



7

Capital Humano

7.1 Capital Humano na SPObras

A SPObras reconhece que seu capital humano é o principal ativo para o cumprimento de sua missão de transformar a infraestrutura urbana da cidade de São Paulo com qualidade e sustentabilidade. A empresa adota uma abordagem baseada na valorização dos colaboradores, garantindo condições de trabalho justas, oportunidades de desenvolvimento e um ambiente organizacional que favoreça a inclusão, a diversidade e o bem-estar.

A SPObras possui uma estrutura organizacional composta por empregados efetivos (concursados), temporários (selecionados via processos seletivos simplificados), cedidos de outros órgãos públicos, estagiários e cargos de livre provimento. A empresa assegura a isonomia salarial entre homens e mulheres, promovendo um ambiente igualitário e transparente.

TEMAS MATERIAIS

Treinamento e Desenvolvimento

- ✓ Investir em programas de desenvolvimento para aprimorar as competências técnicas e comportamentais dos colaboradores.

Saúde e Segurança

- ✓ Reduzir o impacto de acidentes com afastamento na operação
- ✓ Aumentar o número de campanhas relacionadas a saúde e bem-estar do trabalhador

Diversidade e Igualdade de Oportunidades

- ✓ Promover políticas de equidade, garantindo oportunidades para diferentes perfis profissionais.



COMPROMISSO COM O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL E A DIVERSIDADE

✓ Incentivo à capacitação e ao crescimento interno

A SPObras investe em treinamentos, formações e programas de desenvolvimento para aprimorar as competências técnicas e comportamentais de seus colaboradores.

✓ Inclusão e Diversidade

A empresa promove políticas de equidade, garantindo oportunidades para diferentes perfis profissionais, incluindo o Programa Emprega 50+, que incentiva a inserção de profissionais mais experientes no mercado de trabalho.

✓ Saúde e Segurança

O bem-estar dos colaboradores é prioridade, com programas de saúde ocupacional, prevenção de riscos e incentivos à construção de um ambiente de trabalho seguro.

✓ Relacionamento com Sindicatos

Todos os colaboradores são amparados por Acordos Coletivos de Trabalho, assegurando seus direitos e fortalecendo o diálogo social.

RESULTADOS E PERSPECTIVAS

Ao longo de 2024, a SPObras realizou novas contratações e aperfeiçoou suas políticas de gestão de pessoas, resultando em um ambiente

organizacional mais diverso, inclusivo e produtivo. Para os próximos anos, a empresa continuará fortalecendo suas práticas de valorização do capital humano, alinhadas aos princípios de governança sustentável e às melhores práticas do mercado.

GESTÃO SOCIALMENTE RESPONSÁVEL

A SPObras conduz suas atividades com total respeito aos direitos humanos, garantindo que suas práticas e interações sejam pautadas pela ética, transparência e responsabilidade social. Esse compromisso se estende não apenas aos seus colaboradores, mas também à sociedade impactada por suas operações. A empresa promove iniciativas sociais voltadas ao aprimoramento das relações trabalhistas e ao atendimento das expectativas e necessidades de seus profissionais.

Com foco no desenvolvimento humano, a SPObras busca fortalecer a geração de empregos de qualidade, baseando-se em princípios como igualdade de oportunidades, diversidade e capacitação interna. Além disso, adota uma abordagem proativa para garantir a segurança e o bem-estar de seus colaboradores, incorporando os aspectos sociais da agenda ESG em suas estratégias. Essa postura reforça a atuação da SPObras na gestão responsável dos impactos sociais, assegurando um ambiente de trabalho mais inclusivo, seguro e sustentável.

A seguir, são apresentados os resultados alcançados nos anos de 2022, 2023 e 2024, bem como as metas estabelecidas para 2025 e 2030, consolidando o compromisso contínuo com o desenvolvimento social e a valorização do capital humano.

SOCIAL	2024	2023	2022	2025	2030	ODS RELACIONADOS	
Mulheres em posições relevantes 1 % de mulheres ocupando cargos nos órgãos de governança	27%	20%	29%	30%	35%	5	8
Mulheres em postos de liderança % de mulheres em postos de liderança nas posições de Diretoria, Chefia de Gabinete, Superintendência, Gerência, Assessoria e Supervisão	32%	33%	35%	35%	40%	5	8
Mulheres em cargos técnicos (engenheiras e arquitetas) 2 % de mulheres em cargos da área fim da empresa	33%	31%	19%	20%	30%	5	8
Diversidade racial % de pretos e pardos nas posições de Diretoria, Superintendência, Gerência, Assessoria e Supervisão	23%	11%	14%	20%	20%	10	
Segurança 3 Número de acidentes de trabalho com e sem afastamento (equipe própria)	2,17	1,69	0,65	<0,68	<0,65	3	8

- 1 - Mulheres em posições relevantes:** Em 2024, reforçamos 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 sujeiras à variação.
- 2 - Mulheres em cargos da área fim:** Em 2024, Expandimos nosso foco na contratação de mais mulheres para atuar nos cargos de engenharia e arquitetura, área fim da empresa.
- 3 - Segurança:** Em 2024 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.

8.1. Força de Trabalho

GRI 2-7 | 2-8 | 2-30 | 3-3

O quadro de pessoal da SPObras é composto por profissionais contratados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), abrangendo diferentes modalidades de vínculo. Entre eles estão os empregados efetivos, admitidos por meio de concurso público; os temporários, selecionados via processo seletivo simplificado; além de profissionais cedidos de outros órgãos da administração pública, estagiários, ocupantes de cargos de livre provimento (confiança) e diretores de livre nomeação.

A jornada de trabalho para todos os colaboradores, independentemente do tipo de contratação, é de 40 horas semanais, com exceção dos estagiários, cuja carga horária é de 30 horas semanais.

COMPOSIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO

GRI 2-7

No encerramento de 2024, a SPObras contava com 273 (duzentos e setenta e três) colaboradores, dos quais 37% (trinta e sete por cento) ocupavam cargos de provimento permanente, 43% (quarenta e três por cento) de provimento temporário e 20% (vinte por cento) de livre provimento e nomeação.

A SPObras não diferencia salários e benefícios entre homens e mulheres, independentemente de pertencerem ao quadro permanente ou temporário.

	2024			2023			2022			2024/2023(%)		
Tipo de Emprego	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Diretores	3	1	4	5	0	5	4	1	5	-40%	-100%	25%
Livre Provimento	36	15	51	38	16	54	30	17	47	-5%	-6%	6%
Efetivo	64	38	102	64	40	104	65	40	105	0%	-5%	2%
Temporário ¹	68	48	116	63	51	114	14	14	28	8%	-6%	-2%
	171	102	273	170	107	277	113	72	185	1%	-5%	31%

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

EMPREGADOS POR GÊNERO E FAIXA ETÁRIA

	2024			2023			2022		
Tipo de Emprego	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Até 30 anos	7	3	10	10	4	14	3	2	5
Entre 31 e 50 anos	57	52	109	55	56	111	30	35	65
Maior de 50 anos	84	31	115	87	29	116	66	21	87
TOTAL (Nº)	148	86	234	152	89	241	99	58	157

	2024			2023			2022		
Tipo de Emprego	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Até 30 anos	2,99%	1,28%	4,27%	4,15%	1,66%	5,81%	1,91%	1,27%	3,18%
Entre 31 e 50 anos	24,36%	22,22%	46,58%	22,82%	23,24%	46,06%	19,11%	22,29%	41,40%
Maior de 50 anos	35,90%	13,25%	49,15%	36,10%	12,03%	48,13%	42,04%	13,38%	45,41%
TOTAL(%)	63,25%	36,75%	100%	63,07%	36,93%	100%	63,06%	36,94%	100%

Principais destaques:

1. CRESCIMENTO DO QUADRO DE COLABORADORES

◀ Aumento no total de funcionários

Número total de empregados cresceu de 157 em 2022 para 163 em 2023 e, posteriormente, retornou a 157 em 2024, excluídos os colaboradores temporários. O dado demonstra um esforço contínuo da empresa em ampliar sua equipe, mesmo com uma leve redução entre 2023 e 2024.

◀ Maior representatividade feminina

O percentual de mulheres na empresa manteve-se estável: 36,94% em 2022, 36,93% em 2023 e 36,75% em 2024, refletindo um equilíbrio na composição de gênero ao longo dos anos.

2. PREDOMINÂNCIA DE COLABORADORES COM MAIS DE 50 ANOS

◀ A faixa etária acima de 50 anos continua sendo a mais representativa na SPObras, correspondendo a 49,15% do quadro em 2024. Essa participação, embora ainda elevada, tem se reduzido gradualmente desde 2022 (55,41%) e 2023 (48,13%).

Impacto: Esse dado sugere que a empresa possui um corpo técnico experiente, mas destaca a necessidade de ações voltadas à sucessão profissional, à transferência de conhecimento e à renovação gradual do quadro de pessoal.

3. EXPANSÃO DA FAIXA ETÁRIA DE 31 A 50 ANOS

◀ O grupo de 31 a 50 anos apresentou crescimento significativo, passando de 41,40% em 2022 para 46,06% em 2023 e atingindo 46,58% em 2024.

Impacto: O crescimento dessa faixa etária reforça a entrada de profissionais no quadro de temporários em plena atividade produtiva e em cargos estratégicos, contribuindo para a continuidade e a estabilidade operacional da empresa.

4. BAIXA REPRESENTATIVIDADE DE JOVENS ATÉ 30 ANOS

◀ O grupo de até 30 anos manteve-se reduzido ao longo dos anos, representando apenas 4,27% do quadro em 2024 — uma leve queda em relação a 5,81% em 2023. Em 2022, esse número já era baixo, ficando em 3,18%.

Impacto: A baixa participação de jovens no quadro funcional pode indicar desafios no recrutamento e na retenção de novos talentos. No entanto, a empresa pretende suprir essa necessidade por meio de incentivos à contratação de jovens profissionais, como programas de estágio, além **da abertura de novos concursos públicos.**

8.2. Saúde, Segurança e Qualidade de Vida

GRI 3-3 | 401-3 | 403-1 | 403-2 | 403-3 | 403-6 | 403-7 | 403-8 | 403-9 | 403-10

O Sistema de Gestão de Saúde e Segurança da SPObras abrange 100% dos colaboradores próprios e terceiros, garantindo a aplicação de boas práticas tanto na execução das obras quanto na sede da empresa.

