



CÓDIGO POL-02-201	REVISÃO 00	TÍTULO POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAL	VIGÊNCIA A partir de: 09/02/2018
-----------------------------	----------------------	--	--

DESTINATÁRIO

Todas as Unidades Organizacionais

PRINCIPAIS ALTERAÇÕES

Instrumento Normativo implementador

UNIDADE GESTORA DO PROCESSO (Assinatura e Carimbo)

**GRH – Original assinado por Valéria Aparecida
Cabral**

DOCUMENTO DE APROVAÇÃO

RCA-017/2017

CÓDIGO	REVISÃO	TÍTULO	VIGÊNCIA
POL-02-201	00	POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAL	A partir de: 09/02/2018

SUMÁRIO

1 FINALIDADE	3
2 DIRETRIZES.....	3
2.1 CONTRATAÇÃO DE PESSOAL.....	3
2.2 REMUNERAÇÃO E CARREIRA	3
2.3 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO	4
2.4 SEGURANÇA NO TRABALHO, SAÚDE OCUPACIONAL E QUALIDADE DE VIDA.....	4
2.5 ATENDIMENTO AO DECRETO ESTADUAL Nº 61.466/2015.....	4
3 DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA.....	5
4 DISPOSIÇÕES FINAIS	5

CÓDIGO	REVISÃO	TÍTULO	VIGÊNCIA
POL-02-201	00	POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAL	A partir de: 09/02/2018

1 FINALIDADE

Estabelecer as diretrizes de gestão de pessoal da Companhia do Metrô, alinhada às melhores práticas de governança corporativa.

2 DIRETRIZES

2.1 CONTRATAÇÃO DE PESSOAL

- 2.1.1 As admissões no Quadro de Pessoal da Companhia do Metropolitano de São Paulo – Metrô serão efetuadas mediante concursos públicos, em atendimento às constituições Federal e Estadual;
- 2.1.2 Os concursos públicos para admissão do Quadro de Pessoal da Companhia do Metropolitano de São Paulo – Metrô obedecerão aos princípios constitucionais vigentes e às disposições contidas na Consolidação das Leis do Trabalho;
- 2.1.3 A Companhia do Metropolitano de São Paulo – Metrô, por ocasião de abertura de cada concurso público, atendendo as características, baixará regulamentos específicos sobre o assunto. Cada concurso público terá suas especificidades, objetivando atender às necessidades do perfil da vaga e, inclusive, às disposições legais referentes às profissões regulamentadas.

2.2 REMUNERAÇÃO E CARREIRA

A Companhia do Metropolitano de São Paulo – Metrô possui Quadro de Pessoal e Plano de Remuneração e Carreira fixado e autorizado pelo Governador do Estado. O Plano de Remuneração e Carreira tem os seguintes objetivos e diretrizes:

- 2.2.1 Orientar a organização e estrutura dos trabalhos (distribuição de responsabilidades);
- 2.2.2 Garantir o equilíbrio salarial interno, remunerando equitativamente os empregados conforme suas responsabilidades. As carreiras estruturadas indicam as possibilidades de crescimento profissional dos empregados, focando, principalmente, no seu desenvolvimento pessoal/profissional;
- 2.2.3 Instrumentalizar a gestão de pessoas, pois está baseado em padrões de competências, habilidades e desempenho, bem como em critérios específicos para movimentações em carreira e preenchimento de vagas, alinhados à melhoria na qualidade dos serviços prestados pela Cia. e seus resultados;
- 2.2.4 Propiciar a evolução na carreira baseada no princípio da meritocracia, ou seja, em critérios preestabelecidos no Plano de Remuneração e Carreira e em Avaliação de Competências;
- 2.2.5 A Prática remuneratória está alinhada às necessidades da empresa e apoiada nas práticas de mercado
- 2.2.6 O Estabelecimento de rol de benefícios que promovam a atração e a retenção dos melhores profissionais disponíveis no mercado de trabalho;
- 2.2.7 Manter, anualmente, programa de participação dos empregados nos resultados da Companhia - PPR, vinculado a metas voltadas à melhoria do serviço e à expansão da empresa. Com base no Decreto N° 59.598, de 16 de outubro de 2013, que substituiu o Decreto n° 56.877 de 24 de março de 2011, é composto por indicadores conforme abaixo:

CÓDIGO	REVISÃO	TÍTULO	VIGÊNCIA
POL-02-201	00	POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAL	A partir de: 09/02/2018

- a) Indicadores vinculados ao Planejamento Empresarial da Companhia e suas metas.
- b) Indicador Financeiro.
- c) Indicador que mensura a satisfação dos usuários.
- d) Indicadores Operacionais (apuram o nível de operação e entrega do serviço prestado ao usuário).

