



Relatório
Integrado
2025

MAIO 2026



SUMÁRIO

1.	MENSAGEM DO PRESIDENTE	04	5.2.	DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS	17
2.	SOBRE ESTE RELATÓRIO	05	5.3.	PROMOÇÃO DA SAÚDE	18
3.	A ATUAÇÃO DA MGS	06	5.4.	GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA	19
3.1.	SOBRE A MGS	06	5.5.	CUSTOS E DESPESAS COM PESSOAL	20
3.2.	PORTFÓLIO DE SERVIÇOS	07	5.6.	REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS ESTATUTÁRIOS	20
3.3.	PRESENÇA E ESCALA OPERACIONAL	08	6.	NOSSO DESEMPENHO	21
4.	NOSSA ESTRATÉGIA	10	6.1.	RECEITAS	22
4.1.	PLANO DE NEGÓCIOS 2025	12	6.2.	CUSTOS E DESPESAS (OVERHEAD)	23
4.1.1.	PERFORMANCE DE ATENDIMENTO OPERACIONAL	12	6.3.	LUCRO LÍQUIDO	24
4.1.2.	MARGEM ANUAL DE EBITDA E MARGEM LÍQUIDA	12	6.4.	CAPITAL SOCIAL	24
4.1.3.	FATURAMENTO COM CLIENTES NÃO VINCULADOS AO ESTADO DE MG .	13	6.5.	RESERVA DE LUCROS	24
4.1.4.	FATURAMENTO BRUTO ANUAL	13	6.5.1.	RESERVA LEGAL	25
4.1.5.	DESPESAS JUDICIAIS SOBRE A RECEITA OPERACIONAL LÍQUIDA (ROL) ...	13	6.5.2.	RESERVA PARA CONTINGÊNCIAS	25
4.2.	PROJETOS ESTRATÉGICOS	14	6.6.	INVESTIMENTOS	25
4.2.1.	TRANSFORMAÇÃO DIGITAL E INOVAÇÃO	14	6.7.	DESTINAÇÃO DO RESULTADO	26
4.2.2.	REESTRUTURAÇÃO COMERCIAL	15	6.8.	GOVERNANÇA E CONFIABILIDADE DAS INFORMAÇÕES FINANCEIRAS ...	26
4.2.3.	CULTURA E VALORIZAÇÃO HUMANA	15	7.	GOVERNANÇA CORPORATIVA	27
4.2.4.	COMPLIANCE TRABALHISTA	16	7.1.	NOSSO MODELO DE GOVERNANÇA	27
5.	NOSSO CAPITAL HUMANO	16	7.2.	ASSEMBLEIA GERAL	29
5.1.	PERFIL DA NOSSA FORÇA DE TRABALHO	16	7.3.	CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	29

7.4.	DIRETORIA EXECUTIVA	29	9.4.	POLÍTICA DE ELEGIBILIDADE	35
7.5.	CONSELHO FISCAL	29	9.5.	POLÍTICA DE COMUNICAÇÃO, PORTA-VOZES E DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÕES	35
7.6.	COMITÊ DE AUDITORIA ESTATUTÁRIO	30	9.6.	POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS	35
7.7.	COMITÊ DE ELEGIBILIDADE	30	9.7.	POLÍTICA DE SEGURANÇA, MEIO AMBIENTE E SAÚDE	36
7.8.	GERÊNCIA DE AUDITORIA INTERNA	30	9.8.	POLÍTICA DE PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS	36
8.	INSTRUMENTOS DE GOVERNANÇA	31	9.9.	POLÍTICA DE SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO	36
8.1.	OUVIDORIA E CANAL DE DENÚNCIAS	31	9.10.	POLÍTICA DE DISTRIBUIÇÃO DE DIVIDENDOS	37
8.1.1.	DO CANAL DE DENÚNCIAS	31	9.11.	POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO CONFLITO DE INTERESSES	37
8.1.2.	DO ACESSO À INFORMAÇÃO (E-SIC)	32	9.12.	POLÍTICA DE TRANSAÇÃO COM PARTES RELACIONADAS	37
8.1.3.	DO REPORT AOS ADMINISTRADORES	32	9.13.	POLÍTICA DE BRINDES, PRESENTES E HOSPITALIDADES	37
8.1.4.	FALE CONOSCO	32	9.14.	POLÍTICA DE PROVISÃO PARA CONTINGÊNCIAS JUDICIAIS E TRABALHISTAS DA MGS	37
8.2.	COMITÊ DE GESTÃO DE RISCOS	33	10.	TRANSPARÊNCIA E RESPONSABILIDADE SOCIAL	38
8.3.	COMITÊ DE SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO	33	10.1.	PATROCÍNIOS VIA INCENTIVO FISCAL	38
8.4.	COMITÊ DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS	33	11.	ESTRUTURA ORGANIZACIONAL	39
8.5.	COMISSÃO DE ÉTICA	33	12.	DESAFIOS E VISÃO DE FUTURO	40
8.5.1.	INTEGRIDADE	34	13.	ENDEREÇOS E TELEFONES	41
9.	POLÍTICAS CORPORATIVAS	34	14.	APROVAÇÃO DOS ADMINISTRADORES	42
9.1.	POLÍTICA DE GOVERNANÇA CORPORATIVA	34			
9.2.	POLÍTICA ANTIFRAUDE E ANTICORRUPÇÃO	35			
9.3.	POLÍTICA DE GESTÃO DE RISCOS E CONTROLES INTERNOS	35			



1. MENSAGEM DA PRESIDENTE



É no cotidiano da execução, com pessoas e para pessoas, que a MGS cumpre seu papel no serviço público. Presente em centenas de municípios, a Companhia presta serviços essenciais a órgãos e entidades das esferas estadual, municipal e federal, o que exige planejamento rigoroso, atenção permanente às pessoas e foco consistente em resultados.

Ao longo de 2025, a MGS operou em um ambiente de elevada complexidade, marcado por demandas crescentes por eficiência, transparência e qualidade. Diante desse cenário, concentramos esforços no fortalecimento da gestão, no uso intensivo de tecnologia, na automação de processos e no desenvolvimento de soluções que ampliem a eficiência e a qualidade dos serviços prestados ao poder público e à sociedade, sempre com disciplina na execução e foco em resultados sustentáveis.

Com mais de 34 mil colaboradores distribuídos em todo o território de atuação, a Companhia avançou em uma agenda de modernização da gestão, posicionando tecnologia e inovação como eixos centrais de sua estratégia. Nesse contexto, a criação da Diretoria de Tecnologia e Transformação Digital representou um passo importante para estruturar essa evolução, refletindo a decisão de utilizar a inovação de forma pragmática, orientada a resultados e conectada às necessidades reais da operação.

Paralelamente, a MGS intensificou as negociações com novos clientes, ampliando oportunidades de atuação e fortalecendo a estratégia de diversificação da carteira de contratos. Esse conjunto de iniciativas contribuiu para a obtenção de resultados econômicos e financeiros consistentes em 2025, refletidos no faturamento recorde de R\$ 2,3 bilhões e em um EBITDA de R\$ 119,4 milhões, indicadores que evidenciam a solidez operacional da Companhia e sua capacidade de adaptação a um ambiente desafiador.

A MGS segue comprometida com uma trajetória de crescimento responsável e sustentável, apoiada no fortalecimento da governança, transformação digital e na ampliação de soluções e serviços alinhados às demandas do setor público.

Seguiremos avançando com foco na eficiência operacional, na inovação aplicada e na sustentabilidade do negócio, com disciplina na gestão e atenção permanente à qualidade das entregas, sustentados pelo profissionalismo de nossas equipes, pela confiança construída com nossos clientes e pelo diálogo contínuo com parceiros institucionais — fundamentos que orientam a atuação da Companhia e seu compromisso com a prestação de serviços públicos de qualidade à sociedade.

Camila Barbosa Neves

Diretora-Presidente da MGS



2. SOBRE ESTE RELATÓRIO

Este Relatório Integrado apresenta como a MGS – Minas Gerais Administração e Serviços S.A. gera valor público por meio da execução de serviços essenciais, da gestão responsável dos recursos e do foco permanente em resultados. Mais do que cumprir uma exigência de reporte, este documento foi concebido como um instrumento que promove a transparência e o diálogo com a sociedade, reunindo de forma clara, objetiva e acessível as principais informações sobre a empresa.

Ao longo das próximas páginas, o leitor encontrará uma visão integrada sobre o desempenho operacional, econômico e financeiro da MGS, bem como sobre sua governança, seus avanços estratégicos e as perspectivas que orientam a gestão. O conteúdo reflete escolhas, prioridades e resultados alcançados ao longo do exercício, com linguagem direta e foco no que é mais relevante para a compreensão da Companhia e de sua atuação no apoio à execução de políticas públicas.

O período de análise deste relatório compreende o intervalo de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025. As informações econômicas e financeiras aqui apresentadas têm como base as demonstrações contábeis auditadas, elaboradas de acordo com as normas contábeis brasileiras, em conformidade com a legislação societária vigente, os pronunciamentos do Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC) e as orientações da Comissão de Valores Mobiliários (CVM) e do Conselho Federal de Contabilidade (CFC).

Este Relatório Integrado atende às disposições da Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016 (Lei das Estatais), em especial ao disposto no inciso IX do artigo 8º, e foi aprovado pelo Conselho de Administração. Ele reflete o compromisso da MGS com as boas práticas de Governança Corporativa, com a transparência e a conformidade legal.

Ética, sustentabilidade e responsabilidade social orientam a atuação da Companhia e estão presentes na forma como conduz seus negócios, gerencia riscos e se relaciona com empregados, clientes, parceiros institucionais e a sociedade.

Sua publicação ocorre exclusivamente em meio eletrônico, com disponibilização da versão em formato PDF no site institucional da Companhia.

3. A ATUAÇÃO DA MGS

3.1. Sobre a MGS

A MGS - Minas Gerais Administração e Serviços S.A. (“MGS” ou “empresa”) é uma empresa pública, estruturada sob a forma de sociedade anônima de capital fechado, integrante da estrutura orgânica do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais. Desde 2023, está vinculada à Secretaria de Estado de Econômico (SEDE). Com capital social de R\$ 91.717.114,02, a empresa tem 99,65% de suas ações pertencentes ao Estado de Minas Gerais e 0,35% detidas pela Companhia de Tecnologia da Informação do Estado de Minas Gerais – PRODEMGE. A MGS é regida por seu Estatuto Social e pelas normas aplicáveis (Lei Estadual nº 11.406/1994, a Lei Federal nº 13.303/2016, a Lei Federal nº 6.404/1976 e o Decreto Estadual nº 47.154/2017).










2025 EM DESTAQUE

- ▲ **R\$ 2 bilhões** de faturamento
- ▲ **R\$ 119.517 milhões** de lucro líquido
- ▲ Atuação em Minas Gerais, Espírito Santo e Distrito Federal
- ▲ 80% de expansão operacional nos últimos 6 anos
- ▲ **+ de 200 municípios, órgãos municipais, estaduais e federais** com nossa presença
- ▲ +34 mil colaboradores
- ▲ + 100 clientes públicos
- ▲ **260 mil horas de treinamento**

3.2. Portfólio de Serviços

A MGS presta serviços integrados de apoio à Administração Pública, oferecendo soluções que asseguram o funcionamento contínuo de atividades essenciais que sustentam a execução de políticas públicas. A Companhia atua na prestação de serviços técnicos, administrativos e operacionais para órgãos e entidades da Administração Pública Direta e Indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Ao assumir a execução dessas atividades, a MGS permite que seus clientes concentrem esforços em suas atividades finalísticas, contribuindo para uma gestão mais eficiente dos recursos públicos.

