



RELATÓRIO ANUAL - 2021

Aprendizado Organizacional

A Cemig investe continuamente na construção e gestão do conhecimento corporativo. Alinhada a esta estratégia, a universidade corporativa da Cemig, a UniverCemig, vem reformulando os processos de treinamento corporativo e, após sua criação em 2008, tem construído alianças e unificado sistemas e ações de treinamento da empresa. As mudanças implantadas ao longo dos últimos anos perpassam o levantamento de demandas, a simplificação de instruções corporativas e administração dos conhecimentos críticos para a sustentabilidade dos negócios.

Além disso, a UniverCemig possui uma forma de gestão de suas soluções de aprendizagem que permite flexibilidade de acordo com o cenário da Cemig. Em um sistema de gestão de riscos, são ministrados treinamentos que são pré-requisitos para determinadas funções de acordo com o PCCR. Para correção de desvios e melhoria de desempenho, após uma conversa entre empregado e seu gestor, é definida a demanda de treinamento, que após um levantamento de necessidade, a UniverCemig define sua estratégia de atendimento.

Em 2021, a UniverCemig iniciou a capacitação profissional de 191 novos empregados próprios, sendo 94 eletricitas, 85 técnicos e 2 engenheiros, capacitando também 11.464 empregados terceirizados em treinamentos técnicos.

Destaca-se que os treinamentos disponibilizados no formato de ensino a distância (EAD) nesse período tiveram um papel muito importante, com um aumento considerável na demanda, sendo registradas mais de 59.131 participações com 176.159 HHT (homem hora treinado) em 55 cursos ofertados, entre eles o treinamento de protocolo de saúde e segurança 2, segurança da informação e treinamento e adesão anual à declaração de princípios éticos e código de conduta profissional – 2021, sendo que os obrigatórios disponibilizados a todos os empregados, conselheiros fiscais, de administração, contratados e estagiários.



UNIVERCEMIG EM NÚMEROS

Participações e Horas de Treinamento (Presenciais + online com presença de instrutor)

Nº EMPREGADOS TREINADOS						
ANO	Empregados próprios		Terceirizados		Total	
	Nº Participações	H.H.T - Cemig	Nº Participações	H.H.T - Terceiro	Nº Participações	H.H.T - Total
2019	7.326	193.106	2.572	91.525	9.898	284.631
2020	2.937	78.043	4.039	134.375	6.976	212.418
2021	8.219	217.787	3.929	107.288	12.148	325.075

Nota: Dados de 2021 consolidados em 31/dezembro.

Participações e Horas de Treinamento (Ead)

Nº EMPREGADOS TREINADOS						
ANO	Empregados próprios		Terceirizados		Total	
	Nº Participações	H.H.T - Cemig	Nº Participações	H.H.T - Terceiro	Nº Participações	H.H.T - Total
2019	11.317	31.157	5.044	11.289	16.361	42.446
2020	18.783	39.457	11.677	23.280	30.460	62.737
2021	22.656	93.456	36.475	82.703	59.131	176.159

Nota: Dados de 2021 consolidados em 31/dezembro.

Média de hora treinamento por empregado e Índice de Satisfação Treinando (IST)

ANO	Média Horas de Treinamento por Empregado por Ano	ANO	Índice de Satisfação do Treinando (IST)
2019	56,52	2019	87,55%
2020	14,85	2020	88,76%
2021	64,90	2021	87,92%

Número de empregados treinados nos últimos 4 anos.

Resultado 2018	Resultado 2019	Resultado 2020	Resultado 2021
12.303	11.693	13.333	20.539



Investimento em Treinamento e Capacitação 2021

Empresa	A		B		C	TOTAL	Investimento por empregado *
	Ordens internas estatísticas e de manutenção (total)		UniverCemig		Centros de Custos		
	Ordens (Sem S72)	Classe de custo (421024, 421026 e 401175)	PMSO UniverCemig	(421024 - 421026 - 401175) Coletores UniverCemig	Classe de custo (421024, 421026 e 401175)		
500	-	-	-	-	228.953	228.953	4.163
510	5.156.863	(230.749)	1.368.644	(141.864)	680.848	6.833.743	5.652
530	1.545.822	(551.245)	9.260.452	(1.017.874)	1.222.091	10.459.247	2.781
TOTAL	6.702.685	(781.994)	10.629.097	(1.159.738)	2.131.893	17.521.943	

