

7. CAPITAL HUMANO

GRI 2-7; 2-8; 3-3

O conjunto de colaboradores da SPObras é formado por funcionários contratados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com vínculo permanente (concursados), de livre nomeação (confiança), de livre escolha (diretoria), compartilhados por outras entidades da administração pública e estagiários.

POSIÇÃO DO CAPITAL HUMANO AO FINAL DOS EXERCÍCIOS 2022/2021/2020

Colaboradores por tipo de contrato (1) (GRI 102-8)	2022(2)				2021				2020				Δ 2022/2021 (%)			
	D	P	L	T	D	P	L	T	D	P	L	T	D	P	L	T
Total				185				167				174				11
Total por contrato de trabalho	5	105	47	28	5	110	37	15	5	113	36	20	0	-5	27	87

1 Leia-se Diretor, Permanentes, Livre Provimento e Temporários, respectivamente, para as siglas D, P, L e T.

2 Temporários contemplam os Estagiários e Servidores Cedidos de outros Órgãos da Administração Direta.

Nosso Time

Em 2022, o time da SPObras somava 185 colaboradores, sendo 105 colaboradores próprios, 28 temporários (Estagiários e Servidores Cedidos), 5 diretores e 47 empregados de Livre Provimento. No total, o Quadro é 11% superior em comparação ao do ano de 2021, quando contávamos com 167 colaboradores. As novas contratações mais expressivas foram as de empregados de livre provimento (27%) e de temporários (87%) decorrentes do oferecimento de serviços a outras Secretarias Municipais, em especial, a Secretaria Municipal de Educação, com a finalidade de reformas e manutenção de 736 escolas e obras de construção de novas coberturas de Quadras Poliesportivas de 95 escolas municipais, somados aos contratos para atendimento a demandas de execução técnica, fiscalização e procedimentos de ateste, liquidação e pagamento das despesas contratadas, no âmbito das operações urbanas e das operações urbanas consorciadas incluídas no Plano de Metas da Prefeitura Municipal de São Paulo para 2021-2024.

Na SPObras não há diferenças salariais e de benefícios entre homens e mulheres, seja do quadro permanente ou temporário.



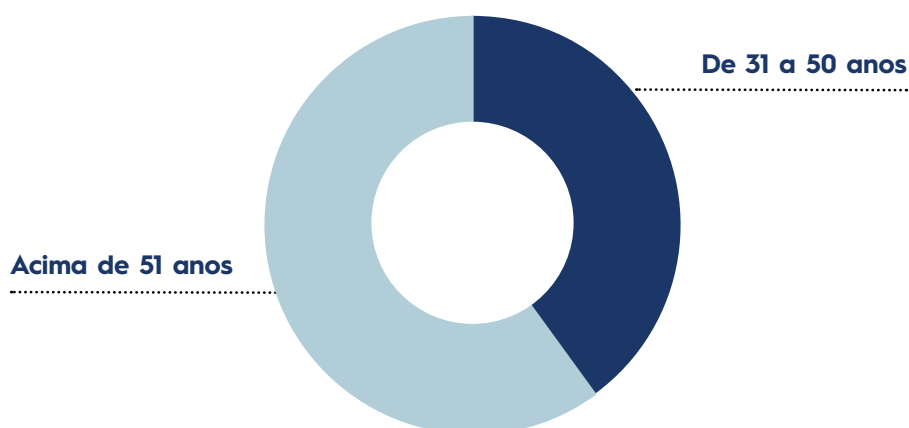
COLABORADORES POR GÊNERO E CARGO

	2022		2021		2020		Δ 2022/2021		Δ 2021/2020	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Total	185		167		174		11%		-4%	
Total por Gênero	115	70	105	62	109	65	10%	13%	-4%	-5%
% por Gênero	62%	38%	63%	37%	63%	37%	-1%	2%	0%	0%
Diretores	4	1	4	*	5	0	0%	0%	-20%	20%
Permanentes	65	40	69	41	71	42	-6%	-2%	-3%	-2%
Livre Provisão	30	17	25	12	21	15	20%	42%	19%	-20%
Temporários	14	14	7	8	12	8	100%	75%	-42%	0%

