

**EPAMIG**  
Pesquisa Agropecuária

**Empresa de Pesquisa Agropecuária de Minas Gerais**  
Secretaria de Estado de Agricultura, Pecuária e Abastecimento  
Governo de Minas Gerais



# MANUAL DO EMPREGADO

3ª Edição - Revisada e ampliada

**Pesquisa • Tecnologia • Sociedade**



# **MANUAL DO EMPREGADO**





# MANUAL DO EMPREGADO

3ª edição revista e aumentada  
versão on-line

**Belo Horizonte**

**2024**

**Empresa de Pesquisa Agropecuária de Minas Gerais**

Diretoria-Executiva

Diretora-Presidente: Nilda de Fátima Silva Soares

Diretor de Operações Técnicas: Trazilbo José de Paula Júnior

Diretor de Administração e Finanças: Leonardo Brumano Kalil

**Elaboração e atualização**

Departamento de Gestão de Pessoas - DPGP

Divisão de Desenvolvimento de Pessoas - DVDP

**Equipe técnica****Marcelo Ribeiro Gonçalves**

Chefe do Departamento de Gestão de Pessoas - DPGP

**Cíntia da Costa Freitas Couto**

Chefe da Divisão de Desenvolvimento de Pessoas - DVDP

**Flávio Luiz Magela Peixoto**

Analista de Gestão de Pessoas - DVDP

**Produção****Revisão Linguística: Rosely A. R. Battista Pereira e Maria Luiza Almeida Dias Trotta****Formatação:****Empresa de Pesquisa Agropecuária de Minas Gerais**

Av. José Cândido da Silveira, 1.647 - União

31170-495 - Belo Horizonte - MG

31 3489-5053 - dpgp@epamig.br

Empresa de Pesquisa Agropecuária de Minas Gerais  
Secretaria de Estado de Agricultura, Pecuária e Abastecimento  
Sistema Estadual de Pesquisa Agropecuária:  
EPAMIG, UFLA, UFMG, UFV

E63m 2024 EPAMIG. Departamento de Gestão de Pessoas.  
Manual do empregado. 3. ed. rev. e aum.  
Belo Horizonte: EPAMIG - DPGP, 2024.  
41 p. : il. color.

Versão on-line

1. Empregado. 2. Orientação. I. Título.

CDD 658.312 42

22 ed

## SUMÁRIO

|   |    |
|---|----|
| APRESENTAÇÃO .....                              | 6  |
| A EPAMIG .....                                  | 7  |
| REFERENCIAIS ESTRATÉGICOS .....                 | 8  |
| ORGANOGRAMA DA EMPRESA .....                    | 10 |
| ESTRUTURA ORGANIZACIONAL .....                  | 11 |
| PROGRAMAS DE PESQUISA .....                     | 14 |
| PRODUTOS EPAMIG .....                           | 19 |
| A EMPRESA E SEUS EMPREGADOS .....               | 21 |
| ÉTICA E CONDUTA DOS EMPREGADOS .....            | 22 |
| PLANO DE CARREIRAS .....                        | 24 |
| PROTEÇÃO DE DADOS DOS EMPREGADOS .....          | 25 |
| ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL .....                  | 26 |
| SAÚDE E SEGURANÇA DOS EMPREGADOS .....          | 28 |
| VANTAGENS E BENEFÍCIOS DOS EMPREGADOS .....     | 30 |
| TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DOS EMPREGADOS .. | 33 |
| COMPROMISSO DOS EMPREGADOS .....                | 34 |
| CONSIDERAÇÕES FINAIS .....                      | 38 |

## APRESENTAÇÃO

Receber bem novos empregados é começar uma nova relação Empresa/profissional, no caminho certo. Os primeiros dias em um novo ambiente de trabalho são marcantes e fundamentais, para construir uma boa imagem da organização com os recém-chegados.

Para tanto, apresentamos este Manual do Empregado, que reúne informações úteis para você, na condição de novo integrante do quadro de empregados da EPAMIG.

O manual tem por objetivo informar o empregado sobre o que é a EPAMIG, como a Empresa está estruturada, o que tem a oferecer e o que espera de seus empregados.

Com sua participação e envolvimento, teremos instrumentos básicos para nos fortalecer e tornarmos cada vez mais uma grande equipe.

Seja bem-vindo à EPAMIG! Que possamos somar conhecimentos, experiências e talentos, trabalhando juntos e em prol da Empresa.

## A EPAMIG

A Empresa de Pesquisa Agropecuária de Minas Gerais (EPAMIG) foi constituída como Empresa pública, pela Lei nº 6.310, de 8 de maio de 1974 (Minas Gerais, 1999), com a finalidade de desenvolver pesquisas e experimentações relacionadas, direta e indiretamente, com a agropecuária, e com o objetivo de constituir-se no principal instrumento de execução das atividades de pesquisa agropecuária, no estado de Minas Gerais.

A demanda pela criação da EPAMIG surgiu por meio do Programa Integrado de Pesquisas Agropecuárias do Estado de Minas Gerais (Pipaemg), criado em 3 de dezembro de 1971. O Pipaemg foi a primeira iniciativa de coordenação e integração das instituições de pesquisa agropecuária do Estado e constituiu-se um dos pilares do Plano Mineiro de Desenvolvimento Econômico e Social.

Em 1973, a partir da base de integração realizada pelo Pipaemg, foi criada a Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (Embrapa) e o Sistema Cooperativo de Pesquisa Agropecuária (SCPA).

### NOSSA HISTÓRIA

Com fundamento nos resultados dos trabalhos do Pipaemg, demandou-se uma base institucional sólida para organizar e coordenar a pesquisa agropecuária em Minas Gerais, decidindo-se pela criação da EPAMIG.

Em 8 de maio de 1974, mediante convênio celebrado entre o governo do Estado, o Ministério da Agricultura e Pecuária (MAPA) e a Embrapa, a EPAMIG recebeu, em 6 de agosto de 1974, a atribuição de executar, administrar e coordenar a pesquisa agropecuária no âmbito do estado de Minas Gerais.

