



RELATÓRIO

DE SUSTENTABILIDADE

2023



SP Obras



**CIDADE DE
SÃO PAULO**
INFRAESTRUTURA
URBANA E OBRAS

1.	MENSAGEM DO PRESIDENTE	3
2.	O RELATÓRIO	4
	Transparência e controle social	5
	Materialidade	6
3.	SPOBRAS	8
4.	GOVERNANÇA CORPORATIVA	9
	Estrutura de Governança	11
	Órgãos de Assessoramento e Controle	16
	Práticas de governança	18
	Política de Gestão de Riscos e Controle Interno	23
	Compromisso com o desenvolvimento sustentável	24
	Relacionamento com <i>stakeholders</i>	25
5.	CAPITAL SOCIAL	28
	Obras Iniciadas em 2023	24
	Licitações de obras lançadas	34
	Projetos de destaque em fase de desenvolvimento	34
6.	CAPITAL FINANCEIRO	52
7.	CAPITAL HUMANO	54
	Diversidade, Igualdade de Oportunidades e Inclusão	60
	Saúde, Segurança e Bem-Estar	70
8.	CAPITAL AMBIENTAL	74
9.	SUMÁRIO GRI	82
10.	CRÉDITOS	88

1. MENSAGEM DA DIREÇÃO

GRI 2-2

Caros colegas e parceiros,

É com grande satisfação que apresentamos o relatório de sustentabilidade da SPObras do exercício 2023. Este documento reflete as responsabilidades ambiental, social e econômica em todas as nossas ações e, acima de tudo, nosso compromisso inegociável em favor de quem vive, trabalha ou visita a cidade de São Paulo.

Neste relatório, vocês encontrarão um detalhamento abrangente de nossas iniciativas, desde a gestão sustentável de recursos até o desenvolvimento de projetos e obras que promovem o bem-estar das comunidades em que atuamos. Nossas ações estão espalhadas em todas as regiões da cidade e já beneficiou 12 milhões de habitantes de forma direta ou indireta.

A SPObras é uma empresa pública da Prefeitura de São Paulo, responsável por planejar, executar e gerenciar programas, projetos e obras que garantam respostas efetivas às diversas necessidades da população e aos desafios que a cidade enfrenta nas áreas de mobilidade urbana, infraestrutura viária, drenagem, requalificação urbana, educação, entre outras. Com dinamismo e atuação diversificada, nosso foco reside em servir as pessoas e proporcionar à cidade uma infraestrutura compatível com as demandas contemporâneas. Por isso, acreditamos que a SPObras tem desempenhado seu papel social e cumprido sua missão de construir uma São Paulo voltada para o futuro.

O ano 2023 fica marcado como o ano em que as ações lideradas pela SPObras obtiveram o maior

índice de execução orçamentária, representando o melhor desempenho financeiro da história da empresa, com o Lucro Líquido do exercício de R\$ 25,29 milhões, 60% superior em relação ao resultado de 2022. Gerenciamos R\$ 3,4 bilhões em contratos de projetos e obras estruturantes para a modernização da cidade e contribuimos para a geração de milhares de empregos e renda, impulsionando os desenvolvimentos econômico e social da Capital. Um investimento sem precedentes em infraestrutura da gestão do prefeito Ricardo Nunes.

Tamanha responsabilidade foi sempre pautada por transparência, prestação de contas, accountability e compromisso com o desenvolvimento sustentável perante nossos acionistas, clientes, funcionários, autoridades regulatórias e fiscalizadoras e sociedade.

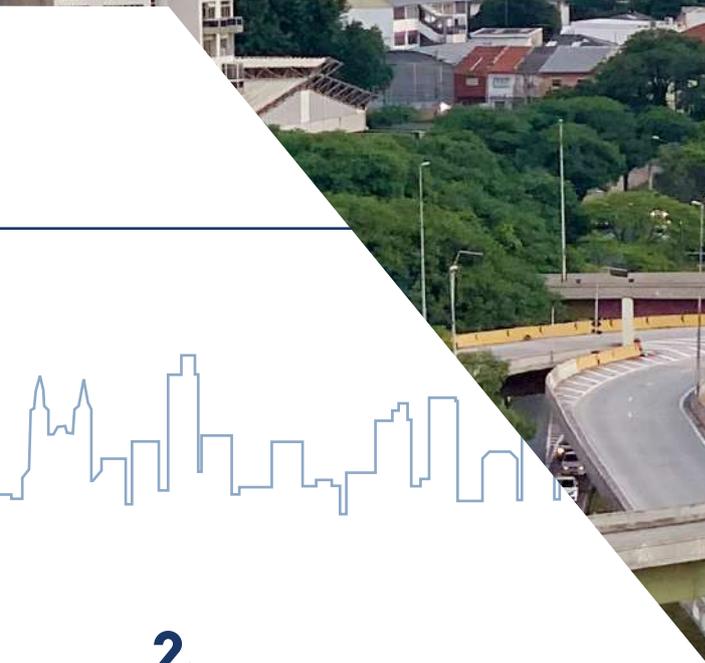
Cada projeto concluído é uma promessa cumprida e simboliza o compromisso da gestão Ricardo Nunes com a população. A transformação que estamos vendo em São Paulo é o resultado tangível de esforço coletivo, planejamento cuidadoso e visão a longo prazo; um compromisso com as gerações futuras.

Por isso, agradeço imensamente a todos os envolvidos nesse processo, desde nossos colaboradores dedicados até nossos valorosos parceiros e, principalmente, quero expressar minha profunda gratidão ao nosso incansável prefeito, Ricardo Nunes, por liderar com notável maestria, comprometimento e amor inabalável pela nossa cidade a construção de um legado sólido para São Paulo.



“Com dinamismo e atuação diversificada, nosso foco reside em servir as pessoas e proporcionar à cidade uma infraestrutura compatível com as demandas contemporâneas. Por isso, acreditamos que a SPObras tem desempenhado seu papel social e cumprido sua missão de construir uma São Paulo voltada para o futuro.”

Takaharu Yamauchi
Presidente da São Paulo Obras - SPObras



2.

O RELATÓRIO

GRI 2-3; 2-4; 3-1; 3-2;

Para honrar o compromisso com a transparência e prestar contas aos públicos de relacionamento e à sociedade como um todo, a SPObras apresenta esta edição do Relatório de Sustentabilidade, que retrata as principais realizações do exercício de 2023 (de 1º de janeiro a 31 de dezembro), incluindo obras concluídas e iniciadas, processos de licitação lançados e projetos de destaque em fase de desenvolvimento, além dos desempenhos financeiro e socioambiental da empresa no período. Esta publicação permite, ainda, uma visão geral das estratégias, das políticas e das práticas de governança adotadas para uma gestão responsável e sustentável, voltada à geração de valor aos públicos inter-

no e externo e à construção de uma cidade com mais qualidade de vida para os cidadãos.

A elaboração deste relato teve como referências a versão atual das normas da Global Reporting Initiative (GRI), os Princípios do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU), os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e o [Programa de Metas 2021-2024 da Prefeitura de São Paulo](#).

Para mais informações do conteúdo deste relatório, envie sua mensagem para o e-mail:

comunicacaospobras@spobras.sp.gov.br

TRANSPARÊNCIA E CONTROLE SOCIAL

GRI 2-5; 2-12; 2-13; 2-14

A SPObras dispõe de vários instrumentos para dar publicidade às suas ações em cumprimento ao Decreto Municipal nº 53.623/2012, que estabelece os procedimentos para garantir o direito de acesso à informação. Dessa forma, atende, também, aos princípios de moralidade e publicidade previstos na Constituição Federal e regulamentados pela Lei Federal nº 12.527/2011 ou Lei de Acesso à Informação.

Um dos canais para acessar as informações da SPObras é o [Portal da Transparência da Prefeitura de São Paulo](#), página na internet que reúne dados institucionais e documentos como atas de reuniões dos conselhos de Administração e Fiscal e da Diretoria Executiva; resoluções de Diretoria; auditorias das demonstrações financeiras; e o Compromisso de Desempenho Institucional (CDI), cujos arquivos podem, inclusive, ser baixados por quem tiver interesse. Os Relatórios de Sustentabilidade da SPObras também podem ser acessados nesse portal.

Além do Portal da Transparência, a população pode solicitar outros dados da SPObras por meio do [Sistema Eletrônico de Informação ao Cidadão - e-SIC](#).

Princípios da SPObras



Pautar a publicidade como regra e o sigilo como exceção.



Divulgar informações de interesse público independentemente de solicitações.



Fomentar a cultura da transparência e desenvolver o controle social da Administração Pública.

Todos os atos administrativos e programas da SPObras, inclusive aqueles voltados à sustentabilidade, passam, também, pelo controle externo do Tribunal de Contas do Município de São Paulo (TCMSP). O órgão fiscaliza e orienta a gestão dos recursos públicos para assegurar que a aplicação se dê de forma eficiente e em conformidade com a legislação, priorizando o bem-estar e as necessidades da população.

Gestão de Impactos

A SPObras segue diretrizes de desenvolvimento urbano sustentável na condução de seus projetos e programas para mitigar ou eliminar eventuais impactos socioambientais. Todos os empreendimentos – passíveis de licenciamento ambiental no âmbito do município – são submetidos à análise técnica e à aprovação pelo Conselho Municipal do Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável (CADES). O órgão é vinculado à Secretaria Municipal do Verde e Meio Ambiente (SVMA) e desempenha papel consultivo e deliberativo em questões relacionadas à preservação, à conservação, à recuperação e à melhoria do meio ambiente natural e construído em toda a cidade de São Paulo. Além de submeter seus projetos à apreciação desse colegiado, a SPObras tem representação e participa das discussões nas câmaras técnicas de Mobilidade Urbana, Licenciamento Ambiental e Recursos Hídricos.

O CADES é composto por representantes do Poder Executivo Municipal (onze secretarias municipais e cinco áreas específicas da SVMA); Poder Executivo Estadual (Secretaria de Estado do Meio Ambiente); Poder Executivo Federal (Ministério do Meio Ambiente); Poder Legislativo Municipal; conselhos de classe e associações de representação profissional; universidades; setor comercial; setor industrial; centrais sindicais; organizações não governamentais ligadas à defesa do meio ambiente (divididas em sete macrorregiões da cidade); Guarda Civil Metropolitana; e Polícia Militar.

A SPObras também participa ativamente das discussões técnicas a respeito das ações de enfrentamento às mudanças climáticas, tanto no que diz respeito à mitigação de emissões quanto à gestão de riscos, adaptação e resiliência da cidade aos eventos meteorológicos extremos. Essa atuação se dá especialmente em duas frentes: no Comitê Municipal de Mudança do Clima e Ecoeconomia, que apoia a implementação da [Política Municipal da Mudança do Clima de São Paulo](#), e no Grupo Técnico Intersecretarial (GTI) de Mudanças Climáticas, que participou da elaboração e acompanha a implementação do [Plano de Ação Climática do Município de São Paulo - PlanClima SP](#). O documento estratégico foi desenvolvido em parceria com a rede global C40 Cities, que atualmente reúne representantes do poder público de quase 100 cidades do mundo para enfrentar a crise climática.

MATERIALIDADE

GRI 2-29; 3-1; 3-2

O Relatório de Sustentabilidade da SPObras, publicado anualmente, é uma ferramenta importante não apenas para divulgar os dados financeiros e as realizações da empresa em termos de obras, projetos e programas, mas também serve como um balizador para acompanhar a evolução em seus compromissos com o desenvolvimento sustentável.

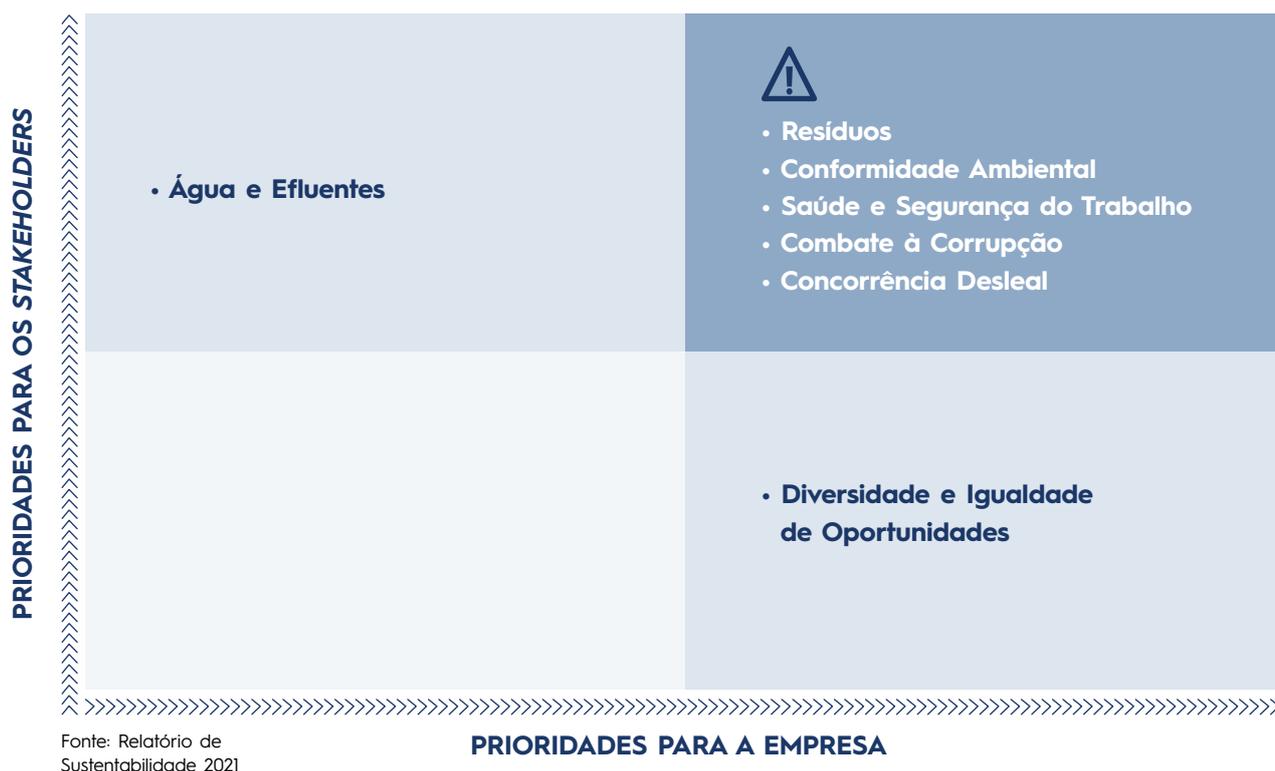
Para este relato, foram mantidos os temas materiais nas dimensões ambiental, social e de governança, que haviam sido definidos em 2021, com base nas normas GRI e *Sustainability Accounting Standards Board (SASB)*, levando em conta, ainda, a pesquisa junto aos membros do Comitê de Assuntos Ambientais, Sociais e de Governança da SPObras.