As iniciativas adotadas seguem rigorosamente as Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho e Previdência, além de outras regulamentações aplicáveis, sendo monitoradas pela Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), que desempenha um papel fundamental na promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável.

A empresa mantém um enfoque preventivo para mitigar riscos ocupacionais, por meio da identificação e controle de perigos, agentes e fontes de risco que possam comprometer a saúde dos trabalhadores. Para isso, são implementadas medidas como eliminação e substituição de riscos, adoção de protocolos administrativos e o uso de Equipamentos de Proteção Coletiva (EPCs) e Equipamentos de Proteção Individual (EPIs).

Além dessas práticas, a SPObras conta com programas estruturados que garantem a gestão contínua dos riscos e a implementação de soluções eficazes para promover a segurança e o bem-estar de todos os profissionais envolvidos em suas operações.

As ações relacionadas à saúde e integridade dos trabalhadores na SPObras incluem:

PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos), conforme foi estabelecido pela Norma Regulamentadora NR-01 do MTE;

PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional), conforme estabelecido pela NR-07 do MTE;

SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho), evento anual de caráter obrigatório para empresas que possuem CIPA, conforme NR-05 do MTE;

CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), comitê obrigatório conforme a NR-05 do MTE;

SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho), conforme a NR-04 do MTE;

Campanhas de saúde, segurança e meio ambiente, alinhadas ao PCMSO e ao PGR.

Para garantir o cumprimento e o monitoramento dos requisitos de saúde e segurança, diversas áreas da empresa passam por vistorias realizadas pela CIPA, com foco nas normas de segurança e saúde ocupacional, abrangendo todos os trabalhadores da abertura de novos concursos públicos.

A CIPA atua em parceria com o SESMT, organizando eventos e programas de sensibilização. Existe também um canal de comunicação na intranet da empresa — o “Sugestões CIPA” — acessível a todos os colaboradores para o registro de sugestões, reclamações ou problemas relacionados à saúde e segurança do trabalhador. As manifestações são analisadas pela CIPA, que toma as providências necessárias em conjunto com a Gerência de Pessoas e a Diretoria Administrativa e Financeira da SPObras.

Todos os temas são inicialmente tratados em reuniões mensais da CIPA, organizadas com o objetivo de engajar lideranças e representantes dos trabalhadores. Nessas reuniões são abordados mecanismos de consulta e participação, mudanças que impactam os trabalhadores, investigações de incidentes, indicadores de saúde e segurança, e questões apresentadas à CIPA pelos colaboradores, entre outros temas.

As informações relativas à segurança e à saúde do trabalhador são registradas em prontuário médico, com acesso restrito aos profissionais da área de saúde ou assistência social, garantindo o sigilo das informações. É assegurado a todo colaborador o direito de identificar riscos em sua atividade e, caso não se sinta seguro, comunicar seu gestor para interromper a tarefa até que os riscos sejam eliminados ou minimizados.

A empresa investe continuamente em comunicação e engajamento das equipes quanto ao comportamento seguro. Para isso, mantém ferramentas como o canal “Sugestões CIPA”, boletins informativos e reuniões em fóruns como a própria CIPA, o Conselho de Representantes dos Empregados (CRE) e a Diretoria de Representação dos Empregados (DRE).

SAÚDE OCUPACIONAL

GRI 403-2 | 403-3 | 403-4 | 403-5 | 403-6 | 403-10

A saúde ocupacional vai além da identificação de riscos e da correção de problemas já existentes. Trata-se de uma abordagem proativa e estratégica voltada para a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, garantindo um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos os colaboradores.

Em 2024, a SPObras intensificou seus esforços na promoção da saúde e segurança no trabalho, implementando uma série de ações educativas e preventivas. Ao longo do ano, foram disponibilizados materiais informativos, treinamentos e palestras para conscientizar os trabalhadores – tanto internos quanto externos – sobre a eliminação de riscos e a adoção de boas práticas de segurança.

A empresa também assegura que seus espaços administrativos e operacionais estejam em conformidade com as normas de segurança, incluindo a sinalização de escadas, inspeções periódicas em elevadores, identificação de caixas elétricas e manutenção contínua dos equipamentos. Além disso, o fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) de alta qualidade ocorre sem restrições, garantindo que todos os colaboradores tenham acesso irrestrito aos materiais de segurança, tanto para atividades internas quanto externas nas obras.

A participação ativa dos colaboradores e prestadores de serviço em iniciativas como a SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho) e eventos educativos é incentivada pela empresa, fortalecendo a cultura de prevenção e bem-estar.

Mantivemos nosso índice de zero casos de doenças ocupacionais. Não há empregados expostos a alto risco de doenças relacionadas ao trabalho, conforme monitoramento dos indicadores medidos e compilados nos relatórios do PCMSO e no atendimento às normas regulamentadoras.

A prioridade da SPObras é garantir que seus colaboradores atuem em um ambiente seguro, promovendo qualidade de vida no trabalho, redução de riscos ocupacionais e fortalecimento do clima organizacional. Dessa forma, a empresa reafirma seu compromisso com a segurança, a integridade e a saúde dos trabalhadores – pilares essenciais para uma gestão sustentável e alinhada às melhores práticas do setor.

POLÍTICA DE ASSÉDIO MORAL, SEXUAL OU QUALQUER FORMA DE VIOLÊNCIA

GRI 403-6

A SPObras, por meio de suas políticas, mantém constante vigilância com o objetivo de:

- ✓ Preservar um ambiente de trabalho livre de violência, intimidação e assédio em todas as suas formas, incluindo o assédio sexual e aquele motivado por gênero, garantindo o funcionamento de canais de denúncia ágeis e eficazes, bem como o atendimento às supostas vítimas;
- ✓ Rejeitar o trabalho infantil, o trabalho forçado ou em condições análogas à escravidão, assim como qualquer outra forma de escravidão

moderna, assegurando e promovendo a eliminação dessas situações tanto entre seus fornecedores quanto na cadeia de suprimentos;

✓ Assegurar que todos os profissionais da empresa atuem como uma linha de frente na defesa dos direitos humanos, comunicando qualquer possível violação ou descumprimento das Políticas Corporativas por meio dos canais de ética (canais de denúncia e canal de compliance) disponibilizados em seus sistemas internos de informação.

Durante o ano de 2024, nenhuma denúncia relacionada a esses temas foi registrada.

RISCOS E ACIDENTES DE TRABALHO

GRI 403-3 | 403-9

Em 2024, foram registrados cinco acidentes, sendo dois acidentes de trajeto e três acidentes de trabalho típicos, todos considerados de menor gravidade, tendo em vista o tempo reduzido de afastamento dos envolvidos.

Houve um acréscimo de 0,48 no índice relativo de acidentes de trabalho típicos e de trajeto na SPObras em comparação com o ano de 2023, conforme demonstrado no quadro “Indicadores Anuais” na sequência.

Os cálculos dos índices de segurança foram baseados em parâmetros da Organização Internacional do Trabalho, conforme aplicados pela norma NBR 14.280 e pelo INSS, como a taxa de frequência e a taxa de gravidade dos acidentes.

Indicadores Anuais	2022	2023	2024	VAR 2023	VAR 2024
Índice Relativo de Acidentes	0,65	1,69	2,17	1,03	0,48
Taxa de Frequência	2,74	7,06	9,06	4,20	2,00
Taxa de Gravidade	41,12	91,81	59,78	123,27	-34,88

Taxa de gravidade: total de dias perdidos em decorrência de acidentes típicos ou de trajeto com afastamento, por milhão de horas-homem trabalhadas na empresa em determinado período;

Taxa de frequência: número de acidentes típicos ou de trajeto por milhão de horas-homem trabalhadas. As taxas são calculadas considerando acidentes com e sem afastamento.

ANÁLISE DOS INDICADORES DE ACIDENTES DE TRABALHO DA SPOBRAS (2022–2024)

Os indicadores de acidentes de trabalho da SPObras, no período de 2022 a 2024, refletem tanto os esforços da empresa na implementação de práticas de segurança ocupacional quanto os desafios enfrentados na gestão da prevenção de acidentes.

1. Índice Relativo de Acidentes

O Índice Relativo de Acidentes apresentou aumento entre 2022 (0,65) e 2023 (1,69), mantendo-se estável em 2024 (2,17).

O crescimento de 1,03 ponto entre 2022 e 2023 sugere um período de maior ocorrência de acidentes, possivelmente relacionado ao aumento do volume de obras ou a mudanças operacionais.

A variação de 0,48 ponto entre 2023 e 2024 indica uma tendência de estabilização, demonstrando que as ações de mitigação implementadas surtiram efeito, embora ainda haja espaço para aprimoramentos.

Empresas como a SPObras atuam predominantemente na **coordenação, fiscalização e gerenciamento técnico-administrativo** das obras, e não diretamente na execução operacional, o que reduz o grau de exposição ao risco físico. Quando ocorrem acidentes, normalmente envolvem **empregados administrativos ou fiscais de obra**, com menor frequência e gravidade comparados a operários de execução civil.

Considerando o universo das empresas públicas responsáveis pela gestão e fiscalização de obras no Município de São Paulo, o Índice Relativo de Acidentes (IRA) de **2,17%** registrado pela SPObras em 2024 pode ser **classificado como baixo**. O resultado reflete a efetividade das ações internas de prevenção de acidentes e dos protocolos de segurança adotados nas rotinas de fiscalização, inclusive junto às empresas contratadas. Esse desempenho está alinhado às melhores práticas de segurança no setor público da infraestrutura urbana.