EIXOS DE ATUAÇÃO

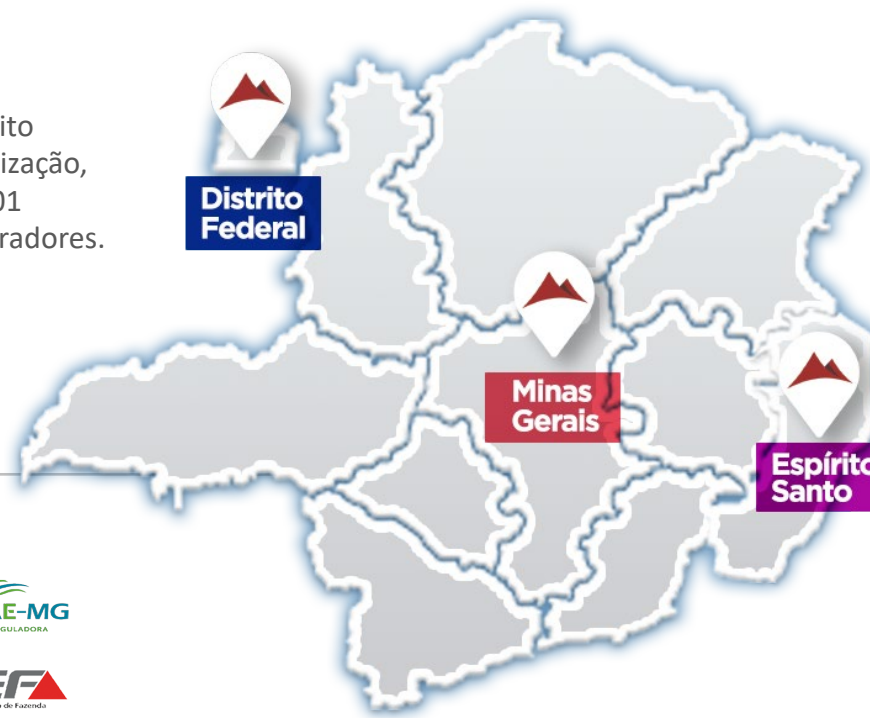
-  **Limpeza e conservação**
-  **Portaria e segurança**
-  **Manutenção e engenharia**
-  **Atendimento administrativo**
-  **Saúde e assistência social**
-  **Apoio escolar e educacional**
-  **Portaria remota**



3.3. Presença e Escala Operacional

A MGS mantém operações consolidadas em Minas Gerais, Espírito Santo e no Distrito Federal, o que reflete a capacidade da MGS de operar em larga escala, com padronização, controle e estabilidade operacional. Atualmente, a Companhia está presente em 201 municípios, atende mais de 60 clientes públicos e conta com mais de 34 mil colaboradores.

Essa escala posiciona a MGS como uma das maiores empresas prestadoras de serviços de *facilities* do país, com capacidade comprovada para atender grandes demandas, assegurar continuidade operacional e manter solidez financeira.



Governo de Minas Gerais



Governo do Espírito Santo



Prefeituras



E muito mais...



Em 2025, foram incorporados 596 postos nas frentes de serviços e fortalecidos os processos de provimento e movimentação de empregados. Importante destacar a conquista do primeiro cliente da esfera federal (Conselho Regional de Medicina), o que abre novas perspectivas de mercado.

Um marco significativo foi a consolidação da prestação de serviços no Espírito Santo. Iniciada em 2024, a atuação além-fronteiras expandiu-se robustamente em 2025, assegurando o atendimento a 42 órgãos estaduais, com forte presença em hospitais e unidades administrativas. As perspectivas para 2026 apontam para a capilaridade operacional, o que evidencia a capacidade e escalabilidade da Companhia.

A operacionalização dos serviços foi otimizada pelo fortalecimento da “mesa de operações automatizada”, estrutura fundamental para garantir a gestão tempestiva e eficiente das demandas dos clientes. Os expressivos volumes processados ao longo do ano atestam a solidez da operação:

- 75 mil solicitações de substituições temporárias atendidas (cobertura de férias e absenteísmo);
- 15 mil pedidos de reposição processados, decorrentes de turnover e abertura de novas vagas;
- Gestão de cerca de 3 mil pontos de operação distribuídos em 196 municípios mineiros e 17 no Espírito Santo.



4. NOSSA ESTRATÉGIA

A estratégia da MGS é orientada por sua identidade institucional, composta por missão, visão e valores, que expressam o propósito da Companhia, sua direção de longo prazo e os princípios que orientam a atuação de seus colaboradores.

NOSSA MISSÃO



Prover soluções de serviços em *facilities* aos nossos clientes de forma eficiente e sustentável, garantindo a rentabilidade e a competitividade no negócio.

NOSSA VISÃO



Ser a empresa de soluções de serviços em *facilities* mais eficiente e rentável do Estado de Minas Gerais.

NOSSOS VALORES



Segurança

Percepção de Risco, Disciplina e Responsabilidade

Eficiência

Agilidade, Proatividade e Assertividade

Foco em Resultado

Melhoria Contínua, Dedicação e Determinação

Resiliência

Persistência, Adaptação às mudanças e Superação

Pertencimento

Comprometimento, Orgulho e Conhecimento da empresa

Inovação

Criatividade, Ousadia e Transformação

Ética

Integridade, Transparência e Respeito

Relacionamento

Comunicação, Trabalho em equipe e Parceria



O Planejamento Estratégico da MGS orienta a atuação da Companhia no médio prazo e estabelece diretrizes voltadas ao aumento da eficiência operacional, à sustentabilidade financeira e à ampliação da atuação institucional. A estratégia busca consolidar a capacidade da empresa de prestar serviços ao setor público com qualidade, responsabilidade social e atenção permanente às pessoas.



MAPA ESTRATÉGICO - PERSPECTIVAS E TEMAS

CLIENTE

- Satisfação do cliente;
- Carteira de clientes;
- Portfólio de produtos/serviços.

PESSOAS E DESENVOLVIMENTO

- Fortalecimento da cultura da empresa;
- Retenção de talentos;
- Desenvolvimento profissional dos colaboradores;
- Implantação de práticas ESG.

PROCESSOS INTERNOS

- Atualização tecnológica dos sistemas de gestão;
- Transversalidade dos processos internos;
- Revisão da abordagem da estratégia da área jurídica;
- Consolidação da gestão e do conhecimento organizacional nas Unidades de Negócio.

FINANCEIRO

- Crescimento de faturamento e investimento em melhorias de tecnologia da informação com manutenção da rentabilidade atual;
- Elevação das reservas de lucros e das disponibilidades.

4.1. Plano de Negócio 2025

O Plano de Negócios orienta o acompanhamento do desempenho institucional da MGS, estabelecendo objetivos e indicadores alinhados às diretrizes do planejamento estratégico. Em 2025, a Companhia definiu metas corporativas que refletem as prioridades estratégicas e cujo desempenho é apresentado a seguir.

INDICADOR	META	REALIZADO
Performance de Atendimento Operacional	95,0%	95,38%
Margem anual de EBITDA	5,8%	6%
Margem líquida	4,9%	6%
Faturamento com clientes não vinculados ao Estado de MG	12%	17,5%
Faturamento bruto anual	R\$2.28 Bi	R\$2.30 Bi
Despesas judiciais sobre a ROL	2,1%	3,0%

4.1.1. Performance de Atendimento Operacional

O Índice de Atendimento Operacional mensura a eficácia e a tempestividade nos processos de provimento de vagas e de substituições temporárias (como coberturas de férias e absenteísmo). É o principal indicador finalístico da MGS, representando o "coração" da sua prestação de serviços.

Mesmo com os desafios macroeconômicos de indisponibilidade de mão de obra e a complexidade inerente à gestão de postos distribuídos por 196 municípios mineiros e 17 no Espírito Santo, a MGS demonstrou sólida capacidade de mobilização. A empresa alcançou a marca de 95,38% de performance média anual de atendimento, superando a meta traçada e atestando a capilaridade e a resiliência da sua operação.

4.1.2. Margem Anual de EBITDA e Margem Líquida

O EBITDA (Lucros Antes de Juros, Impostos, Depreciação e Amortização — ou LAJIDA) é um indicador gerencial e não contábil, fundamental para medir a capacidade de geração de caixa operacional da empresa e aferir a real eficiência do negócio, isolando efeitos financeiros e tributários. A Margem Líquida, por sua vez, evidencia a rentabilidade final após o abatimento de todas as despesas e tributos.

O exercício foi marcado por resultados recordes nessas duas frentes: a Companhia obteve margens de 6,0% de EBITDA e 6,0% de Margem Líquida. Esse sólido desempenho é o reflexo direto de dois movimentos orquestrados: a prospecção de novos contratos com bases de precificação mais rentáveis e a manutenção de uma gestão austera, que assegurou que o crescimento das despesas administrativas (overhead) ocorresse em ritmo inferior à evolução das receitas.

4.1.3. Faturamento com Clientes não vinculados ao Estado de MG

Este indicador tem o foco na diversificação da carteira corporativa, visando diminuir a dependência econômica do caixa do Governo Estadual e pulverizar os riscos do negócio. A meta estipulada para 2025 visava um crescimento de 12% no faturamento junto a este segmento de clientes.

Demonstrando forte tração comercial, a MGS superou amplamente as projeções, alcançando um aumento real de 17,5%. Esse crescimento foi impulsionado pela expansão da operação no estado do Espírito Santo, pelo avanço orgânico em novas prefeituras mineiras e pelo marco de captação do primeiro cliente da esfera federal da Companhia, o Conselho Regional de Medicina (CRM).

4.1.4. Faturamento Bruto Anual

O Faturamento Bruto espelha a magnitude da operação e os esforços da nova estruturação comercial da empresa em todas as esferas públicas. Em 2025, o ritmo acelerado de expansão validou a sustentabilidade da curva de crescimento histórico da Companhia, culminando no encerramento do exercício com o faturamento recorde de R\$ 2,3 bilhões, superando integralmente a meta estipulada para o ano.

4.1.5. Despesas Judiciais sobre a Receita Operacional Líquida (ROL)

Este indicador monitora o peso financeiro do contencioso corporativo frente às receitas auferidas. Em 2025, a MGS registrou um índice de 3,0% de despesas judiciais em relação à ROL. Este percentual decorre de um intenso movimento da Companhia para liquidar passivos históricos de grande volume e impacto, especificamente o pagamento de processos trabalhistas relativos a reintegrações ajuizadas em anos anteriores, como em 2019.

Contudo, a perspectiva para os próximos exercícios é de um cenário de maior previsibilidade e controle deste indicador. Atualmente, os litígios mais frequentes concentram-se em pedidos de insalubridade e periculosidade. Nesse contexto, a Companhia intensificou a atuação preventiva em saúde e segurança do trabalho, com ampliação de ações estruturadas, redução de 7% na taxa de frequência de acidentes e queda do FAP ao menor nível dos últimos 14 anos, contribuindo para a mitigação de novos passivos trabalhistas. Paralelamente, foram promovidos aprimoramentos contratuais com clientes, com vistas ao adequado tratamento dessas despesas, contribuindo para maior previsibilidade e equilíbrio na gestão do indicador.



4.2 Projetos estratégicos

A execução da estratégia corporativa é impulsionada por projetos estratégicos que estruturam iniciativas voltadas à inovação, à melhoria de processos e ao desenvolvimento de novos serviços. Esses projetos contribuem para transformar as diretrizes do planejamento estratégico em ações concretas e resultados organizacionais. Neste relatório, são apresentados os principais projetos em desenvolvimento, selecionados por sua relevância para a modernização da gestão, a ampliação da eficiência operacional e o fortalecimento da capacidade institucional da MGS.

