



7. CAPITAL HUMANO

GRI 2-7; 2-8; 2-30; 3-3

Em 2023, as iniciativas da SPObras na dimensão social foram concentradas na melhoria contínua das relações trabalhistas e na gestão das expectativas e das necessidades dos colaboradores. A atuação da empresa é ancorada no respeito aos direitos humanos em todas as atividades e nas relações com empregados e toda a cadeia de valor. O foco desse trabalho tem sido criar e manter empregos de qualidade, baseados nos pilares de igualdade de oportunidades, não discriminação, desenvolvimento e gestão dos talentos internos, prezando pelos cuidados com a saúde e a segurança de todos os colaboradores.

Respeito aos direitos humanos, à igualdade de oportunidades, à inclusão e à valorização orientam a atuação da SPObras para uma gestão socialmente responsável.

No quadro a seguir, são apresentados os resultados alcançados em 2021, 2022 e 2023 e as metas para 2025 e 2030.

	2021	2022	2023	2025	2030	ODS RELACIONADOS
Mulheres em posições relevantes ¹ % de mulheres ocupando cargos nos órgãos de governança	17%	29%	20%	30%	35%	 
Mulheres em postos de liderança % de mulheres em postos de liderança nas posições de Diretoria, Chefia de Gabinete, Superintendência, Gerência, Assessoria e Supervisão	29%	35%	33%	35%	40%	 
Mulheres em cargos técnicos (engenharias e arquitetas) ² % de mulheres em cargos de área fim da empresa	18%	19%	31%	20%	30%	 
Diversidade racial % de pretos e pardos nas posições de Diretoria, Superintendência, Gerência, Assessoria e Supervisão	20%	21%	16%	20%	20%	
Segurança ³ Número de acidentes de trabalho com e sem afastamento (equipe própria)	0,68%	65%	1,69%	<0,68%	<0,65%	 

¹ Mulheres em posições relevantes: em 2023, revisamos as premissas e iniciativas destinadas à seleção de profissionais para assegurar a presença de candidatas femininas. Essa ação, que está alinhada ao compromisso de equidade de gênero, apresentou resultados bastante positivos. Entretanto, a meta permanece desafiadora e sob avaliação, uma vez que as métricas alcançadas ainda se encontram sujeitas à variação.

² Mulheres em cargos da área fim: em 2023, expandimos nosso foco na contratação de mais mulheres para atuar nos cargos de engenharia e arquitetura, área fim da empresa.

³ Segurança: em 2023, o aumento da produção para atender as demandas de grande necessidade pública contribuiu para o aumento do índice de acidentes. No entanto, essa meta permanece desafiadora e sob avaliação, dado que as métricas alcançadas se encontram sujeitas à variação.

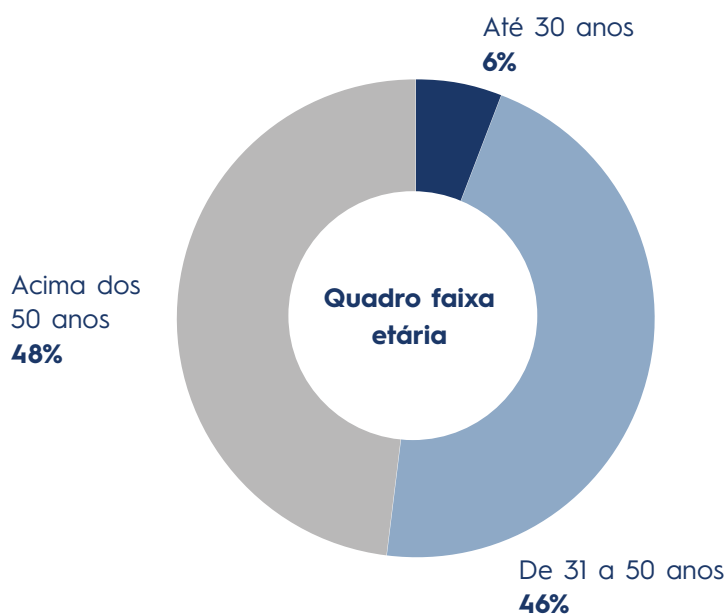
Time SPObras

Ao final de 2023, o quadro de pessoal da SPObras contava com 241 colaboradores, sendo 37% de provimento permanente, 41% de provimento temporário e 22% de livre provimento e nomeação. Os empregados são registrados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e cumprem uma jornada semanal de 40 horas.

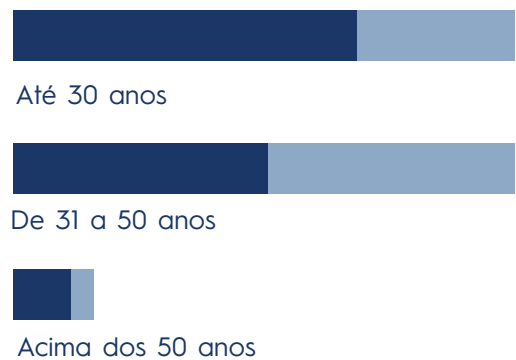
Na SPObras, não há diferenças salariais e de benefícios entre homens e mulheres, seja do quadro permanente, seja do temporário.

EMPREGADOS POR GÊNERO E FAIXA ETÁRIA

	2023			2022			2021		
	♀	♂	Total	♀	♂	Total	♀	♂	Total
Abaixo dos 30 anos	4	10	14	2	3	5	1	3	4
	1,66%	4,15%		1,27%	1,91%		0,66%	1,97%	
De 31 a 50 anos	56	55	111	35	30	65	38	31	69
	23,24%	22,82%		22,29%	19,11%		25%	20,39%	
Acima dos 51 anos	29	87	116	21	66	87	15	64	79
	12,03%	36,1%		13,38%	42,04%		9,87%	42,11%	
Total	89	152	241	58	99	157	54	98	152
	36,93%	63,93%		36,94%	63,06%		35,53%	64,47%	



Quadro Faixa Etária e Gênero



O quadro de pessoal da SPObras é composto por empregados contratados pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com vínculo efetivo (concursados), temporários (processo seletivo simplificado, cedidos de outros órgãos da administração pública e estagiários), livre provimento (confiança) e livre nomeação (diretoria). A carga horária é de 40 horas semanais, sendo igual para todos, qualquer que seja a forma de provimento, com exceção dos estagiários, que cumprem carga horária de 30 horas semanais.