Temas Materiais

GRI 3-1; 3-2; 3-3

O infográfico a seguir apresenta a matriz de materialidade da SPObras, definida conforme os assuntos prioritários elencados pela empresa e pelos públicos de interesse. No quadrante superior direito, estão os tópicos de maior relevância no contexto geral da materialidade.



3.

SPOBRAS

GRI 2-1; 2-2; 2-6

A São Paulo Obras - ou SPObras como é denominada neste relatório - é uma empresa pública da Prefeitura de São Paulo, cidade com quase 12 milhões de habitantes e que está entre as cinco maiores do mundo. É dentro desse contexto que a empresa assume o papel primordial de executar programas, projetos e obras especificados pela Administração Municipal para, de forma inovadora e responsável na gestão dos recursos do tesouro municipal, financiamentos governamentais e de Operações Urbanas, promover a transformação do ambiente urbano e prover a cidade de infraestruturas que beneficiem todos os cidadãos e visitantes.

A SPObras é responsável pela prestação de serviços, elaboração de licitações e execução de obras para entidades da Administração Pública Direta ou Indireta e, ainda, para aquelas em que o Poder Público Municipal detém a maioria do capital social, bem como responde pela execução das obras definidas pela Secretaria Municipal de Urbanismo e Licenciamento, nas áreas de abrangência das Operações Urbanas.

Entre as atribuições da SPObras estão, ainda, a administração das concessões do mobiliário urbano, a

contratação, supervisão e fiscalização de concessão urbanística e a alienação e desapropriação de imóveis declarados de utilidade pública pela Prefeitura de São Paulo, além de realizar financiamentos e outras transações de crédito e firmar convênios com entidades públicas.

Com patrimônio próprio e autonomia administrativa, a SPObras é vinculada à Secretaria Municipal de Infraestrutura Urbana e Obras (SIURB) e foi criada com a cisão da Empresa Municipal de Urbanização (EMURB). A Lei Municipal nº 15.056, que autorizou a criação da SPObras, foi publicada em 8 de dezembro de 2009, mas sua constituição efetiva se deu em 10 de maio de 2010. O capital social da empresa é de R\$ 9.428.773,00, sendo 99,11% da Prefeitura de São Paulo e 0,89% da São Paulo Urbanismo.

Inovação e eficiência na gestão dos recursos para construir uma cidade cada vez mais sustentável e inclusiva para os cidadãos e o meio ambiente.

A SPObras tem como **missão** construir a São Paulo do futuro, com a **visão** de ser uma empresa pública competente, ágil e transparente, pautada nos **valores** de competência, eficiência, eficácia e compromisso com a sociedade, o meio ambiente e a sustentabilidade.

4. GOVERNANÇA CORPORATIVA

GRI 2-17; 2-18; 2-19; 2-20; 2-23; 2-24; 2-25; 3-3

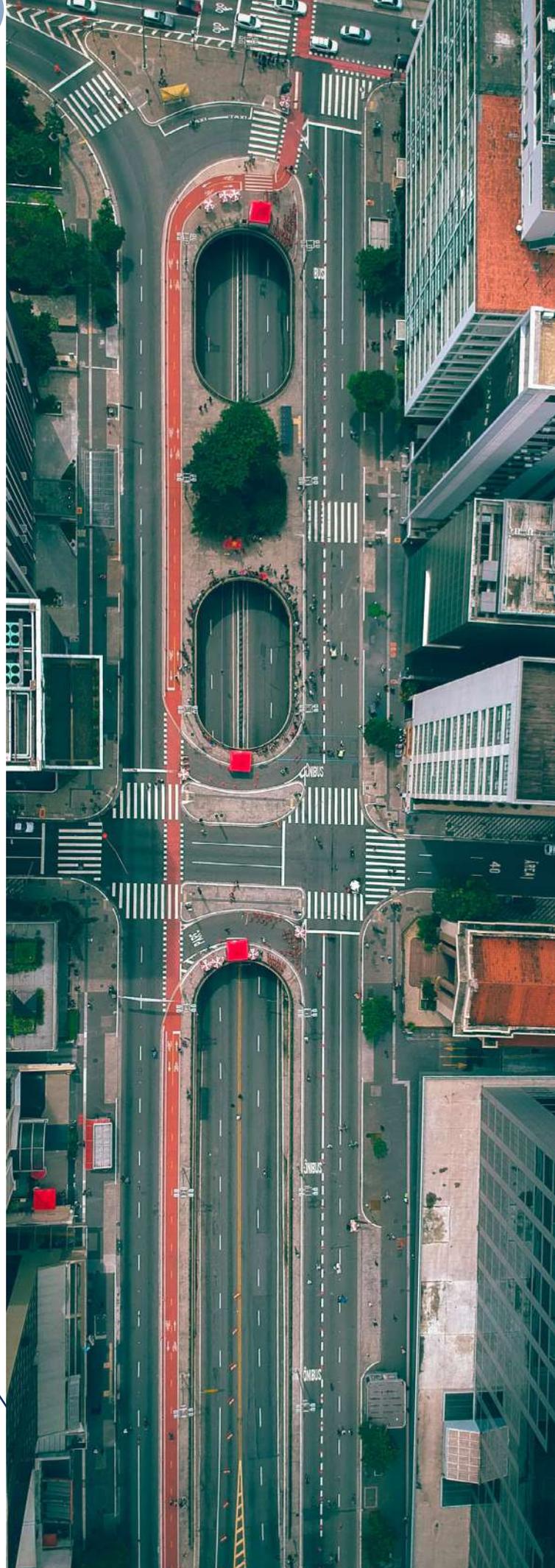
Como empresa pública, a SPObras tem o dever de prezar pela eficiência e transparência em suas ações por meio de um planejamento estratégico bem estruturado, mecanismos de prestação de contas e controle robustos e ampla divulgação de suas realizações e resultados. Esses princípios estão consolidados em sua Política de Governança Corporativa, que também orienta os processos de gestão, de forma a assegurar o cumprimento de metas, a valorização econômica da empresa e sua longevidade.

A SPObras também preza pela ética no relacionamento com a sociedade, os colaboradores, os acionistas e os demais *stakeholders*, assegurando um tratamento isonômico a todas as partes interessadas. Além do atendimento à toda legislação que rege o setor público, a SPObras adota as diretrizes da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) sobre Governança Corporativa de Empresas Estatais, que fornecem um conjunto de boas práticas sob as perspectivas legal, regulamentar, de profissionalização e de arranjos de governança corporativa.

Para compor a estrutura de governança da SPObras, os profissionais devem comprovar experiência e formação acadêmica compatível com o cargo para o qual foram indicados, conforme prevê a Lei Federal nº 13.303/2016 (Lei de Responsabilidade das Estatais) e o Decreto Municipal nº 58.093/2018. Ambos os instrumentos legais também estabelecem a obrigatoriedade de participação em treinamentos específicos a respeito de legislação societária, transparência na divulgação de informações e Lei Anticorrupção, entre outros temas que contribuam para o bom desempenho das funções.

O Comitê de Governança das Entidades da Administração Indireta (COGEAI) promove capacitações direcionadas a todos os membros dos conselhos de Administração e Fiscal e da Diretoria Executiva. Em 2023, os ciclos de palestras realizados trataram de temas como o papel dos comitês de auditoria, direito societário, gestão de riscos e controle interno em empresas estatais.

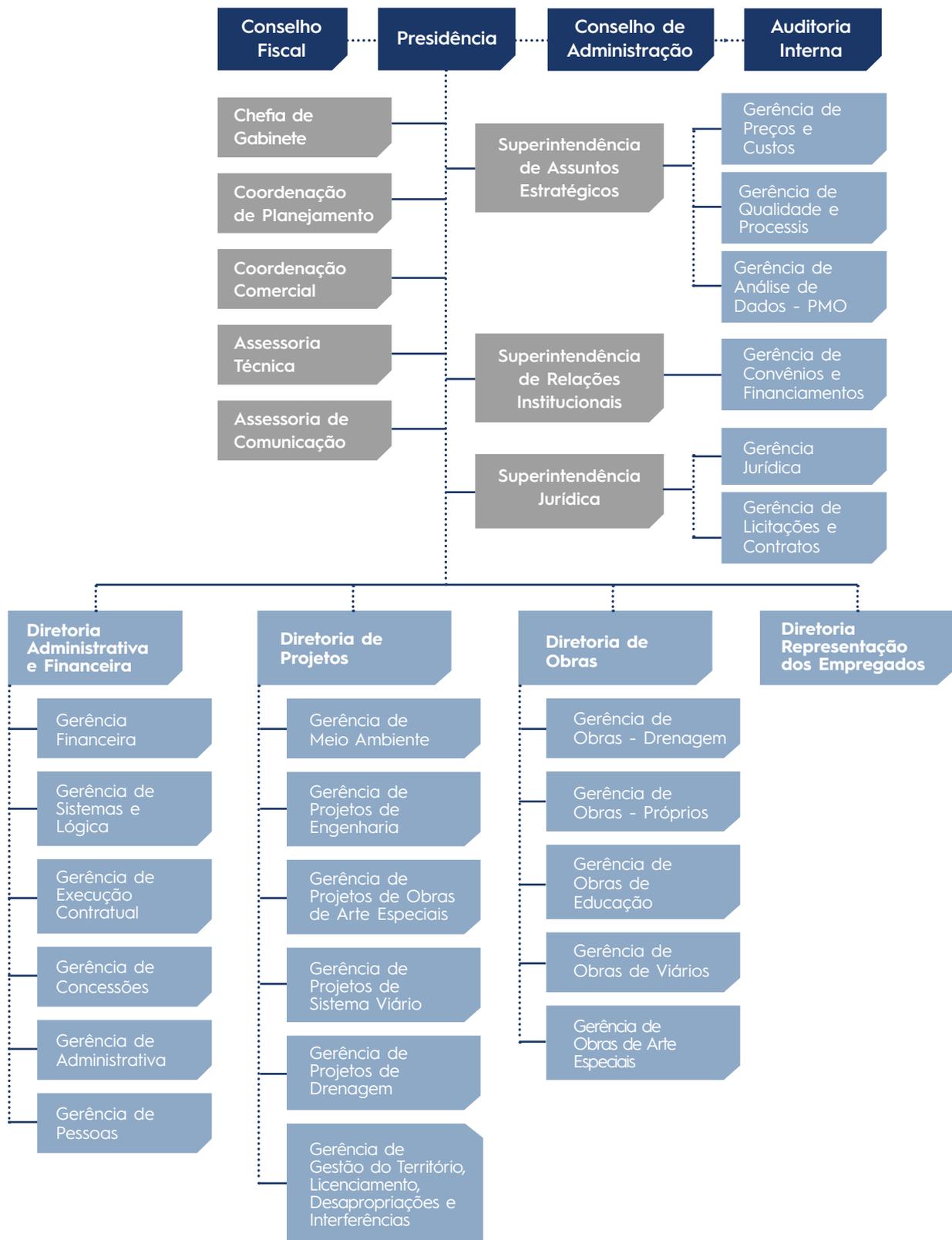
Os membros dos colegiados que compõem a estrutura organizacional da SPObras também são avaliados por seu desempenho, de forma individual e coletiva, pelo menos uma vez por ano. Essas avaliações são encaminhadas pelas gerências de pessoas à Junta Orçamentário-Financeira (JOF), que analisa o desempenho sob os aspectos de governança e atingimento de resultados e decide a permanência ou não dos profissionais em seus cargos. A avaliação de desempenho dos órgãos diretivos é retratada na Carta Anual sobre Política de Governança Corporativa da empresa.



ESTRUTURA DE GOVERNANÇA

GRI 2-9

Para garantir que os processos de gestão atendam às premissas de eficiência, transparência e conformidade, a estrutura de governança da SPObras é composta por quatro colegiados: Conselho de Administração, Conselho Fiscal, Diretoria Executiva e Auditoria Interna, conforme organograma a seguir. Essa estrutura se baseia na Lei de Responsabilidade das Estatais (Lei Federal nº 13.303/2016), que estabelece regras para as empresas públicas e de economia mista, inclusive no que diz respeito à nomeação de diretores e conselheiros.



CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

GRI 2-9; 2-10; 2-11; 2-12; 405-1

O Conselho de Administração é responsável por assegurar o atendimento às boas práticas de governança, por meio do direcionamento estratégico e dos estabelecimentos de políticas corporativas e mecanismos de controle interno, com apoio de comitês, cujas atribuições são descritas neste mesmo capítulo. O colegiado é composto por sete a nove membros indicados pela Prefeitura de São Paulo, de acordo com a Lei das Estatais, e um membro escolhido pelos trabalhadores, por meio de processo eleitoral interno. O mandato é de dois anos, podendo cada membro se reeleger para mais um. Os membros podem ser desligados do conselho a qualquer tempo por decisão unilateral. O presidente do Conselho de Administração não exerce função executiva na SPObras.



Principais atribuições do Conselho de Administração

- Aprovar as diretrizes e as normas gerais para as atividades da empresa, programas de curto e longo prazo, orçamentos financeiros elaborados pela Diretoria Executiva, planos financeiros relativos a investimentos, financiamentos e demais operações de crédito propostos pela Diretoria Executiva, a prestação de contas, as demonstrações financeiras e o relatório de atividades, após parecer do Conselho Fiscal.
- Dar parecer em relação aos assuntos demandados pela Diretoria Executiva.
- Decidir questões que não forem da competência do presidente ou da Diretoria Executiva.
- Exercer, temporariamente, as atribuições da Diretoria Executiva, no caso de vacância de todos os cargos, até a posse efetiva dos novos membros. O presidente do Conselho de Administração assume as funções do presidente da Diretoria Executiva, e os membros indicados pelos conselheiros se encarregam das funções remanescentes.