Em 1976, com a consolidação do Sistema Estadual de Pesquisa Agropecuária (SEPA), que integra a EPAMIG, a Universidade Federal de Viçosa (UFV), a Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e a Escola Superior de Agricultura de Lavras (Esal), hoje Universidade Federal de Lavras (Ufla), firmou-se a incorporação das ações de pesquisa em nível estadual, visando ao interesse de Minas Gerais e do Brasil.

## REFERENCIAIS ESTRATÉGICOS

### Missão

Pesquisar, capacitar e apresentar soluções e inovações tecnológicas para o desenvolvimento sustentável da agropecuária e da agroindústria, em benefício da sociedade.



### Visão

Ser referência em pesquisa e inovação tecnológica para o desenvolvimento sustentável da agropecuária e da agroindústria de Minas Gerais.

### Valores

- **Inovação:** propor soluções tecnológicas e inovações para gerar valores e melhorar a qualidade de vida do agricultor, de suas famílias e da população.
- **Valorização e respeito às pessoas:** respeitar as diferenças, valorizar as iniciativas e potenciais individuais e coletivos, e promover o bem-estar no ambiente de trabalho e a melhoria da qualidade no atendimento aos clientes.
- **Ética e transparência:** atuar com idoneidade, equidade e clareza no cumprimento das obrigações e no atendimento às pessoas.
- **Responsabilidade social e ambiental:** contribuir para uma sociedade mais justa, por meio de ações inclusivas e sustentáveis, que visam o uso racional dos recursos naturais e a preservação do meio ambiente.
- **Satisfação do público:** atender às necessidades do cliente, por meio de tecnologias, produtos e serviços capazes de gerar valor e superar expectativas.
- **Comprometimento profissional:** trabalhar com presteza, de forma engajada e responsável, como parte de um projeto comum.
- **Credibilidade:** honrar compromissos e prazos, firmando uma relação de confiança com o cliente/parceiro.
- **Eficiência:** garantir a qualidade, com uso racional dos recursos e em menor tempo, evitando desperdícios.

### **Atribuições da EPAMIG**

I – Promover, estimular, supervisionar, fomentar e executar atividades de pesquisa agropecuária e agroindustrial, de experimentação e de inovação tecnológica, com o objetivo de produzir e difundir conhecimentos, capazes de viabilizar a execução do Plano de Desenvolvimento Agropecuário do Estado;



II – Constituir-se na principal instituição pública estadual de pesquisa, de desenvolvimento e de inovação em agropecuária no âmbito do Estado;

III – Colaborar com a Secretaria de Estado de Agricultura, Pecuária e Abastecimento de Minas Gerais (Seapa-MG), com o MAPA e os demais órgãos e entidades vinculados aos sistemas estadual e federal de agricultura, pecuária e abastecimento, na formulação, coordenação, orientação e execução da política agropecuária estadual, em benefício da sociedade;

IV – Promover ações de transferência de tecnologias e inovações para uma agropecuária sustentável;

V – Oferecer cursos técnicos, profissionalizantes, superior e de pós-graduação ligados à agropecuária e à agroindústria;

VI – Capacitar técnicos e produtores em matérias ligadas à agropecuária e à agroindústria.



## ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

A Sede da EPAMIG, localizada em Belo Horizonte, está situada na Avenida José Cândido da Silveira, nº 1.647, bairro União, e tem a função de coordenar e dar apoio às Unidades Descentralizadas e às atividades executivas centrais.

### **Estrutura organizacional da Empresa**

#### **Conselhos**

Conselho Fiscal  
Conselho de Administração

#### **Diretoria-executiva - DREX**

Presidência - PRES  
Diretoria de Operações Técnicas - DROT  
Diretoria de Administração e Finanças - DRAF

#### **Unidades de assessoramento**

Gabinete da Presidência - GAPR  
Assessoria de Comunicação - ASCOM  
Auditoria Interna - AUDI  
Assessoria Jurídica - ASJU  
Assessoria de Governança e Estratégia - ASGE  
Assessoria de Negócios Agropecuários - ASAGRO  
Assessoria de Informática - AINF

#### **Departamentos e divisões**

Departamento de Administração Geral - DPAD

- Divisão de Compras - DVCP
- Divisão de Gestão de Logística e Patrimônio - DVLP
- Divisão de Obras e Serviços Gerais - DVOS

Departamento de Gestão de Pessoas - DPGP

- Divisão de Administração de Pessoal - DVAP
- Divisão de Desenvolvimento de Pessoas - DVDP



### Departamento de Gestão e Finanças - DPGF

- Divisão Contábil - DVCT
- Divisão de Finanças - DVFI
- Divisão Fiscal - DVFS

### Departamento de Contratos, Convênios e Orçamento - DPCO

- Divisão de Orçamento e Controle - DVOC
- Divisão de Contratos e Convênios - DVCC

### Departamento de Pesquisa - DPPE

- Divisão de Acompanhamento e Controle da Pesquisa - DVAC
- Divisão de Informação, Parcerias e Projetos – DVIP
- Divisão de Transferência e Difusão de Tecnologia - DVTD

### Departamento de Informação Tecnológica - DPIT

- Divisão de Produção Editorial - DVED

## Unidades Regionais

### EPAMIG CENTRO-OESTE

Prudente de Moraes, MG

Campo Experimental de Santa Rita (CESR)

Campo Experimental de Felixlândia (CEFX)

Campo Experimental de Arcos (CEAR)

### EPAMIG SUDESTE

Viçosa, MG

Campo Experimental de Leopoldina (CELP)

Campo Experimental Vale do Piranga (CEVP)

### EPAMIG SUL

Lavras, MG

Campo Experimental de Caldas (CECD)

Campo Experimental de Lavras (CELA)

Campo Experimental de Três Pontas (CETP)

Campo Experimental de Lambari (CELB)

Campo Experimental de São Sebastião do Paraíso (CESP)



Campo Experimental de Maria da Fê (CEMF)  
Campo Experimental de Machado (CEMA)  
Campo Experimental Risoleta Neves (CERN)

#### EPAMIG OESTE

Uberaba, MG

Campo Experimental de Getúlio Vargas (CEGT)  
Campo Experimental de Sertãozinho (CEST)  
Campo Experimental de Patrocínio (CEPC)