2.3 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

2.3.1 A Companhia do Metropolitan de São Paulo – Metrô mantém em sua estrutura de Recursos Humanos a Universidade Corporativa – Unimetro, organizada em cinco Escolas: Cultura Organizacional, Gestão Empresarial, Gestão de Empreendimentos, Excelência Operacional e Relacionamento Institucional, desenvolvendo programas de treinamento e educação continuada que promovam a retenção e disseminação de tecnologia metroviária e a contínua incorporação de conhecimentos que maximizem o desempenho dos empregados;

2.3.2 A Companhia do Metropolitan de São Paulo – Metrô busca estabelecer mecanismos de cooperação que incentivem a troca de conhecimentos com instituições de ensino e instituições de pesquisa e inovação.

2.4 SEGURANÇA NO TRABALHO, SAÚDE OCUPACIONAL E QUALIDADE DE VIDA

2.4.1 A preocupação com a segurança e o ambiente de trabalho norteia o desenvolvimento dos programas legais de saúde ocupacional e os voltados ao sistema de gestão implantado pela Companhia. Dessa forma, periodicamente, é validado por auditoria externa, o Sistema de Gestão da Segurança e Saúde Ocupacional (SGSSO), que está aderente à Norma OHSAS 18001, garantindo a manutenção da certificação do Metrô;

2.4.2 Programas internos de Saúde Ocupacional que maximizem o pleno aproveitamento de empregados com restrições funcionais;

2.4.3 Promoção de programas que visem a dar uma melhor qualidade de vida e satisfação no trabalho aos seus empregados;

2.4.4 Busca contínua da redução dos riscos no meio ambiente do trabalho;

2.4.5 Diversidade e Inclusão para o Trabalho

2.4.6 Visando fortalecer uma cultura de respeito, igualdade e inclusão, tanto internamente quanto para com o público usuário, são realizadas ações com o intuito de desenvolver os empregados em diferentes temas relacionados à promoção da inclusão e valorização da diversidade no trabalho.

2.5 ATENDIMENTO AO DECRETO ESTADUAL Nº 61.466/2015.

2.5.1 A Companhia do Metrô atende ao Decreto Estadual nº 61.466 desde sua edição e passará a informar o Conselho de Administração quando de sua utilização, no que se refere às admissões e contratações de pessoal.

CÓDIGO POL-02-201	REVISÃO 00	TÍTULO POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAL	VIGÊNCIA A partir de: 09/02/2018
------------------------------------	-----------------------------	---	---

3 DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA (*)

- 3.1 Lei 13.303, de 30 de junho de 2016.
- 3.2 Decreto Estadual nº 61.466, de 02 de setembro de 2015.
- 3.3 Estatutos Sociais Companhia do Metropolitano de São Paulo, de 25 de abril de 2017.
- 3.4 MAN-00-200 - Elaboração de Instrumentos Normativos.

4 DISPOSIÇÕES FINAIS (*)

- 4.1 Compete à Diretoria Colegiada elaborar e submeter à aprovação do Conselho de Administração a proposta da política de pessoal, conforme Estatutos Sociais, Art. 19, inciso I, alínea i.
- 4.2 Compete ao Conselho de Administração deliberar sobre a política de pessoal, incluindo a fixação do quadro, plano de empregos e salários, condições gerais de negociação coletiva, abertura de concurso público para preenchimento de vagas e Programa de Participação nos Lucros e Resultados, conforme Estatutos Sociais, Art. 14, inciso XVIII.
- 4.3 Os casos não contemplados neste instrumento normativo serão analisados e deliberados pela Diretoria e aprovados pelo Conselho de Administração.

ELABORADORES

Nome	Reg.	Área
Valéria Cabral	21.123-4	GRH
Jana Eleonora Branco D'Avila	27.581-0	GAD/ADS

(*) Texto incluído para atendimento ao disposto nos Estatutos Sociais e no MAN-00-200 - Elaboração de Instrumentos Normativos.