Composição*

- Antônio Penteado Mendonça
- Fernando Padula Novaes
- Handreza Roberta de Toledo Carvalho (Representante dos empregados)
- Marcelo Costa Del Bosco Amaral
- Marcos Monteiro (Presidente)
- Renan Marino Vieira
- Rodrigo Iglesias Arenas
- Wilson Sergio Pedroso Junior

*Em 31 de dezembro de 2023, por ordem alfabética.

Diversidade no Conselho de Administração

2023	2022	2021
1 ♀ 14%	2 ♀ 25%	1 ♀ 11%
6 ♂ 86%	6 ♂ 75%	8 ♂ 89%
Total: 7	Total: 8	Total: 9

CONSELHO FISCAL

GRI 2-10; 405-1

O papel primordial do Conselho Fiscal é analisar e emitir pareceres de demonstrações financeiras, balanços e prestação anual de contas da Diretoria Executiva da SPObras. O colegiado se baseia nos princípios de equidade e transparência para assegurar um controle criterioso na gestão dos recursos, contribuindo para o desempenho eficiente da empresa. Cabe ao Conselho Fiscal denunciar aos órgãos de administração qualquer irregularidade na prestação de contas, que caracterize crimes, fraudes ou erros, assim como apontar as providências cabíveis em cada caso. O Conselho Fiscal da SPObras é composto por três a cinco membros, indicados pela Prefeitura de São Paulo, conforme prevê a Lei das Estatais e a Lei das Sociedades por Ações. Os membros podem ser desligados do conselho a qualquer tempo por decisão unilateral.

Composição*

- Marcelo Pinto
- Márcia Regina Moralez
- Renata Andréa Pietro P. Viana
- Thiago Rubio Salvioni
- Thiago Demétrio Souza (suplente)

*Em 31 de dezembro de 2023

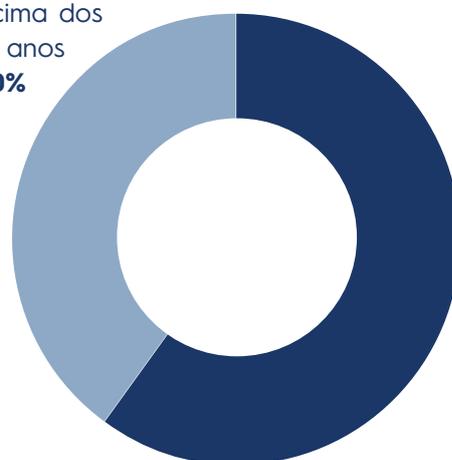
Diversidade no Conselho Fiscal

2023	2022	2021
1 ♀ 33%	2 ♀ 50%	2 ♀ 50%
2 ♂ 67%	2 ♂ 50%	2 ♂ 50%
Total: 3	Total: 4	Total: 4

Integrantes no Conselho de Administração e Fiscal por Faixa Etária

	2023	2022	2021
Abaixo dos 30 anos	0	0	0
De 31 a 50 anos	6	8	9
Acima dos 51 anos	4	4	4
Total	10	12	13

Acima dos 51 anos
40%



De 31 a 50 anos
60%

DIRETORIA EXECUTIVA

GRI 2-10; 405-1

A Diretoria Executiva da SPObras – subdividida em quatro diretorias (Administrativa e Financeira, Projetos, Obras e de Representação dos Empregados) mais a presidência – tem o papel de liderar e supervisionar as atividades diárias da empresa, fazendo cumprir os planejamentos estratégico e orçamentário, conforme as diretrizes do Conselho de Administração. As decisões são tomadas por maioria de votos, sendo o voto de qualidade o do diretor-presidente. Dos cinco membros que compõem a diretoria, quatro são indicados pela Prefeitura de São Paulo e um é eleito pelos trabalhadores, sendo todos passíveis de demissão por decisão unilateral e obrigados a declarar os bens no início e no final do mandato.



Principais atribuições da Diretoria Executiva

- Autorizar a aquisição, a alienação, o arrendamento, a cessão, a oneração ou o gravame de bens imóveis ou de outra natureza.
- Autorizar a celebração de cauções, transações, acordos e renúncia de direitos.
- Promover, contratar e superintender estudos e projetos, bem como autorizar contratações, observados os objetivos da empresa.
- Autorizar a constituição de procuradores com poderes específicos, mediante outorga de dois diretores em conjunto.
- Aprovar as normas gerais, o Regimento Interno da Diretoria Executiva, o regulamento do pessoal e o organograma administrativo da empresa.
- Estabelecer o quadro do pessoal permanente, fixando a remuneração.
- Aprovar a reclassificação dos cargos de livre provimento, propondo à Assembleia, se necessário, a criação de novos cargos.
- Estabelecer critérios para a contratação de serviços de terceiros.
- Aprovar o limite de admissão de pessoal temporário para prestação de serviços, de acordo com as necessidades da empresa.
- Estabelecer orçamentos financeiros, com base em programas já autorizados.
- Elaborar, até o dia 15 de abril de cada ano, a prestação de contas, as demonstrações financeiras e o relatório de atividades da empresa, referentes ao exercício anterior, submetendo-os à apreciação do Conselho Fiscal, do Conselho de Administração e da Assembleia até o dia 30 de abril de cada ano.

Os poderes e as atribuições previstos em contrato social podem ser delegados a um ou mais membros da Diretoria Executiva, nos limites e nos termos da resolução de diretoria que vier a ser aprovada.

Composição*

					
Takaharu Yamauchi Diretor-Presidente	Diego Viacelli Cabral Diretor Administrativo e Financeiro	Jorge Bayerlein Diretor de Projetos	Marco Alessio Antunes Diretor de Obras	Matheus Sabadin Bueno Diretor de Representação dos Empregados	Bruno Gabriel de Mesquita Chefe de Gabinete

*Em 31 de dezembro de 2023

Diversidade na Diretoria Executiva

2023	2022	2021
0 ♀ 0%	1 ♀ 20%	0 ♀ 0%
5 ♂ 100%	4 ♂ 80%	5 ♂ 100%
Total: 5	Total: 5	Total: 5

Diversidade nos Órgãos de Governança

Em 2023, revisamos as premissas e as iniciativas destinadas à seleção de profissionais para assegurar a presença de candidatas femininas às vagas em posições de liderança. 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.

2023	2022	2021
3 ♀ 20%	5 ♀ 29%	3 ♀ 17%
12 ♂ 80%	12 ♂ 71%	15 ♂ 83%
Total: 15	Total: 17	Total: 18

AUDITORIA INTERNA

Para assegurar a conformidade nos processos e procedimentos internos e nas estratégias de gestão de riscos, a estrutura de governança da SPObras conta ainda com uma Auditoria Interna, vinculada à Presidência. As atribuições dessa unidade incluem a revisão e atualização dos sistemas de controles, a garantia da confiabilidade dos processos de elaboração das demonstrações financeiras, a verificação do regular funcionamento das estruturas do Programa de Compliance da empresa, além de buscar transparência na relação entre as instâncias de controle de regularidade da SPObras com a Diretoria Executiva. A Auditoria Interna é composta por três profissionais qualificados para as atividades da área e mandato de dois anos, prorrogáveis por igual período.

ÓRGÃOS DE ASSESSORAMENTO E CONTROLE

GRI 2-13; 2-14; 2-15; 2-16; 2-17; 2-18; 3-3

As boas práticas de governança corporativa na SPObras incluem a participação de comitês e outros colegiados para subsidiar as decisões do Conselho de Administração em temas estratégicos para a empresa. As atribuições de cada um deles estão descritas a seguir.



Comitê de Governança das Entidades da Administração Indireta – COGEAI

Uma das principais funções desse comitê é orientar as entidades na adoção dos mais elevados padrões de profissionalismo e governança, por meio do incentivo à capacitação contínua dos membros dos órgãos estatutários e do apoio na avaliação de desempenho dos membros dos conselhos de Administração, Fiscal e Deliberativo, assim como da Diretoria Executiva. Cabe, ainda, ao COGEAI se manifestar acerca das propostas de Compromisso de Desempenho Institucional (CDI) a serem submetidas à deliberação da Junta Orçamentário-Financeira (JOF), além de acompanhar as metas fixadas pela administração direta e os indicadores de eficiência para avaliar o desempenho e o cumprimento do CDI, entre outras atribuições. O comitê é composto por representantes indicados pela administração direta e por órgãos específicos, que têm mandato de dois anos.



Comitê de Sustentabilidade

É o responsável pelo acompanhamento dos compromissos de sustentabilidade corporativa, atuando como um facilitador na incorporação de práticas de responsabilidade socioambiental às estratégias empresariais e de negócios. Subordinado à Diretoria Administrativa e Financeira, busca o engajamento de todas as áreas da SPObras à agenda ESG. Criado em 2021, coordena a elaboração do Relatório de Sustentabilidade, que é submetido à aprovação do Conselho de Administração. O Comitê de Sustentabilidade é composto por 12 membros, sendo um diretor, quatro empregados de livre provimento e sete empregados do quadro permanente.



Conselho Municipal de Administração Pública – COMAP

Vinculado à Casa Civil do Gabinete do Prefeito, o conselho tem a função de zelar pelo cumprimento dos princípios da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da publicidade e da eficiência, bem como pelo respeito aos preceitos do artigo 37 da Constituição Federal de 1988, no âmbito da administração pública municipal direta e indireta. O COMAP é composto por membros titulares e suplentes da Casa Civil, da Secretaria de Governo Municipal, da Secretaria Municipal de Justiça, do Gabinete do Prefeito e de um membro indicado pelo prefeito.



Junta Orçamentário-Financeira – JOF

O órgão colegiado, vinculado ao Gabinete do Prefeito, tem entre suas principais atribuições aprovar as cotas orçamentárias e financeiras dos órgãos da administração indireta, de forma a compatibilizar a liberação de recursos à disponibilidade financeira do município, acompanhar a execução orçamentária e deliberar acerca das propostas de alteração do orçamento apresentadas pelos órgãos, a serem submetidas ao prefeito, além de emitir parecer a respeito da contratação de operações de crédito e da concessão de garantias. Também compete à JOF estabelecer diretrizes para o processo de indicação e avaliação dos membros dos conselhos de Administração e Fiscal, bem como da Diretoria Executiva das entidades da administração indireta, e definir propostas de quantitativo de pessoal, acordos coletivos de trabalho e planos de cargos e salários. O órgão é composto por representantes das secretarias municipais de Fazenda e de Governo, além de dois representantes do Gabinete do Prefeito.



Auditoria Externa

As atividades da SPObras passam pelo crivo de órgãos de controle externo, que garantem transparência e conformidade na aplicação de recursos e nos processos de gestão de riscos e impactos. A auditoria externa é feita pelos órgãos descritos a seguir.



Tribunal de Contas do Município de São Paulo – TCMSP

Atua como auditoria independente, exercendo o controle externo, por meio da fiscalização e da orientação da gestão dos recursos públicos do município. Esse trabalho, realizado de forma preventiva e durante o andamento dos projetos e das obras, visa assegurar que a aplicação dos recursos atenda aos princípios de legalidade e economicidade e beneficie a população com serviços públicos de qualidade. O TCMSP também se dedica à revisão e à avaliação dos controles internos, fazendo recomendações de melhorias. O órgão é responsável, ainda, por examinar e julgar a regularidade das contas de empresas públicas, como a SPObras.



Controladoria-Geral do Município de São Paulo – CGM

É o órgão central do sistema de controle interno, vinculado à administração direta, e responsável pelas diretrizes e pelas orientações aos órgãos municipais e às entidades da administração indireta, o que inclui a SPObras, visando a promoção da integridade, a prevenção e combate à corrupção e as boas práticas para os desenvolvimentos sustentável, social e da cidadania. Para atender a essas premissas, os responsáveis pelo controle interno nos órgãos municipais e nas entidades da administração indireta definem planos de trabalho e apresentam os resultados em relatórios anuais, conforme orientações e cronograma estabelecidos pela CGM.



Secretaria do Verde e Meio Ambiente – SVMA

Órgão da Prefeitura de São Paulo responsável pelo planejamento, pelo licenciamento e pela fiscalização ambiental em todo o município, assegurando o atendimento à legislação e às políticas e compromissos de desenvolvimento urbano sustentável e de enfrentamento às mudanças climáticas. Compete à SVMA o licenciamento ambiental dos projetos e das obras de responsabilidade da SPObras.



Companhia Ambiental do Estado de São Paulo – CETESB

A CETESB é a agência do Governo do Estado de São Paulo responsável pelo controle, pela fiscalização, pelo monitoramento e pelo licenciamento de atividades geradoras de poluição. Empreendimentos da SPObras que estejam em áreas de responsabilidade do Governo do Estado, como Áreas de Proteção e Recuperação dos Mananciais (APRM), por exemplo, também passam por processo de licenciamento ambiental pela CETESB.



Assembleia Geral de Acionistas

Desempenha papel de discutir e aprovar temas estratégicos afetos à estrutura organizacional e às atividades da SPObras. A Assembleia Geral dos Acionistas é composta por representantes da Prefeitura do Município de São Paulo, sócia majoritária da SPObras, com 99,11% de participação, e da SPUrbanismo, com 0,89%.

PRÁTICAS DE GOVERNANÇA

GRI 2-17; 2-18

O aprimoramento nas práticas de governança, por meio da adoção de instrumentos de planejamento, monitoramento do desempenho e de políticas de desenvolvimento sustentável, traduz-se em melhorias na gestão dos recursos e benefícios à população. Na SPObras, assim como em todas as entidades da administração indireta, uma das ferramentas de governança é o Compromisso de Desempenho Institucional (CDI) firmado com a Prefeitura de São Paulo, o qual, em linhas gerais, define metas e indicadores para uma avaliação objetiva do desempenho da empresa, para assegurar a preservação do patrimônio público, a economicidade e a qualidade das atividades prestadas.