	2023			2022			2021			Δ2023/2022		
	♀	♂	Total	♀	♂	Total	♀	♂	Total	♀	♂	Total
Diretores	0	5	5	1	4	5	1	4	5	-100%	25%	0%
Livre Provimento	16	38	54	17	30	47	12	25	37	-6%	27%	15%
Permanetes ¹	40	64	104	40	65	105	41	69	110	0%	-2%	-1%
Temporários	51	63	114	14	14	28	8	7	15	264%	350%	50%
Total	107	170	277	72	113	185	62	105	167	50%	49%	50%

¹ Temporários contemplam: Contratos por prazo determinado, cedidos de outros órgãos da administração pública e estagiários.

EMPREGADOS POR GÊNERO E CATEGORIA FUNCIONAL

	2023			2022			2021		
	♀	♂	Total	♀	♂	Total	♀	♂	Total
Direção (com presidente)	0	5	5	1	4	5	1	4	5
	0%	2,07%	2,07%	0,64%	2,55%	3,18%	0,66%	2,63%	3,29%
Gerência**	2	21	23	2	25	27	5	21	26
	0,83%	8,71%	9,54%	1,27%	15,92%	17,20%	3,29%	13,82%	17,11%
Especialistas***	25	56	81	4	19	23	6	26	32
	10,37%	23,24%	33,61%	2,55%	12,1%	14,65%	3,95%	17,11%	21,05%
Coordenação	1	1	2	1	0	1	0	0	0
	0,41%	0,41%	0,83%	0,64%	0%	0,64%	0%	0%	0%
Supervisão**	10	5	15	7	6	13	0	0	0
	4,15%	2,07%	6,22%	4,46%	3,82%	8,28%	0%	0%	0%
Assessoria**	11	17	28	12	8	20	7	7	14
	4,56%	7,05%	11,62%	7,64%	5,1%	12,74%	4,61%	4,61%	9,21%
Administrativo	33	22	55	28	14	42	16	31	47
	13,69%	9,13%	22,82%	17,83%	8,92%	26,75%	20,39%	10,53%	30,92%
Operacional*	7	25	32	3	23	26	4	24	28
	2,9%	10,37%	13,28%	1,91%	14,65%	16,56%	2,63%	15,79%	18,42%
Total	89	152	241	58	99	157	54	98	152
	36,93%	63,07%	100%	36,94%	63,06%	100%	35,53%	64,47%	100%

*Inclui Agentes e Técnicos.

** Inclui empregados do quadro permanente em cargos de gestão.

*** Inclui Engenheiros e Arquitetos do quadro permanente.

EMPREGADOS POR GÊNERO E CATEGORIA DE LIDERANÇA*

	2023			2022			2021		
	♀	♂	Total	♀	♂	Total	♀	♂	Total
Liderança Sênior	3	27	30	3	29	32	6	25	31
	4,11%	36,99%	41,1%	4,62%	44,62%	49,23%	13,33%	55,56%	68,89%
Liderança Intermediária	21	22	43	19	14	33	7	7	14
	28,77%	30,14%	58,9%	29,23%	21,54%	50,77%	15,56%	15,56%	31,11%
Total	24	49	73	22	43	65	13	32	45
	32,88%	67,12%	100%	33,85%	66,15%	100%	28,89%	71,11%	100%

*Para 2021 foi considerado Liderança Sênior (Diretores, Chefe de Gabinete, Superintendentes e Gerentes) e Liderança Intermediária (Assessores); Para 2022 foi considerado Liderança Sênior (Diretores, Chefe de Gabinete, Superintendentes e Gerentes) e Liderança Intermediária (Assessores e Supervisores); e Para 2023 foi considerado Liderança Sênior (Diretores, Chefe de Gabinete, Superintendentes, Coordenadores e Gerentes) e Liderança Intermediária (Assessores e Supervisores).

Em linha com a Política de Respeito aos Direitos Humanos e, em particular, com os direitos trabalhistas, a SPObras preza pelo direito de liberdade sindical consagrado nas normas internacionais, a fim de preservar a opção de cada pessoa na relação com as organizações sindicais e na defesa de seus legítimos interesses. Todos os empregados são cobertos pelo Acordo Coletivo de Trabalho firmado com o Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas e Cooperativas Habitacionais e Desenvolvimento Urbano no Estado de São Paulo (SINCOHAB), que representa a categoria majoritária da SPObras, sem distinção quanto à forma de provimento.

O relacionamento da empresa com as organizações sindicais é pautado pelo respeito e pelo reconhecimento da legitimidade dessas instituições como repre-

sentantes dos trabalhadores. A negociação é utilizada como principal meio de ajustar condutas e estabelecer direitos e deveres entre as partes. Os acordos coletivos de trabalho estabelecidos refletem práticas trabalhistas modernas e avançadas.

Todos os empregados têm assegurado o direito de livre associação, organização e mobilização sindical, bem como de utilizar os canais de comunicação interna para divulgar e informar os avanços das negociações e realizar, juntamente com os sindicatos, diretoria de representação dos empregados e conselho de representantes dos empregados, reuniões de acompanhamento do acordo coletivo, durante todo o ano. O cumprimento das cláusulas de negociação coletiva é fiscalizado pelos sindicatos e pelos órgãos de representação dos empregados do âmbito interno.



Programa Licenças Maternidade/Paternidade

GRI 401-3

O cuidado com as pessoas é prioridade na gestão da SPObras. Para fazer frente a esse compromisso, uma das iniciativas adotadas é o programa de apoio e acompanhamento às colaboradoras gestantes, durante a gravidez e nos primeiros seis meses de vida do bebê. O atendimento é prestado por profissional com formação em Assistência Social, que monitora e orienta o calendário vacinal da gestante e ações preventivas; aconselha em relação à nutrição na gestação e no pós-parto e à importância do aleitamento materno exclusivo nos primeiros seis meses.

A empresa também oferece à empregada-mãe um Auxílio Pós-Natalício, equivalente a um salário-mínimo por mês para que a mãe possa contratar um profissional para auxiliá-la durante os primeiros meses de vida do bebê.

Por meio de acordo coletivo, a empresa adotou a prorrogação por 60 dias da licença-maternidade, totalizando seis meses. Já para a licença-paternidade foram estabelecidos mais 15 dias, além dos cinco regulamentares, totalizando 20 dias, conforme Lei nº 13.257/2016.



Avaliações de desempenho

GRI 404-3

Pautada em sua visão e seus valores de competência e eficiência empresarial e sustentabilidade, a SPObras realiza avaliações anuais do desempenho dos colaboradores, incluindo a alta direção (conforme detalhado no capítulo Governança Corporativa), por meio de critérios objetivos, e comunica os resultados para estimular o desenvolvimento profissional e contribuir com a criação de uma cultura de feedback. A avaliação é feita por meio de formulário eletrônico, disponibilizado na intranet, ou físico, dependendo se o colaborador tem ou não acesso ao sistema.

