

## 1. FINALIDADE

Apresentar as diretrizes de Gestão de Pessoas, estabelecendo políticas voltadas à valorização humana e desenvolvimento de competências, com a definição de estratégias relacionadas às ações junto aos seus membros estatutários, diretores, empregados, alunos aprendizes e estagiários baseados na missão, visão e valores e em consonância com o Código de Conduta e Integridade - CCI, os objetivos estratégicos da CPTM e os princípios do ESG - Meio Ambiente, Social e Governança.

## 2. ABRANGÊNCIA

Aplica-se a todos os membros estatutários, diretores, empregados, alunos aprendizes, estagiários, fornecedores, prestadores de serviços e parceiros que atuam na CPTM.

## 3. DEFINIÇÕES

- **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 de avaliação.
- **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, praticado por ato de superior hierárquico ou detentor de 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 membros estatutários, diretores, empregados, estagiários, alunos aprendizes 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 e equipes.
- **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 da CPTM, trabalhando com envolvimento, capacitação e desenvolvimento.
- **Indicadores** - referência medida de resultado para um conjunto de ações/atividades no âmbito da CPTM.
- **PECS** - Plano de Empregos, Carreiras e Salários que 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 empregado, 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 empregado e conhecer as necessidades geradoras de conflitos, no âmbito social.

## 4. DIRETRIZES

### 4.1. Gerais

- Promover e implementar as práticas de Gestão de Pessoas que sejam inovadoras e alinhadas ao contexto de políticas públicas executadas pela CPTM.

- Assegurar capacitação para a liderança atuar com foco, eficiência e clareza na Gestão de Pessoas, Processos e Projetos.
- Promover programas para o desenvolvimento, treinamento, formação continuada, reciclagem, aprendizagem e de estágio, além de mecanismos de avaliação do nível de motivação de seus empregados, alinhados aos objetivos estratégicos.
- Manter a Gestão de Desempenho, visando a elevação do patamar dos empregados, por meio de avaliação, acompanhamento, *feedback* e planos de desenvolvimento individual.
- Promover e zelar pelo Desenvolvimento Organizacional, com foco na manutenção e revisão da estrutura e dos Planos de Empregos Carreiras e Salários, objetivando valorizar o bom desempenho dos empregados e garantir uma estrutura eficiente.
- Garantir condições adequadas de trabalho em ambientes seguros e saudáveis, promovendo a saúde física, emocional e social, que reflitam diretamente na melhoria do ambiente laboral e da qualidade de vida.
- Fomentar a Cultura da Inovação e Gestão da Mudança, promovendo ações que fortalecem a Missão, Visão, Valores e o Código de Conduta e Integridade - CCI.
- Manter todos os processos alinhados à transparência e integridade, reforçando os valores morais e éticos do Código de Conduta e Integridade - CCI.
- Dispor de ferramentas, sistemas e normativos eficazes que assegurem a aplicação da Legislação vigente.

#### **4.2. Gestão do Conhecimento**

- Criar a cultura de autodesenvolvimento por meio de incentivo de programas educacionais, encorajando a atualização dos conhecimentos e a consolidação de competências.
- 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.
- Ampliar o Programa de Formação Profissional Ferroviário promovendo a absorção e disseminação de conhecimento específico além da manutenção e valorização do capital intelectual da CPTM.

#### **4.3. Saúde e Segurança**

- Proporcionar a melhoria contínua da Saúde e Segurança do Trabalho, provendo os meios necessários para o cumprimento das leis e normas, implementando ações que garantam atitudes positivas por meio da conscientização, bem como ao ambiente físico e psicossocial saudável.
- Encorajar gestores, a liderar pelo exemplo, visando o fortalecimento e a segurança dos processos de trabalho de modo a criar ambientes livres de acidentes e riscos ocupacionais, sempre com foco na prevenção dos acidentes e doenças.
- Seguir as Diretrizes de Saúde e Segurança do Trabalho, cumprindo estritamente os preceitos legais e regulamentares, assim como o disposto nas normas internas.

- Promover atitudes em Saúde e Segurança do Trabalho como parte do desenvolvimento profissional dos empregados da CPTM e muni-los continuamente com informações relacionadas a prevenção de acidentes e promoção da saúde.
- Identificar, avaliar, controlar e mitigar os riscos associados às atividades, processos, instalações ou serviços, de modo a evitar a ocorrência de acidentes e/ou assegurar a minimização de seus efeitos.