O CDI - instituído pelo Decreto Municipal nº 58.093/2018 - é composto por planejamento estratégico e plano tático, que engloba metas nas áreas econômica, financeira, pessoal, de produtos, investimento e indicadores, além de ações que visem à melhoria da eficiência e da governança da empresa. Essas metas são definidas de forma a estimular um desempenho superior aos resultados históricos na empresa.

A Gerência Financeira – vinculada à Diretoria Administra e Financeira – é a responsável por reunir as informações e elaborar o relatório de acompanhamento do CDI. Anualmente, esse relatório é submetido ao Comitê de Governança das Entidades da Administração Indireta (COGEAI), que avalia as informações fornecidas e emite parecer acerca do desempenho nas metas pactuadas, encaminhando-o à Junta Orçamentário-Financeira (JOF).

O CDI e os relatórios anuais de acompanhamento ficam disponíveis no [Portal Transparência](#). A prestação de contas dos compromissos assumidos é realizada, anualmente, em audiência pública.

Políticas e compromissos

GRI 2-15; 2-23; 2-24; 2-26; 2-27; 3-3; 205-1

Política de Gestão de Pessoas

A SPObras adota uma Política de Gestão de Pessoas que estabelece as práticas de atração, desenvolvimento e retenção de profissionais. O objetivo é promover o bem-estar físico, mental e emocional das equipes, mediante os crescimentos pessoal e profissional para o engajamento das pessoas no projeto de êxito empresarial, garantindo um posto de trabalho digno, estável e com remuneração competitiva, em um ambiente diversificado e inclusivo. A política visa, ainda, consolidar uma cultura corporativa, integrar empregados e áreas e conscientizá-los a respeito da diversidade e da inclusão.



A política de Gestão de Pessoas é desdobrada em diversas outras políticas:

- Política de Ética, Integridade e Transparência;
- Política de Governança Corporativa;
- Política de Transações com Partes Relacionadas e Conflitos de Interesses;
- Política de Gestão de Riscos e Controle Interno;
- Política de Segurança, Saúde e Bem-Estar;
- Política de Diversidade, Equidade e Inclusão;
- Política de Atividades Políticas, Religiosas e Sindicais;
- Política de Assédio Moral, Sexual ou Violência Psicológica;
- Política de Avaliação de Desempenho.

Compliance – Código de Conduta e Integridade

O Código de Conduta e Integridade é uma importante ferramenta do Programa de Compliance da SPObras, cuja finalidade é assegurar que a empresa esteja em conformidade com leis e outras normativas, além de atender aos princípios da ética, da transparência e da probidade.

Por meio do Decreto nº 56.130/2015, a Prefeitura do Município de São Paulo instituiu o Código de Conduta Funcional dos Agentes Públicos e da Alta Administração Municipal, que tem como principal objetivo estipular padrões de conduta destinados à prevenção da corrupção e à promoção da integridade no âmbito da Administração Pública do Município de São Paulo.

Com a finalidade de complementar as normas já existentes no Código de Conduta Funcional, que tratam de conflito de interesses, a Controladoria-Geral do Município (CGM) instituiu a Portaria nº 120/2016, que trata de questões específicas referentes à referida temática, tais como o recebimento de brindes e presentes, a participação em atividades externas, a comunicação de alterações de patrimônio e a participação societária das autoridades públicas da Alta Administração.

Com o intuito de fomentar o conhecimento e a sensibilização em relação ao assunto, a Divisão de Promoção da Ética e Prevenção a Conflito de Interesses, vinculada à Coordenadoria de Promoção da Integridade da CGM, realiza oficinas de ética para os servidores com base nas demandas advindas dos órgãos da Administração Pública Municipal, buscando debater os temas que tratam de questões específicas de conflito de interesses e tomada consciente de decisões no âmbito da Administração Pública.

Em consonância ao Código de Conduta instituído pela Prefeitura de São Paulo, a SPObras estabeleceu, também, o próprio Código de Ética, o qual foi aprovado, originalmente, pelo Conselho de Administração em 2006 e modificado pela última vez em 2023, quando foram incluídas a proteção e a não retaliação ao denunciante de qualquer infração aos padrões éticos e de integridade da empresa.

O Canal de Compliance está implantado desde a promulgação da Lei das Estatais (Lei nº 13.303/2016), entretanto não houve nenhuma denúncia ou registro de preocupação. Esforços contínuos são direcionados no sentido de implantar mecanismos, juntos aos nossos colaboradores e partes relacionadas, para proporcionar a confiança necessária na utilização do referido canal, para recebimento de contribuições que possam ajudar a SPObras na administração dos negócios.



Política de Divulgação de Informações e Transparência

A implementação de ações para melhoria da qualidade, da transparência e da eficiência na gestão pública municipal é uma das metas estabelecidas pela Prefeitura de São Paulo em seu Programa de Metas 2021-2024. Em adesão a esse compromisso e aos princípios de publicidade, legalidade e moralidade previstos em lei (conforme já descrito no capítulo “O Relatório”), a SPObras desenvolve ações para manter um bom desempenho no Indicador de Transparência Ativa (ITA), criado pela Controladoria-Geral do Município (CGM), como forma de estimular boas práticas de divulgação de informações de interesse público entre órgãos e entidades que compõem a administração municipal.

Como empresa pública, a SPObras segue estritamente o Decreto Municipal nº 53.623/2012, para assegurar a publicidade e a moralidade na divulgação de informações de interesse coletivo. A instituição fornece dados em um [Portal da Transparência](#) online, com amplo acesso a informações claras e um formulário para solicitações de acesso à informação pelos cidadãos.

Em 2023, pelo terceiro ano consecutivo, o site da SPObras recebeu nota máxima (10) nas aferições semestrais do ITA, o que significa que, além da conformidade aos parâmetros legais, a empresa tem seguido as recomendações internas da CGM e da Secretaria de Comunicação em relação à proatividade na disponibilização de informações em seu site e às boas práticas de gestão da informação e acessibilidade. Os relatórios com resultados estão disponíveis no [Portal da CGM](#).

Política de Transações com Partes Relacionadas

A SPObras dispõe de uma Política de Transações com Partes Relacionadas, reforçando as diretrizes do Código de Conduta e Integridade, para assegurar que os interesses da empresa sejam preservados e evitar conflitos. São consideradas partes relacionadas: o município de São Paulo, as empresas estatais do município, as empresas controladoras, controladas ou coligadas da SPObras, membros da administração e familiares, pessoas físicas com influência relevante sobre a empresa, entre outras.

Cabe ao Conselho de Administração a responsabilidade pela fiscalização das transações com partes relacionadas, assegurando que observam os padrões regulares de mercado quanto a preço, conformidade, competitividade, transparência, equidade e comutatividade, devendo ser isentas de conflito de interesses.



Política de Destinação de Resultados

Em atendimento às determinações do Decreto Municipal nº 57.566/2016, que estabelece regras de governança para empresas municipais, a SPObras estabeleceu sua Política de Destinação de Resultados. A legislação societária vigente prevê que o resultado líquido do exercício da companhia tenha a seguinte destinação:

- I. 5% serão aplicados, antes de qualquer outra destinação, na constituição da reserva legal, que não excederá de 20% do capital social;
- II. Uma parcela, por proposta dos órgãos da administração, poderá ser destinada à formação de reserva para contingências, nos termos do artigo 195 da Lei nº 6.404/1976;
- III. No exercício em que o montante do dividendo obrigatório ultrapassar a parcela realizada do lucro do exercício, a Assembleia Geral poderá, por proposta dos órgãos de administração, destinar o excesso à constituição de reserva de lucros a realizar, observado o disposto no artigo 197 da Lei nº 6.404/1976;
- IV. Uma parcela será destinada ao pagamento do dividendo obrigatório aos acionistas, respeitado o disposto no Estatuto Social e na Política de Dividendos da Companhia.

A Assembleia poderá deliberar sobre a proposta da Administração da Companhia relativa à destinação do resultado líquido do exercício de forma diversa da prevista, respeitando a legislação aplicável.



POLÍTICA DE GESTÃO DE RISCOS E CONTROLE INTERNO

GRI 205-1

A SPObras dispõe de uma Política de Gestão de Riscos e Controle Interno que permite analisar os riscos existentes nos processos das diferentes áreas da empresa e estabelecer respostas mais assertivas e de forma integrada para evitar ou eliminar esses riscos. A política segue as diretrizes do *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO)*, organização que é referência em frameworks de gestão de risco, controle interno e combate à fraude nas empresas.

Além de preparar a empresa para cenários extremos, evitando prejuízos, as práticas recomendadas por essa política propiciam a identificação de oportunidades e otimização do capital, contribuindo para o atingimento das metas de desempenho da SPObras. O gerenciamento de riscos é um processo contínuo e envolve todos os níveis da organização, desde o Conselho de Administração à Diretoria Executiva e demais empregados.

Principais instrumentos da Política de Gestão de Riscos e Controle Interno:

- Avaliação de processos para verificação quanto à exposição a riscos operacionais.
- Avaliação de riscos, de acordo com a probabilidade e o impacto, apontando os riscos inerentes e residuais.
- Identificação e avaliação dos controles internos, a fim de assegurar que foram desenhados de forma eficaz.
- Inventário de riscos e controles, para a adequada gestão.
- Inventário de eventos de risco, para a adoção das medidas necessárias para a prevenção de novos incidentes, quantificação das perdas e apuração de responsabilidades.
- Segregação de funções, para assegurar a independência e evitar o risco de conflitos de interesses.
- Elaboração de normas e procedimentos que assegurem o cumprimento da legislação e da regulamentação aplicáveis às atividades.
- Desenvolvimento e monitoramento contínuo de indicadores de riscos operacionais.
- Monitoramento por meio de rotinas gerenciais contínuas e testes independentes.
- Treinamento de empregados públicos e envio de comunicados frequentes para disseminar uma cultura de controles internos.
- Apresentação de relatório periódico acerca dos resultados das avaliações de controles internos.

COMPROMISSO COM O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

GRI 2-23;2-24; 2-25

Ciente do próprio papel na construção de uma cidade cada vez mais sustentável e inclusiva, por meio de infraestruturas e equipamentos públicos que beneficiem os cidadãos e se integrem de forma harmônica ao meio ambiente, a SPObras conduz as atividades de forma alinhada aos compromissos globais e locais com a sustentabilidade.

OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

A SPObras incorpora em sua estratégia de negócios e Política de Desenvolvimento Sustentável as metas da Agenda 2030 da ONU, priorizando os ODS nos quais as atividades da empresa têm maior influência.



Pacto Global da ONU

Desde 2020, a SPObras incorpora em sua Política de Desenvolvimento Sustentável alguns dos Princípios do Pacto Global da ONU, nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção. Todas as ações da empresa são pautadas nas diretrizes Anticorrupção e Programa de Integridade estabelecidas pela Controladoria-Geral do Município de São Paulo.



WE SUPPORT

Programa de Metas da Prefeitura de São Paulo 2021-2024

Muitas das ações previstas no Programa de Metas 2021-2024 da Prefeitura de São Paulo impactam diretamente e de forma positiva a vida das pessoas, por meio da ampliação do acesso à educação e das melhorias na mobilidade, por exemplo, o que contribui para o desenvolvimento urbano sustentável. A SPObras tem participação efetiva no cumprimento dessas metas.

Meta 19 Combater o racismo, por meio da implementação de nove iniciativas de melhoria no atendimento da população negra e/ou de promoção da igualdade racial.

Meta 25 Implantar 12 novos Centros Educacionais Unificados (CEUs).

Meta 26 Inaugurar 45 novas unidades escolares.

Meta 34 Recuperar 20 milhões de metros quadrados de vias públicas, utilizando recapeamento, micro pavimentação e manutenção de pavimento rígido.

Meta 37 Realizar 160 obras de recuperação ou reforço em pontes, viadutos ou túneis.

Meta 45 Implantar corredores de ônibus no modelo BRT (Bus Rapid Transit).

Meta 46 Viabilizar 40 km de novos corredores de ônibus (na Avenida Aricanduva e na Radial Leste).

RELACIONAMENTO COM STAKEHOLDERS

GRI 2-29

A SPObras busca, constantemente, fortalecer os vínculos com seus públicos de relacionamento, diante da importância dessa aproximação para compatibilizar o planejamento estratégico e a agenda de sustentabilidade com as expectativas e as necessidades dos diferentes grupos de *stakeholders*, sendo os principais a sociedade, que se beneficia das obras realizadas pela empresa, e a Prefeitura de São Paulo, a acionista majoritária.

Sociedade civil

A participação dos cidadãos na elaboração das estratégias governamentais é de extrema relevância para a administração municipal, razão que leva a SPObras a manter diferentes canais de interação com a sociedade, permitindo, inclusive, maior controle social na execução de obras e serviços públicos.

No site da SPObras, além da ampla divulgação de notícias de obras e serviços em andamento, há duas sessões dedicadas à disponibilização ativa de dados de interesse público. A sessão de [Acesso à Informação](#) reúne dados institucionais, de ações e programas, licitações e compras, contratos e convênios, relatórios de auditorias, políticas de governança corporativa, documentos relativos aos Compromissos de Desempenho Institucional (CDI), entre outros, além do acesso para o Serviço de Informações ao Cidadão (SIC), por meio do qual a população pode solicitar dados de interesse específico. Esses pedidos também podem ser feitos presencialmente ou por carta.

A outra sessão, de [Participação Social](#), tem o intuito de fomentar o diálogo e a participação da sociedade na construção das políticas públicas. Nesse espaço, são disponibilizadas informações acerca de conselhos municipais e órgãos colegiados, conferências promovidas pela Prefeitura de São Paulo, consultas e audiências públicas, e ações da SPObras voltadas à promoção da cidadania.

As audiências públicas são o principal instrumento de participação social e de legitimação das decisões administrativas, pois permitem aos cidadãos se manifestarem em questões de relevância para a sociedade. Em 2023, a SPObras realizou em conjunto com a Secretaria do Verde e do Meio Ambiente a audiência pública que tratou do licenciamento ambiental das obras de duplicação da Ponte Jurubatuba, que trarão melhorias de mobilidade urbana na Zona Sul de São Paulo.