#### EPAMIG NORTE

Nova Porteirinha, MG

Campo Experimental de Acauã (CEAC)  
Campo Experimental de Gorutuba (CEGR)  
Campo Experimental de Mocambinho (CEMO)  
Campo Experimental de Jaíba (CEJA)  
Campo Experimental de Montes Claros (CEMC)

Institutos Tecnológicos de Ensino Superior

EPAMIG Instituto de Laticínios Cândido Tostes (ILCT)

Juiz de Fora, MG

EPAMIG Instituto Tecnológico de Agropecuária de Pitangui (ITAP)

Pitangui, MG



## PROGRAMAS DE PESQUISA

A pesquisa agropecuária da EPAMIG está diretamente ligada à busca por inovações e resultados que se revertam em benefícios para a sociedade. Dentro da compreensão de que a Ciência e seus resultados práticos devem ser dispostos numa engrenagem, que passa pelo levantamento de demandas e execução de pesquisas, e se cumpra com atividades de transferência de tecnologias e, ainda, preste contas dos investimentos em ciência e tecnologia é que a atuação da EPAMIG foi estabelecida em 10 grandes Programas Estaduais de Pesquisa (PEPs), mais um Programa Especial, definidos com base nas potencialidades de Minas Gerais e na identificação de demandas e oportunidades que o Estado oferece.

De produtos tradicionais às novas cadeias produtivas, a EPAMIG dedica-se a estudar e a indicar métodos, cultivares, matrizes e produtos tecnológicos, com foco no aumento da produtividade e da qualidade dos alimentos, garantindo a manutenção da sustentabilidade dos agrossistemas.

Os resultados são tecnologias abertas, aplicáveis em todos os tipos e portes de produção, fazendo valer também a missão de disponibilizar soluções para a agropecuária e para a agroindústria de Minas Gerais e do Brasil.



### AGROECOLOGIA

Buscando soluções e tecnologias sustentáveis para a produção de alimentos, o PEP Agroecologia conta com diversas pesquisas que aliam produtividade e conservação dos recursos naturais. Diante das mudanças climáticas e do grande apelo para o equilíbrio ambiental, faz-se urgente investigar formas de produção com base ecológica. A utilização de agentes biológicos, táticas de manejo para a agricultura conservativa e/ou regenerativa, agricultura orgânica e diversificada, são os pilares do Programa. Juntamente a isso, está sendo consolidada uma rede de parcerias e colaborações interinstitucionais, visando à obtenção de resultados que subsidiem relações cada vez mais cooperativas entre os agentes ecológicos e os seres humanos.



## **BOVINOCULTURA**

O PEP Bovinocultura tem por objetivos gerar, adaptar e transferir tecnologias para o desenvolvimento da pecuária bovina em Minas Gerais. As pesquisas são voltadas para bovinocultura de leite e de corte, principalmente com animais mestiços, e contemplam as áreas de melhoramento genético, reprodução, sanidade, nutrição, pastagens e qualidade do leite.



## **CAFEICULTURA**

O PEP Cafeicultura tem como objetivos gerar e adaptar tecnologias para a ampliação e o desenvolvimento da cultura do café no estado de Minas Gerais. As pesquisas acontecem em dez Campos Experimentais, com 200 hectares plantados de café, e envolvem 32 pesquisadores, laboratórios de qualidade, manejo integrado de pragas e doenças e análises de solo e foliar.



## **FLORES, HORTALIÇAS E PLANTAS MEDICINAIS**

O PEP Flores, Hortaliças e Plantas Medicinais tem como objetivo realizar pesquisas que promovam o desenvolvimento desses setores no estado de Minas Gerais. A busca por inovações e alternativas contempla o respeito pelos recursos naturais, a melhoria das condições de trabalho do produtor e a oferta de produtos de qualidade para o consumidor.

Na floricultura, o objetivo é a geração de tecnologias para a produção sustentável de flores e plantas ornamentais, com qualidade e durabilidade. As pesquisas são feitas principalmente com flores de corte, como rosas, copos-de-leite, espécies tropicais e flores comestíveis.

Na olericultura, as pesquisas são desenvolvidas com culturas tradicionais e hortaliças PANC, promovendo a valorização de cada segmento e o resgate de saberes e sabores antigos, o que proporciona diversidade para o consumidor.

Para o setor de plantas medicinais, são desenvolvidas tecnologias de produção, do cultivo à pós-colheita, atendendo à demanda de informações sobre espécies medicinais, listadas na Relação Nacional de Plantas Medicinais de Interesse ao Sistema Único de Saúde (ReniSUS) e selecionadas pelo Programa “Componente Verde” da Rede Farmácia de Minas.



## FRUTICULTURA

O PEP Fruticultura tem como objetivos promover o desenvolvimento sustentável, e disponibilizar inovações tecnológicas para a atividade, nas diferentes condições ambientais de Minas Gerais. As pesquisas com abacaxi, banana, citros de mesa, lima ácida Tahiti, morango, umbu, frutas de caroço, manga, maracujá, goiaba, cagaita, abacate e fruteiras de clima temperado buscam disponibilizar tecnologias para a agricultura familiar e para os grandes polos produtores.



## GRÃOS

O PEP Grãos tem por objetivos direcionar e promover atividades de pesquisa em culturas de importância econômica para Minas Gerais, transferindo e difundindo alternativas tecnológicas compatíveis com a necessidade dos produtores. Pesquisas para obtenção de grãos biofortificados são foco em todas as culturas, e entre as principais atividades destacam-se: arroz - seleção de genótipos adaptados a terras altas (EPAMIG Sul); feijão - produção de sementes ricas em molibdênio e cultivares com tolerância ao mofo-branco (todas as Unidades); trigo - estratégias de convivência com a brusone e trigo na alimentação animal (EPAMIG Sul e Oeste); soja - para alimentação humana e resistência à seca (EPAMIG Oeste).



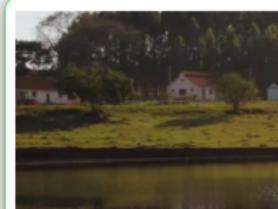
## LEITES E DERIVADOS

O PEP Leite e Derivados tem como objetivos coordenar ações para a geração e/ou adaptação de conhecimentos científicos e tecnológicos, inovações e difusão de tecnologias, buscando soluções para o fortalecimento e desenvolvimento da cadeia de lácteos em Minas Gerais, além de identificar necessidades atuais e oportunidades potenciais na produção e no processamento do leite e seus derivados.