O ciclo de 2023 do Programa de Avaliação de Desempenho Funcional dos Colaboradores/Diretores da SPObras, que é coordenado pela Gerência

de Pessoas, vinculada à Diretoria Administrativa e Financeira, teve a participação de 182 colaboradores/diretores.

A avaliação de desempenho é feita pelo gestor direto do colaborador, considerando critérios como a contribuição do profissional para o atingimento dos objetivos estabelecidos para sua área, o comprometimento, a qualidade na entrega e o cumprimento de prazos, entre outros aspectos comportamentais no ambiente de trabalho. Os resultados da Avaliação de Desempenho Funcional servem de base para os cálculos da distribuição dos lucros e dos resultados e, ainda, para as progressões por merecimento, previstas no Plano de Salários, Empregos e Carreira da SPObras.



DIVERSIDADE, IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E INCLUSÃO

GRI 3-3; 405-1; 406-1

A SPObras, por meio de suas políticas de governança e boas práticas de gestão de pessoas, empreende esforços no sentido de:



preservar um ambiente de trabalho livre de violência, intimidação e assédio em todas suas formas, incluindo o assédio sexual e em razão do gênero, garantindo o estabelecimento de canais de denúncia ágeis e eficazes e o atendimento às supostas vítimas.



recusar o trabalho infantil e o trabalho forçado ou em condições análogas à escravidão e qualquer outra forma de escravidão moderna, assegurando e promovendo a eliminação desses tipos de situações junto aos fornecedores e em suas respectivas cadeias de suprimento.



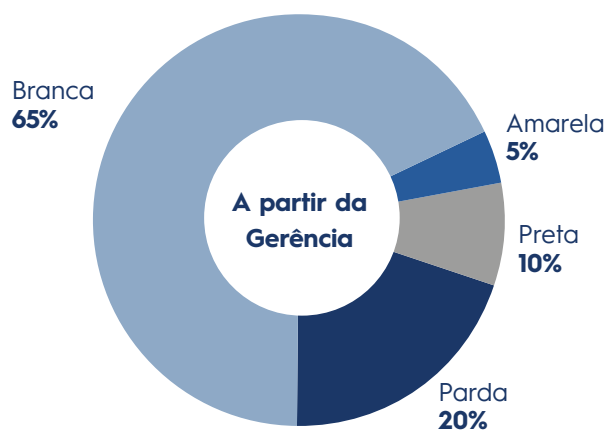
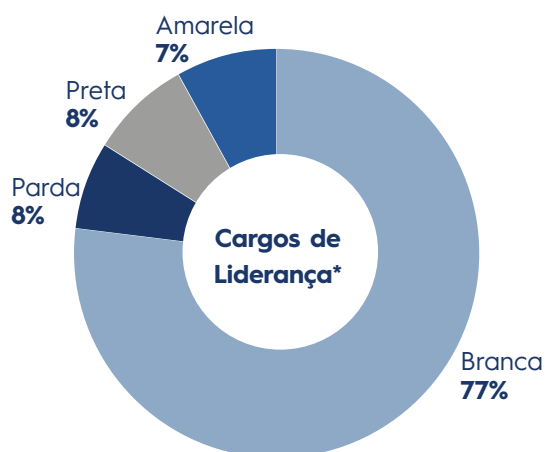
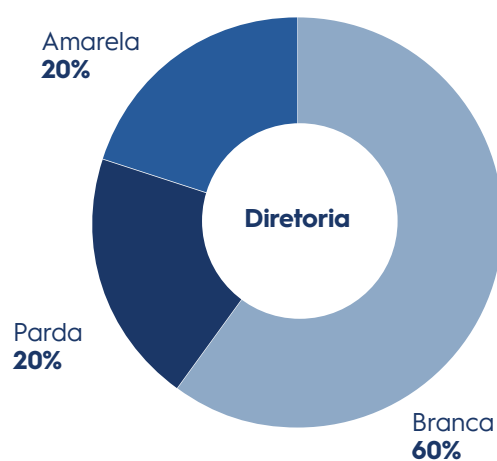
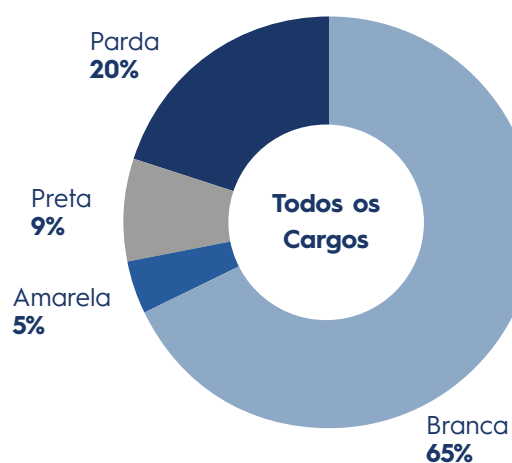
assegurar que todos os profissionais da empresa atuem como uma primeira linha de defesa dos direitos humanos, informando qualquer possível violação ou descumprimento das políticas corporativas, por meio dos canais de denúncia e de *compliance*, disponibilizados nos respectivos sistemas internos de informação.

Além de conduzir ações com base nas premissas anteriormente mencionadas, a SPObras, conforme previsto na Lei Federal nº 14.457/2022, em seu art. 23, alterou o nome da CIPA para Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio, com vigência a partir de março de 2023, e iniciou estudos para implantar um canal de denúncias específico para casos de assédio sexual e outras formas de assédio, que garanta total sigilo das informações e dos denunciantes. Durante 2023, não houve registro de nenhuma denúncia dessa natureza.

Ainda em 2023, em conjunto com a Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania (SMDHC), foram criados os grupos de afinidade: equidade de gênero, pessoas com deficiência, raça e LGBTI+, cujo propósito é promover ações afirmativas para divulgação da diversidade no ambiente de trabalho, palestras, *workshops* e *podcasts*, entre outras atividades que ajudem a consolidar uma cultura de respeito à diversidade dentro da organização. A iniciativa tem o intuito de complementar as ações que já vinham sendo realizadas, envolvendo essas temáticas.