Outra ferramenta de interação com a sociedade é o [Portal SP 156](#), plataforma mantida pela Prefeitura de São Paulo para solicitação de serviços, informações e formalização de reclamações ou denúncias. Além do portal na internet, o contato pode ser feito por telefone, pelo número 156, ou pelo aplicativo de celular SP156.

A SPObras mantém perfis em redes sociais (Facebook, Instagram e X), oferecendo à população acesso direto às últimas notícias da empresa e cultivando uma relação mais próxima com os cidadãos, por meio de uma linguagem informal, amigável e acessível. Essas plataformas também facilitam uma interação ágil e simples, em conformidade com os princípios de transparência estabelecidos por lei.

Além dos canais digitais, a equipe de Comunicação da SPObras oferece opções de contato por e-mail ou telefone para um atendimento mais individualizado.

Programas de Comunicação Social

A SPObras tem ciência de que alguns empreendimentos podem impactar a população. Para manter a população informada das obras em curso e manter um relacionamento harmonioso com as comunidades atingidas, são realizados Programas de Comunicação Social. Em 2023, a Assessoria de Comunicação da empresa gerenciou as ações de comunicação das obras de requalificação dos calçadões do Triângulo Histórico, da requalificação da Av. Santo Amaro e da requalificação do corredor de ônibus da Av. Imirim. As atividades abrangeram a produção de materiais gráficos, vídeos, panfletagem, além da designação de pessoas in loco, nos canteiros de obras, para responder dúvidas e atender reclamações da população, do comércio e dos serviços diretamente afetados pelos empreendimentos.

IMPORTANTE: Como empresa pública e em atendimento à Lei de Acesso à Informação e ao Decreto Municipal 53.623/2012, a SPObras se propõe a divulgar espontaneamente informações de suas atividades. No entanto, o acesso à informação não compreende as informações que tenham sido classificadas como sigilosas, por serem imprescindíveis à segurança da sociedade e do Estado. A Comissão Municipal de Acesso à Informação é a responsável pela classificação de sigilo das informações.

Prefeitura Municipal de São Paulo

Acionistas



A Prefeitura de São Paulo e a SP Urbanismo, que também é uma empresa pública municipal, são as acionistas da SPObras e, por isso, há um estreito relacionamento entre essas instituições, que compartilham no dia a dia decisões administrativas em prol do município e da sociedade. O papel da SP Urbanismo é dar suporte e desenvolver ações voltadas ao planejamento e à promoção do desenvolvimento urbano do município para concretização de planos e projetos da Prefeitura de São Paulo, em colaboração com a Secretaria Municipal de Urbanismo e Licenciamento, e a SPObras – vinculada à Secretaria Municipal de Infraestrutura Urbana e Obras – é responsável pela execução dos projetos.

Conselhos



A comunicação com os membros dos conselhos de Administração e Fiscal se dá por meio de reuniões mensais, cujas atas e resoluções aprovadas ficam disponíveis no site da SPObras. Além disso, é explicado o funcionamento da auditoria pública, com inspeções em bens e documentos para detectar falhas na execução e nas prestações que demonstram a aplicação dos recursos. Também é mencionada a tomada de contas, que ocorre em caso de perda ou irregularidades nos recursos públicos, quando a legislação exige ou o responsável não presta contas.



Colaboradores

Para manter os colaboradores informados das ações da empresa, a SPObras dispõe de uma comunicação interna que utiliza dois canais principais. Na intranet, uma rede corporativa restrita aos funcionários da empresa, a Assessoria de Comunicação elabora resumos informativos das iniciativas mais relevantes da companhia. A plataforma facilita a transmissão de mensagens estratégicas, garantindo que os colaboradores estejam atualizados acerca de questões cruciais e alinhados com a cultura e os objetivos estratégicos da organização.

Além disso, um boletim digital – o SPObras Informa – é enviado por e-mail a todos os funcionários. Seu propósito é fornecer as últimas notícias e informações dos projetos e das obras em anda-

mento, bem como dos eventos internos e comunicados, promovendo uma disseminação eficiente dos assuntos relevantes para toda a organização. Essa abordagem fortalece a sinergia entre os membros da equipe, contribuindo para alcançar os resultados almejados pela empresa.

A empresa dispõe, ainda, de instâncias de representação dos interesses dos funcionários e oferece um endereço de e-mail específico para denúncias, sugestões e críticas, com garantia de anonimato e confidencialidade. O Comitê de Compliance também é um dos canais de recebimento de denúncias. As suspeitas de práticas ilícitas devem ser reportadas imediatamente, sem risco de retaliação. A proteção ao denunciante é garantida, mas isso não exclui a responsabilização por atos ilícitos.

Instituições Financeiras



O relacionamento da SPObras com órgãos financiadores, como Banco Mundial, Caixa Econômica Federal, Banco do Brasil, entre outros, se dá por meio da Superintendência de Convênios e Financiamentos. A empresa foi responsável pela gestão e pelo monitoramento dos financiamentos de importantes empreendimentos para a cidade, a exemplo da construção do novo Terminal Itaquera, da requalificação dos calçadões do Quadrilátero da República e do futuro BRT Aricanduva.

Fornecedores



A relação com fornecedores da SPObras – parceiros na execução do planejamento estratégico da empresa – é formalizada por meio de convênios ou contratos. Adota-se como princípios norteadores as relações éticas, justas e de longo prazo, bem como a valorização de fornecedores locais. Essas diretrizes estão dispostas no Código de Conduta Ética de Fornecedores. Além disso, a SPObras dispõe de processo consolidado para avaliação e homologação de fornecedores e metodologia própria de monitoramento de riscos e qualificação. Os fornecedores mantêm contato direto com os setores responsáveis pelo desenvolvimento das atividades para as quais foram contratados.

Para assegurar que empreiteiros e prestadores de serviços parceiros estejam alinhados aos valores da SPObras, periodicamente a empresa revisa seu cadastro de fornecedores, verifica a conformidade das condições de trabalho de funcionários terceirizados e monitora a regularidade das documentações obrigatórias. Também realiza inspeções em canteiros de obras por meio de suas equipes de técnicos de segurança.

A Diretoria de Obras é responsável pela gestão de fornecedores e conta com apoio da Área de Compliance. Todos os contratos com fornecedores e convênios são disponibilizados para consulta pública por meio do [Portal da Transparência](#).



5. CAPITAL SOCIAL

Os programas, os projetos e as obras coordenados e executados pela SPObras são, em sua essência, voltados ao desenvolvimento sustentável da cidade de São Paulo, na medida em que atendem às demandas sociais de mobilidade, infraestrutura e equipamentos públicos, e definidos conforme o Planejamento Estratégico, o Compromisso de Desempenho Institucional (CDI) e o Programa de Metas da Prefeitura. Entretanto, o trabalho da SPObras vai além. A empresa é também responsável pela gestão dos contratos de concessão de mobiliário urbano – pontos de ônibus e relógios digitais –, que acabam se desdobrando em importantes intervenções de cunho social e ambiental.

A geração de valor à sociedade, por meio de obras estruturantes em diversas áreas, faz parte da essência das atividades da SPObras

A Eletromidia (Ótima Concessionária de Exploração de Mobiliário Urbano), contratada da Prefeitura de São Paulo, é encarregada da fabricação, da substituição e da manutenção de pontos de ônibus e totens indicativos de parada na cidade. A meta da concessionária, ao longo dos 25 anos de contrato, é a confecção, a substituição e a manutenção de 6,5 mil abrigos de ônibus e 12,5 mil totens indicativos de parada em toda a cidade. Como essa meta já foi superada, há previsão de instalação de outros 1 mil abrigos e 2,2 mil totens. A empresa pagou R\$ 172,5 milhões pela outorga e em contrapartida pode explorar a publicidade nos equipamentos.

A Eletromidia adota uma série de medidas sustentáveis em suas operações, como a reutilização de materiais dos painéis publicitários estáticos por meio da recuperação das estruturas metálicas, evitando o descarte e o consumo de novos materiais. A recuperação de 120 painéis, em 2023, gerou uma economia de cerca de 18 toneladas de liga metálica e evitou o consumo de energia e ou-

tros recursos necessários à produção dos painéis.

Os resíduos sólidos, resultantes de entulhos de obras de implantação e supressão de abrigos e totens e da troca de material publicitário, são destinados às cooperativas homologadas, que reciclam o material e/ou encaminham para destinação final adequada. Em 2023, foram repassadas às cooperativas cerca de 88,6 toneladas de sucata, 24,6 toneladas de vidros e 25,3 toneladas de papéis, contribuindo para a geração de renda e o fortalecimento dessas organizações.

Outro aspecto positivo, é a veiculação de campanhas institucionais de interesse da população pela concessionária, tanto no inventário de rua (além dos 5% de faces ociosas obrigatórias contratualmente) quanto em outras mídias espalhadas pela cidade. Entre as campanhas veiculadas, estão as de vacinação, programa de recapeamento de ruas e avenidas, segurança viária, tarifa zero no transporte coletivo, entre outras.

Abrigo Amigo

Em parceria com a SPObras, foi implementado em 2023 o projeto Abrigo Amigo. São pontos de ônibus em que foram instalados painéis digitais que permitem chamadas de vídeo para uma central de atendimento para dar segurança e fazer companhia, especialmente às mulheres, durante a espera do transporte público, no período noturno e madrugada, entre as 20 horas e 5 horas. O projeto também possui caráter social, já que grande parte das chamadas está associada a pessoas em situação de rua procurando acolhimento, perdidas ou com solicitações de ajuda ao poder público.

De agosto de 2023 até abril de 2024, foram efetuadas nos 61 Abrigos Amigos da cidade 5.143 chamadas, sendo 53 com perfil de segurança pública. O projeto, com repercussão positiva na sociedade, integrou-se ao processo da Secretaria de Segurança Pública do Estado de São Paulo, por meio do Centro Integrado de Comando e Controle do Estado de São Paulo, fazendo a ponte direta da companhia com a segurança das pessoas nas ruas no período noturno.



Relógios Digitais

Os relógios digitais de rua também fazem parte do mobiliário urbano, cuja concessão é gerida pela SPObras. Os equipamentos – um total de mil equipamentos espalhados pela cidade – são utilizados para prestação de informações de utilidade pública e que podem interferir no dia a dia das pessoas, como as condições de clima e temperatura, alertas de alagamento, situações do trânsito, além de campanhas de saúde, como as de vacinação. A empresa Hora de São Paulo é a concessionária responsável pela implantação e pela manutenção dos relógios.



Outro serviço relevante que é prestado por meio dos relógios digitais são as informações da qualidade do ar na cidade, fornecidas pela Cetesb e transmitidas em tempo real para a população pela Prefeitura. Para classificar a qualidade do ar, a Cetesb segue as recomendações da Organização Mundial de Saúde (OMS) e avalia níveis de poluentes, como dióxido de enxofre, dióxido de nitrogênio, ozônio, material particulado inalável (MP10), material particulado fino inalável (MP 2,5) e chumbo. Essas informações oferecem aos cidadãos uma compreensão detalhada da qualidade do ar na capital.

Os relógios são usados, ainda, para que a Prefeitura de São Paulo transmita informações específicas de eventos relevantes para determinado bairro ou região e divulgar campanhas de prevenção, conscientização e de respeito à cidadania e aos direitos humanos. A concessionária responsável pelos relógios também cede espaço para a divulgação de campanhas sociais, ONGs e projetos sociais.

Alinhada ao compromisso da SPObras com as boas práticas socioambientais e de governança, a concessionária Hora de São Paulo substituiu 100% das lâmpadas fluorescentes dos equipamentos para o modelo LED. Esses equipamentos reduzem a produção de emissão de CO₂ de energia elétrica pela política de desligamento *switch-off*.

Outra prática sustentável é a reutilização dos vidros dos relógios (alvos da ação de vândalos) junto ao material de construção das bases dos mobiliários, em substituição às britas. Os resíduos que não podem ser reaproveitados são encaminhados para empresas especializadas e homologadas para

destinação adequada e reciclagem. A concessionária, que possui a certificação da ISO 14001 (gestão ambiental), faz a compensação de 100% da energia utilizada nos relógios (I-RECs). Além de carros elétricos, 82% da frota da empresa, o que inclui veículos usados pelas equipes de manutenção dos relógios, são abastecidos com etanol.



Programa de Metas 2021-2024

O Programa de Metas 2021-2024 Versão Final-Participativa da Prefeitura de São Paulo representa o encontro entre a visão estratégica de cidade da atual gestão e as propostas e as contribuições feitas pela sociedade civil durante o processo de elaboração do documento. Em 2023, a prefeitura divulgou a revisão do programa, com aumento no número de metas, ampliação nos investimentos em saúde, educação e drenagem e reforço nas ações de mobilidade. Os valores para a repactuação das metas ganharam um incremento de quase R\$ 6 bilhões, passando de R\$ 30,9 bilhões para R\$ 36,81 bilhões.

O programa é subdividido em seis eixos temáticos, que foram mantidos: SP Justa e Inclusiva, SP Segura e Bem Cuidada, SP Ágil, SP Inovadora e Criativa, SP Global e Sustentável e SP Eficiente. Das metas pactuadas em 2021, 29 não sofreram alterações, uma foi excluída, uma bipartida (o compromisso, que abrangia duas dimensões, passa a ser monitorado separadamente) e houve a inclusão de mais nove, totalizando 86 metas.



Além de um instrumento de planejamento, orientador da administração municipal, o programa se constitui em uma importante ferramenta de transparência das ações do poder público.



Confira na íntegra a [Alteração Programática do Programa de Metas 2021-2024 da Prefeitura de São Paulo](#)

A SPObras apoia as Secretarias Municipais de Infraestrutura Urbana e Obras (SIURB), Mobilidade e Trânsito (SMT), Inovação e Tecnologia (SMIT), Educação (SME) e Habitação (SEHAB) no cumprimento de metas específicas, nas quais a empresa tem participação na execução.

META 12 – PROVER 49 MIL MORADIAS DE INTERESSE SOCIAL

Eixo: SP Justa e Inclusiva.