Média de horas de treinamento por gênero e categoria funcional

Gênero	2021		
	Número total de colaboradores	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento
Mulheres	694	17.021,0	24,53
Homens	4.331	309.104,0	71,37
Total	5.025	326.125,0	64,90

Categoria funcional	2021		
	Número total de colaboradores	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento
Liderança	157	13.730,0	87,45
PNU	1.146	32.327,0	28,21
PTAO	3.722	280.069,0	75,25



	Ano Fiscal 2021
Média de horas por FTE de treinamento e desenvolvimento	64,90
Quantia média gasta por FTE em treinamento e desenvolvimento	R\$ 3.487,00

Principais Definições:

FTEs (Equivalentes de Tempo Integral), é o número de horas de trabalho que representa um funcionário de tempo integral durante um período fixo, como um mês ou um ano. O conceito é usado para converter as horas trabalhadas por vários funcionários de tempo parcial em horas trabalhadas por funcionários de tempo integral.

Média de horas de treinamento e desenvolvimento por FTE refere-se ao número total de horas de treinamento e desenvolvimento fornecidas no último ano fiscal dividido pelo número total de FTEs.

Quantia média gasta em treinamento e desenvolvimento por FTE refere-se a quantia total gasta em treinamento e desenvolvimento no último ano fiscal dividido pelo número total de FTEs.

Referências: Norma GRI G4-LA9 e GRI 404-1 – Avaliação de Sustentabilidade DJSI

Retorno sobre o Investimento no Capital Humano

O retorno sobre o investimento no Capital Humano fornece um meio de medir a rentabilidade da sua empresa em relação aos custos totais dos funcionários. É derivado removendo os custos de não funcionários dos custos operacionais totais e derivando a lucratividade operacional resultante. Esta métrica fornece uma visão sobre o grau em que o valor econômico é derivado olhando a rentabilidade unicamente em relação aos custos de capital humano.

Principais Definições: Subtraindo as **despesas operacionais totais** (b) menos **Total de despesas relacionadas a funcionários** (salários + benefícios) (c) da **Receita Total** (a), a rentabilidade da sua empresa antes dos custos de capital humano serem calculados. Dividindo esse número pelo **Total de despesas relacionadas a funcionários** (salários + benefícios) (c) leva à proporção que examina o nível de rentabilidade da sua empresa em relação ao total de despesas de capital humano.

Despesas operacionais– deve estar alinhado com a contabilidade financeira aceita e as normas de comunicação, incluindo tudo o que uma empresa terá definido em sua declaração de renda.

Total de Receita– a quantia que a sua empresa recebeu nas receitas antes de quaisquer deduções serem feitas. Total de despesas operacionais são todas as despesas que sua empresa tem por causa de suas operações.



Observe que Total de despesas relacionadas a funcionários (salários + benefícios) inclui programas de treinamento e desenvolvimento, aposentadorias, contratação etc., pois cobre todos os custos diretamente relacionados aos funcionários. Este é um exemplo de como o retorno sobre os investimentos em capital humano pode ser calculado com base em métricas financeiras padrão. Se você usar outra abordagem, isso pode ser indicado na questão anterior.

Referências: Norma GRI G4-EC1 e GRI 201-1

Retorno sobre Investimento no Capital Humano	2018	2019	2020	2021
a) Total de Receita em (mil reais)	22.266.217	25.486.973	25.227.625	33.646.118
b) Total de Despesas Operacionais em (mil reais):	19.420.227	22.475.253	21.431.871	28.236.343
c) Total de despesas relacionadas a funcionários (salários + benefícios) em (mil reais):	1.410.491	1.271.518	1.276.076	1.240.468
Retorno sobre o Investimento no Capital humano resultante (a - (b-c)) / c	3,02	3,37	3,97	5,36
Total de empregados	6.083	5.596	5.254	5.025

ROITD - Retorno do investimento em T&D

ROITD = receita bruta – (custo + despesa operacional Despesas com T&D) / Despesas com T&D

O indicador ROI do T&D permite fazer uma relação entre o valor investido no treinamento e desenvolvimento dos empregados em relação à receita da Empresa e comparar o resultado com o praticado pelas demais empresas do setor elétrico.

