

A large, stylized graphic on the left side of the slide, consisting of a red arrow pointing down and to the right, with a grey arrow pointing up and to the right, overlapping the red one.

*Como funciona
a carreira no*
BDMG?





Nesta cartilha, você encontrará as informações essenciais sobre como estruturamos as oportunidades de crescimento e desenvolvimento dentro do nosso Banco. Nosso Plano de Cargos, Salários e Carreira foi cuidadosamente elaborado para garantir uma trajetória profissional transparente, justa e alinhada com as melhores práticas do mercado. Estamos comprometidos com a valorização dos nossos profissionais e buscamos talentos que queiram crescer e fazer a diferença conosco!

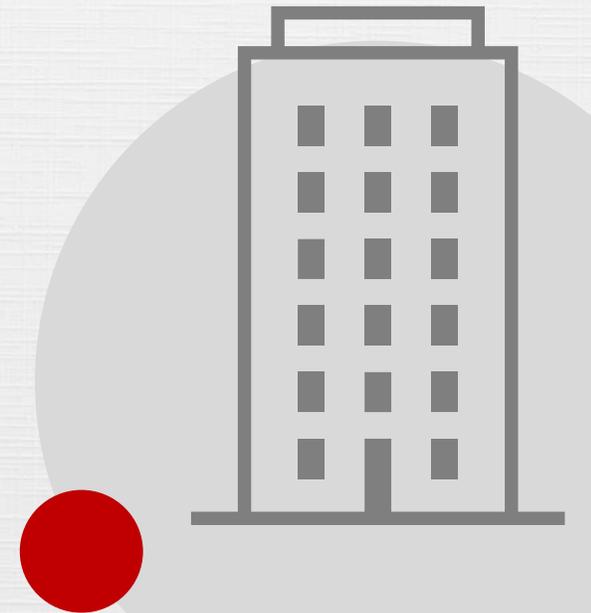




1. Disposições Preliminares

Para entender melhor o funcionamento da nossa estrutura de cargos, salários e carreira, é importante conhecer alguns conceitos básicos:

1. **Função:** conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades designadas a um empregado.
2. **Cargo:** agrupamento de funções que varia conforme a complexidade e as responsabilidades, levando em conta escolaridade, experiência e competências necessárias para o seu exercício.
3. **Nível:** estágio em que o cargo é classificado de acordo com a complexidade e responsabilidade, sendo remunerado pela mesma faixa salarial.
4. **Faixa salarial:** amplitude salarial de cada um dos níveis da carreira.
5. **Grau:** subdivisões dentro de cada faixa salarial.
6. **Interstício salarial:** percentual de aumento na passagem de um grau para o outro.



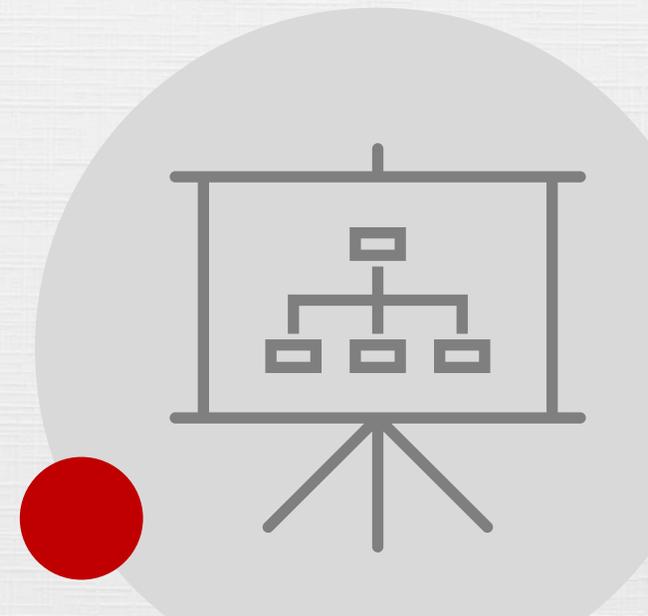


2. Cargos Efetivos

O BDMG possui em seu PCCS três cargos efetivos:

- **Analista de Desenvolvimento:** requer graduação completa e é focado em análises, pesquisas, pareceres técnicos, elaboração de políticas e metodologias, além de mapeamento e melhoria de processos.
- **Advogado:** exige graduação em Direito e registro no respectivo Conselho Profissional. Atuação voltada à defesa jurídica dos interesses do banco, consultoria jurídica, contratos, licitações e procedimentos administrativos.
- **Técnico de Desenvolvimento:** exige formação de ensino médio completo e está voltado para suporte geral às atividades rotineiras e apoio à gestão no planejamento e organização.

Importante: o cargo de Técnico de Desenvolvimento está mantido para os atuais ocupantes e será extinto após sua vacância.





3. Cargos de Confiança

Os cargos de confiança incluem atividades que apresentam requisitos de confiança da administração, como supervisão, representação, gestão e assessoramento. Abaixo os cargos de confiança do BDMG:

- **Superintendente, Gerente e Coordenador:** gestão estratégica e definição de prioridades organizacionais.
- **Secretário-Geral:** apoio e assessoramento à Assembleia de Acionistas, Conselhos e Diretoria.
- **Gerente de Negócios I e II, Gerente de Relacionamento e Pregoeiro:** relacionamento com clientes e fornecedores, negociação e promoção de resultados.
- **Assistente e Secretária:** assistência administrativa e apoio à gestão.

Importante: os cargos de Assistente e Secretária estão mantidos para os atuais ocupantes e será extinto após sua vacância.



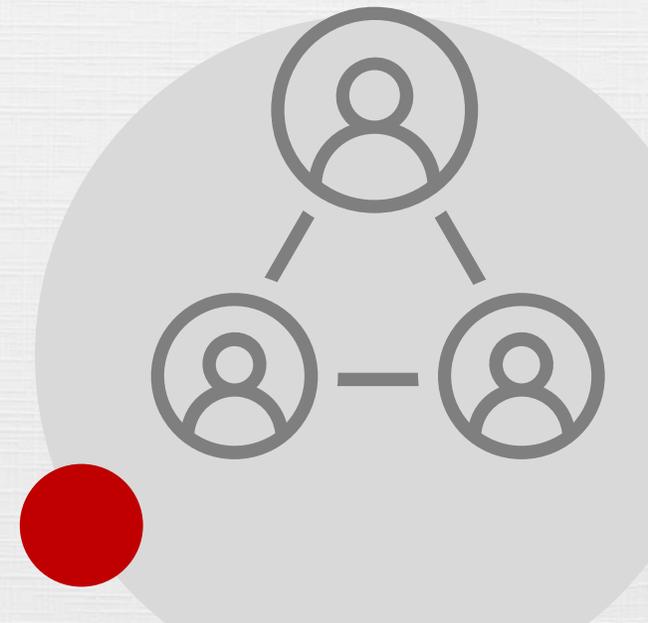


4. Carreira

4.1 Estrutura de Carreira

- O quadro de pessoal do banco é organizado em carreiras e contempla diferentes níveis de complexidade para cada cargo efetivo.
- **Técnico de Desenvolvimento:**
 - Nível I;
 - Nível II;
 - Nível III.
- **Analista de Desenvolvimento e Advogado:**
 - Nível Júnior;
 - Nível Pleno;
 - Nível Sênior;
 - Nível Máster.

Observação: a mudança de cargo dar-se-á apenas por meio de concurso público, conforme previsto em lei.