NOSSO TIME: INDICADORES DE SEGURANÇA

Indicadores	2024	2023	2022
Número de horas trabalhadas	552.000	566.400	444.000
Número de óbitos resultantes de acidentes de trabalho	0	0	0
Índice de óbitos resultantes de acidentes de trabalho	0	0	0
Número de acidentes de trabalho com consequências graves (exceto óbito)	0	0	0
Índice de acidentes de trabalho com consequências graves (exceto óbito)	0	1	0
Número de acidentes de trabalho com comunicação obrigatória (inclui óbito)	5	4	1
Índice de acidentes de trabalho com comunicação obrigatória (inclui óbito)	2,17	1,69	0,65

2. Taxa de Frequência

✓ A Taxa de Frequência, que mede a quantidade de acidentes com afastamento a cada um milhão de horas-homens trabalhadas, apresentou crescimento entre 2022 (2,74) e 2023 (7,06), alcançando 9,06 em 2024.

✓ Embora o aumento entre 2023 e 2024 tenha sido menor (+2,00 pontos), o resultado indica que a frequência de acidentes ainda requer redução por meio da adoção de estratégias preventivas mais eficazes.

✓ A variação de 4,20 pontos entre 2022 e 2023 foi significativa, podendo estar relacionada ao aumento no número de trabalhadores expostos a riscos ou à intensificação das atividades operacionais.

3. Taxa de Gravidade

✓ A Taxa de Gravidade, que mede a severidade dos acidentes com afastamento, apresentou um pico elevado em 2023 (91,81), mais que dobrando em relação a 2022 (41,12).

✓ Em 2024, a taxa foi significativamente reduzida para 59,78 — uma variação de -34,88 pontos em relação a 2023 — demonstrando uma melhora expressiva na redução de acidentes mais graves.

✓ Essa queda está associada à implementação de ações mais rigorosas em segurança do trabalho, ao reforço no uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) e à intensificação das inspeções de segurança.

COMPROMISSO COM A PARENTALIDADE E O BEM-ESTAR DOS COLABORADORES

GRI 401-3

A SPObras reconhece a importância de proporcionar um ambiente de trabalho que apoie seus colaboradores durante períodos de transição familiar, como a chegada de um filho. Nesse sentido, a empresa mantém sua Política de Licença Parental, alinhada às melhores práticas de gestão de pessoas e aos compromissos assumidos no âmbito da sustentabilidade e da agenda ESG.

Por meio do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), a empresa garante benefícios que vão além do previsto na legislação trabalhista, promovendo o equilíbrio entre vida profissional e pessoal e fortalecendo o bem-estar dos colaboradores e de suas famílias.

BENEFÍCIOS OFERECIDOS PELA SPOBRAS NA LICENÇA PARENTAL

Licença-Maternidade Estendida

- Todas as colaboradoras gestantes têm direito à prorrogação de 60 dias na licença-maternidade, totalizando seis meses de afastamento remunerado, conforme a Lei nº 13.257/2016

(Marco Legal da Primeira Infância). Durante esse período, a SPObras oferece suporte e acompanhamento para garantir um retorno seguro ao ambiente de trabalho

Licença-Paternidade Estendida

- Os colaboradores pais têm direito à licença-paternidade de 20 dias, contados a partir do primeiro dia útil após o nascimento do filho, conforme regulamentado pelo ACT. A iniciativa visa proporcionar maior envolvimento dos pais nos primeiros momentos da vida do bebê, fortalecendo o vínculo familiar.

Programa de Apoio à Maternidade

As colaboradoras mães contam com um auxílio pós-natalício no valor de um salário-mínimo por mês, durante os primeiros seis meses de vida do bebê. Esse suporte financeiro tem como objetivo auxiliar na contratação de um profissional de apoio ou na adaptação da rotina familiar.

Acompanhamento e Suporte

O programa inclui orientação profissional durante a gestação e nos primeiros meses de vida do bebê, abordando temas como calendário vacinal, nutrição, amamentação e cuidados gerais. O atendimento é realizado por profissionais da área de Assistência Social, via telefone ou e-mail.

Licença Parental – Dados 2024

Tipo de Licença	Quant.	Retomou ao trabalho?	Permaneceu 12 meses após retorno?
Licença Maternidade	03	03	03
Licença Paternidade	01	01	01

BOAS PRÁTICAS DE FOMENTO À SAÚDE DOS EMPREGADOS

GRI 3-3 | 401-3 | 403-6 |

Para mitigar possíveis riscos à saúde não relacionados ao trabalho, a SPObras realiza campanhas de conscientização sobre hábitos de vida saudáveis, além de promover ações e palestras voltadas à prevenção de doenças, com foco em saúde mental e câncer.

A empresa entende que essas iniciativas, além de proporcionarem maior acesso a serviços de diagnóstico precoce e tratamento, contribuem para a redução da taxa de mortalidade.

Ao longo de 2024, a SPObras promoveu diversas palestras voltadas ao cuidado com a saúde e o bem-estar de seus colaboradores, tais como:

- ✓ “Inteligência Emocional”, ministrada por Leonardo Steil;
- ✓ “IST/AIDS”, ministrada por Erika Santa Barjud;
- ✓ “Bem-Estar Emocional”, ministrada por Paloma Sacramento;
- ✓ “Qualidade de Vida no Trabalho - QVT”, ministrada por Dora Rodrigues;
- ✓ “Dia das Mães”, ministrada por Paloma Sacramento;
- ✓ “1º Fórum SPObras de Sustentabilidade”, ministrado por Fábio Porto;
- ✓ “SIPAT 2024 – Atividade Física por uma Vida Melhor”, ministrada por José Virgínio;

✓ “SIPAT 2025 – Assédio Moral e Sexual no Trabalho”, ministrada por Paloma Sacramento;

✓ “SIPAT 2024 – Saúde Mental e Inteligência Emocional”, ministrada por Angélica Carvalho;

✓ “SIPAT 2024 – ISTs, Alcoolismo e Tabagismo”, ministrada por Kátia Forti;

✓ “SIPAT 2024 – Inteligência Artificial como Aliada da Segurança e Saúde Ocupacional na Construção Civil”, ministrada por Ricardo Murtada;

✓ “Secretariado: Presente e Futuro da Profissão”, ministrada por Simone Roca Albuquerque;

✓ “Saúde das Mulheres: Prevenção ao Câncer de Mama”, ministrada por Kátia Forti;

✓ “Novembro Azul”, ministrada por Thiago Julião;

✓ “Prevenção e Combate ao Racismo Institucional”, ministrada por Suzidália A.S. Brito.

Além disso, foram realizadas campanhas educativas com o uso de encartes virtuais, manuais eletrônicos e materiais informativos acessíveis, como:

- ✓ Campanha Janeiro Branco
- ✓ Campanha Março Lilás
- ✓ Campanha Contra a Dengue
- ✓ Campanha de Vacinação contra Gripe
- ✓ Campanha Abril Verde
- ✓ Campanha de Doação de Sangue
- ✓ Campanha Julho Amarelo
- ✓ Campanha Setembro Amarelo
- ✓ Campanha Outubro Rosa
- ✓ Campanha Novembro Azul

IMPACTO E RESULTADOS DA POLÍTICA DE LICENÇA PARENTAL

A SPObras entende que incentivar a parentalidade responsável e oferecer suporte adequado nesse período é um diferencial competitivo e uma forma de valorizar seu capital humano. O impacto dessa política se reflete na retenção de talentos e no fortalecimento da cultura organizacional, promovendo um ambiente mais inclusivo, acolhedor e sustentável. A empresa segue monitorando seus indicadores relacionados à licença parental para avaliar a adesão e buscar aperfeiçoamentos contínuos, sempre alinhados às necessidades dos colaboradores e às melhores práticas do mercado.

7.3. Desenvolvimento Profissional e Capacitação

GRI 404-1 | 404-2

A valorização do capital intelectual é essencial para a construção de uma empresa sólida e inovadora. Na SPObras, acreditamos que investir no crescimento profissional e pessoal de nossos colaboradores é um fator estratégico para a excelência dos serviços prestados e para a modernização da infraestrutura urbana.

Para o exercício de 2024, com vistas a atender ao que foi estabelecido no Acordo Coletivo de Trabalho, a SPObras disponibilizou o montante de R\$ 582.530,21 (quinhentos e oitenta e dois mil, quinhentos e trinta reais e vinte e um centavos), correspondente a 2% (dois por cento) da folha de pagamento anual apurada no período de janeiro a dezembro de 2023, para custear despesas com cursos de nível superior (graduação), extensão universitária, pós-graduação lato sensu (especialização) e stricto sensu (mestrado e doutorado), como parte do Programa de Incentivo

à Educação e Aprimoramento Profissional.

Desse montante, foi repassado aos empregados, por meio de reembolso até o mês de dezembro de 2024, o valor acumulado de R\$ 16.014,98 (dezesesseis mil e quatorze reais e noventa e oito centavos), representando 2,74% (dois vírgula setenta e quatro por cento) dos recursos disponibilizados para esse fim, subsidiando o aperfeiçoamento de 3 (três) empregados, com um custo médio anual de R\$ 5.338,33 (cinco mil, trezentos e trinta e oito reais e trinta e três centavos) por pessoa.

Além desse benefício, a SPObras amplia suas iniciativas educacionais por meio da realização de palestras, treinamentos e cursos de capacitação, promovendo a atualização e a troca de conhecimentos entre os colaboradores. Em 2024, essas ações resultaram em um total de 387 horas de capacitação e 1.276 participações, reforçando o compromisso da empresa com a qualificação e valorização de sua equipe.

A SPObras deu início, em 2024, ao processo de atualização do seu Plano de Empregos, Salários e Cargos (PESC), com o objetivo de garantir maior aderência às necessidades atuais da empresa, valorização das competências internas e alinhamento às boas práticas de gestão pública. A iniciativa representa um passo importante para a modernização da estrutura organizacional e para a valorização dos profissionais da casa.

Entre os principais avanços previstos na revisão do plano está a reformulação do programa de treinamento e desenvolvimento, com foco na construção de uma trilha formativa mais estratégica, técnica e alinhada aos desafios enfrentados pela empresa na execução de projetos de infraestrutura urbana e na aplicação dos princípios ESG.

O novo programa buscará promover:

- ✓ Capacitação contínua por competências, com foco no desenvolvimento de lideranças, inovação e gestão de projetos;
- ✓ Formações específicas em novas tecnologias aplicadas às obras públicas, incluindo o uso de ferramentas digitais e metodologias como o BIM;
- ✓ Treinamentos obrigatórios e temáticos sobre ética, integridade, saúde e segurança, sustentabilidade, acessibilidade e inclusão;
- ✓ Ampliação do acesso a cursos de curta, média e longa duração, por meio de parcerias com instituições de ensino e capacitação técnica.