Objetivo estratégico: promover o acesso à moradia, à urbanização e à regularização fundiária para famílias de baixa renda.

Indicador: somatório do número de unidades habitacionais de interesse social, entregues e contratadas pelo poder público.

Secretaria responsável: SEHAB.

Participação da SPObras na meta: em 2023, a empresa licitou as obras remanescentes da HIS 27 (54 moradias de interesse social) e HIS 41 (119 moradias de interesse social), no âmbito da Operação Urbana Consorciada Água Espreada. As moradias serão destinadas a famílias das comunidades Guian Corruiras, Americanópolis, Souza Dantas, Rocinha Paulistana, Beira Rio, Alba, Babilônia, Taquaritiba, Henrique Mindlin, Vietnã, Ponte de Fonte São Bento e Muzambinho.

META 25 – IMPLANTAR 12 NOVOS CEUS (CENTROS EDUCACIONAIS UNIFICADOS)

Eixo: SP Justa e Inclusiva.

Objetivo estratégico: garantir a toda população em idade escolar o acesso inclusivo e equitativo à educação de qualidade, assegurando o pleno desenvolvimento educacional de forma integrada à comunidade.

Indicador: número de unidades implantadas e em funcionamento.

Secretaria responsável: SME.

Participação da SPObras na meta: a empresa é responsável pelo desenvolvimento do material expropriatório, dos projetos e da licitação de nove novos CEUS.



META 26 – INAUGURAR 45 NOVAS UNIDADES ESCOLARES

Eixo: SP Justa e Inclusiva.

Objetivo estratégico: garantir a toda população em idade escolar o acesso inclusivo e equitativo à educação de qualidade, assegurando o pleno desenvolvimento educacional de forma integrada à comunidade.

Indicador: número de unidades entregues ou em obras.

Secretaria responsável: SME.

Participação da SPObras na meta: número de unidades entregues ou em obras a empresa está construindo 17 novas escolas, todas com obras em andamento.

META 37 – REALIZAR 260 OBRAS DE RECUPERAÇÃO OU REFORÇO EM PONTES, VIADUTOS OU TÚNEIS

Eixo: SP Segura e Bem Cuidada.

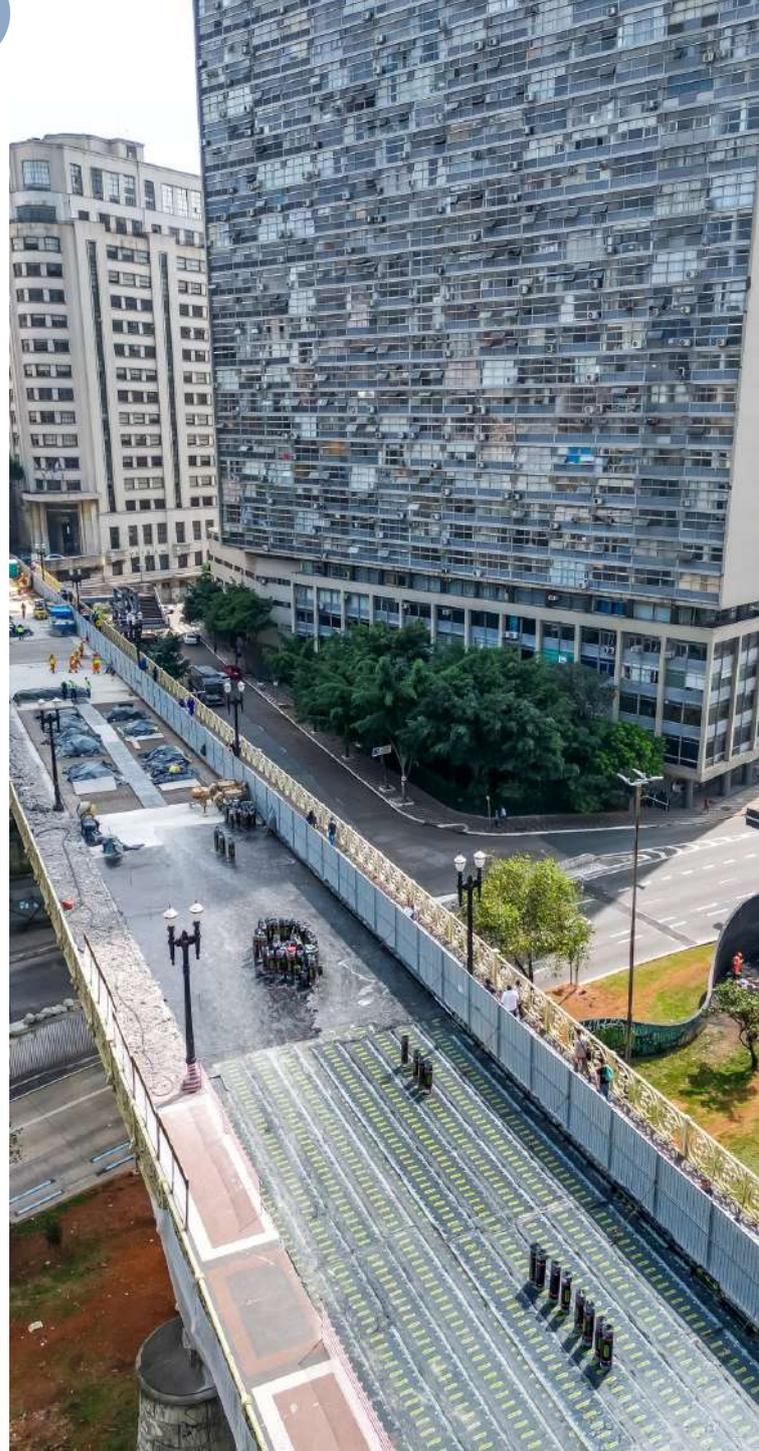
Objetivo estratégico: garantir a qualidade e a segurança das vias públicas e da infraestrutura viária.

Indicador: unidades estruturais de pontes, viadutos ou túneis que receberam obras de recuperação ou reforço.

Secretaria responsável: SIURB.

Participação da SPObras na meta: a empresa está à frente do Programa de Recuperação de Pontes e Viadutos da cidade. Algumas das prioridades do município são o desenvolvimento e a perpetuação de uma cultura de manutenção e avaliação permanente da situação das pontes e dos viadutos sob responsabilidade da Prefeitura de São Paulo. Para isso, foi instituído o Programa de Recuperação de Pontes e Viadutos. A atuação da SPObras se dá em duas frentes: nas inspeções e nas vistorias e em obras de recuperação estrutural, reforço e manutenção das estruturas.

Em 2023, foram realizadas inspeções especiais em 74 unidades estruturais e inspeções visuais em 206 unidades estruturais. Desde o início do Programa de Recuperação de Pontes e Viadutos, lançado em novembro de 2018, já são 1.145 unidades estruturais inspecionadas (visual/funcional), sendo que outras 228 passaram por inspeções especiais. Ao longo de 2023, também foram concluídas obras em 29 locais, correspondentes a 39 unidades estruturais, previstas para serem finalizadas em 2024.





META 43 – IMPLANTAR 300 KM DE ESTRUTURAS CICLOVIÁRIAS

Eixo: SP Ágil.

Objetivo estratégico: estimular a mobilidade ativa de maneira segura para a população, com prioridade para deslocamentos a pé e de bicicleta.

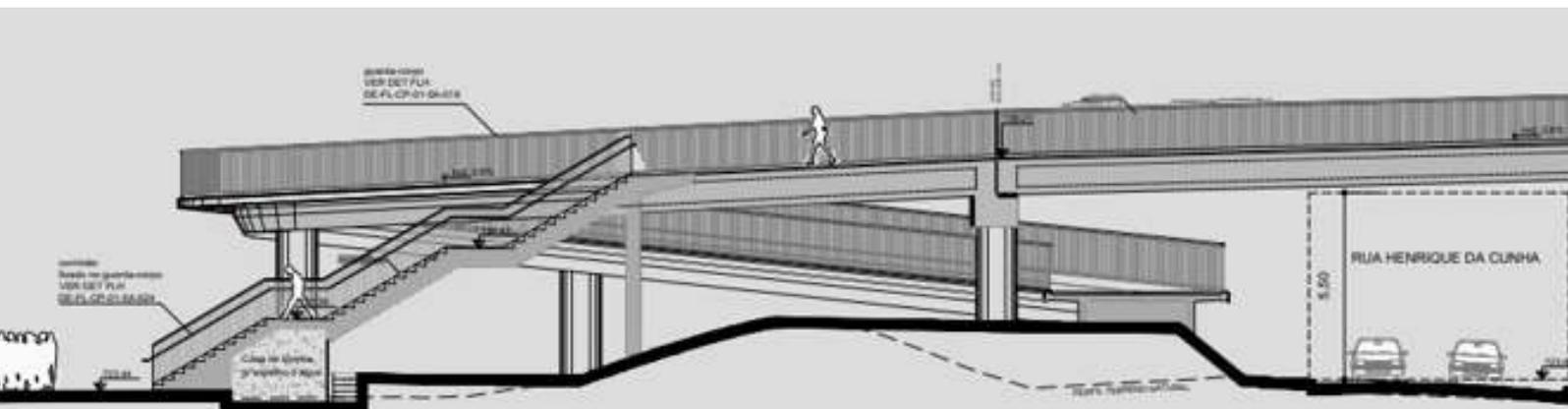
Indicador: extensão, em quilômetros, de ciclovias, ciclofaixas e ciclorrotas implantadas.

Secretaria responsável: SMT.

Participação da SPObras na meta: em dezembro de 2023, a empresa iniciou as obras da ciclopassarela Bernardo Goldfarb, sobre o Rio Pinheiros, que é destinada a ciclistas e pedestres.

Outros empreendimentos sob gestão da empresa abrangem a construção de novas ciclovias, a exemplo dos BRTs Radial Leste e Aricanduva, da ligação viária Graúna Gaivotas e do prolongamento da Av. Auro Soares de Moura Andrade.

- Extensão das Ciclovias (fonte: extensão dos empreendimentos informada nos TRs de projetos):
 - BRT Radial 1 e 2: 19,5 km (sendo 11 km para o Trecho 1 e 8,5 km para o Trecho 2).
 - BRT Aricanduva: 13,6 km.
 - Graúna-Gaivotas: 6,9 km (considerando os três segmentos).
 - Auro Soares de Moura Andrade: 5,2 km (sendo 2,2 km para a via existente e 3 km para o prolongamento).



CORTE LONGITUDINAL A-A CICLOPASSARELA - GARANTIA DE MÍNIMOS
(EMOS 413 e 4)



META 45 – IMPLANTAR CORREDORES DE ÔNIBUS NO MODELO BRT (BUS RAPID TRANSIT) NA AVENIDA ARICANDUVA E NA RADIAL LESTE

Eixo: SP Ágil.

Objetivo estratégico: garantir o acesso ao Sistema Municipal de Transportes, de forma segura, acessível e sustentável.

Indicador: corredores implantados e em operação.

Secretaria responsável: SMT.

Participação da SPObras na meta: a empresa é responsável pela implantação de ambos os BRTs: Aricanduva e Radial Leste.

Em 2023, foi lançada a licitação para as obras do BRT Radial Leste – Trecho 1 e iniciada a elaboração do edital do processo licitatório para a contratação das obras do BRT Aricanduva.

META 47 – IMPLANTAR QUATRO NOVOS TERMINAIS DE ÔNIBUS

Eixo: SP Ágil.

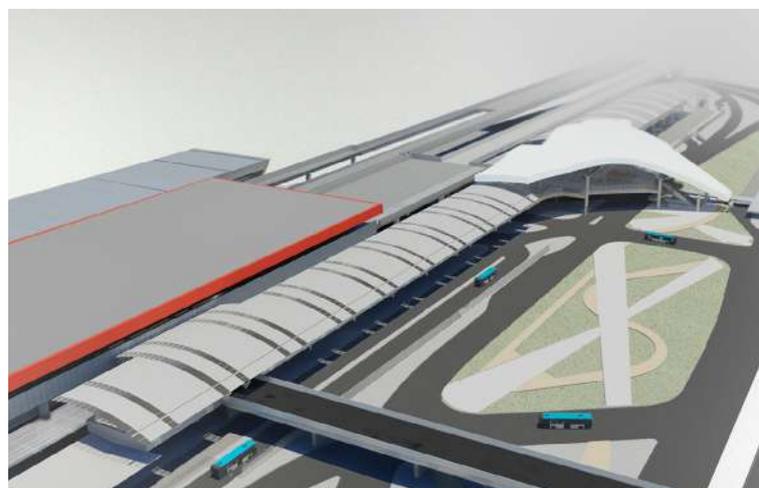
Objetivo estratégico: garantir o acesso ao Sistema Municipal de Transportes, de forma segura, acessível e sustentável.

Indicador: número de terminais de ônibus implantados.

Secretaria responsável: SMT.

Participação da SPObras na meta: a empresa está encarregada da execução do novo Terminal Itaquera, que ocupará uma área de 36 mil m² e será construído ao lado do terminal existente. Essa expansão visa aumentar a capacidade para acomodar novas linhas de ônibus, além de facilitar as transferências para as linhas de alta demanda do Metrô (Linha 3 – Vermelha – Corinthians/Itaquera) e da CPTM (Linha 11 – Coral).

Em 2023, as obras remanescentes do Terminal Itaquera foram retomadas. Além disso, a SPObras realizou a licitação dos projetos para o novo terminal Itaim Paulista, evidenciando o planejamento estratégico para aprimorar o sistema de transporte público da cidade.



META 72 – REMODELAR AS PRAÇAS DE ATENDIMENTO DAS SUBPREFEITURAS PARA QUE CENTRALIZEM TODOS OS SERVIÇOS MUNICIPAIS NO TERRITÓRIO – DESCOMPLICA SP

Eixo: SP Eficiente.

Objetivo estratégico: simplificar, modernizar e democratizar o acesso da população aos serviços públicos municipais.

Indicador: número de unidades de Subprefeituras remodeladas.

Secretaria responsável: SMIT.

Participação da SPObras na meta: SPObras na meta: em 2023, a SPObras entregou as obras das unidades do Descomplica SP nos bairros Ipiranga e Freguesia do Ó e gerenciou obras na unidade da Lapa.