### **OLIVICULTURA**

A EPAMIG é pioneira nas pesquisas com olivicultura no Brasil. Além disso, desenvolveu as primeiras, e únicas, oito cultivares de oliveira brasileiras registradas e protegidas junto ao Serviço Nacional de Proteção de Cultivares (SNPC), do MAPA. Atualmente, na região da Serra da Mantiqueira, existe uma associação de olivicultores, com mais de 100 produtores, que cultivam aproximadamente 800 mil plantas, distribuídas em quase 2 mil hectares, e a qualidade do azeite produzido, comparável aos melhores azeites do mundo.



### **RECURSOS HÍDRICOS, AMBIENTAIS E PISCICULTURA**

O PEP Recursos Hídricos, Ambientais e Piscicultura tem como objetivos promover pesquisas, desenvolvimento, adaptação tecnológica, inovação e transferência de tecnologias para o uso sustentável dos recursos hídricos e ambientais no meio rural, geotecnologias, silvicultura, piscicultura e Sistemas de Produção Agropecuária Sustentáveis.



### **VITIVINICULTURA**

O PEP Vitivinicultura tem ação direta no desenvolvimento de novos polos vitícolas, com a missão de desenvolver a vitivinicultura com foco na produtividade, Boas Práticas ambientais, e qualidade da uva e de seus produtos. O Programa foi responsável pelo desenvolvimento da técnica da

dupla poda da videira e pela elaboração dos primeiros vinhos de colheita de inverno. Também atuou na introdução da videira 'Chardonnay' na Serra da Mantiqueira, visando à produção de vinhos espumantes, à adaptação para as condições brasileiras da técnica de enxertia de mesa para a produção de mudas de videira, à seleção de clones mais produtivos da cultivar Bordô e indicação de cultivares viníferas e porta-enxertos adaptados ao manejo da dupla poda.

As pesquisas atuais incluem a adaptação de novas cultivares viníferas brancas e tintas ao manejo da dupla poda, introdução de cultivares híbridas resistentes a doenças (PIWIS), elaboração de vinhos espumantes e suco de uva, alternativas a cianamida hidrogenada na indução de brotação, técnicas de vinificação, alternativas ao carvalho no envelhecimento de vinhos, rastreabilidade e presença de resíduos de defensivos.

## Programa Especial de Pesquisa



### BIOTECNOLOGIA

O Programa Especial de Pesquisa em Biotecnologia tem como objetivo promover a sustentabilidade e a competitividade da agropecuária, utilizando um conjunto de técnicas que envolvam organismos vivos ou parte destes, a fim de gerar produtos que auxiliem os diversos programas com foco no melhoramento vegetal e animal. As ações estão voltadas para a implementação de soluções tecnológicas, que atendam à demanda da sociedade e do estado de Minas Gerais, viabilizando maior produtividade e preservação ambiental. Tais ações são realizadas por meio da produção de mudas de espécies vegetais com alta qualidade genética e sanitária, uso de bioinsumos para controle de pragas e doenças em plantas, emprego de técnicas de engenharia genética, obtenção de sementes artificiais, conservação de germoplasma, disponibilização de carne e leite mediante o desenvolvimento de animais com genótipos superiores e com alta qualidade sanitária, desenvolvimento de vacinas, entre outras.

Fonte: Site da EPAMIG, acessado em 24/06/2024

## PRODUTOS EPAMIG

A EPAMIG tem a missão de apresentar soluções e inovações tecnológicas para o desenvolvimento sustentável da agricultura, da pecuária e da agroindústria, como:

- **Serviços especializados:** análises laboratoriais, consultorias (técnica e *ad hoc*) e perícias; validação científica de sistemas, processos, métodos e técnicas.
- **Informações técnicas e científicas:** publicações técnicas e científicas (Revista Informe Agropecuário, zoneamento, monitoramento, artigos científicos, Revista do ILCT, Boletim Técnico, livros, e-books, circulares técnicas, cartilhas, manuais para o produtor, relatórios técnicos); eventos técnicos e científicos (congressos, reunião técnica, simpósios, seminários, dias de campo, palestras); Herbário PAMG e Bancos de Germoplasma.
- **Qualificação técnica e profissional:** curso superior em Agricultura de Precisão e Tecnologia em Laticínios; cursos de curta duração; mestrado profissional em Ciência e Tecnologia do Leite e Derivados; treinamentos para Ater.
- **Produtos agroindustriais:** Granel: soja, café grão, frutas, trigo, feijão, leite, bovinos, peixes; Gourmet: azeite, vinho, suco de uva, laticínio, café gourmet, hortaliças, flores e frutas orgânicas.
- **Tecnologias:** processos agroindustriais; equipamentos/instalações/máquinas/protótipos; processos, práticas agropecuárias e Sistemas de Produção; metodologia científica; cultivares, estirpes, raças, tipos.
- **Insumos qualificados:** alevinos, embriões, sêmen; sementes; mudas; matrizes e reprodutores; microrganismos.

Os produtos desenvolvidos com tecnologia de ponta e os serviços, realizados por excelentes profissionais do ramo, são apresentados e estão disponíveis para produtores rurais, extensionistas, comunidade científica, estudantes e sociedade em geral.

A EPAMIG faz a difusão de suas tecnologias por meio de publicações e eventos técnico-científicos.

## Produtos



## Serviços



## Produtos gourmet



### Azeite extravirgem

Azeite extravirgem



### Café torrado em grão

Café 100% arábica torrado em grão.



### Café torrado moído

Café 100% arábica torrado e moído.



### Doce de leite

Doce de leite



### Queijos e laticínios

Queijos e laticínios.



### Vinho tinto

Vinhos tintos das variedades bordô e Syrah.

Fonte: Site da EPAMIG, acessado em 24/06/2024

## A EMPRESA E SEUS EMPREGADOS

A EPAMIG, por ser uma Empresa pública de direito privado, faz o provimento de seu quadro de pessoal por meio de concursos públicos de provas e/ou provas e títulos. Outra possibilidade é a contratação de pessoal por meio de processo seletivo simplificado. O quadro de pessoal é dividido em duas categorias: efetivos e contratados como recrutamento amplo (RA).