Além disso, o novo modelo prevê critérios mais transparentes para o mapeamento de necessidades, o planejamento anual de capacitações e a avaliação da efetividade das ações formativas.

Ao fortalecer sua política de capacitação, a SPObras reafirma seu compromisso com o desenvolvimento de talentos internos, com a qualificação da força de trabalho e com a criação de um ambiente organizacional mais preparado para entregar valor público com excelência.

7.4. Diversidade, Equidade e Inclusão

GRI 405-1 | 406-1 | 3-3

NÃO DISCRIMINAÇÃO

GRI 406-1

A SPObras tem um compromisso inegociável com a não discriminação e com a promoção da

igualdade de oportunidades, assegurando que todos os colaboradores sejam tratados de forma justa e respeitosa. Esses princípios estão formalmente estabelecidos em documentos essenciais da governança corporativa, como o Código de Ética, a Política de Gestão de Pessoas e a Política de Ética e Integridade.

A empresa repudia qualquer forma de discriminação baseada em gênero, idade, raça, cor, origem, idioma, religião, opinião política, condição social, pertencimento a comunidades indígenas, deficiência, estado civil, gravidez, orientação sexual ou qualquer outra característica pessoal que não esteja relacionada à qualificação profissional e ao desempenho no trabalho. Para reforçar essa diretriz, a SPObras implementa políticas e planos de ação voltados à prevenção do assédio e à garantia de um ambiente de trabalho inclusivo e seguro para todos.

Além disso, a empresa assegura que os direitos e benefícios oferecidos sejam equivalentes para colaboradores efetivos e temporários, promovendo a equidade nas condições de trabalho.

Para garantir que qualquer desvio dessas diretrizes seja tratado com rigor, a SPObras disponibiliza um Canal de Denúncias, por meio do qual os colaboradores podem relatar, de forma sigilosa e anônima, qualquer comportamento discriminatório. As denúncias podem ser feitas diretamente para o e-mail:

compliance@spobras.sp.gov.br.

O setor de Compliance é responsável por receber e analisar as denúncias, enquanto a área de Gestão de Pessoas conduz as investigações e aplica as medidas disciplinares cabíveis, em caso de comprovação.

A empresa também promove ações contínuas de conscientização, como comunicações internas, treinamentos e campanhas educativas, reforçando que qualquer ato discriminatório ou de assédio é inaceitável e deve ser reportado.

Desde a implementação do Código de Conduta, em 2016, nenhum caso de discriminação foi registrado nos canais de Compliance da SPObras, evidenciando a eficácia das políticas adotadas e o comprometimento da empresa com um ambiente organizacional inclusivo, seguro e igualitário.

PRESENÇA FEMININA NA EMPRESA

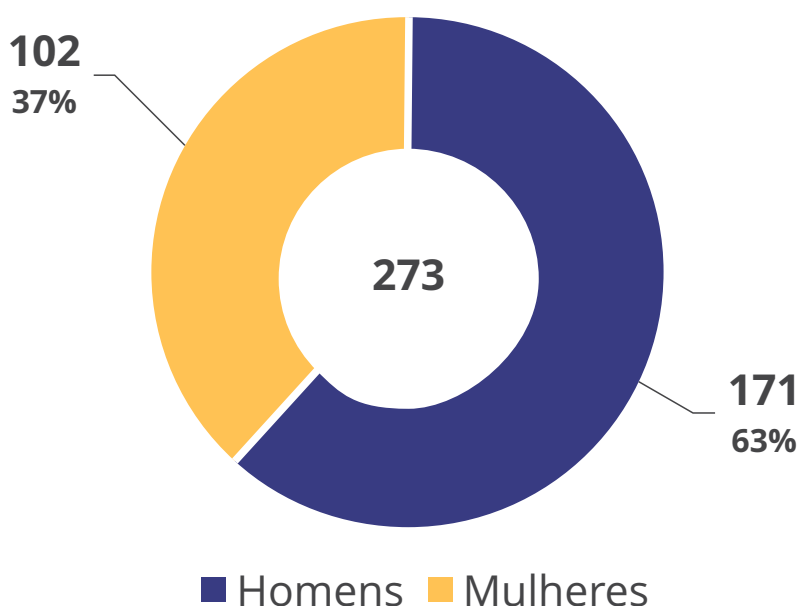
GRI 405-1

Ao final de 2024, a SPObras contava com aproximadamente 24 mulheres ocupando posições de liderança, representando 32% do total de cargos de gestão na empresa.

Desse total, 03 mulheres ocupavam cargos de liderança sênior, como coordenadoras e gerentes, correspondendo a 3,95% da equipe de liderança. Já as demais 21 mulheres atuavam em posições de liderança intermediária, como assessoras e supervisoras, representando 27,63% do total de gestores.

Esses números refletem o compromisso da SPObras com a diversidade e inclusão, incentivando a participação feminina em posições estratégicas e fortalecendo a equidade de gênero no ambiente corporativo.

EMPREGADOS POR GÊNERO



PRESENÇA FEMININA POR CATEGORIA DE LIDERANÇA

Ao final de 2024, a SPObras contava com aproximadamente 24 mulheres em posições de liderança, representando 32% do total de cargos de gestão da empresa.

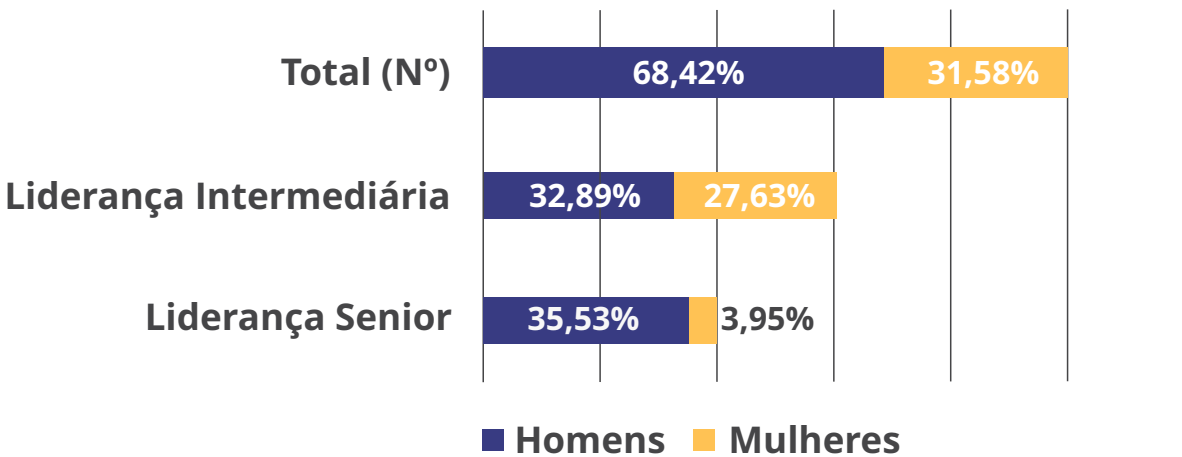
Desse total, 3 mulheres ocupavam cargos de liderança sênior, como coordenadoras e gerentes, correspondendo a 3,95% do total de gestores. As demais 21 atuavam em posições de liderança intermediária, como assessoras e supervisoras, representando 27,63%. Esses números refletem o compromisso da SPObras com a diversidade e a inclusão, ao incentivar a participação feminina em posições estratégicas e fortalecer a equidade de gênero no ambiente corporativo.

Ocupação de Cargos Técnicos por Gênero e Idade

FAIXA ETÁRIA	ARQUITETOS		ENGENHEIROS	
GÊNERO	MULHER	HOMEM	MULHER	HOMEM
Até 30 anos	1	0	1	1
Entre 31 e 50 anos	9	2	12	25
Maior de 50 anos	1	1	5	28
TOTAL (Nº)	11	3	18	54

Base 2024

HOMENS E MULHERES CARGOS DE LIDERANÇA



	2024			2023			2022			VAR% 2024/2023		
GÊNERO	ENG	ARQ	TOTAL	ENG	ARQ	TOTAL	ENG	ARQ	TOTAL	ENG	ARQ	TOTAL
HOMEM	54	3	57	56	3	59	25	0	25	-4%	0%	-3%
MULHER	18	11	29	16	11	27	3	3	6	13%	0%	7%
TOTAL	72	14	86	72	14	86	28	3	31	0%	0%	0%

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

GRI 405-1

A SPObras reafirma seu compromisso com a promoção da diversidade e da inclusão no ambiente de trabalho, assegurando condições equitativas de acesso e permanência para todas as pessoas, independentemente de suas condições físicas, sensoriais ou cognitivas, conforme demonstrado na tabela a seguir:

Tabela de Inclusão de Pessoas com Deficiência			
Total de Colaboradores	Tipo de Deficiência	Quantidade	Porcentagem
267	Física	03	2,20%
	Intelectual	01	
	Visual	02	

Em 2024, 2,20% do quadro funcional da SPObras era composto por pessoas com deficiência, totalizando seis colaboradores. Entre eles, estavam distribuídos os seguintes tipos de deficiência:

- Física: 3 pessoas
- Intelectual: 1 pessoa
- Visual: 2 pessoas

A maioria dos colaboradores (97,80%) não declarou possuir deficiência. A empresa segue atenta à legislação vigente e busca ampliar a representatividade de pessoas com deficiência,

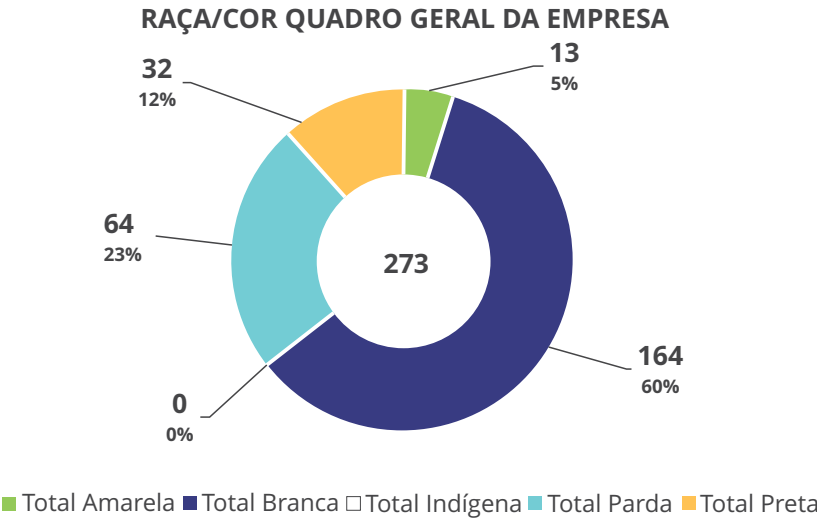
adotando práticas de acessibilidade e inclusão nos processos seletivos, no ambiente de trabalho e nas oportunidades de desenvolvimento profissional.