DIVERSIDADE NO QUADRO DE COLABORADORES

	Amarela		Branca		Indígena		Parda		Preta		Total
Direção	1	20%	3	60%	0	0%	1	20%	0	0%	5
Gerência	1	4%	20	87%	0	0%	1	4%	1	4%	23
Administrativo	2	4%	35	64%	0	0%	12	22%	6	11%	55
Assessoria	3	11%	23	82%	0	0%	2	7%	0	0%	28
Coordenação	0	0%	2	100%	0	0%	0	0%	0	0%	2
Especialista	6	7%	44	54%	0	0%	20	25%	11	14%	81
Estagiários	0	0%	16	73%	0	0%	6	27%	0	0%	22
Operacional	1	3%	11	59%	0	0%	10	31%	2	20%	32
Supervisão	1	7%	11	73%	0	0%	0	0%	3	20%	15
Temporários	0	0%	8	57%	0	0%	3	21%	3	21%	14
Total	15	5%	181	65%	0	0%	55	20%	26	9%	277



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

EMPREGADOS COM DEFICIÊNCIA POR GÊNERO

	2023	2022	2021	Δ2023/2022
♀	0	0	0	0%
♂	5	2	2	150%
Total	5	2	2	150%

Programa Emprega 50+

A SPObras, em parceria com a Secretaria Municipal de Direitos Humanos, está estudando iniciativas para estimular a empregabilidade entre pessoas com mais de 50 anos de idade e, dessa forma, combater o etarismo. Em 2023, a empresa promoveu, por meio de Processo Seletivo Simplificado, a contratação de mais 33% de colaboradores temporários na faixa etária acima de 50 anos, entendendo que incluir pessoas com mais experiência no quadro de colaboradores agrega valor e qualidade nos processos administrativos e operacionais.

Além de assegurar que pessoas com mais de 50 anos tenham oportunidade de emprego e ocupação e, assim, vivam com mais qualidade, a SPObras

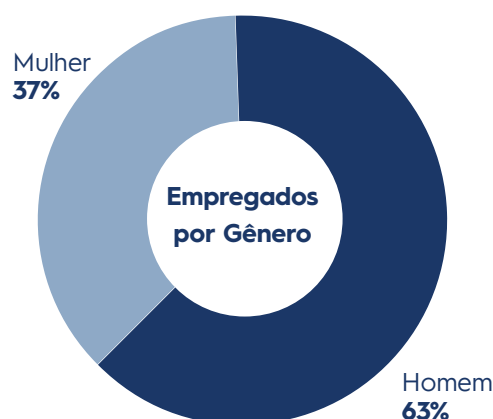
reconhece a convivência de diferentes gerações como fonte de enriquecimento do capital intelectual. A empresa defende que unir experiências complementares é um ponto que a coloca em vantagem e possibilita ter visões muito mais amplas de quaisquer projetos.

Por isso, assegurar que os processos de seleção e contratação se baseiem em critérios neutros e objetivos de mérito e competência, ao mesmo tempo que se estabelecem ações específicas para promover a inclusão de grupos com menor acesso ao mercado de trabalho, torna a SPObras mais célere no atendimento das demandas de grande interesse público.

Diversidade em Órgãos de Governança

GRI 405-1

Ao final de 2023, a SPObras reunia 89 mulheres em cargos intermediários e técnicos qualificados, equivalente a aproximadamente 37% de profissionais do gênero feminino na empresa. Havia, também, 27% de mulheres em cargos técnicos, administrativos e operacionais e, aproximadamente, 10% em cargos de liderança.

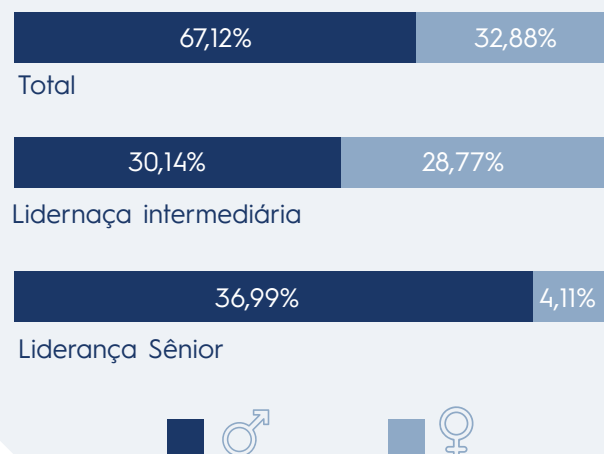


Presença feminina por categoria de liderança

A SPObras contava, no encerramento de 2023, com 24 mulheres nas equipes de liderança, sendo um total de três mulheres em cargos de liderança sênior (coordenadoras e gerentes), o equivalente a 4,11%, e 21 mulheres em cargos de liderança intermediária (assessoras e supervisoras), correspondendo a 28,77%. Na soma, o público feminino representava 32,88% do total da categoria.

Conforme demonstrado no quadro a seguir, na liderança intermediária falta pouco para igualar a participação entre homens e mulheres. A meta é atingir o equilíbrio até o final de 2025 e chegar em 2030 com 35% de mulheres nessa categoria funcional.

Homens e Mulheres em Cargos de Liderança



OCUPAÇÃO DE CARGOS DE LIDERANÇA GERAL POR GÊNERO

	2023		2022		2021	
	24	33%	23	35%	13	29%
	49	67%	43	65%	32	71%
Total	73	100%	66	100%	45	100%

OCUPAÇÃO DE CARGOS DE TÉCNICOS POR GÊNERO

	2023				2022				2021			
	ENG	ARQ	Total		ENG	ARQ	Total		ENG	ARQ	Total	
	16	11	27	31%	3	3	6	19%	3	3	6	18%
	56	3	59	69%	25	0	25	81%	27	1	28	82%
Total	72	14	86	100%	28	3	28	100%	30	4	34	100%

Em 2023, a SPObras empreendeu esforços para a contratação de mais mulheres para atuar nos cargos de engenharia e arquitetura, área fim da empresa. Essa ação, que fortalece o compromisso de equidade de gênero, apresentou resultados bastante positivos. Entretanto, a meta permanece desafiadora e sob avaliação, pois os números atingidos ainda estão sujeitos à variação, considerando que a maior parte das contratações é de caráter temporário. A meta é manter o percentual de mulheres em cargos técnicos no patamar atual de efetivos, em torno de 20%, e para 2030 alcançar o índice de 30% de mulheres ocupando esses cargos.

Equidade Racial

A SPObras tem como meta ampliar para mais de 30%, até 2025, a participação de pessoas negras em cargos de liderança e em todas as demais atividades da empresa. Ao final de 2023, o percentual de colaboradores de raça parda e preta superou o índice previsto na legislação vigente, correspondendo a 29% do quadro de pessoas.