H = Homens
M = Mulheres

COLABORADORES POR FAIXA ETÁRIA

	2022	2021	2020	Δ 2021/2020	Δ 2022/2021
Abaixo dos 30 anos	20	14	13	8%	43%
De 31 a 50 anos	66	71	75	-5%	-7%
Acima de 51 anos	99	82	86	-5%	21%
Total	185	167	174	-4%	11%



COLABORADORES PRÓPRIOS POR CATEGORIA FUNCIONAL

	2022	2021	2020
Direção (com presidente)	5	5	5
Gerência**	27	26	24
Especialistas	23	32	32
Coordenação	1	0	0
Supervisão**	13	0	0
Assessoria**	20	14	15
Administrativo	42	47	48
Operacional*	26	28	30
Total	157	152	154

* Inclui agentes e técnicos

** Inclui empregados do quadro permanente em cargos de gestão

TEMPORÁRIOS E ESTAGIÁRIOS

	2022	2021	2020
Estagiários	15	10	13
Temporários	13	5	7
Total	28	15	20

Remuneração

GRI 405-2

A SPObras pratica um pacote de remuneração aos Empregados composto pelos seguintes elementos:

- **Remuneração Fixa:** Os valores e formas de reajuste seguem regras específicas;
- **Remuneração de empregados:** O reajuste é definido com base em Acordo Coletivo de Trabalho, cuja competência de aprovação é da Diretoria Executiva, do Conselho de Administração e da Junta Orçamentário-Financeira-JOF (órgão controlador ligado à PMSP);

- **Benefícios:** Têm papel complementar à remuneração mensal do quadro (estando alinhados às boas práticas de mercado) e também de atrair reter e motivar o quadro de pessoal. Dentre os benefícios oferecidos estão: reembolso de assistência médica, auxílio refeição/alimentação, previdência privada, seguro de vida e auxílio educação, entre outros;
- **Remuneração Variável:** Concedida a título de Participação nas Metas e Resultados aos empregados e está vinculada ao êxito apurado na realização de metas corporativas.

Atentamos para a remuneração de nossos colaboradores: Profissionais que exercem uma mesma função e possuem responsabilidades semelhantes são remunerados de forma justa e meritocrática, além da não ocorrência de diferenças salariais entre gêneros.

A SPObras teve, em 2022, seu menor salário praticado para homens e mulheres no valor de R\$ 3.301,13 (três mil, trezentos e um reais e treze centavos) – uma proporção de 2,72 em relação ao salário mínimo nacional (R\$ 1.212,00).

Benefícios

GRI 401-2

Entre os benefícios ofertados, visando garantir a equidade interna e a competitividade com o mercado e respeitando sempre as determinações dos Acordos Coletivos de Trabalho (ACTs), há a oferta de previdência privada sem aporte da Empresa, licença-maternidade estendida de até 180 dias e de paternidade de até 20 dias.

PRINCIPAIS BENEFÍCIOS OFERTADOS AOS COLABORADORES

	Obrigatório pela Legislação Trabalhista	Previsto em Acordo Coletivo	Escopo do benefício
Seguro de vida	NÃO	SIM	Colaboradores próprios
Assistência médica	NÃO	SIM	Colaboradores próprios
Auxílio Filho Excepcional	NÃO	SIM	Colaboradores próprios
Licença maternidade/paternidade¹	SIM	SIM	Colaboradores próprios e estagiários
Vale Alimentação	SIM	SIM	Colaboradores próprios e estagiários
Vale Refeição/Restaurante	SIM	SIM	Colaboradores próprios e estagiários
Vale Transporte/Fretado²	SIM	SIM	Colaboradores próprios e estagiários
Auxílio Funeral	NÃO	SIM	Colaboradores próprios