4.2.1 Transformação Digital e Inovação

A modernização da MGS, a melhoria contínua de processos e o alinhamento às novas tendências tecnológicas exigiram uma mudança de paradigma. Para liderar esse movimento, a Companhia criou a Diretoria de Tecnologia e Transformação Digital (DITED). Essa reestruturação elevou a TI do papel de suporte para atuar como motor central de inovação, competitividade e segurança. As principais iniciativas desta frente incluem:

🚩 **Projeto Automatiza MGS:** Utilizando tecnologias de *Low Code* e RPA (*Robotic Process Automation*), a iniciativa assumiu tarefas repetitivas e manuais. No ciclo compreendido entre abril de 2025 e janeiro de 2026, o projeto gerou uma economia acumulada de 2.356 horas — o equivalente a 98 dias de trabalho manual recuperados em apenas 305 dias de implementação, com reduções de tempo superiores a 99% em processos críticos. Além da otimização temporal, o Automatiza MGS viabilizou o redirecionamento do capital intelectual para atividades de caráter analítico e estratégico, consolidando a inovação como pilar da cultura organizacional.

🚩 **Diversificação do Portfólio:** Diante do desafio estrutural da indisponibilidade de mão de obra operacional, a Companhia iniciou a transição para a hibridização de seus serviços. O projeto atua na modelagem de soluções que integram o capital humano à tecnologia intensiva, com destaque para a Portaria Remota e o uso de inteligência na limpeza, reduzindo a dependência de grandes contingentes e agregando valor às entregas.

🚩 **Novo Sistema Integrado de RH:** Como investimento estruturante vital para suportar a expansão da Companhia e gerir seus mais de 34 mil colaboradores, o projeto de contratação e implantação de um novo software de Recursos Humanos garantirá eficiência processual de ponta a ponta e máxima segurança da informação.

🚩 **Segurança da Informação e Privacidade:** Com o avanço tecnológico e a digitalização, o projeto de estruturação da segurança da informação tornou-se estratégico para mitigar ameaças. As ações focam no fortalecimento da governança digital, na robustez da infraestrutura de TI e na consolidação das diretrizes de privacidade exigidas pela Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).





4.2.2 Reestruturação Comercial

O exercício marcou a consolidação de uma robusta estruturação comercial, liderada pela criação de uma Vice-Presidência dedicada. Essa mudança arquitetônica permite à MGS adotar uma postura intencional e proativa no mercado, focando na prospecção ativa de demandas e na expansão estratégica.

O novo modelo de atuação não busca apenas o crescimento da receita, mas prioriza a segurança e a sustentabilidade do negócio. O projeto estabelece critérios técnicos e protocolos rigorosos para a análise de risco e viabilidade financeira de cada novo cliente antes da contratação. Além disso, a iniciativa prevê o desenvolvimento contínuo de novos serviços a partir da análise de tendências, a padronização e avaliação de propostas, a definição de modelos de precificação eficientes e a gestão inteligente do portfólio de soluções da Companhia.

4.2.3 Cultura e Valorização Humana

Reconhecendo que as pessoas são o alicerce para a excelência na prestação de serviços, a MGS estruturou um amplo projeto focado no fortalecimento de sua cultura organizacional e na promoção do pertencimento entre os colaboradores. O objetivo é aproximar os empregados da identidade da Companhia, gerando orgulho em fazer parte da MGS. As ações executadas contemplaram:

- ▲ Diagnóstico Cultural: Mapeamento do clima e do engajamento dos empregados, tanto na sede quanto nas frentes de serviços alocadas nos clientes
- ▲ Programas de Bem-Estar e Integração: Realização de eventos que promovem a coletividade, como o Conexão Gestão MGS, a participação inédita na Copa Fecomércio e a tradicional distribuição da Cesta de Natal
- ▲ Ações Institucionais e Promoção da Saúde: Destaque para iniciativas preventivas da Medicina do Trabalho, que disponibilizou vouchers para exames de mamografia gratuitos e promoveu campanhas de vacinação in loco, protegendo a saúde física dos trabalhadores e atuando na redução do absenteísmo
- ▲ Campanhas Sociais: Estímulo à responsabilidade social e à solidariedade corporativa por meio de campanhas como a "Nossos Avôs" e ações de Natal



4.2.4 Compliance Trabalhista

Como resposta ao amadurecimento institucional e ao volume de sua força de trabalho, a MGS transformou a atuação de sua área jurídica através do projeto de Compliance Trabalhista. A gestão reativa e genérica do passivo de massa deu lugar a um gerenciamento estratégico focado nos principais ofensores financeiros, como processos de reintegração, insalubridade e periculosidade.

O projeto atua fortemente na prevenção, promovendo a capacitação legal das lideranças, o empoderamento das equipes técnicas e a identificação e correção das causas raízes dos litígios. Aliado a um suporte estratégico e informacional robusto nos processos de desligamento (turnover), o Compliance Trabalhista consolidou-se como um instrumento vital de mitigação de riscos. Como reflexo direto da efetividade deste projeto, a MGS atingiu a marca histórica de 12,2% na sua taxa de litigiosidade em dezembro de 2025, o menor percentual registrado nos últimos cinco anos.

5. NOSSO CAPITAL HUMANO



5.1. Perfil da Nossa Força de Trabalho

As pessoas são o alicerce para a execução da estratégia e a entrega de serviços de excelência pela MGS. Em 31 de dezembro de 2025, a Companhia alcançou a marca histórica de 34.337 empregados, consolidando-se como uma das maiores empregadoras do setor de *facilities* do país.

A evolução do nosso quadro funcional reflete não apenas o crescimento operacional da empresa, mas também o nosso compromisso contínuo com a diversidade, a transparência e as melhores práticas de governança corporativa.

Abaixo, destacamos os principais indicadores de diversidade de gênero referentes ao exercício de 2025.

Destaques de Diversidade e Liderança Feminina:

- Força de Trabalho Majoritariamente Feminina:** As mulheres representam 66% de todo o nosso quadro funcional, totalizando 22.696 empregadas distribuídas entre os diversos níveis hierárquicos (funções operacionais, técnicas, administrativas e de liderança). Esse número representa um crescimento em relação ao exercício de 2024, quando a participação feminina era de 65%.
- Alta Administração:** No âmbito de dirigentes e conselheiros de administração, a presença feminina também avançou. Em 2025, as mulheres passaram a ocupar 55% dos cargos existentes (correspondendo a 6 dos 11 membros), superando a marca de 50% registrada no ano anterior.

Remuneração e Compromisso com a Equidade:

A remuneração fixa, variável e eventual, apurada de forma consolidada para cargos ou funções similares, apresentou média de R\$2,2mil para mulheres e R\$2,7 mil para homens em 2025 (frente a R\$2,0mil e R 2,4 mil, respectivamente, em 2024).

Em relação ao exercício anterior, a Companhia observou evolução na participação feminina em seu quadro funcional e na administração. A diferença remuneratória observada mantém-se em patamar próximo ao verificado no cenário nacional, refletindo um desafio estrutural ainda presente no mercado de trabalho.

Nesse contexto, a MGS permanece atenta à evolução desse indicador, reafirmando seu compromisso com a transparência, a equidade e a adoção de práticas alinhadas às disposições legais e às melhores práticas de governança corporativa.

5.2 Desenvolvimento de Pessoas

A MGS adota o Processo Seletivo Público Simplificado (PSPS) como principal forma de ingresso de empregados, observando os princípios constitucionais da administração pública e garantindo agilidade no atendimento às demandas operacionais.

Em 2025, a Companhia concentrou seus esforços no fortalecimento da gestão de pessoas, com iniciativas voltadas ao desenvolvimento profissional, à cultura organizacional e à melhoria da experiência do empregado, com impactos diretos na qualidade dos serviços prestados aos clientes.

No campo da capacitação, foram registradas aproximadamente 260 mil horas de treinamento, superando o volume de 2024 (230 mil horas), com ações realizadas em formatos presenciais, EAD e parcerias institucionais. Destaca-se, ainda, a evolução na avaliação da efetividade dos treinamentos, com nota média de aprendizagem de 8,8 e índice de satisfação de 9,8, evidenciando maior qualidade e aderência das capacitações às necessidades operacionais.

Como parte das iniciativas estruturantes, foram implementados programas voltados ao fortalecimento da cultura organizacional e à integração dos empregados, com destaque para o Programa de Atendimento e o Programa de Internalização da Cultura Organizacional, que contribuem para o alinhamento institucional e a padronização das práticas de trabalho.

No âmbito do bem-estar e da responsabilidade social, a Companhia ampliou suas ações com a implantação de programa social voltado à qualidade de vida, incluindo participação inédita na Copa Fecomércio, campanhas de doação e incentivo à educação por meio da Educação de Jovens e Adultos (EJA).

Adicionalmente, foram desenvolvidos novos cursos EAD, com destaque para conteúdo específico voltado ao cargo de Auxiliar de Apoio ao Educando, reforçando a qualificação técnica e a padronização das atividades.

Essas iniciativas reforçam o compromisso da MGS com o desenvolvimento contínuo de seus empregados, a valorização do capital humano e a entrega de serviços com maior qualidade, eficiência e alinhamento às necessidades dos clientes.

5.3. Promoção da Saúde

Em 2025, a MGS deu continuidade e fortaleceu suas iniciativas de promoção da saúde e do bem-estar, realizando 12 campanhas temáticas ao longo do ano, conforme calendário anual estruturado. As ações ocorreram na sede da empresa e em unidades de clientes em Minas Gerais e no Espírito Santo, contemplando atividades presenciais e digitais, com foco na prevenção de agravos à saúde, promoção da qualidade de vida e redução do absenteísmo.

Além das campanhas mensais, foram desenvolvidas ações contínuas de promoção à saúde, como a ginástica laboral, campanhas de imunização, distribuição de voucher gratuitos de mamografia e iniciativas voltadas a públicos específicos, ampliando o cuidado integral com os empregados.

As campanhas mensais presenciais contemplaram os seguintes temas e unidades atendidas:

- Janeiro – Janeiro Branco (Saúde Mental)
- Fevereiro – Álcool e outras drogas / Dengue
- Março – Obesidade
- Abril – Atividade Física
- Maio – Hipertensão
- Junho – Diabetes
- Julho – Prevenção ao Assédio
- Agosto – Agosto Lilás (Violência contra a mulher)
- Setembro – Setembro Amarelo (Prevenção ao suicídio)
- Outubro – Outubro Rosa (Prevenção ao câncer de mama)
- Novembro – Novembro Azul (Prevenção ao câncer de próstata)
- Dezembro – Dezembro Vermelho (Prevenção às ISTs)



Em 2025, destaca-se também o fortalecimento da atuação baseada em análise de dados epidemiológicos internos, possibilitando o direcionamento mais assertivo das ações de saúde, especialmente para os principais motivos de afastamento, com ênfase nas doenças crônicas e nos transtornos de saúde mental.

Outro avanço relevante no período foi o aprimoramento da gestão de atestados médicos. A equipe responsável foi ampliada e passou por capacitação específica para análise técnica e identificação de inconsistências documentais. Como resultado, no ano de 2025, foram identificados 45 atestados médicos falsos, sendo adotadas as medidas disciplinares cabíveis, incluindo desligamentos por justa causa, em conformidade com as normas internas e legislação vigente.

