Projetista									
Arquivista									
Bibliotecário			JR	PL	SR	M1	M2		
Turismólogo									
Advogado									
Advogado Societário									
Analista Ambiental									
Analista de Administração									
Analista de Compliance									
Analista de Comunicação Integrada									
Analista de Comunicação Social									
Analista de Geoprocessamento									
Analista de Gestão de Recursos Humanos									
Analista de Meio Ambiente									
Analista de Negócios				JR	PL	SR	M1	M2	
Analista de Participações									
Analista de Pessoal									
Analista de Projetos de Investimentos									
Analista de Recursos Humanos									
Analista de Sistemas									
Analista de Suprimentos									
Analista de Tecnologia da Informação									
Auditor									
Contador									
Contador Corporativo									
Economista									
Arquiteto									
Analista Estratégico de Participações									
Analista Estratégico de Projetos de Investimentos									
Engenheiro Agrimensor									
Engenheiro Civil									
Engenheiro de Energia									
Engenheiro de Instalações									
Engenheiro de Minas					JR	PL	SR	M1	M2
Engenheiro Orçamentista									
Geólogo									
Geólogo de Petróleo									
Geólogo Prospector/Minerais Industriais									
Geólogo Prospector/Minerais Metálicos									
Geólogo/Geologia Econômica									



## **ANEXO 2**

### **2.1 RELAÇÃO DE CARGOS DE GESTÃO**

---

- 1 Coordenador de Arrendamentos
- 2 Coordenador de Balneário
- 3 Coordenador de Prestação de Contas
- 4 Coordenador de Tributos
- 5 Coordenador do Centro de Cultura Itamar Franco
- 6 Coordenador do P7 Criativo
- 7 Coordenadores do LabFab
- 8 Coordenador de Comunicação
- 9 Coordenadores da Gerência de Engenharia
- 10 Gerente Regional
- 11 Auditor Geral
- 12 Contador Geral
- 13 Gerente Administrativo
- 14 Gerente de Distritos Industriais
- 15 Gerente de Fomento e Incentivo
- 16 Gerente de Gestão de Participações
- 17 Gerente de Gestão de Projetos
- 18 Gerente de Infraestrutura
- 19 Gerente de Patrimônio
- 20 Gerente de Promoção e Comercialização de Ativos
- 21 Gerente de Suprimentos
- 22 Gerente de Tecnologia da Informação
- 23 Gerente do Tergip
- 24 Gerente de Engenharia
- 25 Gerente de Mineração
- 26 Gerente de Recursos Humanos
- 27 Gerente do LabFab
- 28 Gerente Financeiro
- 29 Gerente Jurídico
- 30 Secretário Geral

## 2.2 RELAÇÃO DE CARGOS DE GESTÃO POR CLASSES

CARGO	CLASSE				
	7	8	9	10	11
Coordenador de Arrendamentos	X				
Coordenador de Balneário					
Coordenador de Prestação de Contas					
Coordenador de Tributos					
Coordenador do Centro de Cultura Itamar Franco					
Coordenador do P7 Criativo					
Coordenadores do LabFab					
Coordenador de Comunicação		X			
Coordenadores da Gerência de Engenharia					
Gerente Regional			X		
Auditor Geral				X	
Contador Geral					
Gerente Administrativo					
Gerente de Distritos Industriais					
Gerente de Fomento e Incentivo					
Gerente de Gestão de Participações					
Gerente de Gestão de Projetos					
Gerente de Infraestrutura					
Gerente de Patrimônio					
Gerente de Promoção e Comercialização de Ativos					
Gerente de Suprimentos					
Gerente de Tecnologia da Informação					
Gerente do Tergip					
Gerente de Engenharia					X
Gerente de Mineração					
Gerente de Recursos Humanos					
Gerente do LabFab					
Gerente Financeiro					
Gerente Jurídico					
Secretário Geral					