

ATA DA 14ª (DÉCIMA QUARTA) REUNIÃO ORDINÁRIA DO
COMITÊ DE AUDITORIA ESTATUTÁRIO - CAE1 – Data, hora e local da realização:

Reunião realizada no dia 08 (oito) do mês de fevereiro de 2019 na sede da Cia.

2 – Participantes:

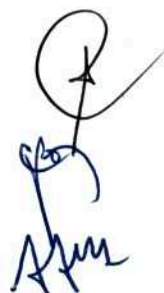
Julio Sergio de Souza Cardozo – Coordenador do CAE

Alexandre Akio Motonaga – membro do CAE

Silvério Crestana – membro do CAE

3 – Pauta da Reunião:

- 3.1 O Sr. Coordenador solicitou a participação, extraordinária, do Chefe de Gabinete, Sr. Sidney Ferreira para tratar de assuntos administrativos.
- 3.2 Foi entregue aos Srs. Membros minuta dos pareceres sobre as Demonstrações Contábeis.
- 3.3 O CAE comunica que apreciou e aprovou a solicitação feita pelo Gerente de Auditoria, Sr. José Carlos Piantola, por intermédio de e-mail, da liberação de 2 (dois) empregados daquela Gerência para colaboração da Auditoria Externa na execução dos trabalhos de fechamento de auditoria das demonstrações contábeis, destacando, ainda, que é incentivador da prática adotada.
- 3.4 Atendendo a convocação estiveram presentes o Sr. Ivan Aparecido de Souza Moreno, Gerente de Desenvolvimento Organizacional e Recursos Humanos, a Sra. Mara Lucia Moreno Correa, Chefe do Departamento de Provimento e Desenvolvimento de Pessoal e a Sra. Teresinha de Lourdes Martins Ferreira, Analista da Recursos Humanos para apresentação do Programa de Avaliação de Desempenho da Companhia.
- 3.5 A Sra. Teresinha falou sobre os objetivos, as etapas, as regras, discorrendo sobre a dinâmica da avaliação de desempenho adotada pela Companhia, sobre as responsabilidades do avaliado e do avaliador. Informou ainda que se trata de um programa desenvolvido internamente e que vem sendo atualizado anualmente com o objetivo de propiciar o acompanhamento dos empregados, incentivando o feedback baseado em fatos e dados, bem como o desenvolvimento de planos de melhoria e a elevação do patamar de desempenho dos empregados da companhia.
- 3.6 O Sr. Julio questionou se com base na Avaliação de Desempenho o empregado pode ser promovido? Se existe um Plano de Cargos e Salários? O Sr. Ivan informou que existe um plano de cargos e salários e que a avaliação de desempenho é subsídio para a realização das movimentações, quando assim forem possíveis de serem viabilizadas.
- 3.7 O Sr. Julio informa que a prática normal nas grandes empresas é de que o bom empregado deve ser recompensado/estimulado.
- 3.8 O Sr. Ivan disse que o Presidente tem buscado o ajuste do Plano de Cargos e Salários levando o assunto até o Conselho de Administração da Companhia para posterior encaminhamento superior. O Sr. Julio informou que, também, como membro do Conselho de Administração irá apoiar, em nome do CAE, a aprovação do referido assunto.
- 3.9 O Sr. Silvério questionou se o Programa leva em consideração o que está sendo avaliado: “hoje estamos aqui e queremos chegar aqui”. Destacando a importância de se criar indicadores de avaliação para apresentação de feedback.
A Sra. Teresinha informou que o feedback é um dos objetivos da avaliação, tendo em vista que, em muitas áreas, no dia-a-dia o foco do acompanhamento e retorno fica restrito aos problemas e comprometimento do desempenho. Complementou



Continuação da 9ª Reunião Ordinária do CAE

esclarecendo que a entrevista de feedback proporciona a oportunidade de traçar os planos de melhoria em conjunto com o empregado traçando um planejamento de onde deve chegar.

O Sr. Silvério sugeriu como ponto de reflexão pelo RH que a nota "10 – referência" deve ser considerada mais ampla, ou seja, referência na empresa e não no setor.

Sr. Ivan informou que após o fechamento das avaliações o RH faz uma comparação dos resultados no âmbito da empresa.

O Sr. Silverio alertou para que a Companhia tenha cum cuidado com as futuras demissões tendo em vista a aprovação do Programa de Avaliação de Desempenho pelos Sindicatos.

O Sr. Ivan informou que quando das demissões o RH faz uma verificação dos resultados das avaliações do empregado em questão.

3.10 O Sr. Julio comentou sobre a utilização do ranking forçado, onde o percentual de empregados que são considerados como referência não deve ser superior a 5% dos empregados. A Sra. Teresinha informou que a CPTM não adota o ranking forçado esclarecendo que existe uma tabela de pesos, visando equalizar a mensuração da avaliação de acordo com a natureza das atividades específicas por segmento de cargo. Sr. Julio disse que a prática torna a avaliação menos subjetiva. O Sr. Julio também comentou que não é favorável a avaliação de 360°.

3.11 Finalizando a apresentação o CAE fez considerações sobre o Programa apresentado, considerando profissionalmente apropriado e fez recomendações ao Gerente de Desenvolvimento Organizacional e Recursos Humanos da Companhia.

3.12 Regimento Interno – O Sr. Alexandre Akio Motonaga apresentou aos demais membros do CAE a proposta de Regimento Interno do referido Comitê que após apreciação e discussão o CAE considerou em condições de ser encaminhada para aprovação do Conselho de Administração.

4 - Pauta da próxima reunião:

Ouvidoria / Canal de Denúncia / Comitê de Ética – 14h15

Funcionamento

Participação:

- Sra. Claudia Alves de Freitas – Ouvidora
- Sr. Evaldo José Reis Ferreira – Gerente de Riscos, Controles Internos e Conformidades

Matriz de Risco - 15h30

Participação:

- Sr. Evaldo José Reis Ferreira – Gerente de Riscos, Controles Internos e Conformidades

5 - NADA MAIS havendo a tratar, foi encerrada a reunião e lavrada a presente ata.



JULIO SERGIO DE SOUZA CARDOZO

Coordenador



ALEXANDRE AKIO MOTONAGA

Membro



SILVÉRIO CRESTANA

Membro



LEILA C. P. R. SERRANO

Secretária