OUTROS EMPREENDIMENTOS

Além dos empreendimentos constantes do Programa de Metas 2021-2024, em 2023 a SPObras também atuou em outras frentes de obras, com base no Planejamento Estratégico e no Compromisso de Desempenho Institucional (CDI).

OBRAS CONCLUÍDAS EM 2023

Obras de arte especiais

A SPObras alcançou marcos significativos, em 2023, no maior programa de recuperação de pontes, viadutos e túneis da história de São Paulo. Foram concluídas obras em 29 locais e em outros 47 havia obras em andamento até o final do ano. As intervenções têm como objetivo garantir a segurança da população e a qualidade da infraestrutura viária da cidade. Com ênfase em inspeções, vistorias regulares e obras preventivas e corretivas, a iniciativa visa à recuperação completa de vias impactadas pelo desgaste temporal e pelo aumento do tráfego de veículos, especialmente os pesados.

Os esforços direcionados pela SPObras se concentram na resolução de questões de segurança e durabilidade das estruturas. Equipes técnicas da Secretaria de Infraestrutura Urbana e Obras (SIURB) e da SPObras foram destacadas para realizar inspeções minuciosas nesses locais, identificando problemas e propondo soluções adequadas para cada caso, garantindo a qualidade nas intervenções.

As medidas adotadas abrangem reparos estruturais, tratamento de fissuras, recuperação do berço, substituição de juntas de dilatação, reparos no pavimento, troca de gradis, aplicação de revestimentos protetores, pintura antipichação, entre outros serviços executados para a conservação das vias.

O Programa de Recuperação de Pontes e Viadutos tem o objetivo de instaurar uma cultura permanente de inspeções rotineiras e manutenções preventivas, promovendo a integridade e prolongando a vida

útil das estruturas. Ao abrir várias frentes de trabalho, a Prefeitura proporciona ainda outros benefícios para a cidade, como possibilitar a criação de 7.250 empregos diretos e outros 36.250 indiretos até 2024.

O compromisso com a reforma de pontes e viadutos continua sendo uma prioridade para a cidade, com planos de ampliação e continuidade das ações preventivas e corretivas em 2024. As ações beneficiam direta e indiretamente quase 12 milhões de habitantes e 7 milhões de veículos que circulam por dia.

No total, a Prefeitura está aplicando R\$ 1,64 bilhão no maior Programa de Recuperação e Manutenção de pontes, viadutos, pontilhões, passarelas e túneis da história da capital.

PROGRAMA DE RECUPERAÇÃO DE PONTES E VIADUTOS

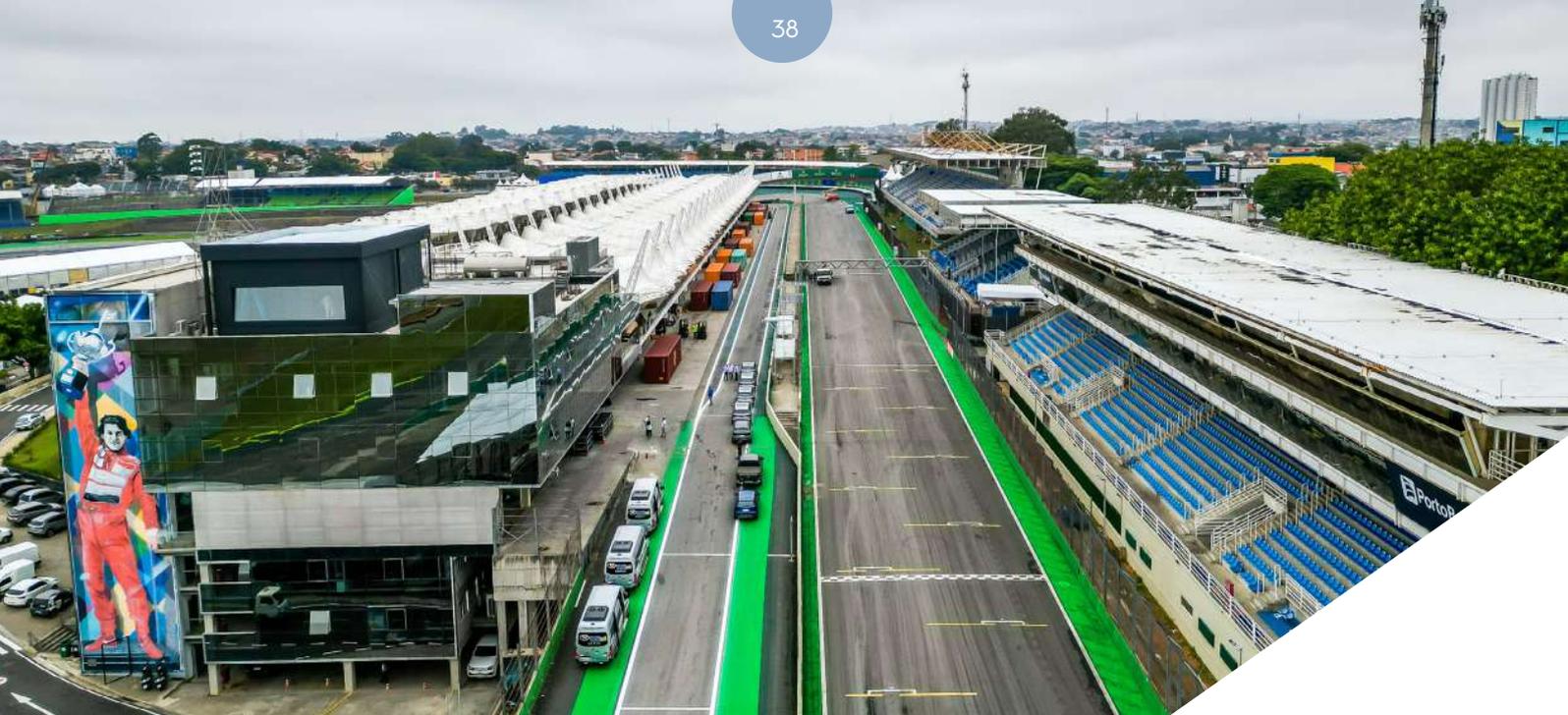
76 locais com obras concluídas ou em andamento.

43,5 mil empregos diretos e indiretos criados.

R\$ 1,64 bilhão em investimentos.

Benefício para os **12 milhões de habitantes** e **7 milhões de veículos** que circulam pela cidade.





AUTÓDROMO DE INTERLAGOS

Para garantir a segurança dos pilotos e o conforto dos apaixonados por automobilismo durante o Grande Prêmio São Paulo de Fórmula 1 de 2023, a SPObras investiu R\$ 22,4 milhões em obras de melhorias no Autódromo José Carlos Pace, em Interlagos, na Zona Sul, além dos R\$ 190 milhões já aplicados em intervenções para reforçar sua vocação como espaço totalmente preparado para *shows*, atividades esportivas e eventos internacionais.

As intervenções envolveram a substituição das faixas de asfalto danificadas na pista, adequação de vias de acesso, revisão geral e regularização de dispositivos de segurança e pintura, cobrindo mais de 30 mil metros quadrados. Além disso, as equipes também trabalharam na demolição de estrutura pré-moldada para melhor ocupação das áreas de montagens das arquibancadas do Setor G, resultando em mais espaço para instalação de barracas comerciais na área de retaguarda das arquibancadas e, consequentemente, maior conforto e comodidade ao público.

As instalações permanentes do Autódromo de Interlagos também passaram por revisões gerais, abrangendo diversos aspectos, como instalações hidráulicas, hidrossanitárias, elétricas, iluminação externa e interna, pintura, esquadrias, impermeabilizações, revestimentos, forros, pisos, vidros, cercas e gradis. Essas melhorias se estendem a áreas como arquibancadas, centro de controle operacional, boxes, edifícios de apoio, hospital, centro de mídia, administração, kartódromo e heliponto.

As transformações visam aprimorar a segurança, a acessibilidade e o conforto para todos os envolvidos no evento, garantindo que o Autódromo de Interlagos continue sendo um dos destinos mais prestigiosos do calendário da Fórmula 1.

Impacto econômico para São Paulo

O Grande Prêmio de São Paulo de Fórmula 1 de 2023 bateu recorde de público e movimentação financeira. De acordo com levantamento da Fundação Getúlio Vargas (FGV), o impacto econômico foi de R\$ 1,64 bilhão para São Paulo, o que representa um aumento de 12,9% em relação a 2022, que foi de R\$ 1,37 bilhão. Com público de 267 mil, a edição recebeu 47% mais pessoas que em 2021. O impacto econômico de R\$ 1,637 bilhão (R\$ 990,1 milhões diretos e R\$ 647,5 milhões indiretos) gerou R\$ 246,5 milhões em impostos.



PROGRAMA DE REQUALIFICAÇÃO DE UNIDADES ESCOLARES

Com o objetivo de aprimorar as condições estruturais das escolas municipais, promover a qualidade dos espaços educacionais e garantir um ambiente seguro, confortável e propício ao aprendizado, a SPObras, em parceria com as secretarias municipais da Educação e de Infraestrutura Urbana e Obras, está executando o maior Programa de Requalificação de Escolas da Cidade de São Paulo. São mais de 2,7 mil intervenções em 1,2 mil unidades educacionais, em todas as regiões da cidade.

O plano de obras abrange diversas intervenções, como a reforma e a manutenção de escolas e de centros educacionais unificados (CEUS), a construção de cobertura de quadras poliesportivas/recreativas, a reconstrução de muros de arrimo, as construções de novas unidades escolares, a implantação de seis pistas de skate em CEUS e a reforma de pórticos, bem como dois novos planetários e dois novos teatros.

Por meio do Programa, em 2023 foram entregues 93 coberturas de quadras, 236 obras de manutenção de escolas, 12 reformas de CEUs e oito reconstruções de muros de arrimo. Outras centenas de obras estão em andamento com previsão de conclusão para 2024.

Com o objetivo de proporcionar educação de qualidade e ampliar a oferta de vagas para que todas as crianças da cidade tenham garantido o direito à educação, a SPObras trabalha na construção de 17 novas creches, com conclusão prevista para 2024. Os novos Centros de Educação Infantil (CEIs) contam com dispositivos de sustentabilidade em suas instalações, como água de reúso para lavagem das áreas externas e nos sanitários e placas solares para aquecimento da água utilizada nos banheiros e na cozinha. Além disso, os equipamentos atendem às normas de acessibilidade, com elevadores, rampas de acesso, piso tátil, corrimão, banheiros e *playground* totalmente acessíveis.



O programa beneficia mais de um milhão de alunos, 500 mil famílias e 42 mil professores, gerando mais de 33 mil empregos diretos e indiretos.



DESCOMPLICA SP IPIRANGA E FREGUESIA DO Ó

Em 2023, a SPObras concluiu as obras de duas unidades do Descomplica SP nos bairros do Ipiranga, na Zona Sul, e Freguesia do Ó, na Zona Norte. Essas obras abrangeram a reforma completa das edificações, o aprimoramento das instalações elétricas e hidrossanitárias, a implementação de sistemas de climatização e a iluminação, além da incorporação de elementos de comunicação visual e da garantia de condições adequadas de acessibilidade.

O Descomplica SP representa um modelo de descentralização dos serviços presenciais da prefeitura,

oferecendo mais de 350 serviços municipais em um único local. Essa iniciativa visa facilitar a vida da população, eliminando a necessidade de deslocamentos entre diversos endereços para obter atendimento, ao mesmo tempo em que busca simplificar e agilizar os processos burocráticos.

De acordo com dados da Secretaria Municipal de Inovação e Tecnologia (SMIT), o Descomplica SP tem uma aprovação de 99,5% pela população de São Paulo, destacando sua relevância e eficácia na melhoria do atendimento aos cidadãos.



OBRAS INICIADAS EM 2023

TERMINAL ITAQUERA

Em outubro de 2023, foram retomadas as obras de construção do novo Terminal Satélite Itaquera, na Zona Leste. O novo terminal terá 36 mil m² de área construída e será implantado em área anexa ao atual terminal, ampliando a capacidade para receber novas linhas de ônibus para atender à crescente demanda da região. Com o objetivo de promover a mobilidade multimodal, o terminal facilitará a integração e a transferências para as linhas de alta demanda do Metrô (Linha 3 - Vermelha - Corinthians/Itaquera) e da CPTM (Linha 11 - Coral). O novo equipamento também contribuirá para a modernização e a melhor eficiência do sistema de transporte atual, beneficiando cerca de 430 mil passageiros diariamente.



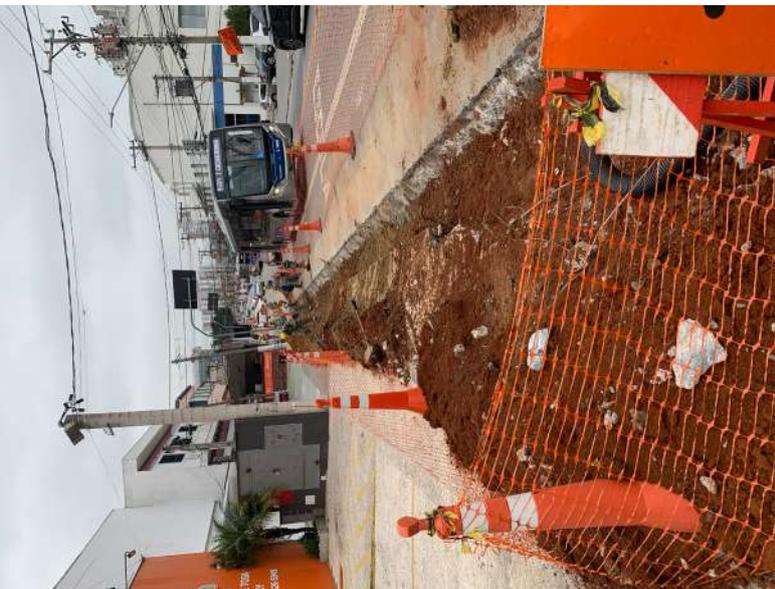
CICLOPASSARELA BERNARDO GOLDFARB

Em dezembro de 2023, foram iniciadas as obras de implantação da Ciclopassarela Bernardo Goldfarb, que conectará os distritos de Pinheiros e Butantã, na Zona Oeste da capital. A estrutura, destinada a ciclistas e pedestres, visa promover uma travessia segura e eficiente sobre o Rio Pinheiros, as vias marginais e a Linha 9 - Esmeralda da CPTM, beneficiando cerca de 166 mil pessoas diariamente. A estrutura contará com uma ciclovia bidirecional, passeio e acessos seguros, por meio de rampas e escadas integradas. As melhorias contemplam, ainda, reparos na ciclovia existente, a reurbanização da Praça Oliveira Pentead, a implantação de uma pista de skate bowl e paisagismo.