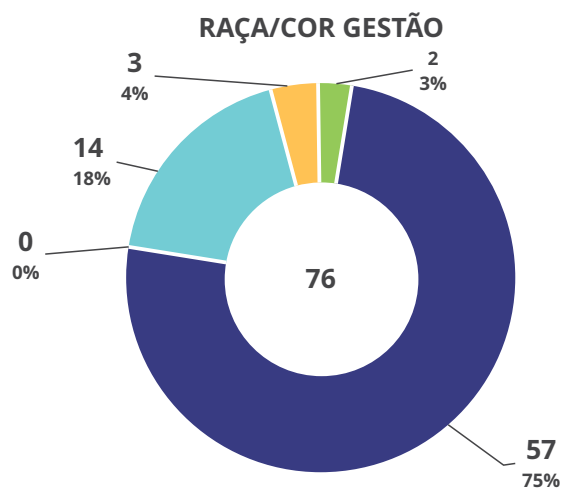
A SPObras entende que a valorização da pluralidade de perfis contribui diretamente para a construção de uma cultura organizacional mais justa, ética e participativa, alinhada aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especialmente o ODS 8 (Trabalho decente e crescimento econômico) e o ODS 10 (Redução das desigualdades).

EQUIDADE RACIAL
GRI 405-1

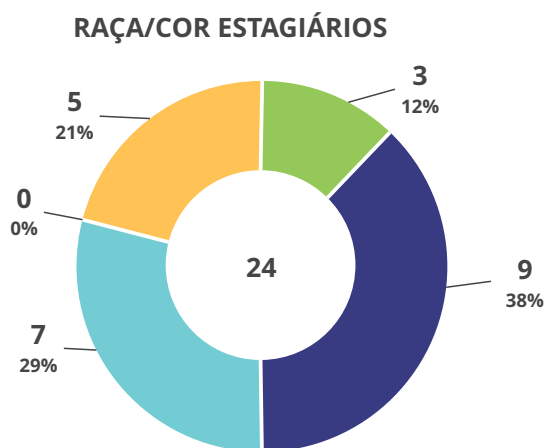
Desde o final de 2020, a SPObras realiza o controle de cotas raciais em conjunto com a Coordenadoria de Promoção da Igualdade Racial, vinculada à Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania (SMDHC). Ao final de 2024, atingimos o percentual de 35,16% (trinta e cinco inteiros e dezesseis centésimos por cento) de colaboradores autodeclarados pardos e pretos, superando o índice previsto na legislação vigente, conforme demonstrado no quadro e gráficos a seguir:

Categoria Profissional	Total Amarela	Total Branca	Total Indígena	Total Parda	Total Preta	Total	% Amarela	% Branca	% Indígena	% Parda	% Preta
Direção*	0	6	0	1	0	7	0,00%	2,20%	0,00%	0,37%	0,00%
Gerência	0	15	0	4	2	21	0,00%	5,49%	0,00%	1,47%	0,73%
Administrativo	1	35	0	13	6	55	0,37%	12,82%	0,00%	4,76%	2,20%
Assessoria	1	24	0	3	0	28	0,37%	8,79%	0,00%	1,10%	0,00%
Coordenação	0	1	0	1	0	2	0,00%	0,37%	0,00%	0,37%	0,00%
Especialista	6	48	0	19	15	88	2,20%	17,58%	0,00%	6,96%	5,49%
Estagiário	3	9	0	7	5	24	1,10%	3,30%	0,00%	2,56%	1,83%
Operacional	1	15	0	11	3	30	0,37%	5,49%	0,00%	4,03%	1,10%
Supervisão	1	11	0	5	1	18	0,37%	4,03%	0,00%	1,83%	0,37%
Total	13	164	0	64	32	273	4,76%	60,07%	0,00%	23,44%	1,72%



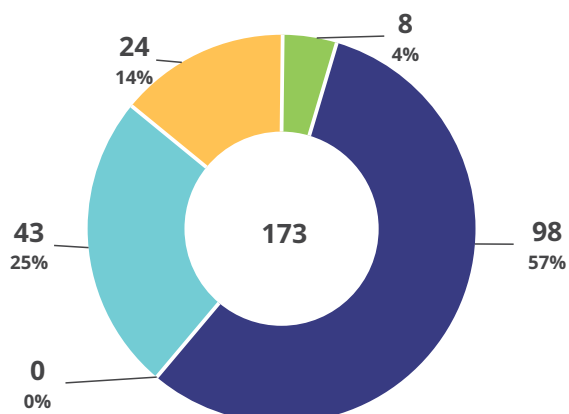


■ Total Amarela ■ Total Branca □ Total Indígena ■ Total Parda ■ Total Preta



■ Total Amarela ■ Total Branca □ Total Indígena ■ Total Parda ■ Total Preta

RAÇA/COR ADMINISTRATIVO, ESPECIALISTA E OPERACIONAL



■ Total Amarela ■ Total Branca □ Total Indígena ■ Total Parda ■ Total Preta

Embora a representatividade de pessoas pardas e pretas (35%) esteja acima da média do setor público, a distribuição por categoria profissional revela desafios na ocupação de cargos de liderança por esses grupos.

DESAFIOS E OPORTUNIDADES

✓ **Baixa presença de profissionais negros em cargos de liderança**

As funções de direção e gerência apresentam baixa diversidade racial, evidenciando a necessidade de implementação de políticas afirmativas voltadas ao desenvolvimento profissional, de modo a promover a ascensão de colaboradores pardos e pretos.

✓ **Representatividade em cargos técnicos e operacionais**

A maior parte dos colaboradores pardos e pretos está concentrada nas áreas operacionais e técnicas, o que indica a necessidade de programas de qualificação e progressão na carreira, com o objetivo de ampliar a diversidade nas funções estratégicas.

✓ **Ausência de representatividade indígena**

Não há registro de colaboradores indígenas na SPObras, o que representa um ponto de atenção para futuras estratégias de inclusão.

INICIATIVAS E ESTRATÉGIAS PARA FORTALECER A DIVERSIDADE RACIAL

Para reduzir as desigualdades e fortalecer a inclusão racial, a SPObras pretende avançar em ações estruturadas, tais como:

✓ Criação de um Programa de Desenvolvimento

para Lideranças Negras, incentivando a ascensão de profissionais pretos e pardos a cargos estratégicos.

✓ Ampliação das oportunidades de capacitação e formação profissional, garantindo que colaboradores de todas as raças tenham as mesmas chances de crescimento.

✓ Monitoramento contínuo dos indicadores de diversidade, em parceria com a Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania de São Paulo, acompanhado de ações de sensibilização sobre equidade racial e inclusão.

✓ Fortalecimento das políticas de recrutamento inclusivo, assegurando que os processos seletivos contemplem a diversidade racial desde a publicação do edital de concurso até as etapas finais de seleção.

✓ Promoção de ações educativas internas, com palestras e treinamentos sobre equidade racial, preconceito estrutural e inclusão no ambiente corporativo. A SPObras reconhece os avanços alcançados na promoção da inclusão racial, mas também compreende que ainda há desafios a serem superados, especialmente no que se refere à ocupação de cargos de liderança por pessoas pretas e pardas.

A empresa seguirá aprimorando suas políticas de diversidade e inclusão, com o objetivo de garantir um ambiente corporativo cada vez mais igualitário, representativo e alinhado às melhores práticas ESG e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS 5 e ODS 10).

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

GRI 406-1

A SPObras acredita que um ambiente de trabalho saudável e motivador é fundamental para o desenvolvimento de seus colaboradores. A valorização do capital humano ocorre por meio da promoção de boas condições laborais e da criação de oportunidades de crescimento dentro da organização. O reconhecimento de talentos internos e o incentivo à ascensão profissional fazem parte dessa estratégia, impulsionando a retenção de profissionais qualificados e o fortalecimento da cultura organizacional.

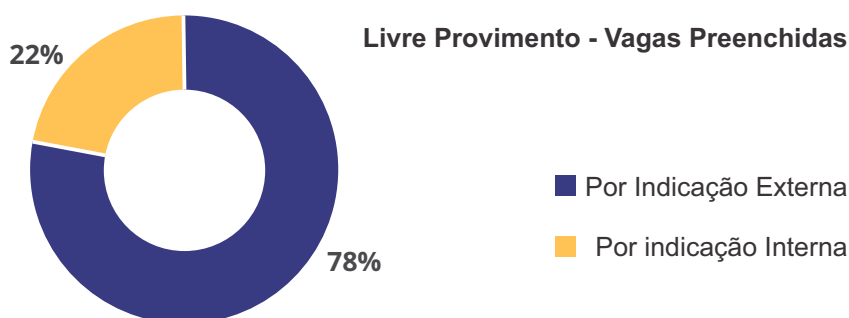
A empresa adota um modelo de aproveitamento interno, no qual colaboradores são estimulados a assumir novos desafios e responsabilidades,

resultando em oportunidades de promoção e progressão salarial.

Dentro dessa lógica, a oferta de novos desafios — acompanhada de aumento de remuneração — é utilizada como estratégia para o preenchimento de determinados cargos de gestão. Como reflexo dessa política, dos 76 cargos de gestão, 17 são ocupados por empregados de carreira, representando 22% do total, conforme demonstrado no quadro a seguir.