Além das campanhas, a MGS manteve e consolidou seus programas institucionais de saúde e bem-estar:

- Programa Cuidar, com foco em acompanhamento nutricional e promoção de hábitos saudáveis;
- Programa Saudavelmente, com atuação multiprofissional voltada à saúde mental;
- Programa Sou Mulher, com acolhimento e suporte às colaboradoras em situação de vulnerabilidade, em parceria com a UNIFENAS;
- Programa Sou Vida, voltado ao apoio no tratamento da dependência química, em parceria com o Centro de Referência Estadual em Álcool e outras Drogas – CREAD da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública (SEJUSP).

Essas iniciativas evidenciam o compromisso da MGS com a saúde e o bem-estar de seus colaboradores, não apenas promovendo melhores condições e qualidade de vida no ambiente de trabalho, mas também contribuindo para reduzir custos associados ao absenteísmo e aumentar a produtividade. A empresa segue valorizando as pessoas como elemento fundamental para o fortalecimento da organização e para o alcance de seus resultados.

5.4. Gestão de Saúde e Segurança

Garantir a segurança no trabalho manteve-se como uma prioridade estratégica fundamental para o sucesso e a sustentabilidade da empresa em 2025. Em continuidade às iniciativas implementadas nos anos anteriores, os Planos de Segurança das Unidades de Negócio foram fortalecidos e ampliados, resultando em um crescimento expressivo de 61% no quantitativo geral de ações, que passou de 12.231 para 19.841 registros. Esse avanço evidencia o amadurecimento da cultura de segurança organizacional, sustentado por ações estruturadas, sistemáticas e orientadas por dados operacionais.

Dentre as principais iniciativas desenvolvidas, destacam-se:

- Mais de 7.900 diálogos de segurança conduzidos, promovendo a conscientização e o engajamento dos colaboradores;
- Mais de 2.700 jornadas de segurança, com distribuição de materiais físicos contendo orientações para prevenção de acidentes e identificação de riscos;
- Mais de 2.000 acompanhamentos de atividades realizados por meio da metodologia Caminhada OPA, reforçando a supervisão e o engajamento das lideranças.
- Mais de 1.300 inspeções de segurança, avaliando as condições de trabalho e garantindo a adequação dos ambientes laborais;

No âmbito da capacitação, foram realizados treinamentos contemplando as Normas Regulamentadoras de Segurança do Trabalho (NR-10, NR-12 e NR-35), alcançando elevado índice de cobertura. Aproximadamente 1.800 empregados participaram das capacitações, totalizando mais de 14.000 horas de treinamento obrigatório, o que reforça o compromisso da empresa com o desenvolvimento técnico e prático de seus profissionais e com a promoção de ambientes de trabalho mais seguros e aderentes aos requisitos legais.



No que se refere aos indicadores de desempenho, observou-se uma redução de 7% na Taxa de Frequência de acidentes típicos, que atingiu o patamar de 1,04, refletindo a efetividade das ações preventivas implementadas de forma integrada pelas Unidades de Negócio.

Adicionalmente, o Fator Acidentário de Prevenção (FAP) para 2026 foi reduzido de 1,2287 para 1,1573, alcançando o menor índice dos últimos 14 anos. Tal resultado decorre, sobretudo, da redução da taxa de gravidade e do número de Nexos Técnicos Epidemiológicos - NTEPs em 2024 em relação a 2023, o que contribuiu para uma diminuição de 20% nos benefícios B91 considerados no cálculo do indicador. Além de representar ganhos significativos em saúde e segurança para os empregados, essa conquista proporcionará uma economia estimada em R\$ 1,61 milhão no próximo exercício.

Destaca-se, ainda, que, em decorrência do processo de contestação do FAP, foi realizada a reclassificação de benefícios referentes ao período de 2023 a 2025, resultando em um impacto financeiro positivo de aproximadamente R\$ 1,4 milhão.

Por fim, os resultados alcançados em 2025 demonstram a consolidação de uma gestão de saúde e segurança pautada na prevenção, na melhoria contínua e no engajamento coletivo. O fortalecimento das práticas de gestão, aliado ao compromisso das lideranças e à participação ativa dos colaboradores, posiciona a empresa em um patamar de maior excelência operacional, assegurando não apenas a integridade de seus profissionais, mas também a sustentabilidade e a competitividade do negócio a longo prazo.



5.5. Custos e Despesas com Pessoal

(Em R\$ mil)

DESCRIÇÃO	31/12/2025	31/12/2024
Remuneração	37.301	32.018
Encargos sociais e trabalhistas	22.313	19.305
Benefícios	4.990	4.437
Total	64.604	55.760

5.6. Remuneração dos membros dos Órgãos Estatutários

A remuneração da administração, composta pelo Conselho de Administração e Diretoria Executiva, assim como do Comitê de Auditoria Estatutário e do Conselho Fiscal, é determinada pela Assembleia Geral, após manifestação do Comitê de Coordenação e Governança de Estatais (CCGE), seguindo a legislação vigente.

A remuneração dos membros estatutários segue os parâmetros estabelecidos e aprovados em Assembleia Geral, não estando indexada a nenhum indicador.

(Em R\$ mil)

DESCRIÇÃO	31/12/2025	31/12/2024
Remuneração, encargos e benefícios	5.609	4.642



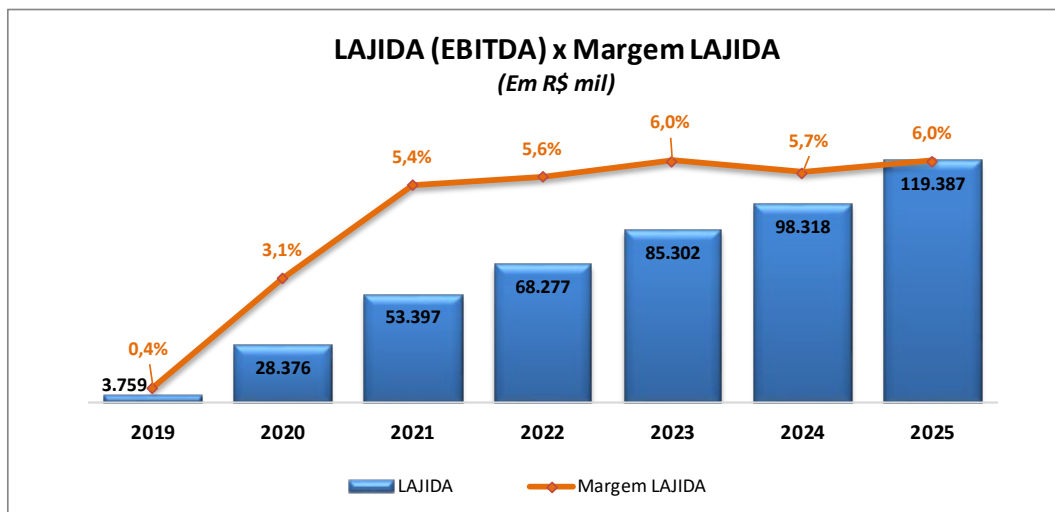
6. NOSSO DESEMPENHO

A MGS, em 2025, alcançou novamente resultado econômico condizente com a recente curva de crescimento, obtendo faturamento anual de R\$ 2.301.203 e margem de lucro bruto de 12,3%. O LAJIDA (EBITDA) foi de R\$ 119.387 e a margem do LAJIDA foi de 6,0%.

Descrição	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019
Lucro líquido do exercício	119.517	87.389	70.535	60.437	46.048	22.885	501
Margem líquida	6,0%	5,1%	4,9%	5,0%	4,6%	2,5%	0,1%
(+) IR/CSLL sobre o lucro do exercício	34.310	20.861	27.790	25.381	13.956	5.824	1.866
(-) Resultado financeiro positivo	(43.056)	(17.120)	(18.011)	(19.076)	(8.458)	(1.493)	(877)
(+) Depreciação e amortização ⁽²⁾	8.616	7.189	4.988	1.535	1.851	1.160	2.269
(=) LAJIDA⁽¹⁾	119.387	98.319	85.302	68.277	53.397	28.376	3.759
Receita operacional líquida	1.988.446	1.720.116	1.425.901	1.208.780	991.228	917.691	899.588
Margem LAJIDA	6,0%	5,7%	6,0%	5,6%	5,4%	3,1%	0,4%

(1) LAJIDA (EBITDA) é uma medição de natureza não contábil elaborada pela Companhia e conciliada com suas demonstrações contábeis, conforme a Resolução CVM 156, de 23 de junho de 2023, consistindo no lucro líquido, ajustado pelos efeitos do resultado financeiro líquido, do imposto de renda e da contribuição social, além da depreciação e amortização. A MGS divulga o LAJIDA como medida do seu desempenho, mas este não deve ser considerado isoladamente, como um substituto de lucro líquido ou lucro operacional, ou como um indicador para medir a liquidez da Companhia.

(2) A Companhia adotou em 2023 a norma IFRS 16/CPC 06 - Operações de Arrendamento Mercantil, para mensuração e reconhecimento de ativos e passivos envolvidos em contratos de arrendamento mercantil, com prazos superiores a 1 ano. Portanto, nos exercícios de 2019 a 2022 não estão contempladas as depreciações provenientes de imóveis, máquinas, equipamentos e veículos alugados, visto que as despesas dos contratos de aluguéis foram reconhecidas como despesas gerais e administrativas.

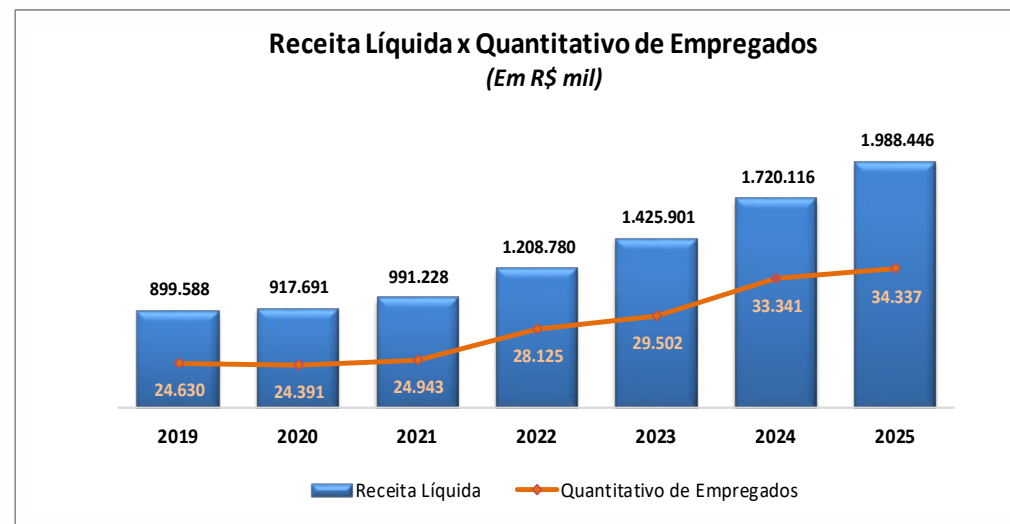


Em 2025, as receitas para com clientes não vinculados ao Estado de Minas Gerais cresceram 17,5%, enquanto as receitas com os demais clientes cresceram 14,0%, ilustrando o crescimento da Companhia alinhado à diretriz estratégica de diversificação da carteira de clientes.



6.1. Receitas

As receitas têm crescido ao longo dos anos impulsionadas pelo incremento direto de empregados nas frentes de serviços. A receita líquida, quando comparada a 2024, cresceu 15,6% totalizando R\$ 1.988.446 em 2025.



