

1. OBJETIVO

Apresentar as diretrizes de Recursos Humanos, estabelecendo políticas de Gestão de Pessoas voltadas à valorização humana e desenvolvimento de competências, com a definição de estratégias relacionadas às ações junto aos seus empregados, alunos aprendizes e estagiários baseados na Missão e Valores e em consonância com Código de Conduta e Integridade e os objetivos estratégicos da CPTM.

2. DIRETRIZES

- Atuar em conjunto com os empregados para criação de equipes motivadas e qualificadas para o atingimento de bons resultados;
- Dispor de políticas adequadas, ferramentas e sistemas eficazes que assegurem sua aplicação legítima e consistente;
- Identificar, promover e implementar as práticas de gestão de pessoas que sejam inovadoras e alinhadas à nossa realidade, disseminando-as para toda a organização;
- Assegurar comunicação clara e objetiva para todos os empregados, alunos aprendizes e estagiários;
- Adotar uma abordagem simplificada para assegurar uma liderança com maior foco, eficiência e clareza;
- Medir o desempenho de seus empregados, através de indicadores;
- Avaliar, através de pesquisas, o nível de motivação de seus empregados;
- Garantir aos empregados, alunos aprendizes e estagiários adequadas condições de trabalho em um ambiente seguro e saudável;
- Assegurar que fornecedores, prestadores de serviços e parceiros adotem medidas adequadas de trabalho, trabalhando interna ou externamente conforme obrigações contratuais;
- Zelar pela não ocorrência de qualquer forma de assédio ou discriminação;
- Incentivar os gestores a serem responsáveis por orientar e acompanhar, de maneira colaborativa os seus empregados, alunos aprendizes e estagiários de forma a que estes possam ter sucesso nas suas funções;

- Construir uma cultura organizacional baseada na confiança, no respeito mútuo e no diálogo com os empregados, alunos aprendizes e estagiários trabalhando continuamente para desenvolver e manter relações pessoais positivas;
- Promover ações de prevenção de doenças e promoção da saúde física, emocional e social que reflitam diretamente na melhoria do ambiente laboral e na qualidade de vida;
- Promover programas para o desenvolvimento empresarial de pessoas, treinamento, formação continuada, reciclagem, aprendizagem e de estágio;
- Proporcionar a melhoria contínua da segurança, provendo os meios necessários para o cumprimento das leis e normas, implementando ações que garantam atitudes positivas por meio da conscientização, bem como a preservação do meio ambiente;
- Apresentar alternativa e estudo de viabilidade para reestruturação organizacional, visando garantir uma empresa ágil e dinâmica;
- Incentivar Ações de Responsabilidade Cidadã e Social, oferecendo subsídio e formação para que as ações da CPTM estejam alinhadas com princípios sustentabilidade e qualidade de vida para nossos colaboradores e para as comunidades que nos cercam;
- Fomentar a Cultura da Inovação e Gestão da Mudança, promovendo ações que fortalecem a missão, visão, valores e o Código de Conduta e Integridade companhia.

Valorização das pessoas

- Admitir, promover, reconhecer e movimentar pessoas, com base nos preceitos legais e institucionais inerentes às empresas públicas;
- Capacitar os líderes para assumirem as responsabilidades pela gestão de seus quadros e pela licitude e eficiência de seus processos;
- Proporcionar suporte psicológico e social a fim de mantê-los em condições de realizar seus objetivos pessoais e obter os melhores resultados profissionais;
- Dar oportunidade para que o empregado, aluno aprendiz e estagiário seja ouvido e reconhecido, de forma a reforçar o sentimento de pertencimento e

valorização pessoal;

- Garantir o respeito à diversidade no local de trabalho, por meio de ações de inclusão e valorização ao empregado;
- Assegurar ações de Segurança e de Saúde, garantindo integridade física e mental aos empregados, alunos aprendizes e estagiários.

Gestão do Conhecimento

- Criar cultura de autodesenvolvimento por meio de incentivo de programas educacionais;
- Desenvolver habilidades de liderança e análise de perfil comportamental, garantindo que os cargos de gestão executiva sejam ocupados por profissionais preparados e competentes;
- Identificar e desenvolver os potenciais talentos da companhia, preparando-os para posições de maior complexidade e subsidiando ações futuras para sucessão de lideranças;
- Incentivar a formação e o desenvolvimento de equipes multidisciplinares para criação de metodologias inovadoras, que permitam mudanças efetivas nos processos colaborativos e nas tomadas de decisões;
- Implantar programas de desenvolvimento para Gestores;
- Ampliar o Programa de Formação Profissional Ferroviário promovendo a absorção e disseminação de conhecimento específico;
- Encorajar os empregados, alunos aprendizes e estagiários a atualizarem seus conhecimentos e a consolidar competências;
- Promover o desenvolvimento de novas metodologias de aprendizagem garantindo a vanguarda na valorização do capital intelectual da empresa;
- Garantir a continuidade e a gestão do conhecimento de áreas sensíveis e estratégicas da empresa.