Em comparação ao percentual registrado no final de 2022, constatou-se que houve um decréscimo de 3% do público autodeclarado de raça branca e um acréscimo de 1% do público autodeclarado de raça parda e preta, o que demonstra que a SPObras está no caminho certo em relação às ações de equidade racial.

A empresa tem realizado o controle de cotas raciais, em conjunto com a Coordenadoria de Promoção da Igualdade Racial, estrutura vinculada à Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania, desde o final de 2020.

Igualdade de oportunidades

GRI 406-1

A SPObras dispõe de políticas consolidadas no que diz respeito à gestão de pessoas e à ética e à integridade, o que inclui princípios de não discriminação e igualdade de oportunidades como questões de mais alta relevância, expressos em documentos formais, como o Código de Conduta e Integridade. A empresa rejeita qualquer discriminação baseada em gênero, identidade de gênero, idade, origem, raça, cor, idioma, religião, opinião política, condição social, pertencimento a uma comunidade indígena, deficiência, saúde, estado civil, gravidez, orientação sexual ou outra condição da pessoa que não esteja relacionada com os requisitos para desempenhar o trabalho.

Com base em planos e procedimentos específicos, a SPObras busca garantir que os desafios mais relevantes sejam cobertos. Os princípios de não discriminação e igualdade abrangem, também, a homogeneização das condições trabalhistas e os benefícios oferecidos aos colaboradores em regimes de trabalho efetivo e temporário.

Os colaboradores podem denunciar os comportamentos que evidenciem qualquer tipo de discriminação no ambiente de trabalho por meio do canal de denúncia de sua respectiva sede ou da área de Pessoas da empresa, pelo e-mail: compliance@spobras.sp.gov.br.

A Área de Compliance recebe as denúncias de maneira anônima, e a Área de Pessoas é a responsável por tomar as medidas disciplinares cabíveis nos casos de denúncias comprovadas. Regularmente, é feita a divulgação aos colaboradores dos canais disponíveis, além de treinamentos para sensibilizar os empregados a respeito das políticas da empresa em relação a essas práticas. Não houve nenhum caso de discriminação registrado nos canais de compliance da empresa.

Recrutamento e seleção: novas contratações

GRI 3-3, 401-1

A SPObras tem como premissa oferecer oportunidades de carreira, desenvolvendo os talentos internos ou buscando os melhores profissionais no mercado, com vistas a fortalecer as competências necessárias para a sustentabilidade da empresa. Para suprir novas demandas da administração pública, em especial da Secretaria Municipal de Infraestrutura Urbana e Obras e da Secretaria Municipal da Educação, a SPObras, em caráter excepcional, autorizou a contratação pontual de 100 novos profissionais, principalmente de mão de obra de natureza técnica especializada, em caráter temporário (prazo determinado), por meio de Processo Seletivo Simplificado (PSS).

As contratações se destinam a atividades de fiscalização de obras de artes especiais; fiscalização de calçadas; apoio técnico às secretarias; readequação de quadras esportivas; reforma e construção de escolas; e reformas de Centros de Educação Unificados (CEUs). Até o final de 2023, a SPObras já havia contratado 78 profissionais, conforme detalhado no quadro a seguir.

QUADRO DE VAGAS PREENCHIDAS PELO PSS (ATÉ 31/12/2023)

	Autorizadas	Contratados	Vagas	% Contratação
01AGPOS Técnico em Edificações	12	10	2	83,33%
02AGADM Assistente Administrativo	4	3	1	75%
03AGADM Técnico em Contabilidade	4	3	1	75%
04AGADM Analista Administrativo	6	6	0	100%
05AGADM Contador	4	3	1	75%
06AGPOS Arquiteto	16	10	6	62,5%
07AGPOS Engenharia Civil	44	35	9	79,55%
08AGPOS Engenharia Elétrica	4	4	0	100%
09AGPOS Engenharia Hidráulica	4	3	1	75%
10AGPOS Engenharia Ambiental	2	1	1	50%
Total Geral	100	78	22	78%

Programa de Integração de Novos Colaboradores

GRI 2-7

Para facilitar e acelerar o processo de adaptação de novos empregados ao ambiente de trabalho e à cultura organizacional da SPObras, a empresa dispõe de um programa de treinamento específico, batizado de Integração do Novo Colaborador. O treinamento é realizado no primeiro dia de trabalho, com carga horária de aproximadamente quatro horas, e reúne os novos colaboradores de todas as áreas da empresa, promovendo diversidade e fortalecendo a rede de contatos.

O momento de integração se torna ainda mais enriquecedor por ser ministrado por colaboradores da Gerência de Pessoas, em conjunto com os representantes dos trabalhadores, tais como a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio no Trabalho (CIPA), o Conselho de Representantes dos Empregados (CRE), a Diretoria de Representação dos Empregados (DRE) e de um representante do sindicato da categoria, o SINCOHAB. Isso garante que o conteúdo repassado tenha a abrangência necessária e que todas as dúvidas sejam tiradas diretamente com os especialistas de cada tema.

Retenção de talentos

A SPObras havia revisado, em 2022, suas normas de processos seletivos, ajustando os critérios da modalidade de aproveitamento interno e de regras gerais de elegibilidade, recrutamento interno e externo. Uma das principais premissas é valorizar o crescimento profissional, priorizando o preenchimento de cargos de gestão por empregados do quadro permanente. Em 2023, 21% das vagas de livre provimento foram preenchidas por pessoal interno, em funções de liderança (gerência, supervisão e assessoria), conforme demonstrado no quadro a seguir.

	Quantidade de Vagas	Por Indicação Externa	Por Indicação Interna	%
Chefe de Gabinete	1	1	0	0%
Coordenador	2	2	0	0%
Superintendente	2	2	0	0%
Gerente	20	16	4	20%
Supervisor	16	9	7	44%
Assessor	27	24	3	11%
Cargos de Livre Provisamento	68	54	14	21%

Por Indicação Interna
21%



Por Indicação Externa
79%

Formação e Desenvolvimento Profissional

GRI 404-2

O treinamento e o desenvolvimento dos colaboradores integram as políticas de gestão de pessoas na SPObras. Essas práticas são consideradas cruciais, pois, além do crescimento profissional, influenciam diretamente no desempenho e no resultado da empresa. No Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), há uma cláusula específica relacionada ao Incentivo à Educação e Aprimoramento, para custear um percentual do valor do curso de nível superior (graduação), extensão universitária, pós-graduação *lato sensu* (especialização), *stricto sensu* (mestrado e doutorado), em instituição de ensino devidamente regularizada pelo Ministério da Educação (MEC/CAPES), conforme tabela de participação e mediante interesse do colaborador.