6.2. Custos e Despesas (overhead)

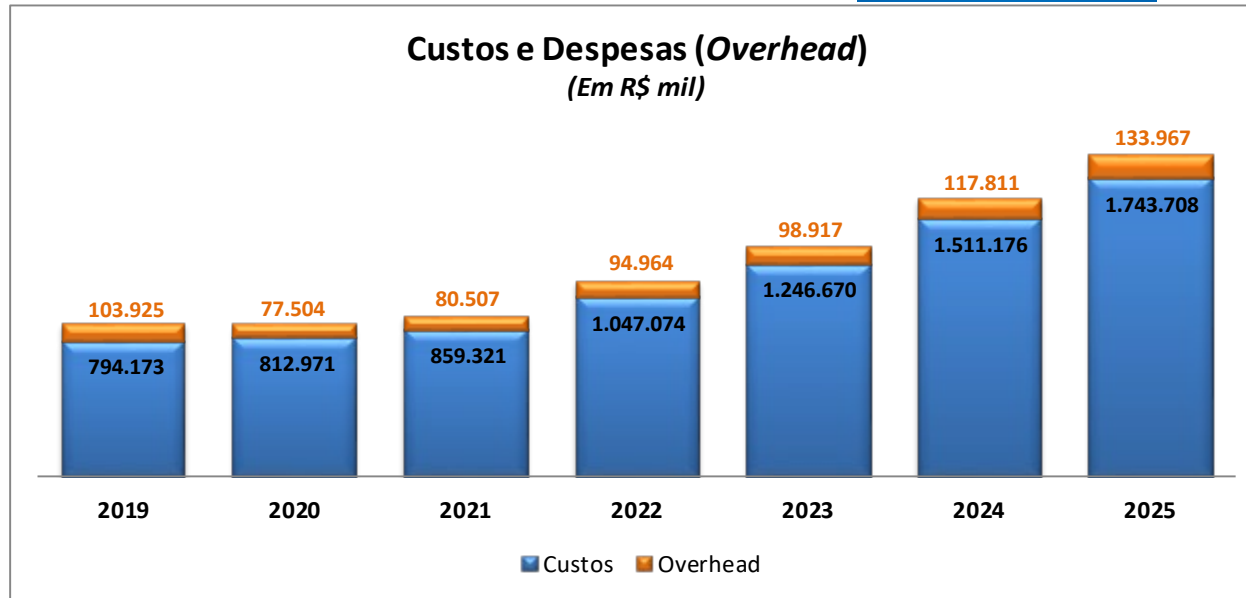
Os custos dos serviços prestados, quando comparados a 2024, tiveram crescimento de 15,4%, totalizando R\$ 1.743.708 em 2025 (R\$ 1.511.176 em 2024), com preponderância para a variação nos gastos com pessoal (remuneração, encargos e benefícios), impulsionados pelo incremento de 596 postos nas frentes de serviços.

As despesas (overhead), que englobam despesas com pessoal, gerais e administrativas, tributárias, judiciais e outras receitas e despesas operacionais, totalizaram R\$ 133.967 (R\$ 117.811 em 2024), representando um aumento da ordem de 13,7% (R\$ 16.156).

Nesse cenário, o crescimento das despesas administrativas (overhead) ocorreu de forma mais moderada do que o avanço dos custos operacionais e das receitas. Esse comportamento reflete o compromisso da Companhia com um crescimento responsável e sustentado, no qual a expansão das atividades ocorre com preservação da eficiência organizacional.

A evolução positiva da relação entre margem bruta e overhead permanece como o principal fator de melhoria do desempenho da MGS nos últimos exercícios. Em 2025, registrou-se, ainda, um volume expressivo de liquidação de processos trabalhistas, o que resultou em despesas judiciais relevantes. Apesar disso, a robustez da gestão financeira assegurou que a elevação dessas despesas permanecesse inferior à evolução das receitas.

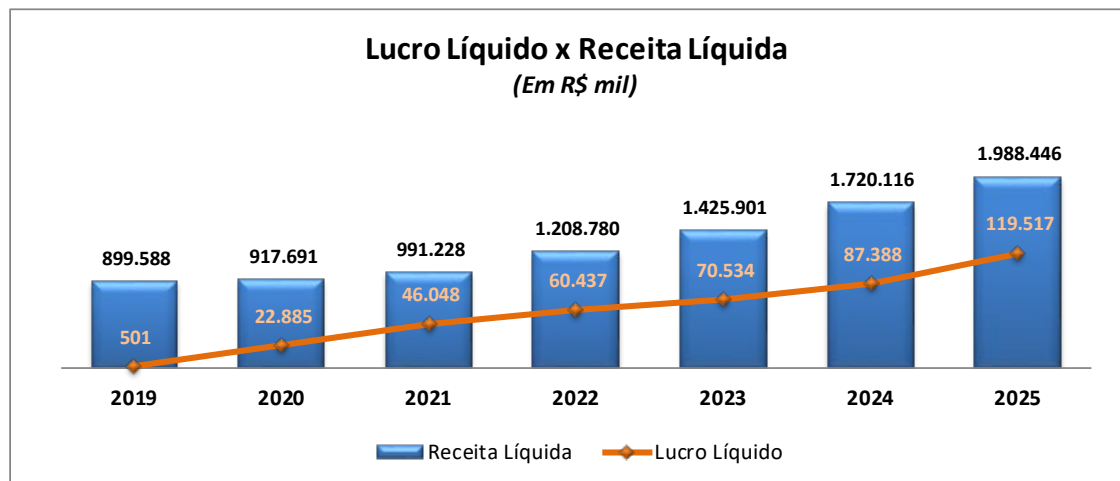
Esse conjunto de fatores evidencia um círculo virtuoso de eficiência, no qual o aumento do faturamento supera o crescimento dos custos operacionais, contribuindo para o fortalecimento contínuo da margem bruta da Companhia.



6.3. Lucro Líquido

A MGS encerrou o ano com um lucro líquido recorde de R\$ 119.517 que representa crescimento de 36,8% em relação a 2024 (R\$ 87.388). A curva de crescimento do lucro líquido, superior à de crescimento nas receitas, demonstra a recente evolução da MGS no que tange à gestão por resultados.

Nos últimos 5 exercícios o lucro líquido da MGS cresceu 522%. Considerando que no mesmo período as receitas dobraram, verifica-se que a curva de performance ocupa lugar de destaque e elucida o crescimento com sustentabilidade e rentabilidade da Companhia.



6.4. Capital Social

O Capital Social da Companhia, em 31 de dezembro de 2025, totalizou R\$ 106.749 (R\$ 91.717 em 31 de dezembro de 2024) e está representado por 10.000.000 (dez milhões) de ações ordinárias nominativas, sem valor nominal de emissão, tendo como acionistas o Estado de Minas Gerais, com 99,65% das ações e a Companhia de Tecnologia da Informação do Estado de Minas Gerais (PRODEMGE), com 0,35% restantes das ações.

(Em R\$ mil)

DESCRIÇÃO	31/12/2025	31/12/2024
Capital social (a)	106.749	91.717
Reserva de lucros (b)	187.622	111.522
Ajustes de avaliação patrimonial (c)	7.610	7.539
Total	301.981	210.778

6.5. Reserva de Lucros

As reservas de lucros estão compostas por reserva legal e reserva para contingências.

(Em R\$ mil)

DESCRIÇÃO	31/12/2025	31/12/2024
Reserva legal	5.976	15.032
Reserva para contingências	181.646	96.490
Total	187.622	111.522

6.5.1. Reserva legal

O saldo inicial da Reserva legal em 2025 no montante de R\$ 15.032 foi integralizado ao Capital Social da Companhia, conforme deliberação da Assembleia Geral Extraordinária realizada em 29 de abril de 2025, item 7.3.1. Em 31 de dezembro de 2025, a Reserva Legal foi constituída à alíquota de 5% do lucro líquido do exercício, no montante de R\$ 5.976.

6.5.2. Reserva para contingências

Em 18 de dezembro de 2025 foi deliberado pelo Conselho de Administração, a destinação de parte do lucro líquido para a formação da reserva para contingências no valor de R\$ 85.156, ad referendum da Assembleia Geral Ordinária (AGO) a realizar-se em abril de 2026.

As reservas para contingências foram constituídas para compensações futuras decorrentes de possíveis demissões, com o objetivo de evitar uma situação de desequilíbrio financeiro, face à probabilidade de redução de lucros ou mesmo da ocorrência de prejuízos em exercícios futuros, em virtude de fatos extraordinários conhecidos, tal como o descasamento entre o faturamento e a ocorrência dos eventos de rescisão.

6.6. Investimentos

Os investimentos da MGS são compostos por ativos financeiros classificados como disponível para venda, sendo os ganhos ou perdas provenientes de alterações em seu valor justo reconhecidos em conta específica do patrimônio líquido (ajuste de avaliação patrimonial) até a sua baixa, em consonância com o Pronunciamento Técnico CPC 14, Orientação Técnica OCPC 03.

DESCRIÇÃO	31/12/2025	31/12/2024
Cemig	8.803	8.733
Outros	8	8
Total	8.811	8.741

O investimento na Companhia Energética de Minas Gerais S.A. (Cemig), que representa 99,9% do total dos investimentos em 2025, é composto por 786.080 ações preferenciais nominativas, bloqueadas judicialmente, sendo utilizadas como garantia aos passivos trabalhistas. Os juros sobre o capital próprio e os dividendos distribuídos são registrados como receita quando declarados.

A movimentação dos investimentos nos exercícios de 2025 e 2024 é como segue:

DESCRIÇÃO	31/12/2024	Aportes	Ganhos (Perdas)	Baixas	31/12/2025
Cemig	8.733	-	70	-	8.803
Outros	8	-	-	-	8
Total	8.741	-	70	-	8.811

DESCRIÇÃO	31/12/2023	Aportes	Ganhos (Perdas)	Baixas	31/12/2024
Cemig	6.941	-	1.792	-	8.733
Outros	8	-	-	-	8
Total	6.949	-	1.792	-	8.741

6.7. Destinação do Resultado

A destinação do lucro líquido do exercício findo em 31 de dezembro de 2025, no valor de R\$ 119.517, em atendimento à legislação pertinente e com manifestação favorável do Comitê de Coordenação e Governança de Estatais (CCGE), contempla:

- R\$ 5.976 mantidos no Patrimônio Líquido para constituição da Reserva Legal obrigatória (5%), conforme estabelecido na Lei Federal nº 6.404/1976;
- R\$ 28.385 destinados para distribuição de dividendos e Juros sobre o Capital Próprio (JCP) aos Acionistas, equivalente a 25% do lucro líquido do exercício após as deduções legais, a serem pagos em 2026.
- R\$ 85.156 mantidos no Patrimônio Líquido para constituição da Reserva de Lucros para Contingências (saldo remanescente).

Destaca-se, ainda, que a proposta dos Administradores para os próximos exercícios compreenderá a continuidade na constituição das Reservas de Contingências objetivando lastrear potenciais e futuros passivos com rescisões, tendo em vista o descasamento temporal entre receitas e custos dessa natureza.

6.8. Governança e Confiabilidade das Informações Financeiras

A elaboração e divulgação das informações financeiras da MGS são orientadas pelos princípios de transparência, governança e responsabilidade na gestão dos recursos públicos.



As demonstrações contábeis da Companhia são preparadas em conformidade com as práticas contábeis adotadas no Brasil e com as Normas Internacionais de Relatórios Financeiros (IFRS), conforme os pronunciamentos do Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC) aprovados pela Comissão de Valores Mobiliários (CVM).