#### **4.4. Inovação**

- Implantar novas tecnologias de informação que permitam a obtenção de dados estruturados, gerando mais praticidade e eficiência, além de propiciar novas metodologias para transmissão do conhecimento.
- Incentivar programas de reconhecimento profissional de boas práticas desenvolvidas e implantadas que favoreçam o aprendizado criativo, o desenvolvimento de ideias, a prototipagem de soluções e a inovação na CPTM.
- Oferecer instrumentos para que a Companhia possa implantar melhorias, visando aumentar os índices de motivação, engajamento e comprometimento.

#### **4.5. Diversidade e Inclusão**

- Promover ações em consonância com as diretrizes e princípios da pauta ESG, especialmente no que tange à dimensão social, oferecendo subsídio e formação para os empregados.
- Desenvolver processos seletivos e programas de incentivo que reconheçam e desenvolvam líderes empáticos – com capacidade de escuta ativa, liderança horizontal e colaboração.
- Promover processos de inclusão e de valorização da diversidade que modifiquem comportamentos, atitudes e vieses inconscientes, estruturais e sistêmicos.
- Zelar por um ambiente livre de qualquer forma de assédio ou discriminação, promovendo relações éticas e sustentáveis.
- Construir um ambiente de confiança e segurança psicológica para que as pessoas possam divergir entre si, reportar erros e irregularidades, manifestar dúvidas e preocupações e oferecer suas contribuições abertamente.
- Garantir ambiente de trabalho plural, inclusivo e respeitoso, por meio de ações de valorização da diversidade e equidade.

### **5. ATUALIZAÇÕES**

A CPTM revisitará a presente Política periodicamente e promoverá modificações sempre que necessário.

### **6. PROPONENTE**

A Diretoria Administrativa e Financeira - DF e a Gerência de Desenvolvimento Organizacional e Recursos Humanos - GFH são responsáveis por esta Política.

## **7. DISPOSIÇÕES FINAIS**

Esta Política se aplica, imediatamente, a partir da sua publicação.

## **8. REFERÊNCIA**

- Lei Federal 13.303/2016.
- Leis Trabalhistas e Determinação da Comissão de Política Salarial – CPS.
- Plano de Empregos, Carreiras e Salários.
- Planejamento Estratégico.
- Código de Conduta e Integridade - CCI.
- Documento Orientador “Boas Práticas para uma agenda ESG nas organizações” do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) - 2022.

**9. CONTROLE DE VERSÕES**

<b>Versão</b>	<b>Data</b>	<b>Pág.</b>	<b>Motivo</b>
01	07/12/20	Todas	<b>RD 15558 de 03/12/2020 e RCA 012 de 07/12/2020.</b> Em cumprimento a Lei 13.303/2016 e Estatuto Social da CPTM. A Diretoria Administrativa e Financeira é responsável por esta Política. Relatório de Conformidade n.º 036/2020 da Gerência de Conformidade, Controles Internos e Gestão de Riscos Parecer jurídico emitido pela Gerência Jurídica conforme Parecer Jurídico n.º 0626/2020.
02	De acordo com o item 7	Todas	PRD PR 007 DE 02/02/204; RD 16946 DE 08/02/2024; PCA 005/2024 DE 09/02/2024; RCA 141 DE 20/02/2024; Parecer Jurídico - FD.DRJP.123/2023 - Gerência Jurídica e Relatório de Conformidade nº 235/2023 da Gerência de Conformidade, Controles Internos e Gestão de Riscos. Em cumprimento a Lei 13.303/2016 e atualização na Companhia.

**10. ÍNDICE**

1.	FINALIDADE.....	1
2.	ABRANGÊNCIA.....	1
3.	DEFINIÇÕES.....	1
4.	DIRETRIZES .....	2
5.	ATUALIZAÇÕES .....	4
6.	PROPONENTE .....	4
7.	DISPOSIÇÕES FINAIS.....	5
8.	REFERÊNCIA .....	5
9.	CONTROLE DE VERSÕES.....	6
10.	ÍNDICE .....	6