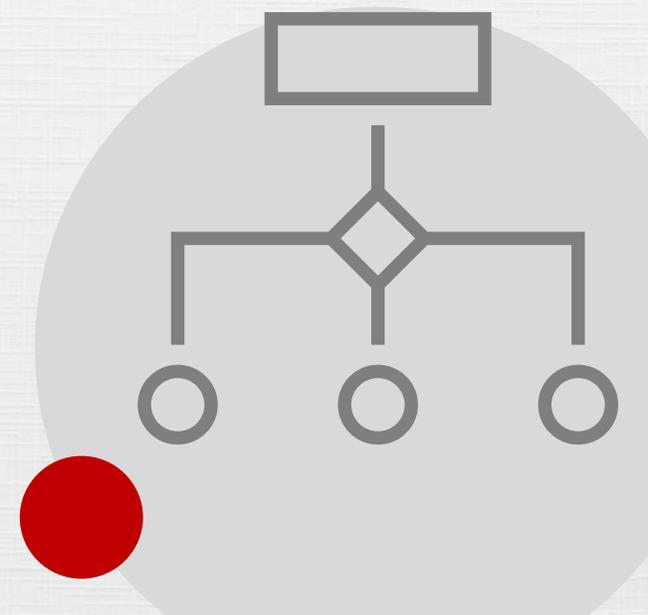
4.2 Estrutura Salarial dos Cargos Efetivos

A estrutura das tabelas salariais para os cargos efetivos é organizada por níveis e graus, o que garante transparência e equidade no desenvolvimento de carreira.

Analista de Desenvolvimento: estrutura de níveis e graus

| NÍVEL | GRAU MÍNIMO | GRAU MÁXIMO |
|--------|-------------|-------------|
| Junior | P01 | P03 |
| | G01 | G06 |
| Pleno | G04 | G17 |
| Sênior | G14 | G17 |
| Master | G23 | G31 |

Interstício salarial: 3%, exceto entre P01 e P03 (6%) e entre P03 e G01 (12,4%).





4.3 Promoção e Progressão

O desenvolvimento na carreira do ocupante de cargo efetivo dar-se-á por meio de promoção ou progressão, o que visa reconhecer o desenvolvimento pessoal e profissional do empregado, na medida em que alcançam níveis superiores de competência, desempenho, complexidade e responsabilidade na função.

- **Progressão** é a passagem do empregado para grau superior na mesma faixa salarial.
- **Promoção** é a passagem para um nível superior do cargo efetivo em que estiver enquadrado.





Durante os três primeiros anos de carreira no BDMG, os empregados recém-admitidos estão sujeitos a progressão especial nas seguintes condições:

I. No primeiro ano:

Serão avaliados trimestralmente, podendo, desde que atendam os requisitos do período de adaptação funcional, receber progressão de um Grau ao final do período de 12 meses, contados da data do início do contrato de trabalho.

II. No segundo e terceiro ano:

Serão avaliados anualmente, podendo, desde que bem avaliados e mediante indicação do gestor, receber progressão de um Grau ao final de cada período de 12 meses, contados da última progressão.

A promoção e progressão seguem critérios aprovados pela Diretoria Executiva e estão sujeitas a:

- Disponibilidade de verba orçamentária.
- Avaliação de desempenho do empregado.
- Atingimento dos níveis esperados de competência e complexidade.





5. *Gestão para Desenvolvimento e Resultados*

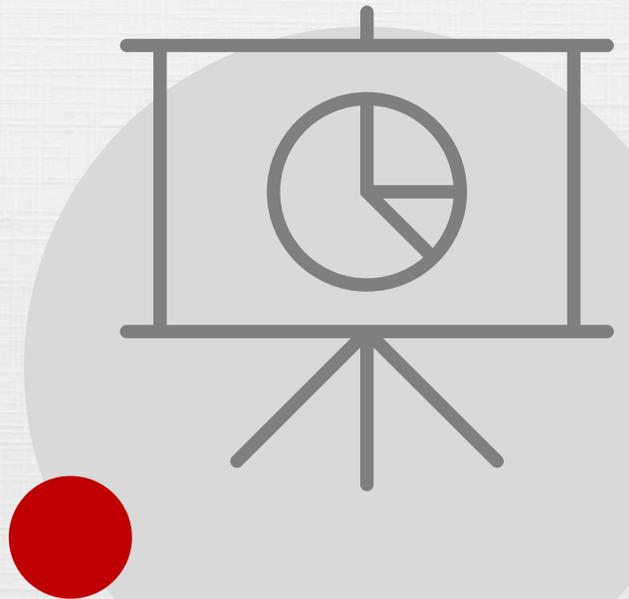
A Gestão para Desenvolvimento e Resultados é um processo contínuo de mensuração e desenvolvimento do desempenho individual e de equipes, alinhado aos objetivos estratégicos do banco. O desempenho é medido por:

- Atendimento às competências profissionais.
- Resultados obtidos com metas individuais definidas entre gestores e equipes.