Ano fiscal 2015	Ano fiscal 2016	Ano fiscal 2017	Ano fiscal 2019
567,63	641,90	702,76	ND


Ações e destaques Universidade Corporativa da Cemig – UniverCemig em 2021

Programa de Desenvolvimento de Funcionários. Especifique dois exemplos diferentes:	Descrição dos benefícios comerciais	Impacto quantitativo dos benefícios comerciais ou não monetários	% de FTEs que participaram deste programa
<p>1. Formação do Eletricista da Rede de Distribuição Formação profissional para capacitação dos colaboradores responsáveis pela execução da construção, manutenção e operação da rede de distribuição aérea, fiscalização, ligação e corte das unidades consumidoras. A formação é ministrada por profissionais com longa experiência e referência na área, com aulas teóricas e práticas desenvolvidas num campus com características fiéis às redes que operam na empresa. A Cemig possui concessão para distribuição de energia elétrica em 774 municípios mineiros e com 500.000 km de redes de distribuição, o que exige um número considerável de empregados capacitados para atuar prontamente nos desafios impostos na execução das atividades acima mencionadas. A grandeza destes números mostra a relevância da formação dos colaboradores, de forma a proporcionar uma atuação ágil, segura e eficaz nas mais diversas demandas da função, garantindo ao cliente o fornecimento de energia elétrica no mais alto padrão de qualidade e continuidade.</p>	<p>Melhoria dos índices de qualidade no fornecimento de energia elétrica; Expansão do sistema de distribuição de energia elétrica devido à demanda de novos clientes; Redução dos índices de perdas não técnicas da empresa;</p>	<p>Contribuição parcial para a redução de 2,57% no DEC total em relação ao ano de 2021 e para o cumprimento do DEC Limite para estabelecido pela Aneel para o ano de 2021.</p>	<p>2,49% (Memória de cálculo utilizada para cálculo do % de FTE -> %FTE=(125 empregados próprios treinados / 5025 empregados próprios da CEMIG)</p>
<p>2.Treinamentos de Capacitação de profissionais da força de trabalho da Cemig em manutenção em Linha Viva de Média Tensão.</p>	<p>Realizar os processos de manutenção e inspeção sem que seja necessário interromper o</p>	<p>Contribuição parcial para a redução de 2,57% no DEC total em relação ao ano de 2021 e para o cumprimento do DEC</p>	<p>2,37% (Memória de cálculo utilizada para cálculo do % de FTE -> %FTE=(119</p>



<p>Os treinamentos de capacitação em manutenção em linha viva têm o objetivo não só de capacitar os profissionais da força de trabalho da CEMIG a executar trabalhos em redes de distribuição aéreas convencionais energizadas, ao contato, mas também tem o objetivo de promover a segurança dos trabalhadores, de terceiros, das instalações e do meio ambiente bem como desenvolver a competência de trabalho em equipe.</p> <p>Esses treinamentos são ministrados por profissionais de excelência na área e contam com aulas práticas e teóricas desenvolvidas em campos de treinamento que reproduzem de forma fidedigna as características das redes de distribuição da CEMIG</p>	<p>fornecimento de energia. Redução dos valores pagos em compensações aos consumidores por violação dos indicadores individuais de continuidade de fornecimento de energia elétrica; Melhora nos índices de qualidade no fornecimento de energia elétrica; Melhora no Índice Aneel de Satisfação do Consumidor.</p>	<p>Limite para estabelecido pela Aneel para o ano de 2021.</p> <p>O DEC é um dos principais indicadores dos serviços de distribuição de energia. Ele mede o tempo médio em que cada consumidor teve seu fornecimento interrompido (horas/ano). O órgão regulador estabelece metas anuais para este indicador, que devem ser cumpridas pelas empresas. Caso as metas não sejam cumpridas, a empresa pode perder a concessão do serviço. A manutenção em redes de distribuição aéreas com metodologia em linha viva consiste em substituir e reparar componentes eletromecânicos e equipamentos sem que haja interrupção do fornecimento de energia para os clientes. Sendo assim, a capacitação de profissionais da força de trabalho da CEMIG em manutenção em linha viva permite que mais serviços sejam executados sem que haja interrupção de fornecimento de energia, contribuindo, dessa forma, para a redução do DEC e aumento da satisfação dos clientes.</p>	<p>empregados próprios e contratados treinados / 5025 empregados próprios da CEMIG)</p>
---	---	--	---

Gerente responsável pela UniverCemig
Anne Caroline Santana
Fonte: Relatório Anual e de Sustentabilidade 2021