Esse processo é sustentado por uma estrutura de governança que envolve a Administração, os controles internos, a Auditoria Interna, o Comitê de Auditoria Estatutário e a Auditoria Independente, assegurando a confiabilidade e a integridade das informações financeiras divulgadas.

Nesse contexto, a administração elabora o Relatório da Administração, que apresenta o desempenho da Companhia no exercício e acompanha as Demonstrações Contábeis e respectivas Notas Explicativas, responsáveis por detalhar as operações financeiras e a gestão dos recursos da empresa.

O documento é disponibilizado no site institucional da Companhia, assegurando transparência e amplo acesso às informações.

As demonstrações contábeis são auditadas por auditoria independente, que concluiu pela adequada apresentação da posição patrimonial e financeira da MGS, não havendo divergências relevantes entre a Administração, a Auditoria Independente e o Comitê de Auditoria Estatutário.

7. GOVERNANÇA CORPORATIVA



7.1. Nosso Modelo de Governança

A estrutura de governança da MGS, fundamentada nas exigências regulatórias, sustenta sua capacidade de gerar valor no curto, médio e longo prazos.

Composta pela Assembleia Geral, Conselho de Administração, Conselho Fiscal e Diretoria Executiva, essa estrutura atua de forma integrada, contando com instâncias de assessoramento, controle e apoio à governança, com destaque para o Comitê de Auditoria Estatutário (CAE).

O modelo tem como objetivo assegurar a conformidade legal e estatutária, o cumprimento das políticas internas e a adoção de processos decisórios transparentes, eficientes e alinhados ao interesse público.

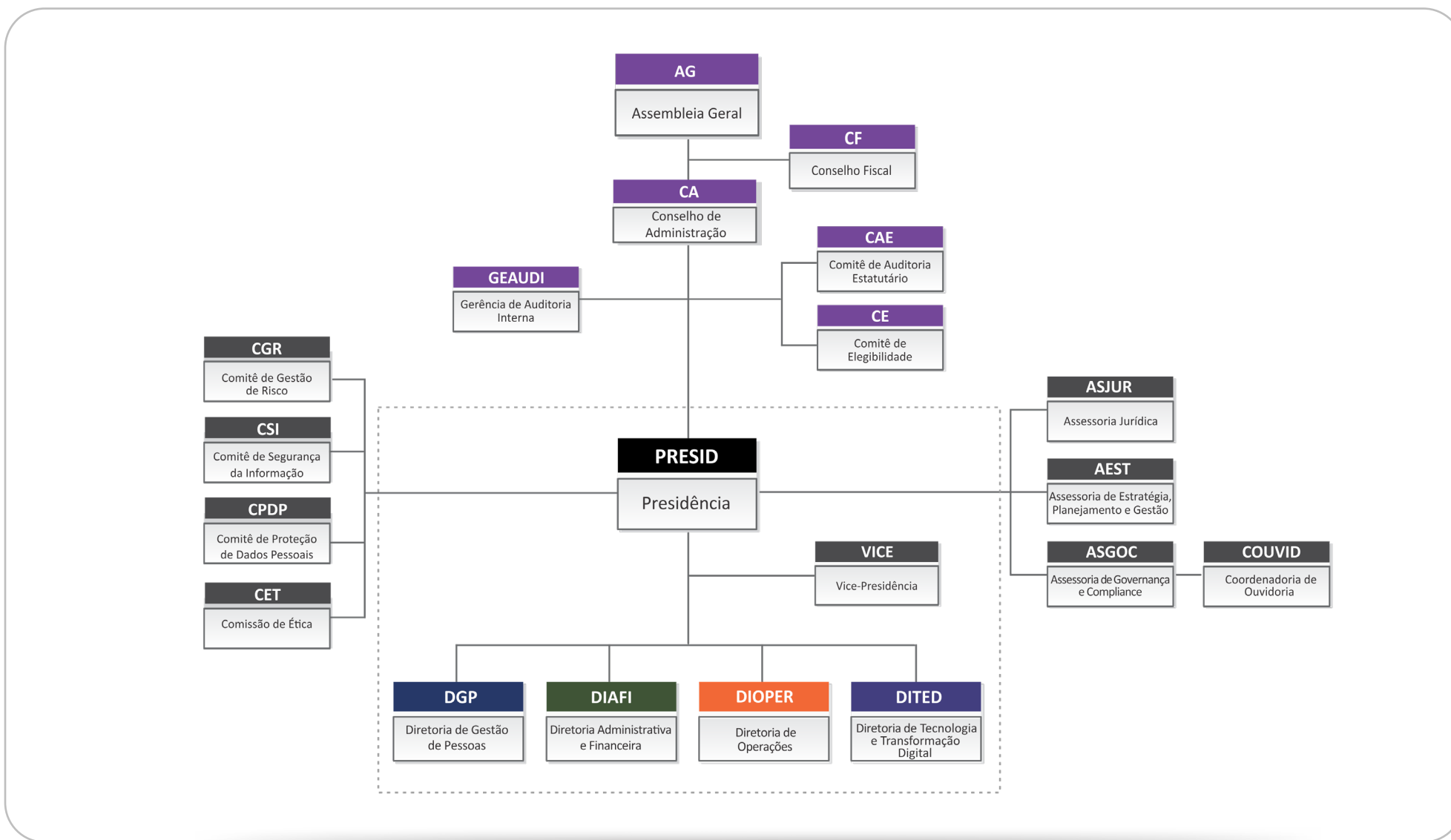
O Estatuto Social, em consonância com a legislação vigente, define as atribuições e responsabilidades dos órgãos estatutários, conferindo clareza, previsibilidade e transparência ao sistema de governança da Companhia.

A administração da MGS é exercida pela Diretoria Executiva e pelo Conselho de Administração, dentro das competências legais e estatutárias, com foco na execução da estratégia, no atendimento ao objeto social e na geração de valor sustentável para a sociedade.

Além dos órgãos estatutários e das instâncias de controle, a estrutura de governança da MGS conta com assessorias vinculadas à Presidência que apoiam a gestão e a tomada de decisão. Destacam-se a Assessoria de Estratégia, Planejamento e Gestão (AEST), responsável pelo gerenciamento estratégico e pelo monitoramento da execução da estratégia; a Assessoria Jurídica (ASJUR), que assegura o suporte jurídico institucional; e a Assessoria de Governança e Compliance (ASGOC), voltada ao fortalecimento das práticas de governança corporativa e à promoção da conformidade.

A MGS segue aprimorando, de forma contínua, suas políticas e práticas de governança corporativa, com foco em solidez institucional, transparência e geração de valor no longo prazo.

O Estatuto Social da empresa e os Regimentos dos Órgão Estatutário estão disponíveis no site da empresa.



7.2. Assembleia Geral

Composição: representantes dos Acionistas (Estado de Minas Gerais e a Companhia de Tecnologia da Informação do Estado de Minas Gerais – PRODEMGE).

7.3. Conselho De Administração

Mandato unificado de 2 anos, permitida até três reconduções.

COMPOSIÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO, EM DEZ/2025	
Nome	Função
Valéria Pires Amoroso Lima	Presidente do Conselho de Administração
João Aparecido de Lima	Vice-Presidente do Conselho de Administração
Aaron Duarte Dalla	Conselheiro
Camila Barbosa Neves	Conselheira
Clovis Gonçalves de Sousa Junior	Conselheiro
Dinorá Carla de Oliveira Rocha Fernandes	Conselheira
Mônica Juliene Dos Santos Souza	Conselheira

7.4. Diretoria Executiva

Mandato unificado de dois anos, permitida até três reconduções consecutivas.

COMPOSIÇÃO DA DIRETORIA EXECUTIVA, EM DEZ/2025

Nome	Função
Camila Barbosa Neves	Diretora-Presidente
Ana Costa Rego	Diretora de Operações
Galahard Alex da Silva	Diretor de Tecnologia e Transformação Digital
Patrícia Costa de Mello	Diretora de Gestão de Pessoas
Paulo Henrique Fonseca de Melo	Diretor Administrativo e Financeiro

7.5. Conselho Fiscal

Mandato: dois anos, permitidas até duas reconduções consecutivas.

COMPOSIÇÃO DO CONSELHO FISCAL, EM DEZ/2025

Nome	Função
Silvia Caroline Listgarten Dias	Presidente do Conselho
Ana Flávia de Castro Morais	Conselheira Efetiva
Helga Beatriz Gonçalves de Almeida	Conselheiro Efetivo
Marcos Innecco Corrêa	Conselheiro Efetivo
Marília Carvalho de Melo	Conselheira Efetiva
Gustavo Costa de Souza	Conselheiro Suplente
Pedro Oliveira de Sena Batista	Conselheiro Suplente

7.6. Comitê de Auditoria Estatutário

Mandato de dois anos, permitida uma recondução

COMPOSIÇÃO DO COMITÊ DE AUDITORIA ESTATUTÁRIO, EM DEZ/2025

Nome	Função
Valdenise dos Santos Menezes	Presidente
John Alexander Harold Auton	Membro
Pedro Carlos Hosken Vieira	Membro

7.7. Comitê de Elegibilidade

Composto pelos mesmos membros do Comitê de Auditoria Estatutário, com mandato de dois anos, permitida uma recondução.

7.8. Gerência de Auditoria Interna

A Gerência de Auditoria Interna é órgão auxiliar do Conselho de Administração, mantendo interlocução com o Comitê de Auditoria Estatutário (CAE). Sua atuação contribui para o aprimoramento da gestão de riscos, dos controles internos e da governança da Companhia, bem como para a confiabilidade das informações contábeis, financeiras, operacionais e gerenciais.

As atividades da Auditoria Interna são estruturadas por meio do Plano Anual de Auditoria Interna (PAINT), elaborado em alinhamento às diretrizes da Administração e ao planejamento estratégico da MGS. Com base nesse plano, são realizadas auditorias e atividades de acompanhamento voltadas à avaliação da efetividade dos controles internos, da gestão de riscos e dos processos de governança.

As auditorias resultam em recomendações às áreas auditadas, com acompanhamento sistemático da implementação das medidas propostas, bem como no acompanhamento das sindicâncias instauradas na Companhia.



8. INSTRUMENTOS DE GOVERNANÇA



8.1. Ouvidoria e Canal de Denúncias

A Coordenação de Ouvidoria da MGS é o canal responsável pelo recebimento de:

- manifestações, em 2ª instância, assim classificadas: reclamações, solicitações, informações, críticas, sugestões e elogios;
- denúncias; e
- Pedidos de Acesso À Informação (e-SIC)

A Ouvidoria atua no recebimento e tratamento das manifestações, promovendo o encaminhamento às áreas responsáveis, a proposição de melhorias e a interlocução institucional da Companhia com a Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais (CGE/MG) e com as Ouvidorias-Gerais dos Estados de Minas Gerais e do Espírito Santo.

8.1.1. Do Canal de Denúncias

Trata-se de uma ferramenta estratégica para garantir a integridade organizacional da MGS. Ele permite o recebimento de denúncias relacionadas a indícios de irregularidades de qualquer natureza, incluindo fraudes, corrupção e outras práticas indevidas.

As denúncias podem envolver as atividades da empresa, dos seus clientes ou do comportamento dos Agentes da MGS, que contrariem os preceitos estabelecidos no Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração Estadual, no Código de Conduta e Integridade da MGS, normativos internos da empresa ou de seus clientes, bem como qualquer legislação aplicável.

A MGS garante ao denunciante o direito ao anonimato, promovendo um ambiente seguro para a manifestação de irregularidades. Todas as denúncias são tratadas com imparcialidade e seriedade, sendo submetidas a um processo de análise e apuração.