Empréstimo Consignado	NÃO	NÃO	Colaboradores próprios por meio de Cooperativa de crédito
Assistência Odontológica	NÃO	SIM	Colaboradores próprios e estagiários
Auxílio Educação Complementar	NÃO	SIM	Colaboradores próprios com filhos até 6 anos, 11 meses e 29 dias
Reembolso Creche	SIM	SIM	Colaboradores próprios
Plano de Empregos, Salários e Carreira	SIM	SIM	Colaboradores próprios
Plano de Metas e Resultados - PMR	SIM	SIM	Colaboradores próprios
Saída Antecipada para Estudante	NÃO	SIM	Colaboradores próprios
Complementação de Auxílio Previdenciário	NÃO	SIM	Colaboradores próprios
Ginástica Laboral	NÃO	SIM	Colaboradores próprios e temporários
Banco de Horas	NÃO	SIM	Colaboradores próprios

Programa Licença Maternidade/Paternidade

GRI 401-3

Ofertamos às colaboradoras gestantes um programa de apoio e acompanhamento, tanto na gravidez quanto nos primeiros 6 (seis) meses de vida do bebê, oferecendo à empregada-mãe um Auxílio Pós-Natalício equivalente a 1 (um) salário mínimo, por mês, garantindo que a mãe possa contratar profissional para auxiliá-la durante os primeiros meses de vida do seu bebê. O atendimento, promovido por telefone ou e-mail, é prestado por profissional com formação em Assistência Social, que monitora e orienta quanto ao calendário vacinal da gestante e ações preventivas; aconselha sobre nutrição na gestação e pós-parto e estimula o aleitamento materno exclusivo nos primeiros seis meses.



DIVERSIDADE, IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E INCLUSÃO

GRI 3-3; 405-1

Em 2022, foram mantidas as diversas ações nas operações, com discussões de temas ligados a equidade de gênero e equidade racial, LGBTQIAP+ e Pessoas com Deficiência, em conjunto com a Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania-SMDHC.

Buscamos o contínuo fortalecimento da presença de mulheres em diferentes níveis hierárquicos da Empresa. Ao final dos anos de 2021 e 2020, mantivemos 37% de colaboradores do sexo feminino, no quadro de pessoal da Empresa. Para o ano de 2022, tivemos um acréscimo de 1%, alcançando 38% de colaboradores do sexo feminino.

Entre os cargos de gestão, ao final de 2021, a SPObras registrou um percentual de 32% de líderes do sexo feminino e ao final de 2022 obtivemos um acréscimo de 10%, com o percentual de 42% de mulheres na liderança da Empresa.

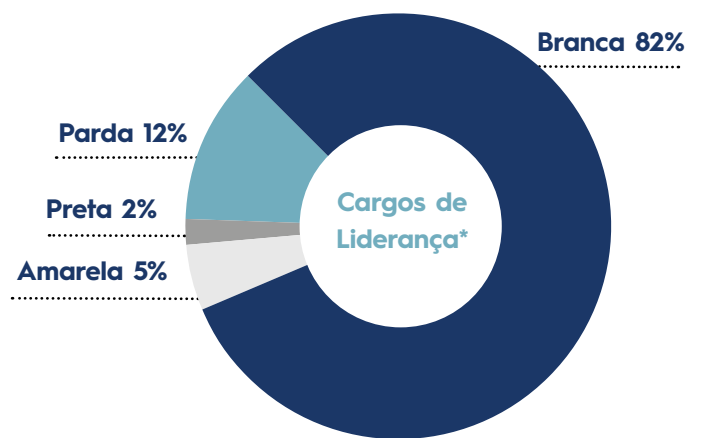
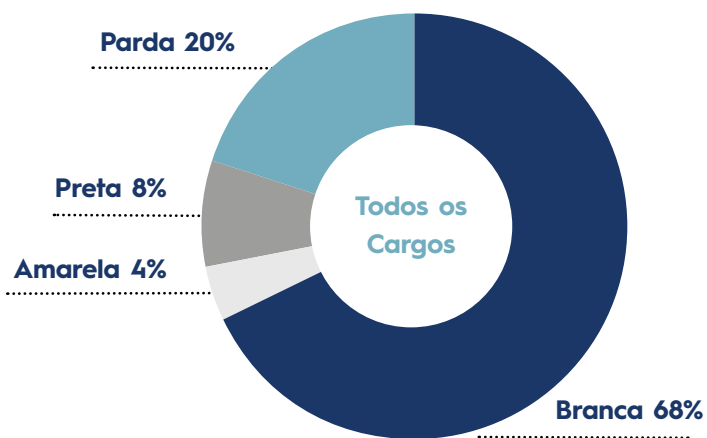
Continuaremos empreendendo esforços para que no futuro próximo consigamos aumentar cada vez mais o percentual de mulheres na Empresa e alcançar a meta de 50% do total de colaboradores.