Esse compromisso reforça o papel da SPObras na promoção do desenvolvimento profissional de seus colaboradores, consolidando uma cultura organizacional pautada na meritocracia, na capacitação contínua e na valorização do talento interno.

Estrutura	Qtd vagas ocupadas	Por indicação externa	Por indicação interna	Porcentagem
Diretoria	4	3	1	1%
Chefe de Gabinete	1	1	0	0%
Coordenador	2	2	0	0%
Superintendente	2	2	0	0%
Gerente	21	18	3	4%
Supervisor	18	9	9	12%
Assessor	28	24	4	5%
Total	76	59	17	22,37%



CASOS DE DISCRIMINAÇÃO E MEDIDAS CORRETIVAS TOMADAS

GRI 406-1

A SPObras mantém o compromisso com a promoção da igualdade de oportunidades e o respeito à diversidade em todos os seus ambientes de trabalho e relações institucionais. Esse compromisso está formalizado no Código de Conduta Funcional da SPObras, publicado em 2016, o qual estabelece princípios éticos e diretrizes para a prevenção e o combate a qualquer forma de discriminação, assédio, preconceito ou tratamento desigual, seja por motivos de gênero, raça/cor, orientação sexual, deficiência, idade, convicções religiosas, políticas ou condição social.

Desde a publicação do Código, a SPObras não registrou nenhuma denúncia ou queixa formal relacionada a atos de discriminação, seja por parte de colaboradores, estagiários, fornecedores ou terceiros. O ambiente institucional é continuamente monitorado por meio de ações educativas e canais formais de escuta, como o canal de denúncias

(compliance@spobras.sp.gov.br),

acessível a todas as partes interessadas.

Além disso, a empresa realiza comunicações internas e treinamentos periódicos com foco na valorização da diversidade, na prevenção ao assédio e no fortalecimento de uma cultura organizacional pautada pelo respeito, pela equidade e pela inclusão. As denúncias, caso ocorram, são tratadas de forma sigilosa e conforme os procedimentos previstos na Norma Administrativa NA-24.00, que regula a apuração de condutas incompatíveis com os princípios institucionais.

Ao manter um histórico de zero casos registrados de discriminação nos últimos anos, a SPObras reforça seu compromisso com a ética, os direitos humanos e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especialmente o ODS 5 (Igualdade de Gênero), o ODS 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico) e o ODS 10 (Redução das Desigualdades).

7.5. Relações de Trabalho e Acordos Coletivos

GRI 2-30 | 401-2 | 402-1 | 405-2 | 407-1

A empresa reconhece a importância da negociação coletiva e do diálogo aberto com seus colaboradores, entidades representativas, diretoria de representação dos empregados e conselho de representantes dos empregados, assegurando que suas políticas estejam alinhadas às melhores práticas trabalhistas e aos padrões ESG.

ACORDOS COLETIVOS E COBERTURA TRABALHISTA

GRI 2-30

Em 2024, 100% dos colaboradores da SPObras foram abrangidos por acordos coletivos de trabalho, garantindo a negociação de benefícios, reajustes salariais e condições laborais adequadas, de forma igualitária entre empregados efetivos e temporários. Os acordos estabelecem diretrizes sobre segurança no trabalho, jornada laboral, remuneração e benefícios adicionais.

Além disso, a empresa mantém um relacionamento próximo e participativo com sindicatos e entidades representativas, assegurando que os direitos dos empregados sejam continuamente respeitados e aprimorados.

REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

GRI 2-21 | 201-1 | 202-2 | 401-2 | 405-2 | 202-1

O bem-estar dos colaboradores é uma preocupação constante, visando à conciliação entre vida pessoal e profissional. Para isso, adotam-se horários flexíveis de trabalho, conforme as condições estabelecidas no Acordo Coletivo de Trabalho (ACT).

Pesquisas de mercado são realizadas para a avaliação das práticas remuneratórias e definição de salários. Em 2024, o Plano de Salários, Emprego e Carreira (PESC) passou por atualização, com o objetivo de proporcionar uma progressão funcional mais justa e condizente com as práticas de mercado. No entanto, o processo ainda está em fase de análise e ajustes.

Em 2024, o menor salário praticado pela SPObras, tanto para homens quanto para mulheres, foi de R\$ 3.349,82 (três mil trezentos e quarenta e nove

reais e oitenta e dois centavos), valor que representa 2,37 vezes o salário-mínimo nacional vigente em dezembro de 2024 (R\$ 1.412,00).

Empregados com contrato permanente e temporário contam com um pacote de benefícios que inclui: seguro de vida, plano de saúde, plano odontológico, vale-refeição/alimentação, vale-transporte, auxílio para filhos com deficiência, empréstimo consignado, programa de incentivo educacional, entre outros. A SPObras adota um pacote de remuneração composto pelos seguintes elementos:

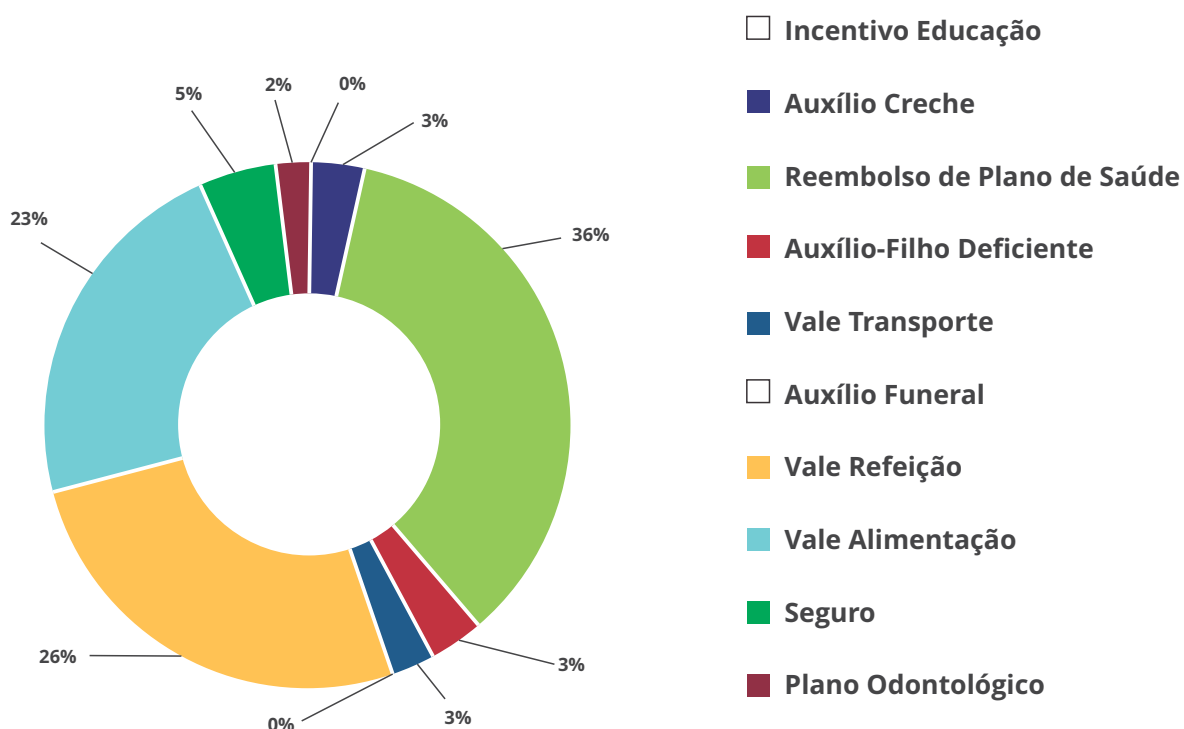
a) Remuneração Fixa: Os valores e formas de reajuste seguem regras específicas.

b) Remuneração de Empregados: O reajuste é definido com base no Acordo Coletivo de Trabalho, cuja aprovação compete à Diretoria Executiva, ao Conselho de Administração e à Junta Orçamentário-Financeira (JOF), órgão controlador vinculado à Prefeitura do Município de São Paulo (PMSP).

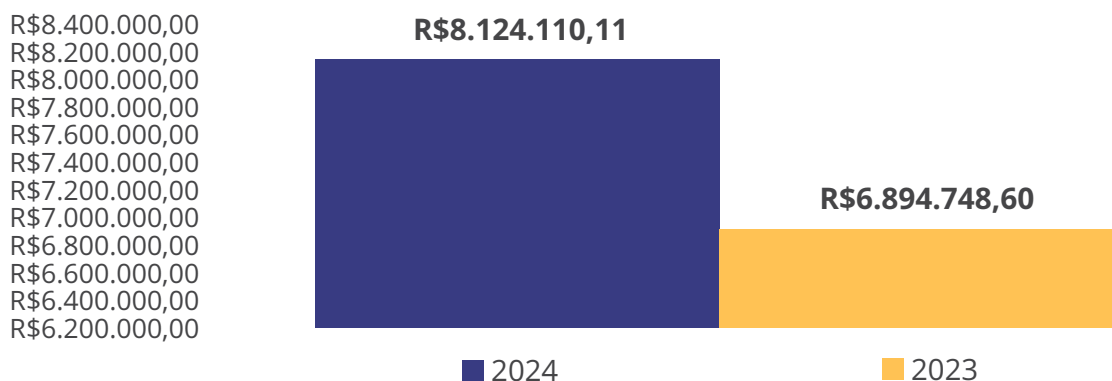
c) Benefícios: Têm papel complementar à remuneração mensal e estão alinhados às boas práticas de mercado. Também visam atrair, reter e motivar o quadro de pessoal. Entre os benefícios oferecidos estão: reembolso de assistência médica, auxílio-refeição/alimentação, previdência privada, seguro de vida e auxílio-educação, entre outros.

d) Remuneração Variável: Concedida por meio do Programa de Participação nos Lucros e Resultados (PLR), tanto aos colaboradores quanto aos diretores. Está vinculada ao êxito na realização de metas corporativas estabelecidas no Compromisso de Desempenho Institucional firmado entre a SPObras e a Prefeitura do Município de São Paulo.