Além disso, a diretoria da SPObras mantém aprovada uma verba anual de 2%, aplicados sobre o somatório de salários do ano, para investir em outros programas de treinamento. O objetivo é melhorar a qualificação técnica dos profissionais da empresa, assegurando o aprimoramento no desempenho das funções.

Em 2023, o recurso foi pouco utilizado, em virtude da reestruturação da empresa. Entretanto, a SPObras está empreendendo esforços para aprimorar o Programa de Capacitação Profissional, que contará com o apoio dos líderes e dos colaboradores da companhia.

Remuneração e Benefícios Sociais

GRI 401-2 e 405-2

O bem-estar dos empregados é prioridade na SPObras, que se preocupa em adotar estratégias de gestão que permitam ao trabalhador conciliar vida pessoal e profissional, assegurando mais qualidade de vida e, em consequência, mais produtividade. Uma das medidas adotadas é a flexibilidade de horários para a jornada de trabalho.

Somada a essa iniciativa, a empresa também instituiu uma política salarial embasada em pesquisas de mercado e nas melhores práticas de remuneração para garantir salários justos e compatíveis à realidade local. Em 2023, a SPObras iniciou a atualização do Plano de Salários, Emprego e Carreira (PESC), visando proporcionar uma progressão funcional mais justa e condizente com a prática de mercado.

O menor salário praticado na SPObras, em 2023, para homens e mulheres, era de R\$ 3.349,82 – ou o equivalente a 2,53 salários-mínimos –, considerando o valor vigente até dezembro de 2023, que era de R\$ 1.320,00 (salário-mínimo nacional).

Os empregados com contrato permanente e temporários contam, ainda, como um pacote de benefícios, que inclui seguro de vida, plano de saúde, plano odontológico, vale-refeição/alimentação, vale-transporte, auxílio-filho excepcional, empréstimo consignado e programa de incentivo educacional, entre outros.

As práticas de remuneração da SPObras incluem:

Remuneração fixa: os valores e as 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 Prefeitura de São Paulo).

Remuneração variável: concedida por meio do Programa de Participação nos Lucros e Resultados (PLR) aos colaboradores e aos diretores e está vinculada ao êxito apurado na realização de metas corporativas, estabelecidas no Compromisso de Desempenho Institucional (CDI), firmado entre a SPObras e a Prefeitura de São Paulo.

Benefícios: têm papel complementar à remuneração mensal e visam atrair, reter e motivar o quadro de pessoal. Entre os benefícios oferecidos, estão: reembolso de assistência médica, auxílio refeição/alimentação, previdência privada, seguro de vida e auxílio educação.

Defesa da igualdade salarial

GRI 405-2

A SPObras tem como princípio geral da gestão de pessoas o respeito aos direitos humanos e trabalhistas, reconhecidos nas legislações nacional e internacional. Em 2023, o salário médio de homens representava um valor semelhante ao salário médio das mulheres, com diferença de 26% a mais para os homens, sem considerar os salários da equipe de suporte técnico e operacional, categoria em que o público masculino representa 74% do quadro.

A disparidade salarial em determinadas categorias profissionais, basicamente, acontece em razão da menor presença de mulheres na força de trabalho, situação comum no setor da construção civil, que se acentua em cargos gerenciais, técnicos e operacionais. Na tentativa de reverter essa realidade, a SPObras atua em duas frentes: no desenvolvimento profissional equitativo, com planos de treinamento específicos para mulheres, e no aumento gradual da presença feminina em cargos de gestão e técnicos.

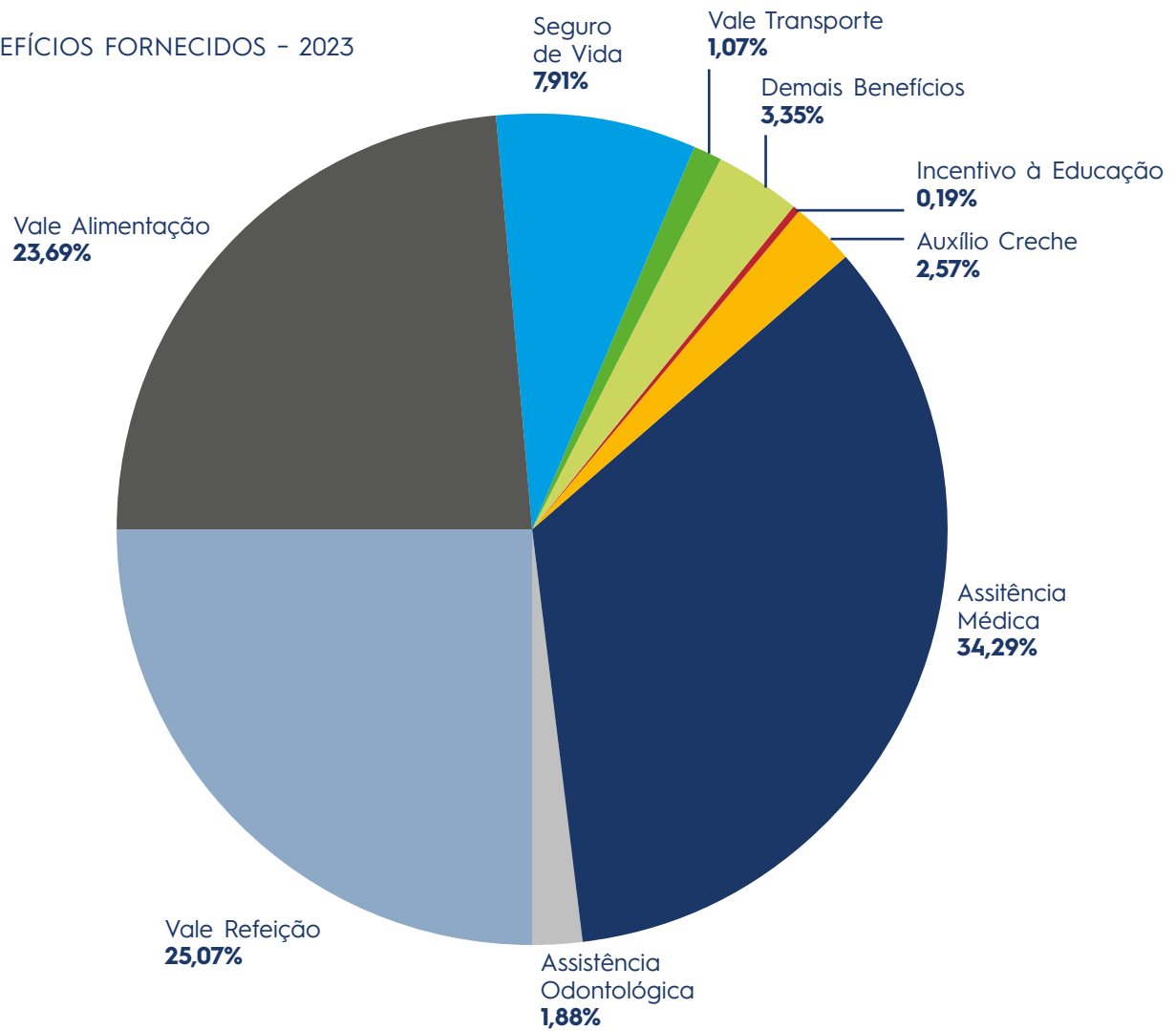
	2023 ¹
Liderança Sênior²	252.928
Homens	259.110
Mulheres	211.203
Liderança Intermediária²	174.965
Homens	196.717
Mulheres	157.564
Equipe de Suporte Técnico²	131.003
Homens	132.118
Mulheres	128.184
Equipe de Suporte Administrativo²	99.337
Homens	71.988
Mulheres	115.811
Equipe de Suporte Operacional²	78.556
Homens	84.513
Mulheres	54.727
Remuneração Média Total³	142.081