O quadro de **pessoal efetivo** é aquele cujo provimento é feito por intermédio do concurso público. É este que está inserido no plano de carreiras, com possibilidades de crescimento e progressões, sejam por elevação de



formação e complexidade de tarefas, sejam por tempo de função ou desempenho, respectivamente.



O quadro de pessoal contratado como **recrutamento amplo (RA)** é aquele cujo o provimento é feito por meio de um processo seletivo simplificado para provimento de cargos em comissão, à exceção daqueles caracterizados como recrutamento restrito, ou seja, de provimento específico de pessoal pertencente ao quadro efetivo da Empresa.

A contratação através de recrutamento amplo é feita a título precário, em conformidade com a parte final do inciso II do artigo 37 e o parágrafo 3º do artigo 39, ambos da Constituição Federal. O empregado admitido nessa modalidade não participa do plano de cargos e salários da Empresa, não sendo possível o seu crescimento dentro de uma carreira funcional, bem como sua progressão.

Ao ser exonerado, o empregado não terá direito a:

- Multa de 40% do FGTS
- Aviso Prévio Indenizado
- Seguro-Desemprego (SD)

## ÉTICA E CONDUTA DOS EMPREGADOS

A EPAMIG busca altos padrões de integridade, transparência e confiabilidade, em todos os seus negócios e relacionamentos. Dessa forma, enquanto pertencente à administração indireta do estado de Minas Gerais, está sujeita ao *Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração Estadual*, aprovado pelo Decreto nº 46.644/2014. Nesse Código constam orientação e fortalecimento da consciência ética, no relacionamento do agente público estadual com pessoas e com o patrimônio público.

Para fins do Código de Ética Estadual, é considerado agente público todo aquele que exerça, ainda que transitoriamente e sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, convênio, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função pública em órgão ou entidade da Administração Pública Direta ou Indireta do Poder Executivo Estadual, inclusive os integrantes da Alta Administração do Poder Executivo Estadual, de que trata o Capítulo II, do Título IV, do Código de Ética.



O gestor do Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração Estadual é o CONSET, conselho que coordena todas as comissões de ética dos órgãos públicos estaduais.

A EPAMIG ainda, dentro de suas políticas de promoção da integridade, possui o seu próprio *Código de Conduta e Integridade*, importante instrumento de governança da Empresa, que serve como guia para a compreensão da conduta que se espera de cada colaborador no dia a dia de suas atividades. Além disso, traz a forma apropriada de relatar conduta suspeita ou clara violação da ética.



O Código foi elaborado a partir da Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016, para a Política de Compliance da EPAMIG, aprovado por Deliberação da Diretoria da Empresa.

Ambos os códigos de conduta adotados pela EPAMIG, o estadual e o próprio, possuem termo de conhecimento e comprometimento, que devem ser assinados por todos os agentes envolvidos nas atividades, sejam empregados, servidores cedidos, terceirizados, safristas, bolsistas, estagiários, parceiros, dentre outros que assim se colocarem.

A EPAMIG conta também com a Comissão de Ética Central, atuante na Sede da Empresa, e cada Unidade Regional e Instituto Tecnológico de Ensino Superior possui sua própria comissão. Todas as comissões de ética estão

subordinadas ao CONSET, e trabalham em conjunto visando divulgar princípios éticos, orientar, apurar possíveis quebras de conduta, e, se necessário, mediar situações de conflitos.

Existem na EPAMIG canais de denúncias, por meio dos quais o público interno ou externo têm a possibilidade de relatar informações de possíveis atos ou situações que envolvam a quebra de conduta e integridade, bem como, fraudes e corrupção. São estes:



[comissaodeetica@epamig.br](mailto:comissaodeetica@epamig.br)

As Comissões de Ética podem ser acionadas nas questões relacionadas com o agente público, quanto à ética profissional e à conduta no ambiente de trabalho, especialmente no tratamento com as pessoas e com o patrimônio público;



[ouvidoria@epamig.br](mailto:ouvidoria@epamig.br)

A Ouvidoria da EPAMIG deve ser acionada para você registrar dúvidas, sugestões, elogios, reclamações, denúncias ou outros assuntos relacionados com os serviços prestados pela Empresa.

## PLANO DE CARREIRAS

O Plano de Cargos e Salários da EPAMIG foi elaborado pelo Conselho Estadual de Política de Pessoal (CEPP), e implantado em 01/11/1986. Em julho de 1998, a EPAMIG realizou uma reestruturação do Plano, com uma melhor definição de cargos e suas descrições, bem como estabelecidas regras de administração.

Maiores informações sobre as carreiras estão disponíveis no Departamento de Gestão de Pessoas – DPGP.

## PROTEÇÃO DE DADOS DOS EMPREGADOS

A EPAMIG está compromissada com a Lei nº 13.709, de 14/08/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Esta Lei dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica, de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.

Entende-se por dado pessoal toda informação relacionada com a pessoa natural, identificada ou identificável. Estes dados podem ainda ser classificados como sensíveis, que são os dados referentes à origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político; dados referentes à saúde ou à vida sexual, e dados genéticos ou biométricos, quando vinculados a uma pessoa natural.

Assim, no momento de admissão, e durante o exercício funcional na EPAMIG, é necessário que os dados pessoais dos empregados sejam manuseados rotineiramente, seja na elaboração da folha de pagamento, na concessão de benefícios, seja no desempenho das atribuições do empregado, como assinatura de contratos, convênios, projetos, prestações de contas, inscrições em cursos, palestras, viagens nacionais e internacionais, dentre outros.

Nesse sentido, a EPAMIG possui uma comissão específica para cuidar do cumprimento dos dispositivos da LGPD, contendo em seu site oficial as informações básicas sobre o assunto e a indicação do encarregado.

Mais Informações poderão ser acessadas pelo e-mail:

[encarregado.lgpd@epamig.br](mailto:encarregado.lgpd@epamig.br)



## ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL

A EPAMIG possui regras específicas acerca da administração de pessoal. Todas estas regras podem ser consultadas na Intranet, na aba “Atos de Gestão”, na opção “Normas”.