O Canal de Denúncias contribui para um ambiente corporativo mais ético, transparente e responsável, reforçando o compromisso da MGS com os valores de integridade, respeito às normas e à promoção de uma cultura organizacional ética.

8.1.2. Do Acesso à Informação (e-SIC)

Esse serviço permite aos cidadãos realizar pedidos e recursos de forma direta e transparente, promovendo o direito à informação e o acesso a dados públicos, de acordo com a Lei Federal 12.527, de 2011, regulamentada pelo Decreto Estadual nº 45.969, de 2012.

Em Minas Gerais, os pedidos de informação são feitos por meio do Sistema Eletrônico de Acesso à Informação (e-Sic). Em 2025, a MGS registrou 348 pedidos de acesso à informação, dos quais 327 foram realizados por um mesmo demandante recorrente.

8.1.3. Do report aos Administradores

As manifestações recebidas nesses canais são reportadas mensalmente à Diretoria Executiva e apresentadas semestralmente ao Comitê de Auditoria Estatutário e ao Conselho de Administração, assegurando a transparência e o acompanhamento contínuo dos processos.

Esses canais reforçam o compromisso da MGS com a transparência, a escuta ativa e a melhoria contínua dos processos internos, promovendo a integração e o alinhamento entre os diversos públicos da empresa.

MANIFESTAÇÕES		
Ano	2025	2024
Total	3.233	3.243

*PROCEDÊNCIA	QUANTIDADE		PERCENTUAL	
	2024	2025	2024	2025
Procedente	505	517	38,8%	31%
Improcedente	796	1.004	61,2%	60,3%
Parcialmente procedente	-	135	-	8,1%
Em avaliação	-	10	-	0,6%
Total	1.301	1.666	100%	100%

**As manifestações procedentes e improcedentes se referem às que foram enviadas para apuração e concluídas. (dados de 02/03/2026)*

8.1.4. Fale Conosco

Além dos canais de Ouvidoria e de denúncias, a MGS disponibiliza o Fale Conosco, canal institucional de comunicação direta com seus públicos, acessível por formulário eletrônico no portal da Companhia. As manifestações registradas concentram-se principalmente em temas como processos seletivos, benefícios, admissão, folha de pagamento e atestados médicos.

Em 2025, foram registradas 4.024 manifestações, representando uma redução superior a 2 mil registros em relação a 2024 (6286 registros), resultado do aprimoramento da comunicação institucional e da qualificação das informações disponibilizadas aos empregados.



8.2. Comitê de Gestão de Riscos

Em 2025, a MGS consolidou avanços relevantes em sua estrutura de gestão de riscos, reforçando o alinhamento entre estratégia, governança e tomada de decisão. A Política de Gestão de Riscos foi integralmente revisada, incorporando aprimoramentos metodológicos e maior aderência às prioridades estratégicas da Companhia.

No exercício, foram fortalecidos o mapeamento dos riscos estratégicos e a avaliação de riscos para novos clientes e serviços, com tratamento estruturado por meio de planos de ação acompanhados pela Assessoria de Estratégia, Planejamento e Gestão. As atividades do Comitê são conduzidas por meio de reuniões periódicas, com participação de Diretores e Assessores e integração com a Gerência de Auditoria Interna, o Conselho de Administração e o Comitê de Auditoria Estatutário, fortalecendo a supervisão e a articulação entre as instâncias de governança.

8.3. Comitê de Segurança da Informação

A MGS adota práticas alinhadas à legislação e às melhores referências de governança para assegurar a proteção das informações e dos recursos de tecnologia da informação e comunicação.

Em 2025, a Política de Segurança da Informação da MGS foi integralmente revisada, reforçando diretrizes e responsabilidades para a proteção da informação e dos dados pessoais. O Comitê de Segurança da Informação atua como instância de apoio à governança do tema, em conformidade com as diretrizes institucionais.

8.4. Comitê de Proteção de Dados Pessoais

A MGS mantém estrutura consolidada de governança em privacidade e proteção de dados pessoais, sustentada por política corporativa e normativos internos alinhados à legislação vigente. Em 2025, destacaram-se a atualização do Inventário de Dados e do Relatório de Impacto à Proteção de Dados Pessoais (RIPD), com mapeamento dos fluxos de tratamento e identificação de riscos jurídicos e de segurança da informação, além da realização de treinamentos direcionados a gestores e áreas estratégicas sobre o tratamento ético e responsável de dados pessoais.

No período, também foi acompanhado o desfecho de decisão judicial favorável à Companhia em ação que pleiteava acesso a dados pessoais de empregados, com reconhecimento da necessidade de consentimento dos titulares. O entendimento foi mantido de forma unânime pelo Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais (TRT/MG), em consonância com os princípios e diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

8.5. Comissão de Ética

A ética e a integridade são valores estruturantes da atuação da MGS, formalizados no Código de Conduta e Integridade, aplicável a colaboradores, administradores, prestadores de serviços e demais partes com vínculo com a Companhia.

Em 2025, o documento foi revisado com adoção de linguagem simplificada, com o objetivo de ampliar a compreensão, a acessibilidade e a efetividade de suas diretrizes. Para assegurar sua internalização, a Companhia promove treinamentos anuais obrigatórios e exige o aceite formal do Código por seus colaboradores. O Código completo está disponível para consulta no portal institucional da MGS.

A Comissão de Ética atua na orientação dos agentes da Companhia e na condução de processos éticos, quando aplicável. Sua atuação articula-se de forma integrada às iniciativas de integridade da MGS, contribuindo para o fortalecimento da governança, da transparência e da confiança nas relações institucionais.

8.5.1. Integridade

Como parte do fortalecimento de sua governança e do compromisso com a integridade pública, a MGS aderiu, em 2023, à Política Mineira de Promoção da Integridade (PMPI) e instituiu a Comissão de Integridade, responsável pela formulação, implementação e monitoramento do Programa de Integridade da Companhia.

O Plano de Integridade, aprovado pelo Conselho de Administração em 2024, teve sua execução estruturada a partir da recomposição da Comissão de Integridade em 2025, com vistas ao seu lançamento efetivo e à implementação ao longo do exercício de 2026.



9. POLÍTICAS CORPORATIVAS

A MGS adota políticas corporativas que sustentam sua governança e orientam a atuação da Companhia, sendo elas:

9.1. Política de Governança Corporativa

A Política de Governança Corporativa estabelece princípios, valores e diretrizes para fortalecer a cultura de governança da MGS, promovendo a adoção de padrões éticos, regras de conduta, práticas de controle interno, gestão de riscos e conformidade, bem como assegurando o cumprimento das políticas corporativas e a manutenção de um sistema de controles internos continuamente avaliado quanto à sua efetividade.

9.2. Política Antifraude e Anticorrupção

A Política Antifraude e Anticorrupção estabelece as diretrizes que pautam as atividades da MGS e de seus Agentes na prevenção, detecção e tratamento de práticas de fraude e corrupção, irregularidades e outros desvios éticos e de conduta, no que for aplicável. Esta política demonstra o compromisso da MGS em fortalecer e estimular o caminho da ética e integridade em suas atividades, por meio da promoção de uma cultura organizacional pautada pela integridade, transparência, princípios éticos e normas de conduta, e protegendo os interesses da empresa.

9.3. Política de Gestão de Riscos e Controles Internos

A Política de Gestão de Riscos e Controles Internos da MGS define os princípios, diretrizes e responsabilidades para o gerenciamento eficaz de riscos e controles internos, sendo criados procedimentos para identificar, avaliar, monitorar e mitigar os riscos que possam afetar a empresa. Esses riscos podem ser de natureza financeira, operacional, estratégica, regulatória, entre outros. Tem como objetivo fazer com que a empresa esteja preparada para enfrentar qualquer tipo de evento adverso que possa prejudicar seus negócios, ajudando a proteger seus ativos, sua reputação e a alcançar seus objetivos estratégicos de maneira sustentável.

9.4. Política de Elegibilidade

A Política de Elegibilidade estabelece as diretrizes e condições a serem seguidas na indicação e eleição dos Administradores,



membros do Conselho Fiscal e do Comitê de Auditoria Estatutário. O documento considera os requisitos e impedimentos específicos para cada cargo, conforme Estatuto Social da MGS e normas aplicáveis, e define processos claros e transparentes para as nomeações, promovendo a transparência e a responsabilidade no processo decisório.

9.5. Política de Comunicação, Portavozes e Divulgação de Informações

Destaca-se dentre os objetivos da Política, a criação e aperfeiçoamento dos processos, dos fluxos e dos canais de comunicação da empresa com o Público de Relacionamento (internos e externos), de modo a viabilizar o cumprimento dos objetivos estratégicos e da Missão da MGS, bem como a adoção das melhores práticas de transparência, prestando informações de forma tempestiva e de qualidade, além de proporcionar acesso as informações de interesse, resguardando-se apenas aquelas que, por dever de sigilo, não puderem ser fornecidas.

9.6. Política de Gestão de Pessoas

A Política de Gestão de Pessoas da MGS tem por finalidade estabelecer os princípios, diretrizes e fundamentos que norteiam a atuação da empresa na administração do seu capital humano. Visa assegurar uma gestão estratégica, ética e transparente, que promova o desenvolvimento, a valorização, o engajamento e o bem-estar dos empregados e demais agentes, em consonância com os objetivos institucionais e os princípios da administração pública.



9.7. Política de Segurança, Meio Ambiente e Saúde

A Política estabelece as diretrizes da MGS para a gestão de segurança, saúde e meio ambiente, com foco na proteção dos colaboradores, do patrimônio e do meio ambiente. Orienta a prevenção, a identificação e o monitoramento de riscos, bem como o tratamento adequado de ocorrências, visando à prevenção de acidentes, doenças ocupacionais e impactos ambientais. A política também direciona a condução das questões ambientais em consonância com os princípios da sustentabilidade, por meio da gestão responsável dos aspectos ambientais e da mitigação dos impactos associados às atividades da Companhia.



9.8. Política de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais

Estabelece, especialmente, as diretrizes relativas à privacidade e proteção de dados pessoais tratados pela MGS, no exercício das suas atividades, além de estabelecer as hipóteses de realização do tratamento dos dados pessoais, bem como sua finalidade e reforçar o compromisso da empresa como os direitos dos titulares dos dados pessoais em consonância com a legislação.

9.9. Política de Segurança da Informação

A Política de Segurança da Informação estabelece princípios e diretrizes relativas à segurança da informação no âmbito da MGS, visando garantir um ambiente tecnológico controlado e seguro, bem como proteger os dados pessoais, a privacidade e o acesso à informação, de forma a oferecer as informações necessárias aos processos da empresa, com confidencialidade, disponibilidade, integridade e autenticidade.

9.10. Política de Distribuição de Dividendos

A Política de Distribuição de Dividendos, à luz do interesse público previsto no Estatuto Social da MGS, estabelece as diretrizes para remuneração dos Acionistas, com observância das disposições legais aplicáveis.

9.11. Política de Prevenção ao Conflito de Interesses

A Política de Prevenção ao Conflito de Interesses estabelece diretrizes para identificar, prevenir e tratar situações em que interesses privados possam comprometer a imparcialidade das decisões e a defesa do interesse institucional e público. Aplica-se a colaboradores, administradores e membros dos órgãos estatutários, sendo complementada pelo Código de Conduta e Integridade, por treinamentos obrigatórios e por regras que exigem a declaração de impedimento e a abstenção de participação em deliberações, assegurando a integridade, a transparência e a legitimidade do processo decisório.

