

I. IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

Nombre: Metrô de São Paulo

Número de empleados: 8.656 (Set/2019)

Datos de contacto que responde el formulario (persona, número telefónico, correo electrónico):

Elaine Doro Labate, +55 11 3179-2061, elabate@metrosp.com.br

II. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN

| CARACTERÍSTICAS GENERALES | | SI | NO |
|---|-------------------|------------------------|------------|
| ¿El proceso de selección es realizado por la misma compañía? | | Depende da vaga/ cargo | |
| ¿Se realizan procesos de selección por competencias? | | X | |
| ¿Cuál es el número aproximado de procesos al año? (internos y externos) | Entre 0 y 50 X | Entre 50 y 100 | Más de 100 |
| ¿Se realizan visitas domiciliarias durante el proceso de Selección? | | | X |
| ¿Se realiza verificación de las referencias laborales? | | | X |
| ¿Se utiliza el polígrafo en los procesos de selección? | | | X |

III. PRINCIPALES ESTRATEGIAS QUE UTILIZA LA EMPRESA PARA LA BÚSQUEDA DE CANDIDATOS.

| Estrategia | Si | No |
|--|----|----|
| Medios impresos | X | |
| Internet (Página Web propia) | X | |
| Internet (Páginas de empleo) | X | |
| Bancos de hojas de vida – Bases de datos | | X |
| Cazatalentos | X | |
| Medios de comunicación | X | |
| Referidos (Recomendados) | X | |
| Otro (¿cuál?) | | |

IV. ¿QUÉ METODOLOGÍA UTILIZAN PARA PRESELECCIONAR LOS CANDIDATOS A EVALUAR?

| <i>Estrategia</i> | <i>Si</i> | <i>No</i> |
|-----------------------------------|-----------------------------|-----------|
| Pruebas de conocimientos | X | |
| Pruebas psicotécnicas | | X |
| Entrevistas técnicas | X | |
| Entrevista Basada en Competencias | X | |
| Entrevistas telefónicas | X | |
| Entrevistas grupales | | X |
| Otro (¿cuál?) | Inventários de competências | |

V. ¿QUE BATERIA DE PRUEBAS PSICOTECNICAS Y/O ACTITUDINALES UTILIZAN?

Para cargos de livre provimento – Executivos aplicamos inventário de mapeamento de perfil comportamental. Por exemplo: DISC, Quantum e entrevista por competências.

Para cargos de inicio de carreira realizamos Concurso Público em acordo com a Constituição Federal artigo 37 e Constituição Estadual artigos 11 e 115. Em concursos as provas são de conhecimento geral e específicos.

VI. ¿CUÁLES SON LAS ETAPAS O FASES DEL PROCESO DE SELECCIÓN?

Concurso Público – Inscrição; Prova Objetiva: Conhecimentos Básicos - Língua Portuguesa - Matemática e Raciocínio Lógico- Matemático - Inglês – Atualidades - Conhecimentos específicos. Para o cargo de Agente de Segurança também teste de aptidão física.

Processos Seletivos Internos - Inscrição, Prova Geral – Comunicação – Raciocinio Logico e Conhecimento específico – Procedimentos Operacionais e Manuais. Em caso de cargos operativos de supervisão – prova de conhecimentos de liderança.

Para os Concursos Público e Processos Internos para cargos operativos não podemos aplicar entrevistas, testes, dinâmicas por serem consideradas subjetivas, conforme orientação da Área Jurídica da Companhia.

Recrutamento e Assessment para cargos Executivos/ Confiança – Análise de currículos, Inventário de mapeamento do perfil comportamental, entrevista por competências e entrevista técnica e devolutiva.

VII. ¿SE REALIZA RETROALIMENTACIÓN A LOS CANDIDATOS VALORADOS?

Si X No

¿Cómo se lleva a cabo este procedimiento?

Para todos os candidatos de Concurso Público e Processos Internos é divulgado listas dos aprovados e a classificação. Para os cargos executivos quem tiver interesse em receber a devolutiva do resultado agendamos uma entrevista e repassamos o resultado do inventário, pontos fortes e pontos a desenvolver. Quando o proceso for por recrutamento interno também oferecemos dicas para o desenvolvimento das competências a desenvolver.

VIII. ¿QUÉ POLÍTICAS TIENEN ESTABLECIDAS PARA LOS MOVIMIENTOS INTERNOS DE PERSONAL?

Os critérios para promoção são:

- Atendimento aos pré-requisitos (escolaridade e treinamentos exigidos para desempenho dos empregos/funções).
- Tempo mínimo de experiência no emprego/função: 3 anos (exceto para Analista de Desenvolvimento e Gestão Junior, Engenheiro Junior, Assistente Administrativo Junior e Advogado Junior);
- Desempenho que ratifique a medida, apurado pela Avaliação de Desempenho;
- Ausência de movimentações salariais verticais nos trinta e seis meses anteriores à aplicação da Promoção (exceto para Analista de Desenvolvimento e Gestão Junior, Engenheiro Junior, Assistente Administrativo Junior e Advogado Junior);
- Possibilidade de movimentação prevista no Plano de Remuneração e Carreira e existência de vagas e disponibilidade orçamentária.
- Para os empregos da família Operacional, os empregados promovidos serão escolhidos por Processos Seletivos promovidos pela Companhia, denominados Processos de Movimentação de Pessoas na Carreira – PMPC. Os processos seletivos ocorrem de acordo com a necessidade operacional. Regidos por regulamentos internos

IX. ¿CUÁLES SON LOS TIEMPOS DEL PROCESO DE SELECCIÓN PARA CUBRIR UNA VACANTE?

Processos Internos cargos Operativos de 45 a 60 días úteis.

Concursos Públicos 5 a 6 meses – 100 días úteis.

Recrutamento e assessment de executivo 15 a 20 días úteis

X. ¿CUÁLES SON LAS NUEVAS PRACTICAS O TENDENCIAS QUE EN MATERIA DE SELECCIÓN DE CANDIDATOS ADOPTO LA EMPRESA EL ULTIMO AÑO?

Ultimamente focamos mais na agilidade do recrutamento de profissionais executivos como linkedin , empresas de recrutamento em executivo/Headhunter.