Empreendedorismo e Inovação

- Pensar e repensar constantemente na estrutura Organizacional da CPTM, com olhar para o mercado, nas tendências e na qualidade inegociável dos nossos serviços;

- Implantar novas tecnologias de informação que permitam a obtenção de dados estruturados, gerando mais praticidade e eficiência ao RH, além de propiciar novas metodologias para transmissão do conhecimento;
- Incentivar programas de reconhecimento profissional de boas práticas desenvolvidas e implantadas pelos empregados, alunos aprendizes e estagiários da CPTM;
- Promover ações internas para resgatar o sentido de pertencimento - “Orgulho de ser CPTM”;
- Promover ações de incentivo para a atitude de dono, foco no intraempreendedorismo e inovação alinhados ao Planejamento Estratégico da empresa;
- Promover ambientes e espaços que favoreçam o aprendizado criativo, o desenvolvimento de ideias, a prototipagem de soluções e a inovação na empresa;
- Incentivar a geração de ideias, as boas práticas e a implantação da inovação a partir dos empregados, alunos aprendizes e estagiários;
- Incentivar a participação dos empregados, alunos aprendizes e estagiários nos feedbacks no Portal do RH, aprimorando, reconhecendo e divulgando ações relevantes;
- Manter e aprimorar programas de incentivo e ambientes propícios à comunicação para que barreiras sejam quebradas;
- Oferecer instrumentos para que a empresa possa implantar melhorias, visando aumentar os índices de motivação, engajamento e comprometimento dos empregados, alunos aprendizes e estagiários.

Processos

- Divulgar as políticas, normas, procedimentos da empresa e o Código de Conduta e Integridade para todos os empregados, alunos aprendizes e estagiários;
- Gerenciar e garantir a segurança, saúde e qualidade de vida dos empregados, alunos aprendizes e estagiários;
- Revisar e aplicar o PCCS – Plano de Cargos, Carreiras e Salários no que

couber, objetivando valorizar o bom desempenho dos empregados;

- Manter a Gestão de Desempenho, visando a elevação do patamar de desempenho dos empregados, por meio de avaliação e acompanhamento, feedback e acordos de melhoria;
- Manter em todos os processos de Recursos Humanos a transparência e Integridade, reforçando os valores morais e éticos do Código de Conduta e Integridade – CCI.

3. REFERÊNCIA

- Lei Federal 13.303/2016 - prevê a elaboração e publicação de uma política de gestão de pessoas, aliada ao Código de Conduta e Integridade.
- Leis Trabalhistas e determinações da Comissão de Política Salarial – CPS – tem por objetivo fixar diretrizes para empresas públicas nos assuntos relativos à política salarial.
- Política de Gestão de Pessoas - Alinhada ao Plano de Cargos, Carreira e Salários, ao Planejamento Estratégico e às metas estabelecidas pela Diretoria.
- Código de Conduta e Integridade - Fixa parâmetros de conduta e orienta sobre padrões éticos de comportamento de todos membros do Conselho de Administração, Comitê de Auditoria, Conselho Fiscal, Diretoria Colegiada, empregados, alunos aprendizes, estagiários e demais partes relacionadas, para promover a identidade, imagem e reputação da CPTM, por meio de boas práticas de Governança baseadas na probidade, respeito, integridade e sustentabilidade.

4. GLOSSÁRIO

Ações de Responsabilidade Social e Cidadã – Ações sociais alinhadas aos negócios, às políticas públicas e as agendas de desenvolvimento.

Acordos de Melhoria – Acordo em que o gestor e empregado, priorizam as competências a serem desenvolvidas no próximo período avaliativo.

Aluno Aprendiz – Pessoa que recebe formação escolar juntamente com a formação prática.

Assédio – Pode ser moral ou sexual. O assédio moral caracteriza-se por atos ou gestos ofensivos, explícitos ou sutis, desqualificadores, discriminadores, humilhantes ou constrangedores, repetitivos e duradouros no tempo e que, havidos nas relações de trabalho, atentem contra a dignidade da pessoa ou sejam potencialmente capazes de causar dano a sua integridade psíquica, inclusive com repercussão física, ou comprometa sua capacidade laboral.