9.12. Política de Transação com Partes Relacionadas

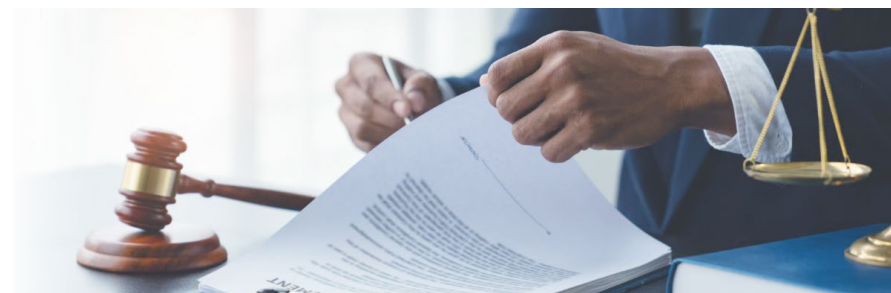
A Política de Transações com Partes Relacionadas disciplina, de forma específica, as operações realizadas entre a MGS e suas partes relacionadas, estabelecendo critérios, vedações e procedimentos para mitigar riscos e prevenir conflitos de interesses nessas transações, com objetivo de assegurar que tais operações sejam conduzidas com transparência e em alinhamento aos interesses da MGS.

9.13. Política de Brindes, Presentes e Hospitalidades

A Política de Brindes, Presentes e Hospitalidades da MGS estabelece diretrizes para o oferecimento e a aceitação desses itens, com o objetivo de prevenir conflitos de interesses, evitar vantagens indevidas e resguardar a integridade e a reputação da Companhia. A política orienta a atuação de empregados, administradores, conselheiros e terceiros, definindo critérios, vedações e procedimentos de controle, em alinhamento à legislação aplicável, ao Código de Conduta e Integridade e às boas práticas de governança corporativa.

9.14. Política de Provisão para Contingências Judiciais e Trabalhistas da MGS

O objetivo desta Política é estabelecer princípios, diretrizes gerais e responsabilidades para o reconhecimento, mensuração e divulgação de provisões, ativos, passivos contingentes e ativos contingentes judiciais trabalhistas e garantir transparência das referidas provisões nas demonstrações contábeis da empresa.



10. TRANSPARÊNCIA E RESPONSABILIDADE SOCIAL



A MGS orienta sua atuação institucional pelos princípios da transparência, do diálogo com seus públicos e da geração de valor público, assegurando o acesso a informações e a prestação de contas de suas atividades.

O portal institucional da empresa constitui importante instrumento de transparência ativa, disponibilizando informações sobre gestão, contratos, demonstrações financeiras e demais dados de interesse público.

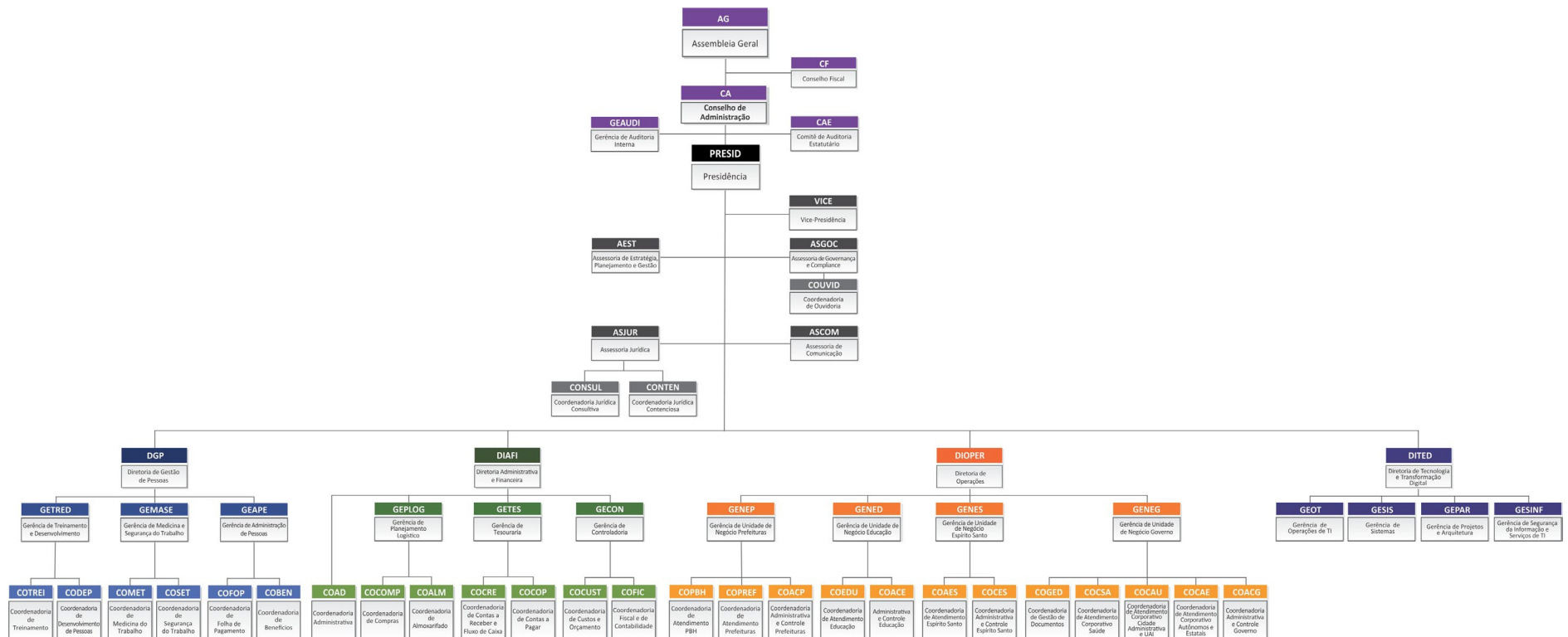
10.1. Patrocínios via Incentivo Fiscal

Em 2025, a MGS apoiou iniciativas culturais e esportivas por meio de mecanismos de incentivo fiscal, com destaque para:

- R\$ 400 mil destinados à Orquestra Filarmônica de Minas Gerais, referência nacional em excelência artística e democratização do acesso à música;
- R\$ 260 mil para o projeto Sementinhas do Esporte, voltado ao desenvolvimento de crianças e adolescentes nas modalidades futsal e judô;
- Patrocínio a mais de 34 projetos culturais, totalizando investimentos superiores a R\$ 4 milhões, beneficiando milhares de pessoas e ampliando o acesso à cultura.

11. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

O organograma a seguir apresenta a estrutura organizacional da Companhia, refletindo seu modelo de governança e a integração entre órgãos estatutários, políticas corporativas e unidades responsáveis pela execução da estratégia institucional.



12. DESAFIOS E VISÃO DE FUTURO



Ao longo de mais de sete décadas, a MGS vem se reinventando continuamente, aprimorando seus processos e evoluindo sua forma de entregar valor aos clientes e à sociedade.

Para 2026, a Companhia projeta a continuidade de sua trajetória de crescimento sustentável, com foco na organização interna e na implementação de investimentos estruturantes. Destaca-se a implantação do novo sistema integrado de gestão de Recursos Humanos, que permitirá maior eficiência operacional, segurança da informação e escalabilidade, preparando a MGS para suportar sua expansão com qualidade e confiabilidade.

No campo comercial, a estratégia avança no amadurecimento dos modelos de contratação, com maior rigor técnico na definição de premissas, garantindo que os novos negócios estejam alinhados a critérios de sustentabilidade econômica, segurança jurídica e geração de valor para os clientes.

A MGS também acelera a evolução de seu portfólio por meio da integração entre serviços e tecnologia. A hibridização das soluções —

combinando força de trabalho e ferramentas digitais — amplia a eficiência das entregas, mitiga riscos operacionais e cria novas possibilidades de atuação, com destaque para soluções voltadas à digitalização e gestão de documentos no setor público.

Ao mesmo tempo, a Companhia mantém o compromisso com a excelência das operações atuais, fortalecendo o relacionamento com sua base de clientes e aprimorando continuamente a experiência dos serviços prestados. Internamente, seguirá priorizando a experiência do empregado, com investimentos em atendimento, suporte e desenvolvimento, reconhecendo o papel central das pessoas na qualidade das entregas.

Diante de um ambiente cada vez mais dinâmico e desafiador, a MGS segue orientada por uma estratégia consistente, focada em eficiência, inovação e geração de valor público, consolidando sua posição como parceira estratégica na prestação de serviços à administração pública.

13. ENDEREÇOS E TELEFONES



UNIDADES ADMINISTRATIVAS

📍 Sede

Av. Álvares Cabral, 200 - 2º, 6º, 12º e 16º andares, Centro
Belo Horizonte/MG - CEP: 30.170-000.
Tel.: (31) 3239-8400/3239-8700

📍 Almoxarifado

Rua Alentejo, 1.384, São Francisco - Belo Horizonte/MG
CEP 31255-110.
Tel.: (31) 3207-3304/3239-3322

📍 Gestão de Documentos

Rua Joaquim José, 1.175, Fonte Grande - Contagem/MG
CEP: 32013-390.
Tel.: (31) 3198-4200

📍 Unidade Regional Cidade Administrativa de Minas Gerais (CAMG)

Rodovia Papa João Paulo II, 4001 - Prédio Gerais, 10º andar, Serra Verde - Belo Horizonte/MG - CEP: 31630-901.
Tel.: (31) 3016-9132 / 3915-0899

📍 Unidade Norte de Minas

Rua Corrêa Machado, 1.025, sala 1208, Vila Guilhermina
Montes Claros/MG - CEP: 39400-090.
Tel.: (38) 3220-8017

📍 Unidade Regional Sudoeste de Minas

Rua dos Engenheiros, 199, 2º andar, Belo Horizonte - Passos/MG CEP:
37.900-020. | Telefone: (35) 99939-8417

📍 Unidade Regional do Espírito Santo

Avenida Vitória, 2329 - Consolação, Vitória/ES- CEP. 29.045-450. | E-mail:
escritorio.es@mgs.srv.br.

O U I D O R I A

📍 Endereço para atendimento presencial e correspondências:

Av. Álvares Cabral, 200 – Centro – Belo Horizonte/MG – CEP 30170-000



E-mail e telefones:

📧 ouvidoria@mgs.srv.br | (31) 3239-8585 | (31) 3239-8625

Portal e Aplicativo:

🌐 www.mgs.srv.br – menu Atendimento | Aplicativo MGS (Android)

Atendimento presencial:

🗣️ Mediante agendamento pelos telefones da Ouvidoria | Segunda a sexta-feira, das 9h às 17h.

Canal de Denúncias

📄 <https://www.mgs.srv.br/detalhe-da-materia/info/novo-canal-de-denuncia/27061>

14. APROVAÇÃO DOS ADMINISTRADORES



DIRETORIA EXECUTIVA

Ana Costa Rego
Diretora de Operações

Patrícia Costa de Mello
Diretora de Gestão de Pessoas

Paulo Henrique Fonseca de Melo
Diretor Administrativo e Financeiro

Tiago Aroeira Marliere
Diretor de Tecnologia e Transformação Digital

Camila Barbosa Neves
Conselheira

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Camila Barbosa Neves
Conselheira

Clovis Gonçalves de Sousa Júnior
Conselheiro

Dinorá Carla de Oliveira Rocha Fernandes
Conselheira

Matheus Guimarães Novais
Conselheiro

Mônica Juliene dos Santos Souza
Conselheira

João Aparecido de Lima
Vice-Presidente do Conselho de Administração

Valéria Pires Amoroso Lima
Presidente do Conselho de Administração



Relatório
Integrado
2025

MAIO 2026