COMPOSIÇÃO DOS GASTOS COM BENEFÍCIOS ANO 2024



EVOLUÇÃO DE GASTOS COM BENEFÍCIOS - ANOS 2023 X 2024



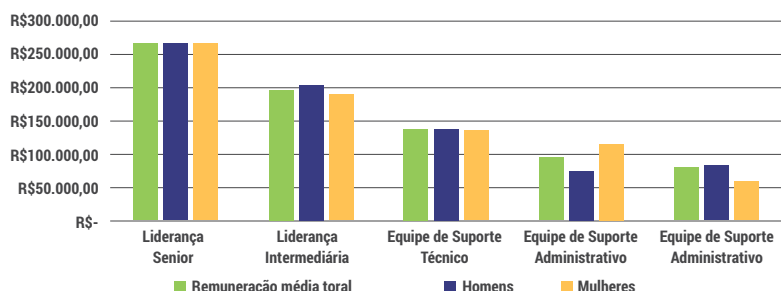
IGUALDADE SALARIAL ENTRE MULHERES E HOMENS

GRI 405-2

A análise da remuneração média por categoria profissional e gênero, realizada em 2024, oferece um panorama da distribuição salarial entre homens e mulheres na empresa, evidenciando o compromisso da SPObras com a equidade de gênero no ambiente de trabalho. O monitoramento contínuo desses indicadores permite identificar eventuais distorções e implementar ações corretivas, quando pertinente.

Categoria Profissional e Gênero	2024
Liderança Sênior ⁽²⁾	268.219
Homens	268.327
Mulheres	267.253
Liderança Intermediária ⁽²⁾	197.047
Homens	203.241
Mulheres	189.673
Equipe de Suporte Técnico ⁽²⁾	138.230
Homens	139.077
Mulheres	136.507
Equipe de Suporte Administrativo ⁽²⁾	97.307
Homens	72.684
Mulheres	116.371
Equipe de Suporte Operacional ⁽²⁾	79.936
Homens	83.813
Mulheres	60.552
Remuneração Média Total ⁽³⁾	148.695

COMPARAÇÃO SALARIAL POR CATEGORIA PROFISSIONAL



► Liderança Sênior:

Remuneração média total: R\$ 268.219

Homens: R\$ 268.327 | Mulheres: R\$ 267.253

Análise: A diferença salarial entre homens e mulheres nesta categoria é mínima, indicando uma boa equidade salarial no nível sênior.

► Liderança Intermediária:

Remuneração média total: R\$ 197.047

Homens: R\$ 203.241 | Mulheres: R\$ 189.673

Análise: Mulheres em cargos de liderança intermediária recebem, em média, 6,66% a menos que os homens, o que pode indicar desafios na equiparação salarial nesta categoria.

► Equipe de Suporte Técnico:

Remuneração média total: R\$ 138.230

Homens: R\$ 139.077 | Mulheres: R\$ 136.507

Análise: A diferença salarial de 1,85% entre homens e mulheres demonstra relativa equidade na remuneração dessa categoria.

► Equipe de Suporte Administrativo:

Remuneração média total: R\$ 97.307

Homens: R\$ 72.684 | Mulheres: R\$ 116.371

Análise: As mulheres nessa categoria recebem significativamente mais que os homens (diferença de 60,1%), possivelmente devido à predominância feminina em cargos administrativos com maior nível salarial.

► Equipe de Suporte Operacional:

Remuneração média total: R\$ 79.936

Homens: R\$ 83.813 | Mulheres: R\$ 60.552

Análise: As mulheres nessa categoria recebem, em média, 27,7% a menos que os homens, representando a maior disparidade salarial identificada na análise. Esse dado pode estar relacionado à natureza dos cargos ocupados por homens e mulheres dentro da categoria operacional.

COMPROMISSOS E AÇÕES PARA FORTALECER A EQUIDADE SALARIAL

Para reduzir eventuais disparidades salariais e fortalecer a equidade de gênero na SPObras, a empresa continuará adotando medidas estruturadas, tais como:

- ✓ **Monitoramento contínuo da política salarial**, assegurando que homens e mulheres recebam remunerações compatíveis com suas funções e responsabilidades.
- ✓ **Revisão periódica da equidade salarial**, com ajustes realizados conforme as diretrizes da empresa e as práticas de mercado.
- ✓ **Promoção da equidade de oportunidades na progressão de carreira**, garantindo maior presença feminina em cargos de liderança.
- ✓ **Capacitação e treinamentos sobre inclusão e diversidade**, reforçando o compromisso da SPObras com a equidade de gênero.

LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A SPObras respeita e assegura, em sua atuação institucional, os direitos fundamentais do trabalho, incluindo a liberdade de associação sindical e a negociação coletiva, conforme previsto na **Legislação Brasileira, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT)** ratificadas pelo Brasil.

A totalidade dos empregados próprios da empresa é contratada sob o regime celetista e tem o direito garantido de se associar a sindicatos, participar de comissões internas e ser representada em acordos coletivos.

A SPObras mantém uma relação institucional transparente com o sindicato da categoria, e as condições de trabalho, remuneração, benefícios, férias, licenças e incentivos à capacitação são reguladas por meio do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), celebrado anualmente.

A negociação do ACT é conduzida com base no diálogo, na legalidade e no respeito mútuo, sendo acompanhada pela área de Gestão de Pessoas da empresa e por representantes dos trabalhadores, garantindo ampla participação. O acordo é registrado junto ao Ministério do Trabalho e publicado nos canais internos de comunicação (Processo SEI), assegurando a ciência e o acesso de todos os colaboradores.

A SPObras reforça seu compromisso com o diálogo institucional e a valorização da negociação com os trabalhadores, reconhecendo que a construção de um ambiente de trabalho saudável, participativo e ético se dá por meio da escuta ativa e do respeito às diferentes formas de representação interna. Além do relacionamento permanente com o sindicato da categoria, a empresa conta com diversas instâncias de representação dos empregados, que asseguram a defesa de seus interesses individuais e coletivos. Entre elas, destacam-se:

- Diretoria de Representação dos Empregados (DRE);
- Conselho de Representação dos Empregados (CRE);
- Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA);
- Representação dos empregados no Conselho de Administração da SPObras, com membro eleito diretamente pelo corpo funcional;
- Comitê de Sustentabilidade.

A empresa mantém ainda canais institucionais para acolhimento de denúncias, sugestões, críticas ou colaborações, por meio do e-mail:

compliance@spobras.sp.gov.br

Caso o empregado não se sinta à vontade para utilizar esse canal, pode recorrer diretamente ao setor de Compliance, que está disponível para atendimento presencial ou por outros meios de comunicação.

A SPObras assegura que todas as manifestações serão tratadas com confidencialidade, seriedade e isenção, garantindo o anonimato do denunciante de boa-fé e a não retaliação. Essas diretrizes estão amparadas pela Norma Administrativa NA-24.00, que orienta o fluxo de apuração de condutas inadequadas e reforça a responsabilidade institucional no enfrentamento de práticas ilícitas, discriminatórias ou antiéticas.

Ao manter um ecossistema de representação participativa e canais de escuta qualificados, a SPObras fortalece sua cultura organizacional baseada em integridade, respeito e corresponsabilidade, contribuindo para o cumprimento das diretrizes do seu Programa de Integridade e para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, como o ODS 8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico, e o ODS 16 – Paz, Justiça e Instituições Eficazes.

A SPObras não impõe qualquer tipo de restrição à organização dos trabalhadores e não registrou, até o momento, violações ou denúncias relacionadas à liberdade sindical ou à atuação dos representantes dos empregados. A empresa também respeita a atuação de comissões internas, como a CIPA e o Comitê de

Sustentabilidade, nas quais há participação de empregados eleitos e indicados pela organização. Esse compromisso com o diálogo social e o respeito aos direitos dos trabalhadores está alinhado às melhores práticas de governança pública e contribui diretamente para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especialmente o ODS 8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico, e o ODS 16 – Paz, Justiça e Instituições Eficazes.

COMUNICAÇÃO DE MUDANÇAS E NOTIFICAÇÃO DE ALTERAÇÕES GRI 402-1

A SPObras segue os prazos mínimos de notificação estabelecidos nos acordos coletivos e na legislação trabalhista vigente para informar seus colaboradores sobre mudanças operacionais e organizacionais que possam impactar suas rotinas de trabalho. Essas comunicações são realizadas por meio de canais internos oficiais, como circulares, reuniões e informativos corporativos, garantindo transparência e previsibilidade no ambiente de trabalho.

TRABALHO INFANTIL E TRABALHO FORÇADO OU ANÁLOGO AO ESCRAVO GRI 408-1 e 409-1

A SPObras repudia qualquer forma de trabalho infantil, forçado ou análogo à escravidão, assegurando o cumprimento integral das normas trabalhistas, dos direitos humanos e das convenções internacionais ratificadas pelo Brasil, especialmente as da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Como empresa pública vinculada à Prefeitura de São Paulo, a SPObras adota, para todos os seus empregados, o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com processos rigorosos de admissão, monitoramento de contratos e gestão de pessoas. Além disso, todas as contratações de empresas terceirizadas para a execução de obras ou serviços passam por processos licitatórios que exigem a comprovação de regularidade trabalhista, previdenciária e fiscal, bem como o comprometimento com a legislação vigente e com os princípios de responsabilidade social.

No período de relato, não foram identificados, registrados ou denunciados casos de trabalho infantil ou trabalho forçado nas operações diretas ou indiretas da empresa. Para reforçar esse compromisso, a SPObras mantém cláusulas específicas nos contratos com prestadoras de serviço que proíbem expressamente a prática de qualquer forma de exploração laboral ilegal, sendo prevista a possibilidade de rescisão contratual imediata em caso de descumprimento.

7.6. Programas de Inclusão e Valorização do Capital Humano

GRI 2-7 | 2-8 | 401-1

A SPObras entende que a valorização do capital humano é essencial para garantir um ambiente de trabalho inclusivo, inovador e produtivo. Por isso, mantém iniciativas estruturadas para a atração, retenção e desenvolvimento de seus profissionais, com foco na equidade, na diversidade geracional e nas oportunidades de crescimento.