O assédio sexual é conduta criminosa caracterizada pelo constrangimento de alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o empregado, membro estatutário, colaborador, terceiro e demais partes relacionadas da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Código de Conduta e Integridade – CCI – Fixa parâmetros de conduta e orienta sobre padrões éticos de comportamento de todos os empregados, membros estatutários, colaboradores, terceiros e demais partes relacionadas, para promover a identidade, imagem e reputação da CPTM, por meio de boas práticas de Governança baseadas na probidade, respeito, integridade e sustentabilidade.

Cultura da Inovação - Incentiva e promove o empreendedorismo corporativo.

Discriminação – Prática de tratar as pessoas de maneira diferente com base em distinções feitas (inferiorização) sem levar em conta o mérito individual.

Empregado – Toda pessoa física que presta serviço à CPTM, com vínculo empregatício, na forma do disposto no art.3º da CLT.

Equipe Multidisciplinar – Time de profissionais de diferentes áreas que se complementam, possibilitando melhores alternativas para soluções de inovação.

Estagiário – Aluno regularmente matriculado em cursos de nível médio, médio-técnico profissionalizante e superior, devidamente reconhecidos pelo MEC.

Feedbacks – Ferramenta de comunicação utilizada para fazer avaliações e expor opiniões sobre pessoas, empresas, equipes e colaboradores.

Gestão de Desempenho – Processo anual de avaliação, planejamento, acompanhamento e adoção de ações com o intuito de atingir metas, melhorar processos e resultados de trabalho, através do desenvolvimento das competências pessoais, funcionais e organizacionais.

Gestão da Mudança – Conjunto de diretrizes que prepara e auxilia aos empregados a adotarem mudanças com sucesso em direção aos melhores resultados para a companhia.

Gestão de Pessoas – Conjunto de estratégias, que têm por objetivo valorizar o capital humano na CPTM, trabalhando com envolvimento, capacitação e desenvolvimento.

Indicadores – referência medida de resultado para um conjunto de ações/atividades no âmbito da CPTM.

PCCS – Plano de Cargos, Carreiras e Salários que foi aprovado em 28/02/2014, onde estabelece padrões e critério de progressão funcional a todos os ocupantes de cargos permanentes que compõem a estrutura organizacional.

Portal do RH – Página disponível na Intranet que disponibiliza informações do RH a todos os empregados da CPTM.

Programa de Formação Profissional Ferroviário – Treinamento que visa a preparação de empregados nos cargos cuja formação profissional inexistente fora da CPTM.

Reestruturação Organizacional – Modelo que dá responsabilidades, vinculações hierárquicas e relacionamentos, através do qual a CPTM executa suas funções.

Saúde Emocional – Capacidade que o indivíduo tem de gerenciar as próprias emoções e que resulta em um estado de bem-estar.

Saúde Física – Bom funcionamento do organismo, relacionado a suas condições físicas e de suas funções vitais.

Saúde Mental - Equilíbrio entre as emoções e sentimentos diante dos desafios, conflitos, mudanças e demais eventos da vida.

Saúde Social – Capacidade que o indivíduo tem de interagir em sociedade e prosperar nos ambientes sociais.

Suporte Psicológico – Atendimento psicológico com o intuito de promover o acolhimento do colaborador, buscando conhecer as necessidades geradoras de conflitos, dando suporte e fazendo encaminhamentos necessários.

Suporte Social – Atendimento social com o intuito de promover o acolhimento do colaborador e conhecer as necessidades geradoras de conflitos, no âmbito social.

5. DISPOSIÇÕES FINAIS

A CPTM avaliará periodicamente esta Política para atendimento as regulamentações, legislações vigentes e ações voltadas ao planejamento estratégico da CPTM.

6. CONTROLE DE VERSÕES

| Versão | Data | Pág. | Motivo |
|---------------|-------------|-------------|---|
| 01 | | Todas | RD 15558 de 03/12/2020 e RCA 012 de 07/12/2020. Em cumprimento a Lei 13303/2016 e Estatuto Social da CPTM. A Diretoria Administrativa e Financeira é responsável por esta Política. Texto analisado pela Gerência de Conformidade, Controles Internos e Gestão de Riscos conforme Relatório de Conformidade n.º 036/2020 e pela Gerência Jurídica conforme Parecer Jurídico n.º 0626/2020. |

7. ÍNDICE

| | |
|-------------------------------------|----------|
| 1. OBJETIVO..... | 1 |
| 2. DIRETRIZES..... | 1 |
| 3. REFERÊNCIA | 5 |
| 4. GLOSSÁRIO | 5 |
| 5. DISPOSIÇÕES FINAIS | 7 |
| 6. CONTROLE DE VERSÕES | 8 |
| 7. ÍNDICE..... | 9 |