¹ Primeira vez no Relatório

² **Liderança Sênior:** Direção, Chefia de Gabinete, Superintendência, Coordenação e Gerência; **Liderança Intermediária:** Assessoria e Supervisão; **Equipe de Suporte Administrativo:** Auxiliares, Agentes e Analistas Administrativos, Advogados e Secretárias; **Equipe de Suporte Técnico:** Analista de Obras e Serviços de Engenharia e Arquitetura; **Equipe de Suporte Operacional:** Agentes de Obras e Serviços e Técnico de Segurança do Trabalho.

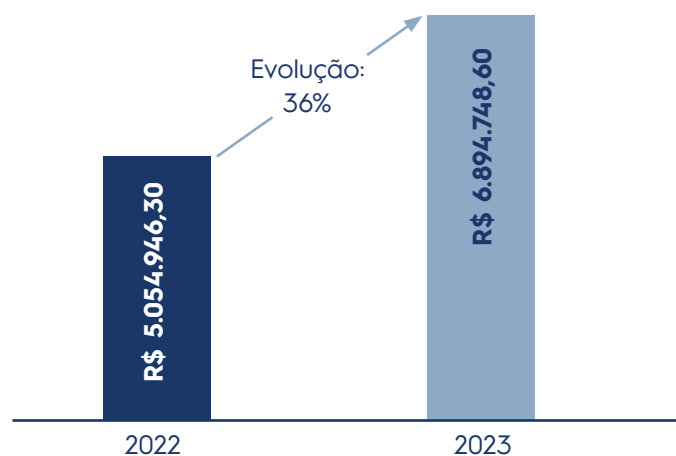
³ Média de salário Fixo por categoria e Gênero.

BENEFÍCIOS FORNECIDOS - 2023



*Demais benefícios = Auxílio Filho Excepcional, Ajuda Custo Transporte Intermunicipal e Auxílio Funeral.

EVOLUÇÃO DE GASTOS COM BENEFÍCIOS



Programa de Estágio

GRI 2-8

Em formato 100% presencial, o Programa de Estágio da SPObras se constitui em uma importante porta de entrada para a empresa e o mercado de trabalho de modo geral, pois permite conciliar teoria e prática, favorecendo o desenvolvimento profissional. Com contratos por tempo determinado, cuja duração varia de um a dois anos, os estagiários cumprem jornada diária de seis horas. Em 2023, foram contratados 19 estudantes para novas vagas de estágio, em parceria com o Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE), o que representou um crescimento de 36% em comparação ao ano anterior, conforme apresentado no quadro a seguir.

ESTAGIÁRIOS/CURSOS VERSUS QUANTIDADE

	2022	2023	% Crescimento
Arquitetura e Urbanismo	3	7	133%
Administração	4	4	0%
Análise e Desenvolvimento de Sistemas	1	1	0%
Comunicação	0	1	100%
Direito	3	3	0%
Engenharia Civil	1	1	0%
Engenharia Ambiental	1	1	0%
Técnico em Edificações	1	1	0%
Total	14	19	36%

SAÚDE, SEGURANÇA E BEM-ESTAR

GRI 3-3; 403-1; 403-2; 403-3; 403-4; 403-6; 403-8

Na SPObras, a saúde e a segurança dos colaboradores são colocadas em primeiro lugar, o que leva a empresa a adotar uma série de medidas, orientadas por políticas de prevenção para manter ambientes seguros e garantir o bem-estar de todos. Em 2023, todos os esforços foram voltados à manutenção do protocolo de segurança para controle e prevenção da covid-19 e ao aprimoramento dos processos de saúde e segurança do trabalho.

O Sistema de Gestão de Saúde e Segurança da SPObras abrange 100% dos colaboradores próprios e terceiros, contemplando as áreas de execução de obras e a sede administrativa da empresa. As ações priorizam o atendimento das Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho e Previdência, entre outras regulamentações pertinentes, e têm o respaldo da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA).

A política de prevenção da empresa abrange a identificação de fatores de periculosidade e condições de trabalho, que podem representar riscos de acidentes ou doenças ocupacionais e, com base nesse levantamento, estabelecer medidas de controle, visando mitigar ou eliminar esses riscos, além de procedimentos internos quanto ao uso de equipamentos de proteção coletiva e individual. É assegurada a todo colaborador a autonomia para identificar riscos em sua atividade, comunicar ao seu gestor e interromper ou não realizar a atividade, caso se sinta inseguro.

A SPObras mantém uma série de programas e ações voltadas à saúde e à segurança do trabalho, entre os quais destacamos:

- **Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).**
- **Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).**
- **Semanas Internas de Prevenção de Acidentes de Trabalho (SIPAT).**
- **Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA).**
- **Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT).**
- **Campanhas de saúde, segurança e meio ambiente, alinhadas ao PCMSO e PGR.**

Para garantir o atendimento às normas de segurança e saúde ocupacional, as diversas áreas da empresa passam por vistorias realizadas pela CIPA, cobrindo todos os trabalhadores. Além disso, a CIPA atua em parceria com o SESMT, organizando eventos e programas de sensibilização.