PROGRAMA EMPREGA 50+

A diversidade etária agrega conhecimento e experiência às equipes da SPObras. Por esse motivo, a empresa participa ativamente do Programa Emprega 50+, em parceria com a Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania, promovendo oportunidades para profissionais com mais de 50 anos. Em 2024, o programa resultou na contratação de profissionais altamente qualificados, ampliando a representatividade desse público no quadro funcional. Ao final do ano, 29% dos empregados temporários da empresa estavam nessa faixa etária, fortalecendo a troca de experiências intergeracionais e contribuindo para um ambiente de trabalho mais plural e colaborativo.

PROGRAMA DE ESTÁGIO

GRI 2-8

O Programa de Estágio da SPObras é conduzido integralmente no modelo presencial e representa uma oportunidade essencial para a inserção de jovens talentos na empresa. Por meio dessa iniciativa, a organização promove a imersão dos estagiários em sua cultura e valores desde o início de suas trajetórias profissionais, contribuindo para o desenvolvimento de novas gerações de profissionais qualificados.

Os estagiários cumprem uma jornada diária de seis horas, com contratos de duração determinada, renováveis a cada seis meses, podendo totalizar até dois anos, conforme estabelecido pela legislação vigente. Em 2024, a SPObras reforçou seu compromisso com a formação profissional, promovendo a contratação de 24 estudantes em parceria com o Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE).

Estagiários/Cursos	Quantidade		Porcentagem de
	2024	2023	Variação
Arquitetura e Urbanismo	5	7	-29%
Administração	3	4	-25%
Análise e Desenvolvimento de Sistemas	2	1	100%
Comunicação	1	1	0%
Direito	4	3	33%
Engenharia Civil	6	1	500%
Engenharia Ambiental	2	1	100%
Geografia	1	0	200%
Técnico em Edificações	0	1	-100%
TOTAIS	24	19	26%

Com base na tabela apresentada, observa-se um crescimento de 26% no número total de estagiários da SPObras entre 2023 e 2024. O total de estagiários aumentou de 19 para 24, refletindo o esforço da empresa em ampliar as oportunidades para estudantes de diversas áreas.

No período de relato, não foram identificados, registrados ou denunciados casos de trabalho infantil ou trabalho forçado nas operações diretas ou indiretas da empresa. Para reforçar esse compromisso, a SPObras mantém cláusulas específicas nos contratos com prestadoras de serviço que proíbem expressamente a prática de qualquer forma de exploração laboral ilegal, sendo prevista a possibilidade de rescisão contratual imediata em caso de descumprimento.

PRINCIPAIS DESTAQUES DA EVOLUÇÃO DO PROGRAMA DE ESTÁGIO:

✓ **Expansão no número de estagiários**

O aumento no quantitativo demonstra o compromisso da SPObras com o desenvolvimento de novos talentos e com a ampliação do programa como canal de qualificação profissional.

✓ **Destaque para o curso de Engenharia Civil**

A área segue como a mais representativa entre os estagiários, evidenciando a demanda por profissionais qualificados para os projetos de infraestrutura urbana.

✓ **Diversificação de áreas de formação**

A presença de estudantes dos cursos de Arquitetura, Administração e Tecnologia da Informação reforça a importância de um corpo técnico multidisciplinar para dar suporte às atividades da empresa.

✓ **Impacto positivo na inovação e na modernização da gestão**

A inserção de estagiários com diferentes formações acadêmicas favorece a renovação de ideias, a atualização tecnológica e a adoção de práticas mais alinhadas às novas tendências de mercado.

O crescimento do Programa de Estágio da SPObras em 2024 reflete uma estratégia de fortalecimento da formação de novos profissionais, alinhando-se aos princípios da sustentabilidade corporativa e da valorização do capital humano.

Esse avanço também está em consonância com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especialmente o ODS 4 – Educação de Qualidade, e o ODS 8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico, ao proporcionar oportunidades de aprendizado e experiência prática aos estudantes. A ampliação do programa nos próximos anos contribuirá para a construção de um ambiente de inovação contínua, preparando profissionais capacitados para os desafios da infraestrutura urbana e da gestão pública.

NOVAS CONTRATAÇÕES

GRI 401-1

Para garantir a execução de seus projetos estratégicos e fortalecer sua equipe técnica, a

SPObras realizou, desde 2023, novas contratações por meio do Processo Seletivo Simplificado (PSS), ampliando seu quadro de colaboradores em diversas áreas.

O processo seletivo priorizou profissionais qualificados e alinhados aos valores institucionais da empresa, reforçando o compromisso com a meritocracia, a diversidade e a equidade de oportunidades.

As contratações contemplaram diferentes perfis profissionais, incluindo posições nas áreas de engenharia, arquitetura, administração, contabilidade e suporte técnico, assegurando a renovação e o fortalecimento da equipe para atender às demandas da infraestrutura urbana da cidade de São Paulo.

Quadro de Vagas preenchidas pelo PSS – Até 31/12/2024

Emprego	Autorizados	Contratados	Vagas	% Contratação
01AGPOS - Atividade: Técnico em Edificações	12	6	6	50%
02AGADM - Atividade: Assistente Administrativo	4	3	1	75%
03AGADM - Atividade: Técnico em Contabilidade	4	3	1	75%
04ANADM - Atividade: Analista Administrativo	6	5	1	83%
05ANADM - Atividade: Contador	4	3	1	75%
06ANAPOS - Atividade: Arquiteto	16	10	6	63%
07ANAPOS - Atividade: Engenharia Civil	44	45	-1	102%
08ANAPOS - Atividade: Engenharia Elétrica	4	1	3	25%
09ANAPOS - Atividade: Engenharia Hidráulica	4	0	4	0%
10ANAPOS - Atividade: Engenharia Ambiental	2	1	1	50%
TOTAL	100	77	23	77%

MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL – ENTRADAS E SAÍDAS

Em 2023, o quadro de pessoal contava com 277 (duzentos e setenta e sete) colaboradores. Em 2024, esse número foi reduzido para 273 (duzentos e setenta e três), representando uma diminuição líquida de 4 (quatro) colaboradores no período, o que corresponde a uma variação negativa de 1,44% (um inteiro e quarenta e quatro centésimos por cento). Com base na tabela de tipos de emprego apresentada, a empresa registrou a seguinte movimentação entre os anos de 2023 e 2024:

Movimentação por Tipo de Emprego - 2023/2024

Tipo de Emprego	Total em 2023	Total em 2024	Saldo
Diretores	5	4	-1
Livre Provisamento	54	51	-3
Efetivo	104	102	-2
Temporários	114	116	2
Total Geral	277	273	-4

CÁLCULO DO TURNOVER

O índice de turnover anual da empresa para o período analisado foi de **13,82%** (treze inteiros e oitenta e dois centésimos por cento), calculado com base na fórmula: $\text{Turnover} = (\text{Admissões} + \text{Demissões}) \div 2 \div \text{Média do quadro funcional} \times 100$. Durante o exercício de 2024, foram registradas 41 (quarenta e uma) movimentações de entrada, incluindo admissões e reconduções ao cargo de origem, e 35 (trinta e cinco) movimentações de saída, incluindo 2 (dois) empregados de carreira nomeados para cargos de direção, resultando em um **saldo negativo de 4 (quatro) colaboradores**.

PONTOS DE ATENÇÃO:

A maioria dos desligamentos ocorreu nas categorias de Livre Provisamento e Efetivo, o que demanda atenção em relação à retenção de talentos. A categoria Temporários foi a única a apresentar aumento no quadro funcional, evidenciando a estratégia de recomposição pontual de mão de obra. Essa movimentação reflete um processo de ajustes internos, com possível reorganização dos recursos humanos em áreas estratégicas.

Faixa Etária	Contratações (Base 2024)		
Gênero	Mulher	Homem	Total
Até 30 anos	0	1	1
Entre 31 e 50 anos	8	12	20
Maior de 50 anos	3	17	20
TOTAL	11	30	41

PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DE NOVOS COLABORADORES

GRI 2-7

A adaptação de novos colaboradores à cultura organizacional é um fator determinante para a eficiência e o engajamento das equipes. Para isso, a SPObras mantém o Programa de Integração de Novos Colaboradores, que visa facilitar a ambientação e promover a imersão dos recém-contratados na empresa. O programa ocorre no primeiro dia de trabalho, com duração de quatro horas, e aborda temas essenciais, como estrutura organizacional, benefícios, código de ética, regras internas e uso dos sistemas corporativos. Ministrado por profissionais da Gerência de Pessoas, o treinamento reforça o compromisso da empresa com a transparência, a diversidade e as boas práticas de gestão, garantindo que todos os colaboradores estejam alinhados às diretrizes institucionais desde o início de sua jornada na SPObras.

7.7. Avaliação de Desempenho Arelada ao Plano de Cargos

GRI 404-3

Na SPObras, são realizadas avaliações anuais, por meio de processos formais, com formulários disponibilizados no sítio eletrônico da empresa (<http://spobras06/intranet/>), a serem preenchidos pelos colaboradores e diretores mediante login de acesso à rede.sp.

Também são utilizados formulários em meio físico para os colaboradores que estavam desabilitados no sistema por motivo de afastamento ou desligamento durante o ciclo de avaliação.

Nesse modelo, o desempenho do colaborador é avaliado por seu líder direto, que analisa sua contribuição para os objetivos da área, o comprometimento, as entregas realizadas dentro dos prazos e com a qualidade esperada, sua postura diante de tarefas e situações diversas, além dos principais resultados alcançados no ano.

Os resultados da Avaliação de Desempenho Funcional servem de base para subsidiar os cálculos da Distribuição dos Lucros e Resultados, bem como para as Progressões por Merecimento previstas no Plano de Empregos, Salários e Carreira (PESC).

O ciclo de avaliação relativo ao ano de 2024 do Programa de Avaliação de Desempenho Funcional dos Colaboradores e Diretores da SPObras foi coordenado pela Gerência de Pessoas (GP), vinculada à Diretoria Administrativa e Financeira (DAF), com a participação de 256 (duzentos e cinquenta e seis) colaboradores e diretores.

As ações foram propostas com base na Resolução de Diretoria N° GAD-DAF-014/2019, de 12/03/2019, com as alterações contidas na RD N° PRD-DAF-253/2022, aprovada em 14/12/2022.