No momento da admissão, é imprescindível a entrega de toda a documentação solicitada, o que garantirá a sua efetivação. Caso haja algum documento, o qual foi necessário solicitar a terceiros, como registro profissional, diploma de conclusão de curso, etc., apresente o protocolo de requerimento e entregue o mais rápido possível.

É obrigatória a utilização de crachás de identificação nas dependências na Empresa, em algumas Unidades este pode ser necessário para o acesso às dependências.

Quanto ao horário de trabalho, cada unidade da Empresa possui jornada com horários definidos para início, término, e intervalo para almoço. Conforme a legislação, há uma tolerância para o registro de ponto de 5 (cinco) minutos antes e 5 (cinco) minutos depois do horário de cada início de jornada. É importante ressaltar que a tolerância de 5 minutos anteriores ao início de jornada não enseja a possibilidade de compensação para saídas com 5 (cinco) minutos de antecipação.

Algumas Unidades adotam o regime de horário flexível, que é aquele em que o empregado tem até 1 (uma) hora após o início da jornada para registrar sua

chegada na Empresa, e deve compensar os minutos registrados após o início do horário definido, no mesmo dia, ao término do expediente. O intervalo mínimo para o almoço é de no mínimo 1 (uma) hora, e no máximo de 2 (duas) horas, conforme o horário específico de cada Unidade. A realização de horas-extras somente é permitida de acordo com a necessidade do setor, devidamente justificada pela chefia imediata, e autorizada, em formulário próprio, pela Diretoria de Administração e Finanças (DRAF).

A marcação de férias regulamentares é feita no Portal ADM. E para ter acesso ao Portal ADM, é necessário contato com a Assessoria de Informática para solicitar cadastro de senha pessoal. Este Portal é importante, pois, além da marcação de férias, pode-se fazer solicitação de treinamentos e acessar contracheque mensal.



Todas as alterações de dados cadastrais, tais como: mudança de endereço, telefone, estado civil, dentre outras, devem ser comunicadas ao setor de pessoal da Unidade, que providenciará as retificações junto à Divisão de Administração de Pessoal (DVAP) na Sede da Empresa.

## SAÚDE E SEGURANÇA DOS EMPREGADOS

A EPAMIG está sujeita às Normas de Segurança do Trabalho conforme a NR nº 31. O serviço de engenharia de segurança do trabalho encontra-se na Sede, no Departamento de Gestão de Pessoas (DPGP).

Regularmente a EPAMIG realiza os exames médicos de saúde ocupacional (ASO), bem como, o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e o Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural (PGRTR).

Em cada Unidade da Empresa, onde a legislação exige, é constituída a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural (CIPATR), e, anualmente, são realizadas as Semanas Internas de Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural (SIPATRs).



Neste sentido, a EPAMIG fornece os equipamentos de proteção individual (EPIs), inerentes a cada função, e promove treinamentos e palestras referentes à saúde e à segurança do trabalhador.

A EPAMIG possui também controles e orientações quanto aos afastamentos para tratamentos de saúde, que devem ser observados pelos empregados.



**ESTOU DE ATESTADO, O QUE FAZER?**

1º passo – Comunicar ao chefe imediato.  
2º passo – Levar ou pedir uma pessoa de confiança que entregue o atestado médico ao chefe imediato, sendo que o mesmo deverá encaminhar o atestado para o Departamento de Gestão de Pessoas (DPGP) ou no Setor de Recursos Humanos de sua respectiva unidade de lotação, no prazo máximo 24 (vinte e quatro) horas, após a emissão do atestado

**E SE EU FICAR INTERNADO?**

1º passo – Comunicar ao chefe imediato.  
2º passo – Solicitar ao médico que emita um atestado ou uma declaração de internação e pedir uma pessoa de confiança que leve o documento no Departamento de Gestão de Pessoas – DPGP.  
Nas unidades descentralizadas deverão ser entregues no setor de RH.



**NÃO TENHO NINGUÉM DE CONFIANÇA!**

Comunicar ao chefe imediato e enviar uma cópia do atestado para o email do mesmo com cópia para [dvap@epamig.br](mailto:dvap@epamig.br) ou via WhatsApp do seu chefe. Posteriormente entregar o atestado original para a sua chefia imediata e solicitar ao mesmo que encaminhe para o DPGP/DVAP.



**QUAL PRAZO PARA APRESENTAR MEU ATESTADO?**

Conforme item 3.1.1.1. da Deliberação 741, o empregado terá o prazo de 24 (vinte e quatro) horas (1dia útil) para entregar o atestado médico ou odontológico no Departamento de Gestão de Pessoas, na sede, ou no Setor de Recursos Humanos de sua respectiva unidade de lotação.



### O QUE DEVE CONTER EM MEU ATESTADO?

Conforme item 3.1.1. da Deliberação 741, os atestados Médicos ou Odontológicos deverão ser apresentados com as seguintes características e informações:



- Em papel timbrado do médico ou dentista, clínica, hospital ou consultório;
- Conter carimbo no qual conste o registro no CRM ou CRO do médico ou dentista, de forma legível;
- Nome completo do empregado/paciente;
- Data e local de emissão;
- Período de afastamento, indicação do número de dias (numericamente e por extenso), especificada a data de início do afastamento;
- Preferencialmente conter o CID — Código Internacional de Doenças, caso o empregado não concorde com a informação do CID, deverá constar no corpo do atestado a discordância;
- Os atestados médicos ou odontológicos não deverão apresentar emendas ou rasuras;
- Não serão aceitos atestados com datas retroativas, exceto em caso de internações.

### SE EU ME AFASTAR PELO PERÍODO IGUAL OU MAIOR QUE 30 DIAS?



Os primeiros 15 dias serão pagos pela empresa e o restante do período afastado é responsabilidade do INSS efetuar o pagamento. Ao fim do período de afastamento por motivo de doença, o empregado afastado deverá avisar o chefe imediato, para que o mesmo providencie o exame de retorno ao trabalho – ASO.

Em nenhuma hipótese o empregado poderá assumir as atividades sem realizar o exame de retorno ao trabalho.