DIVERSIDADE NO QUADRO DE COLABORADORES

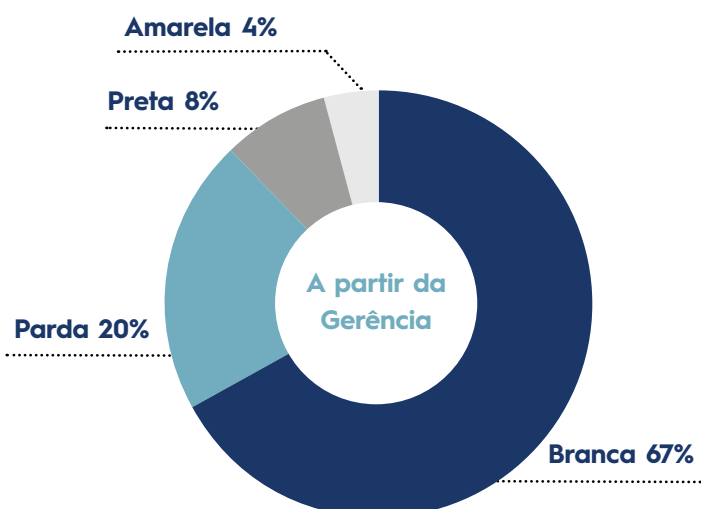
	Amarela	Branca	Indígena	Parda	Preta	Total
Direção	0	5	0	0	0	5
Gerência	2	20	0	4	1	27
Administrativo	1	27	0	9	5	42
Assessoria	1	19	0	0	0	20
Coordenação	0	1	0	0	0	1
Especialista	3	11	0	7	2	23
Estagiários	0	9	0	6	0	15
Operacional	1	17	0	6	2	26
Supervisão	0	9	0	4	0	13
Temporários	0	8	0	1	4	13
Total	8	126	0	37	14	185

DIVERSIDADE NO QUADRO DE COLABORADORES POR %

	Amarela	Branca	Indígena	Parda	Preta
Direção	0%	100%	0%	0%	0%
Gerência	7%	74%	0%	15%	4%
Administrativo	2%	64%	0%	21%	12%
Assessoria	5%	95%	0%	0%	0%
Coordenação	0%	100%	0%	0%	0%
Especialista	13%	48%	0%	30%	9%
Estagiários	0%	60%	0%	40%	0%
Operacional	4%	65%	0%	23%	8%
Supervisão	0%	69%	0%	31%	0%
Temporários	0%	62%	0%	8%	31%
Total	4%	68%	0%	20%	8%



* Inclui Cargos de Assessoria, Coordenação, Direção, Gerência e Supervisão



Diversidade em Órgãos de Governança

GRI 405-1

Buscamos a diversidade de nosso quadro funcional, sendo o tema abordado em nosso Código de Ética, por exemplo, que determina compromisso com o respeito à diversidade e à promoção de oportunidades justas e igualitárias para o desenvolvimento e progresso dos colaboradores, com tratamento equânime independentemente do sexo, idade, deficiência, nacionalidade, origem étnica, religião, orientação sexual ou política.

Nesse contexto, desde 2020, com o apoio do Executivo Municipal, foi possível verificar uma diminuição significativa na desigualdade de gêneros, também, nos órgãos de governança da SPObras, formado pelo Conselho de Administração e Conselho Fiscal, onde o número de colaboradores do sexo feminino no Conselho passou dos 14% (2020) para 33% (2022), apresentando um acréscimo de 17% de mulheres nos órgãos de governança.