Todos os empregados do quadro de carreira são submetidos a pelo menos um ciclo anual de avaliação de atendimento às competências. Empregados recém-admitidos serão avaliados a cada 90 dias no primeiro ano de exercício, por meio de instrumento específico.

Os(as) empregados(as) também são avaliados pelo cumprimento de objetivos e metas anuais acordados no Plano de Entregas, conforme critérios SMART (Específicos, Mensuráveis, Alcançáveis, Relevantes e com Tempo Definido).

Os resultados desse processo de mensuração do desempenho são utilizados para os demais processos de gestão de pessoas, como mobilidade, sucessão, acompanhamento especial de desempenho, dentre outros.



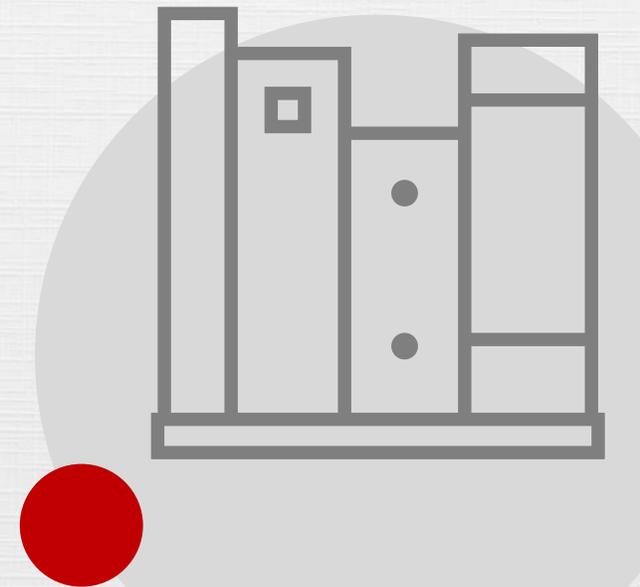


5.1 Desenvolvimento Contínuo

O BDMG oferece um programa de aprendizagem contínua para desenvolver o talento e o potencial dos empregados, em consonância com a estratégia do BDMG, em quatro grandes vertentes de desenvolvimento:

- **competências essenciais;**
- **de liderança;**
- **técnicas específicas;**
- **Técnicas obrigatórias.**

Além disso, o BDMG apoia a participação de seus empregados em cursos de longa **duração** (MBA, especializações, etc) **e de língua estrangeira**, por meio de editais específicos, onde são discriminados os objetivos, critérios de participação, formas de mensuração de resultados, resultados esperados e outras regras específicas.





5.2 Programa de Qualidade de vida – BDMG ENVOLVE

O Programa foi desenvolvido para todos os colaboradores e pensando em cada uma das pessoas que atuam no BDMG. Sua premissa é promover estilos de vida saudáveis, visando a saúde integral e o bem-estar como condicionantes para a sustentabilidade das pessoas e do planeta nas seguintes dimensões:

- Corpo: por meio de programas que promovam a alimentação saudável, o corpo em movimento e o relaxamento.
- Mente: com ações que promovam temas relacionados à saúde mental.
- Mundo: com iniciativas voltadas à Responsabilidade Social e Sustentabilidade.

Atualmente o programa abrange atividades como a ginástica laboral, grupo de corrida e caminhada, grupo de nutrição, pilates, programa mente saudável, entre outras.





**MINAS
GERAIS**

**GOVERNO
DIFERENTE.
ESTADO
EFICIENTE.**