### FALECIMENTO DO EMPREGADO

É muito importante que os empregados orientem os seus familiares que em caso de seu falecimento, os mesmos deverão comunicar imediatamente a empresa o ocorrido, para que a empresa providencie o acerto rescisório, encaminhamento do sinistro para a seguradora caso o empregado participe do seguro de vida em grupo e orientação junto a Ceres. Bem como informar os órgãos governamentais as informações obrigatórias.



## VANTAGENS E BENEFÍCIOS DOS EMPREGADOS

Os empregados possuem alguns benefícios que são inerentes ao contrato no regime celetista, ou seja, regidos pela CLT, são estes: recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e vinculação do empregado ao Instituto Nacional de Serviço Social (INSS), que lhe garantirá suporte nos casos de afastamento, por mais de 15 (quinze) dias; de tratamento de saúde; aposentadoria; salário família; etc.

A EPAMIG oferece aos seus empregados benefícios e vantagens conforme previsão legal no Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), firmado anualmente, na data-base da categoria, junto ao Sindicato a que pertencem. Os acordos coletivos podem ser consultados na Intranet, na aba “Gestão de Pessoas”, opção “Acordos Trabalhistas”.



Dentre as vantagens e benefícios que a EPAMIG oferece aos empregados e que dependem da renovação anual via acordo trabalhista, têm-se:

### **Adicional de Titularidade**

Adicional pago em folha de pagamento, referente ao percentual definido em ACT, para empregados do quadro efetivo, enquadrados em cargos de nível superior de escolaridade, que sejam detentores de título de especialização, mestrado e doutorado, não cumulativos, em área compatível à que atua na Empresa.

### **Adicional de Interiorização**

Adicional pago em folha de pagamento, em caráter precário e provisório, aos empregados lotados nas Unidades sediadas nos municípios de Mocaminho, Nova Porteirinha, Distrito de Jaíba, Acauã e Montes Claros, em percentual definido pelo ACT.

O pagamento do referido adicional somente será devido enquanto o empregado estiver lotado e com o domicílio fixado nas Unidades sediadas nos municípios e distritos definidos.

### **Adicional de Graduação**

Adicional pago em folha de pagamento, aos empregados efetivos, enquadrados em cargos cujo pré-requisito de escolaridade é o de nível médio, que tenham concluído curso superior, na categoria Bacharelado, Licenciatura ou Tecnólogo, não cumulativos, devidamente reconhecido pelo MEC, na forma e percentual definidos em acordo coletivo.

### **Auxílio Alimentação/Refeição**

Auxílio na forma de tickets alimentação/refeição, creditados mensalmente em cartões de débito, no valor e forma estabelecidos em acordo coletivo.

### **Plano de Assistência Médica**



Valor máximo de ressarcimento de custos com contratação de plano de assistência médica, pago em folha de pagamento, de acordo com valores e procedimentos estabelecidos em acordo coletivo.

### **Auxílio Creche**

Auxílio pago em folha de pagamento, ao empregado com filhos de até 5 (cinco) anos de idade, com o valor estabelecido em acordo trabalhista, para cada filho, inclusive filhos legalmente adotados.

### **Auxílio Especial**

Auxílio pago em folha de pagamento, ao empregado com filhos incapacitados física ou mentalmente para o trabalho, maiores de 5 (cinco) anos de idade, desde que formalmente comprovado, com o valor estabelecido em acordo trabalhista, para cada filho nesta condição, inclusive filhos legalmente adotados.

### **Seguro de Vida em Grupo**

Apólice de seguro de vida em grupo, com custeio em regime de coparticipação, empresa e empregado, com valores e condições previstas em acordo coletivo.



Quanto às vantagens e benefícios concedidos em normativos internos têm-se:

### **Anuênio**

Porcentual sobre o valor do salário base do cargo efetivo pago em folha de pagamento, para os empregados do quadro efetivo, correspondente a 1% (um) por cento para cada ano de efetivo exercício na Empresa, conforme norma específica.

### **Plano de Previdência Complementar**



A EPAMIG concede a todos os seus empregados plano de previdência complementar, de forma coparticipativa, empresa-empregado. O plano é o Flex-Ceres, estruturado na modalidade de contribuição variável.

Neste modelo o empregado define com quanto pode contribuir, e o valor do benefício é calculado no momento da aposentadoria, conforme o total de recursos acumulados durante o tempo de participação no plano.

### **Licença Especial**

Licença remunerada concedida aos empregados da EPAMIG, ocupantes de cargo efetivo, correspondente a 90 (noventa) dias para cada 10 (dez) anos de exercício efetivo na Empresa, podendo ser parcelada e não convertida em pecúnia.

### **Auxílio Transporte**

Em algumas unidades, dada a inexistência de transporte público local, a EPAMIG oferece aos seus empregados o transporte da cidade ao Campo Experimental da respectiva região.

Nas Unidades onde há serviço de transporte público, a EPAMIG fornece aos seus empregados o vale transporte, na forma da lei, para o deslocamento da residência-local de trabalho e do local de trabalho-residência.



## TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DOS EMPREGADOS

A EPAMIG realiza atividades de treinamento e desenvolvimento de empregados no País e/ou no exterior, objetivando a reciclagem, o aperfeiçoamento, a aquisição de competências, habilidades e conhecimento, dentro da área de atuação de cada segmento ocupacional, estabelecido no Plano de Cargos e Salários vigente.

### **Treinamentos de Curta Duração Internos**



São todas as atividades, com carga horária mínima de 1 hora e máxima de 40 horas, realizadas dentro da Empresa, que vise a capacitação e o desenvolvimento de pessoas pertencentes ao quadro de pessoal, com instrutores internos ou consultores externos, convidados e/ou contratados.

### **Treinamentos de Curta Duração Externos**

São todas as atividades, com carga horária mínima de 1 hora e máxima de 40 horas, que vise a capacitação e o desenvolvimento de pessoas, pertencentes ao quadro de pessoal da Empresa, realizadas em ambiente externo (nacionais ou internacionais, no estado de Minas Gerais ou fora do Estado), por meio da contratação de pessoa jurídica, a qual executará todas as etapas do treinamento. Ex: cursos externos de curta duração, seminários, congressos, simpósios e similares, sem apresentação de trabalhos.