INTEGRANTES NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E FISCAL POR GÊNERO

	2022	2021	2020	% 2022	% 2021	% 2020
Homens	8	9	12	67	69	86
Mulheres	4	4	2	33	31	14
Total	12	13	14	100	100	100

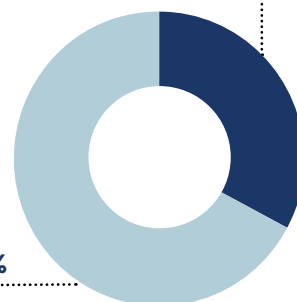
INTEGRANTES NO CONSELHO FISCAL POR GÊNERO

	2022	2021	2020	% 2022	% 2021	% 2020
Homens	2	2	4	50	50	80
Mulheres	2	2	1	50	50	20
Total	4	4	5	100	100	100

INTEGRANTES NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E FISCAL POR FAIXA ETÁRIA

	2022	2021	2020
Homens	2	2	4
Mulheres	2	2	1
Total	4	4	5

Acima de 51 anos 33%



De 31 a 50 anos 67%

Equidade Racial

Desde final do ano de 2020, a SPObras tem efetuado um controle de cotas raciais, em conjunto com Coordenadoria de Promoção da Igualdade Racial, ligada à Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania-SMDHC.

Em 2022, a SPObras realizou seu primeiro censo racial. A pesquisa auto declaratória indicou um resultado de 29% (vinte e nove por cento) de negros em posições de liderança, índice superior aos estabelecidos como metas para 2025 e 2030. Dessa forma, para seguir com o fomento da representatividade de negros, foram ajustadas as premissas de seleção de pessoas assegurando intencionalmente a participação de candidatos negros para a ocupação das posições abertas. A Empresa também reavaliará as métricas atuais dessa meta publicada para que seu compromisso com a diversidade e a inclusão permaneça mantido e incentivado.

Ao final do período, atingimos o percentual de 28% de colaboradores de raça parda e preta, superando o índice previsto na legislação vigente.

Igualdade de Oportunidades

GRI 406-1

Em 2022, com foco no desafio de manter nossa cultura corporativa em uma estrutura de trabalho participativa, criamos 22 (vinte e dois) cargos de confiança (livre provimento), dos quais 11 (onze) foram ocupados por colaboradores do quadro permanente da Empresa, como forma de reconhecer o engajamento e a contribuição das equipes na difusão de nossos valores e compromissos com o desenvolvimento perene. Nosso objetivo é valorizar a expertise adquirida durante toda a vida laboral de nossos colaboradores, além de evidenciar quem assume conosco o compromisso de construir a São Paulo do futuro.

Os cargos de Livre Provimento são considerados cargos de liderança e neste quesito, em 2022, a SPObras revisou suas premissas destinadas à seleção de profissionais para assegurar a presença de candidatas femininas nesses processos. Tal iniciativa viabilizou a estratégia de aproveitar os movimentos de turnover para priorizar a contratação de mulheres nos casos de cargos em vacância e resultou na melhoria da representatividade de gênero em posições de relevância e postos de liderança, em 42% (quarenta e dois por cento). O desempenho alcançado nesse processo sinaliza o forte propósito da Empresa para o cumprimento dessas metas que, para um futuro próximo, poderão ser revisadas para patamares mais elevados.



Em relação aos temporários, o acréscimo registrado foi de, aproximadamente, 86% (oitenta e seis por cento). Isto se deu, em virtude do aumento da demanda de serviços de grande interesse público, sendo necessário buscar profissionais já capacitados para as atividades demandadas, haja visto que, não havia tempo para realizar o treinamento necessário. Assim, em parceria com os órgãos da Administração Direta do Município de São Paulo, foi possível suprir a carência de pessoal capacitado, a curto prazo. Neste quesito, também, foi priorizada a cessão de mulheres de outros órgãos da Administração Direta, nos casos de novos cargos criados, em 42% (quarenta e dois por cento).

Através do apoio das medidas de informação e combate à discriminação aliadas aos preceitos comportados pelo Código de Conduta da SPObras, em 2022, não há registro de casos de discriminação nos canais de *Compliance*.