A SPObras investe, intensamente, em comunicação e engajamento das equipes em relação a boas práticas de prevenção para reforçar a cultura de segurança dentro da empresa. Na intranet, principal canal de comunicação interna, há um espaço dedicado exclusivamente ao registro de sugestões, reclamações ou problemas relacionados à saúde e segurança do trabalhador – o Canal Sugestões CIPA –, além de boletim informativo. A comissão verifica e analisa as manifestações e toma as medidas cabíveis junto à Gerência de Pessoas e à Diretoria Administrativa e Financeira da SPObras.

A CIPA realiza, ainda, reuniões mensais para engajar lideranças e representantes dos trabalhadores às questões relacionadas à saúde e à segurança do trabalho. Nesses encontros, são tratados temas como mecanismos de consulta e participação, mudanças que afetam os trabalhadores, investigação de incidentes, indicadores de saúde e segurança e outras preocupações levadas pelos trabalhadores à CIPA. Os temas de saúde e segurança também são tratados em outros fóruns, como no Conselho de Representantes do Empregados (CRE) e Diretoria de Representação dos Empregados (DRE).

Saúde ocupacional

GRI 403-2; 403-3; 403-4; 403-6; 403-7

As ações empreendidas pela SPObras voltadas à saúde dos colaboradores asseguraram que, em 2023, a empresa mantivesse zerado o índice de casos de doenças ocupacionais. Não houve, no ano, registro de empregados com alto risco de doenças relacionadas ao trabalho, conforme monitoramento dos indicadores medidos e compilados em relatórios do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).

Para monitorar as condições de saúde dos colaboradores da SPObras e garantir o cumprimento das metas estabelecidas anualmente pela Gerência de Pessoas, os médicos coordenadores do PCMSO realizam exames periódicos e analisam os resultados de relatórios anuais e do programa, mapeando fragilidades e pontos de melhoria. Todas as informações relativas à saúde do trabalhador estão no prontuário médico e são de acesso controlado, o que garante o sigilo dos dados.

Boas práticas de promoção à saúde dos empregados

Para mitigar possíveis riscos à saúde não relacionados ao trabalho, a SPObras oferece serviços e programas voluntários, como campanhas de conscientização em relação a hábitos de vida saudáveis e prevenção de doenças. Ao longo de 2023, a empresa realizou diversas campanhas de incentivo aos cuidados com a saúde e o bem-estar de seus colaboradores, entre as quais destacamos:

Campanha IST/Aids

A campanha, realizada em conjunto com a CIPA, ocorreu na semana que antecedeu o Carnaval e foi veiculada por meio de cartazes de conscientização acerca das doenças, fixados nos murais da empresa. Houve, ainda, a distribuição de preservativos e folhinhos informativos, que foram disponibilizados pelo Centro de Tratamento da Aids. A ação abrangeu todos os colaboradores, em especial o público jovem composto pelos estagiários da empresa.

Semana Interna de Prevenção de Acidentes – SIPAT

Com o intuito de reforçar as medidas de segurança entre os colaboradores, a SPObras investiu fortemente na SIPAT, cujo evento foi realizado no Auditório da Secretaria Municipal de Infraestrutura Urbana e Obras (SIURB), no período de 28 de agosto a 1º de setembro de 2023. No evento, foram abordados temas como assédio moral, prevenção de acidentes no trabalho, higiene pessoal e ergonomia, abrangendo um público-alvo de 120 colaboradores.

Campanha Setembro Amarelo

A SPObras, atenta à saúde mental e à qualidade de vida dos colaboradores, promoveu a Campanha Setembro Amarelo de combate ao suicídio. A ação consistiu na divulgação de material informativo, enviado a todos os colaboradores da empresa, com

orientações importantes de como praticar a empatia e reconhecer os sinais que levam as pessoas a cometerem suicídio. O material foi disponibilizado para envio a familiares e amigos dos colaboradores.

Campanha Outubro Rosa

Além de incentivar a realização do autoexame, o objetivo da Campanha Outubro Rosa é compartilhar informações acerca do câncer de mama e, mais recentemente, do câncer de colo do útero, promovendo a conscientização a respeito das doenças e incentivando a procura pelos serviços de diagnóstico para acompanhamento regular. Na ação de 2023, foram distribuídos folhinhos informativos às 105 colaboradoras e laços cor-de-rosa, que simbolizam a campanha, para todos os colaboradores e visitantes.

Campanha Novembro Azul

A SPObras vem empreendendo ações que visam sensibilizar os colaboradores do gênero masculino na atenção à saúde e no combate ao câncer de próstata. O maior desafio é atrair esse público no alerta para a prevenção de doenças e na desconstrução de preconceitos. Em novembro de 2023, além do encarte eletrônico encaminhado a todos os colaboradores, a SPObras distribuiu laços na cor azul, que simboliza a campanha, abrangendo todos os empregados e visitantes de todos os gêneros.

Riscos e acidentes de trabalho

GRI 403-2; 403-3; 403-4; 403-6; 403-7; 403-9

Os esforços da SPObras em ações de gestão dos riscos inerentes às atividades do setor da construção civil e de reforço da cultura prevencionista na empresa têm surtido resultados positivos. Ainda assim, a empresa teve o registro, em 2023, de um caso de acidente de trabalho típico e três casos de acidente de trajeto, sendo um considerado de maior gravidade e dois de menor gravidade, em que os afastamentos não ultrapassaram 15 dias.

Além de prestar toda assistência aos colaboradores, a SPObras investigou com rigor as condições dos acidentes para entender falhas e evitar novas ocorrências. Não houve nenhum caso de óbito decorrente de acidentes de trabalho na empresa em 2023, bem como nos dois anos anteriores.

Em 2023, houve um acréscimo de 1,03% nos acidentes de trabalho típicos/trajeto dentro da SPObras em comparação a 2022, conforme quadro a seguir.

	2021	2022	2023	Var 2022	Var 2023
Índice Relativo de Acidentes	0,68%	0,65%	1,69%	-0,03	1,03
Taxa de Frequência	2,83	2,74	7,06	-0,09	4,20
Taxa de Gravidade	238,1	41,12	91,81	-82,73	123,27

NOSSO TIME: INDICADORES DE SEGURANÇA

	2021	2022	2023
Número do horas trabalhadas	566.400	444.000	400.800
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)	1	0	0
Número de Acidentes do Trabalho com comunicação obrigatória (inclui óbito)	4	1	1
Índice de Acidentes do Trabalho com comunicação obrigatória (inclui óbito)	1,69	0,65	0,68