### **Treinamentos Formais:**

São todas as participações de empregados, do quadro efetivo da Empresa, ocupantes de cargos que exijam a formação superior, em cursos de pós-graduação, em faculdades/universidades no Brasil ou exterior, em nível stricto-sensu e lato-sensu, bem como em treinamentos de pós-doutoramento, regidos em norma específica e própria da EPAMIG, conforme Deliberação nº 897 ou outra que a substitua. A gestão e aprovação desta modalidade de treinamento é feita pelo Comitê de Pós-graduação da Empresa.



## COMPROMISSO DOS EMPREGADOS

Assim como a EPAMIG oferece benefícios e vantagens a seus empregados, há também obrigações que a Empresa espera de seus empregados. Nesta sinergia, toda a equipe estará conectada e direcionada ao mesmo objetivo.

### Comprometimento

Comprometer-se significa fazer o que foi combinado, ou seja, alinhar as palavras às atitudes. Embora isso possa parecer óbvio para muitas pessoas, é comum que alguns profissionais aceitem todas as suas responsabilidades no momento da contratação, mas fiquem desmotivados com o passar do tempo, deixando sua produtividade ser afetada.



O profissional comprometido tem domínio sobre seu trabalho e age com responsabilidade. Além disso, empregados comprometidos têm um maior senso de pertencimento e são mais alinhados aos valores da Empresa.

### Criatividade

Criatividade significa transformar as ideias que foram imaginadas em realidade.

Ter o pensamento criativo, saber evitar e corrigir problemas e, principalmente, sugerir e implementar novas ideias, é algo que se espera do empregado dentro de uma empresa.

### Bom relacionamento

Trabalhar bem em equipe sempre foi necessário. Saber colaborar com os outros é de vital importância.



Trabalhar em um ambiente onde estejam cercadas de pessoas que gostam – ou com quem, pelo menos, tenham uma boa convivência, é importante. Ter colegas fáceis de conviver, que sejam otimistas e que tenham atitudes positivas, torna a rotina de trabalho muito mais agradável e produtiva.

## Iniciativa

Ter iniciativa significa ter motivação suficiente para completar suas tarefas por conta própria, sem precisar que um líder ou chefe diga o tempo todo o que você precisa fazer.



Sair um pouco da zona de conforto, buscar participar de novos projetos, apresentar novas ideias e identificar oportunidades para a sua área ou para a Empresa é uma forma de destacar-se nesse sentido.

## Resultados

Ser uma pessoa orientada a resultados significa estar sempre focado nas tarefas e projetos, encontrando meios de viabilizá-los e de cumprir prazos estabelecidos.

As empresas querem que seus empregados tenham foco em fazer com que as coisas aconteçam independentemente dos desafios que apareçam no caminho, afinal, qualquer empresa é movida a resultados.



## Adaptabilidade

A adaptabilidade e a flexibilidade são características fundamentais nos dias atuais. O mercado muda, a tecnologia avança e, conseqüentemente, os processos de trabalho tornam-se mais dinâmicos.

A capacidade de mudar para atingir resultados é fundamental para a sobrevivência das organizações, por isso, é preciso contar com colaboradores que tenham este perfil.

## Curiosidade e aprendizagem contínua

Não importa qual seja a formação, a função e/ou a idade do colaborador, adotar uma mentalidade de aprendizagem contínua é vital para manter-se atualizado.

A curiosidade e a busca por conhecimento ajudam o profissional tornar-se mais flexível diante das mudanças, e aumentam muito a sua capacidade de contribuição na empresa.

É preciso conhecer cada vez mais a Empresa, seus produtos e o que faz cada setor e Unidade. Conhecer a Empresa nos dá a visão do todo, nos faz sentir



parte integrante e atuante no cumprimento da missão institucional.

Aproveitar ao máximo as oportunidades de treinamento e desenvolvimento oferecidas pela Empresa pode aprimorar a qualidade dos serviços, em termos de eficiência e produtividade.



### **Conhecimento das normas da Empresa**

A EPAMIG divulga por meio de e-mails e da Intranet: deliberações, portarias, normas de procedimentos, resoluções e publicações internas. Como empregado, é preciso criar o hábito de ler todos os informes, pois estes apresentam decisões pertinentes. Não deixe de consultá-los, em caso de dúvidas ou esquecimento sobre o seu conteúdo.

### **Pontualidade**

A pontualidade é extremamente importante, sendo dever do empregado chegar na hora certa e cumprir integralmente o horário de trabalho. Atrasos e saídas necessárias, durante o expediente, devem ser informados ao chefe imediato. Quando a ausência no serviço for inevitável, por motivo de doença ou outras razões, é de inteira responsabilidade do empregado providenciar a respectiva comunicação ao chefe imediato.

### **Sigilo profissional**

Durante a realização do trabalho, é possível o contato com situações e assuntos de natureza confidencial, portanto, a atitude funcional correta do empregado implica em absoluta reserva e discrição.



### **Uso apropriado de material e do patrimônio**

Muitas vezes, o uso apropriado ou racional de simples impressos, ou de outros materiais de expediente, pode resultar na redução de perdas e evitar gastos desnecessários. Procure utilizar o patrimônio da Empresa, como se fosse seu.



### **Cuide bem de sua imagem pessoal e profissional**

Cuide de sua aparência - estar trajado de maneira adequada e cuidar da higiene pessoal é muito importante para sua imagem profissional.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esperamos ter oferecido todas as informações necessárias ao seu ingresso no ambiente organizacional da EPAMIG. Estamos sempre à disposição para esclarecimento de dúvidas e orientações que se fizerem necessárias. Caso ainda haja algum questionamento referente ao relacionamento empresa/empregado, teremos o maior prazer em esclarecer.

Acreditamos ser estas informações úteis, tanto para o seu melhor desempenho quanto para uma boa convivência na Empresa.

É necessário estar consciente de que somos uma grande equipe, na qual o trabalho de cada um é de grande importância e contribui para que a EPAMIG atinja seus objetivos.

Esperamos que este seja apenas o início de uma grande parceria de conquistas e vitórias. Somos parte de um mesmo time em busca do crescimento e do desenvolvimento do agronegócio estadual.

Esta é a expectativa da EPAMIG: melhor desempenho de sua função, para que possamos continuar crescendo.