SAÚDE, SEGURANÇA E BEM-ESTAR

GRI 3-3; 403-1; 403-2; 403-3; 403-6; 403-8

O Sistema de Gerenciamento de Saúde e Segurança é aplicado a todos os colaboradores próprios e terceirizados, incluindo a sede da SPObras e as atividades de operação. As iniciativas dão prioridade ao cumprimento das Normas Regulamentadoras atualizadas pelo Ministério do Trabalho e Previdência, bem como à atuação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).

A prevenção na SPObras envolve riscos e fontes que podem representar perigos de enfermidades ocupacionais, com ações de controle estabelecidas em vários programas. Estas iniciativas incluem o Programa de Gestão de Riscos, Gestão de Riscos Ocupacionais, Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional, Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho, Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) e campanhas de saúde, segurança e meio ambiente em concordância com o PCMSO e PGR.

A Empresa realiza inspeções em todas as áreas para garantir a conformidade com as normas de segurança e saúde ocupacional, com a participação da CIPA em colaboração com o SESMT. Os funcionários têm um canal para registrar sugestões e reclamações sobre saúde e segurança, que são analisadas pela CIPA em reuniões mensais com líderes e representantes dos trabalhadores. Nessas reuniões, são discutidos tópicos como mecanismos de consulta e participação, investigação de incidentes e indicadores de saúde e segurança.

A SPObras mantém um prontuário médico sigiloso com informações de segurança do trabalhador. Os funcionários podem interromper atividades se identificarem riscos e há investimentos em comunicação e engajamento por meio de ferramentas como o Canal “Sugestões CIPA”, Boletins Informativos, reuniões e fóruns, incluindo CIPA, Conselho de Representantes dos Empregados-CRE e Diretoria de Representação dos Empregados-DRE.

Saúde ocupacional

GRI 403-2; 403-3; 403-6; 403-7

A cada ano, a Gerência de Pessoas define objetivos e metas relacionados à saúde e segurança dos funcionários. Os médicos do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional realizam exames regulares e avaliam os resultados para identificar pontos fracos e melhorias. Mantiveram-se sem casos de doenças ocupacionais e não há colaboradores com alto risco de doenças relacionadas ao trabalho, graças ao monitoramento dos indicadores e à observância das Normas Regulamentadoras.



Riscos e acidentes de trabalho

GRI 403-2; 403-3; 403-6; 403-7; 403-9

Após seguidos anos de desempenho positivo, no ano de 2022 foi registrado apenas 1 (um) acidente de trabalho de Trajeto, considerado de gravidade leve, cujo afastamento não ultrapassou 15 (quinze) dias. Além de prestar toda assistência aos empregados envolvidos, a SPObras investigou com rigor as condições dos acidentes para entender falhas e evitar novas ocorrências.

Houve, portanto, diminuição de 0,03% (três centésimos por cento) negativo nos acidentes de trabalho típicos/trajeto em comparação a 2021, conforme quadro abaixo:

INDICADORES DE ACIDENTES

	2022	2021	2020	Var 2021	Var 2022
Índice Relativo de Acidentes	0,65%	0,68%	0,67%	0,01%	-0,03%
Taxa de Frequência	2,74	2,83	2,8	0,01	-0,03%
Taxa de Gravidade	41,12	238,1	5,59	0,98	-4,79%

Para calcular os índices de segurança, foram utilizados parâmetros da Organização Internacional do Trabalho, aplicados pelas normas NBR 14.280 e INSS, que incluem a taxa de gravidade e a taxa de frequência dos acidentes. A taxa de gravidade é o número de dias perdidos em acidentes típicos/trajetos com afastamentos por milhão de horas/homem trabalhadas na empresa em um período. Já a taxa de frequência é a quantidade de acidentes típicos/trajetos por milhão de horas/homem trabalhadas, incluindo acidentes com e sem perda de tempo.

INDICADORES DE SEGURANÇA

	2022	2021	2020
Número de horas trabalhadas	444.000	400.800	417.600
Número de óbitos resultantes de Acidente do Trabalho	0	0	0
Índice de óbitos resultantes de Acidente do Trabalho	0	0	0
Número de Acidentes do Trabalho com consequências graves (exceto óbito)	0	0	0
Índice de Acidentes do Trabalho com consequências graves (exceto óbito)	0	0	0
Número de Acidentes do Trabalho com comunicação obrigatória (inclui óbito)	1	1	1
Índice de Acidentes do Trabalho com comunicação obrigatória (inclui óbito)	0,65	0,68	0,67

Nenhum óbito por acidente do trabalho foi registrado nos exercícios de 2022, 2021 e 2020, tampouco acidentes com afastamento. Apesar da área de atuação da SPObras estar voltada à Construção Civil, podemos atribuir esse indicador favorável à nossa Empresa às ações preventivas conjuntas pela atuação nosso SESMT (Serviço Especializado de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho), com apoio da GP (Gestão de Pessoas) e da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA. Da parte dos empregados, a colaboração quanto aos comportamentos, processos e exposição aos fatores de riscos de acidentes e participação ativa em treinamentos voltados à segurança do trabalho.

A recente atualização da NR-01 (Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais) exige que a partir de 3 de janeiro de 2022, em substituição ao PPRA (Programa de Prevenção de Riscos

Ambientais), a obrigatória implementação em todas as empresas do território nacional do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) que é a materialização do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). O GRO é o conjunto de ações coordenadas de prevenção que têm por objetivo garantir aos trabalhadores condições e ambientes de trabalho seguros e saudáveis, visando à melhoria contínua das condições da exposição dos trabalhadores por meio de ações multidisciplinares e sistematizadas.

Em consonância com o PGR elaborado para a SPObras em atendimento à legislação trabalhista na Promoção da Saúde e Segurança do Trabalho, foi Contratada por Processo de Licitação a Empresa "Vida Terapia" prestadora de serviços para que fossem abordados na Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho - SIPAT realizada na semana de 26 a 30/9/2022, palestras com os seguintes temas:

- 1 • Como prevenir acidentes de Trajeto;
- 2 • Como prevenir acidentes no ambiente de trabalho;
- 3 • Como prevenir dores na coluna e região lombar;
- 4 • Saúde mental: relacionamentos interpessoais e Inteligência Emocional; e
- 5 • Vacinação ao longo da vida e a importância da Caderneta de Vacinação em dia.

Houve participação expressiva dos empregados, os quais receberam Certificado de participação oferecido pela empresa Contratada para o Evento.

Medidas frente à Pandemia

Desde as primeiras manifestações das autoridades públicas acerca da proliferação da COVID-19, realizamos o monitoramento e aderimos de forma imediata às recomendações e aos protocolos de segurança recomendados. As ações adotadas pela SPObras atendem à todas as recomendações preconizadas pelo Ministério da Saúde e pela Secretária Municipal de Saúde, acompanhando as publicações de Decretos e Portarias que trataram dos protocolos de segurança adotados no âmbito da Administra-

ção Direta, de forma a garantir a continuidade das operações e o Cronograma de metas para o funcionamento das atividades essenciais sob a responsabilidade da SPObras.

Nos anos de 2020 e 2021 já havíamos adotado medidas preventivas para evitar a propagação do coronavírus, com disponibilização de máscaras, álcool em gel e aferição da temperatura corporal no acesso às dependências da Empresa.

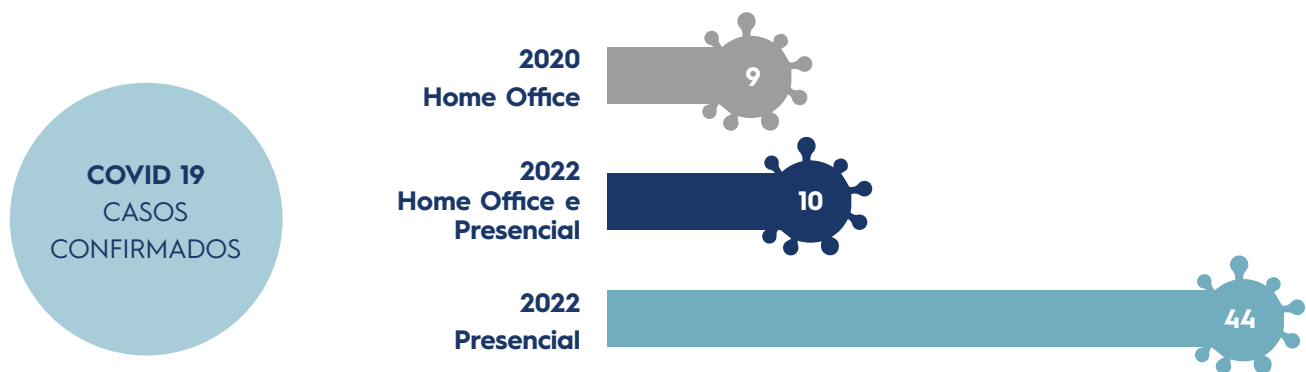
Outras ações incluíram:

Na Sede administrativa e obras:

- Mapeamento dos colaboradores pertencentes ao grupo de risco;
- Redução de cerca de 90% (noventa por cento) da equipe trabalhando presencialmente na Sede, com a mobilização desses colaboradores para o sistema home office;
- Colaboradores de grupo de risco, com mais de 60 (sessenta) anos e gestantes atuando em regime de home office;
- Restrição do acesso de visitantes e fornecedores aos escritórios;
- Testagem sorológica para COVID-19 de todos os colaboradores da SPObras;
- Fornecimento de frascos individuais de álcool em gel 70% para todos os colaboradores da SPObras;
- Fornecimento de 10 (dez) máscaras de proteção para cada colaborador;
- Adoção da prática virtual para eventos, reuniões e assembleias dos trabalhadores, evitando os riscos da aglomeração.
- Reprogramação e redução de capacidade limite de pessoas em elevadores;
- Modificação do layout do refeitório, considerando o distanciamento social;
- Realização de processo de desinfecção, em todos os ambientes e equipamentos, incluindo pisos, estações de trabalho, máquinas, mesas e cadeiras;
- Ações de comunicação preventiva em todos os canais;
- Comunicação de prevenção e conscientização intensificada, com cartazes de orientação e utilização de material oficial elaborado pela equipe de comunicação da SPObras;
- Intensificação do monitoramento das condições de saúde dos trabalhadores; e
- Implantação de um rigoroso controle de vacinação.

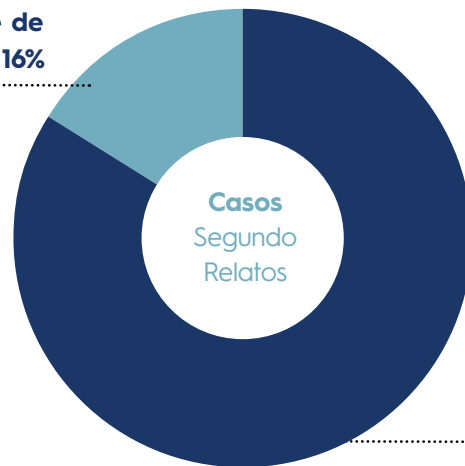
A SPObras fez muitos esforços para prevenir a propagação da Covid-19, envolvendo os colaboradores e a tecnologia, e conseguiu controlar o índice de contágio nas atividades. Houve 9 casos confirmados em 2020 e 10 em 2021, mas as medidas adotadas foram eficazes, embora a empresa tenha retomado as atividades presenciais em julho deste ano.

Para o ano de 2022 foram registrados 44 (quarenta e quatro) casos confirmados para a COVID-19, conforme demonstrado no gráfico a seguir:



Desses 44 (quarenta e quatro) casos registrados, segundo relatos dos próprios colaboradores, 7 (sete), sendo 16% (dezesseis por cento) foram contraídos no ambiente de trabalho e 37 (trinta e sete), sendo 84% (oitenta e quatro por cento) foram contraídos fora do ambiente de trabalho. Tais dados evidenciam que nossos Protocolos de Segurança foram eficazes.

Contraiu no Ambiente de Trabalho 16%



Contraiu fora do Ambiente de Trabalho 84%

Felizmente, não foi registrado entre nossos empregados nenhum óbito por Covid-19 no triênio: 2020, 2021 e 2022.