Estrategicamente localizada entre as pontes Eusébio Matoso e Bernardo Goldfarb, importantes vias na região, a ciclopassarela promoverá uma mobilidade mais sustentável, além de uma nova opção de transporte para a população, incentivando o uso de meios de locomoção ecologicamente conscientes e contribuindo para a redução do tráfego e da poluição.



REQUALIFICAÇÃO DO CORREDOR DE ÔNIBUS DA AV. IMIRIM



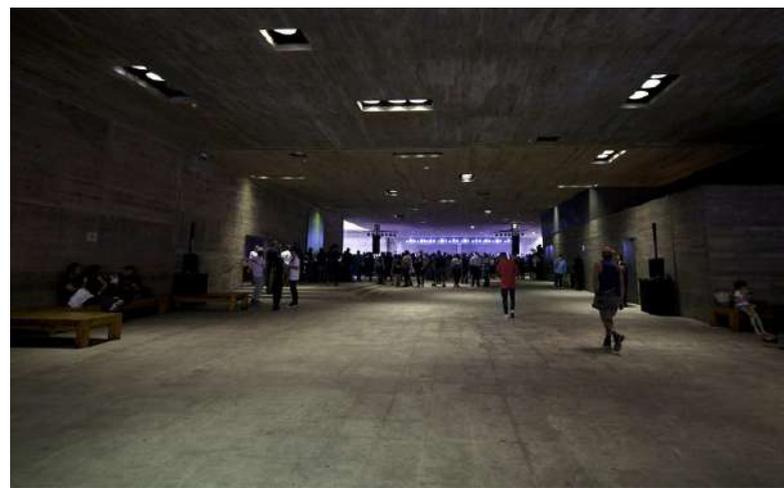
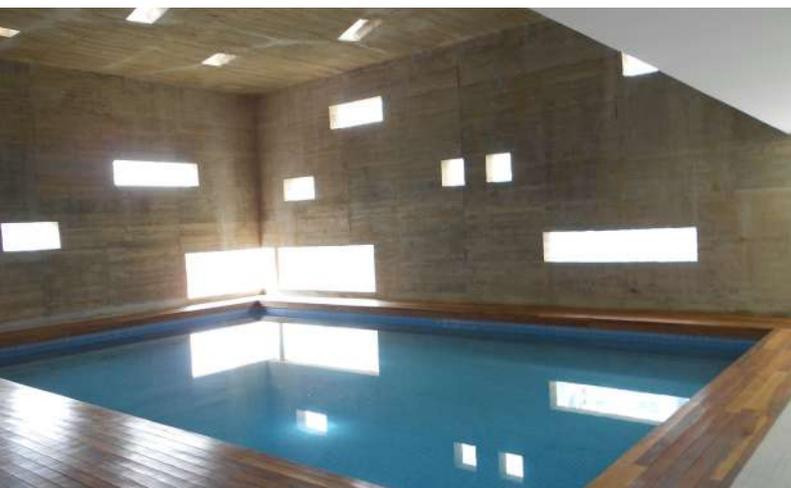
Em junho de 2023, foi iniciada a requalificação do corredor de ônibus da Av. Imirim, na Zona Norte, que visa promover melhorias para a mobilidade urbana, redução do tempo de deslocamento, além de mais segurança, acessibilidade e conforto para cerca de 112 mil pessoas que utilizam o sistema de transporte coletivo diariamente.

O trajeto total do corredor conta com 4,6 km de extensão e as intervenções incluem a implantação de pavimento rígido de concreto nas paradas de ônibus e pavimento flexível nas demais faixas de rolamento, requalificação das paradas de ônibus com superguia de 28 cm para nivelamento com o ônibus durante o embarque e o desembarque, acessibilidade, melhorias de microdrenagem e enterramento das redes de energia elétrica e telecomunicações.

PRAÇA DAS ARTES

Teve início, em 2023, a terceira fase de intervenções na Praça das Artes, na Zona Central, um dos mais importantes complexos culturais de São Paulo, criado como parte do projeto de revitalização do centro histórico da cidade para suprir a demanda cultural de grupos artísticos ligados ao Theatro Municipal de São Paulo.

As intervenções de valorização da nossa cultura e artes abrangem a reforma dos edifícios dos Corpos Artísticos, do anexo e do restaurante, possibilitando as atividades da Orquestra Sinfônica Municipal, Orquestra Experimental de Repertório, Coral Lírico, Coral Paulistano, Balé da Cidade e Quarteto de Cordas da Cidade.



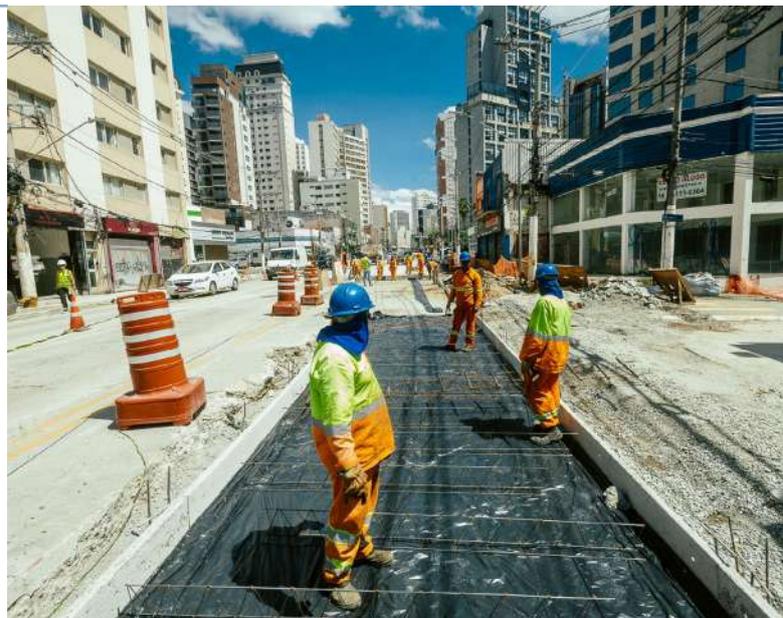
REQUALIFICAÇÃO DA AV. SANTO AMARO

A requalificação da Av. Santo Amaro, no trecho que vai da Av. JK até a Rua Afonso Braz, visa torná-la mais moderna, acessível, funcional e segura para a população. A modernização dessa importante via, iniciada em julho de 2022, impacta diretamente cerca de 310 mil pessoas, por meio de uma série de benefícios como calçadas mais amplas, percursos acessíveis, enterramento de fios de energia elétrica e telecomunicações, remoção dos postes de concreto, reforma do corredor e das paradas de ônibus, nova iluminação em LED, aperfeiçoamento dos sistemas de água, esgoto e gás, nova rede de captação de água das chuvas, renovação da sinalização e plantio de árvores.

Uma parte significativa da obra realizada na Santo Amaro é invisível aos olhos, pois está localizada debaixo da terra. A nova infraestrutura subterrânea da via contou com tecnologias de ponta em engenharia, com o objetivo de modernizar a prestação de serviços de diferentes concessionárias. Para dar uma ideia da grandiosidade da parte subterrânea da obra, com a extensão de todos os materiais utilizados, como valas técnicas, galerias, dutos secos, cabos enterrados de concessionárias, além de tubulações de água, esgoto e gás, seria possível dar 100 voltas ao redor do Estádio do Maracanã.

A obra em números

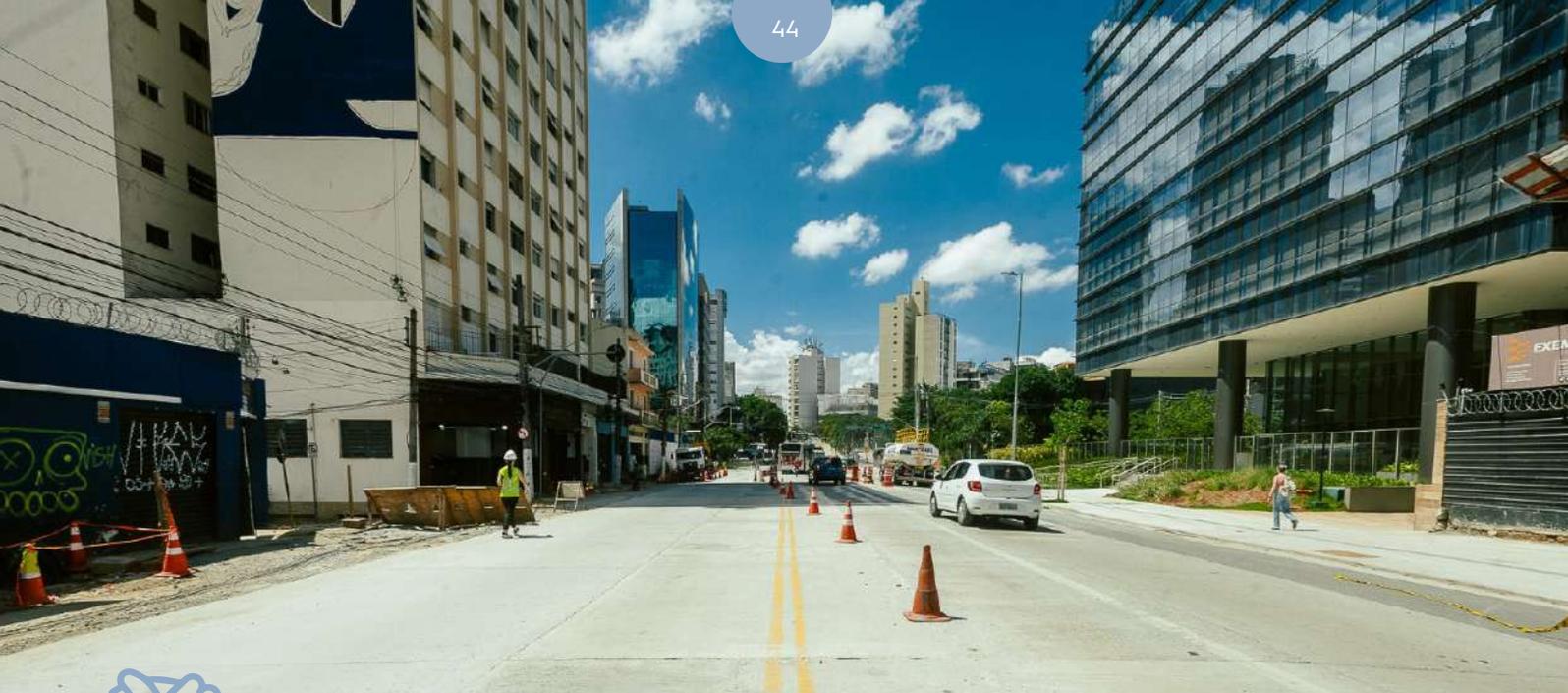
Os números da requalificação impressionam. Foram gerados aproximadamente 1,5 mil empregos diretos e indiretos; mais de 4 mil metros cúbicos de pavimento rígido e 1,7 mil toneladas de pavimento flexível foram instalados; 2 mil metros de passeios foram requalificados e 526 m² de piso tátil foram implantados. Além disso, foram feitos 1,5 mil metros de novas redes de drenagem para combate a alagamentos e 5,5 mil metros de novas valas técnicas subterrâneas. São 20 mil metros de fiação elétrica e 220 mil metros de dutos de telecomunicações enterrados. Para uma via mais ampla, iluminada e segura, 150 postes de concreto foram removidos e instalados 74 novos postes metálicos de iluminação pública com 148 luminárias em LED.



Modernização verde

As áreas verdes da região também foram expandidas. Ao todo, 120 árvores foram plantadas, abrangendo uma variedade de espécies, incluindo ipê branco, ipê rosa, caroba, pau-cigarra, pau-viola, sibipiruna, quaresmeira, mirindiba-rosa e palmeira. Ao longo do trecho, foram distribuídas mais de mil mudas de flores ornamentais nativas da Mata Atlântica, cada uma selecionada por suas características ecológicas de floração e frutificação em diferentes épocas do ano. Esse plantio forma um mosaico natural que não apenas embeleza o ambiente, como contribui para a preservação da avifauna local, para a promoção da biodiversidade e melhoria da qualidade do ar.





Como as melhorias impactam positivamente a cidade

REFORMA DO CORREDOR DE ÔNIBUS: a iniciativa não só melhora o sistema de transporte coletivo, reduzindo o tempo de deslocamento dos cidadãos que dependem desse meio, mas também contribui significativamente para uma mobilidade urbana mais eficiente, segura e confortável.

RENOVAÇÃO DAS PARADAS DE ÔNIBUS: proporciona maior conforto e segurança para os usuários do transporte público, incentivando a utilização desse serviço essencial, além de revitalizar o espaço público, tornando-o mais funcional, esteticamente agradável e convidativo para os cidadãos.

ENTERRAMENTO DE REDES AÉREAS: para além da modernização da infraestrutura, a medida previne problemas decorrentes de descargas, confere mais resistência às variações climáticas, prolongando a vida útil da fiação e reduzindo a necessidade de manutenção. Ao mesmo tempo, minimiza casos de vandalismo e contribui para a estética urbana.

MELHORIA DA INFRAESTRUTURA SUBTERRÂNEA COM NOVAS VALAS TÉCNICAS: ordena a rede de serviços essenciais, como água, esgoto, gás, energia e telecomunicações, reduz danos e minimiza interrupções.

REQUALIFICAÇÃO E REFORMA DOS PAVIMENTOS: promove trajetos mais confortáveis e contribui para a preservação dos veículos, a economia de combustível e a segurança no trânsito.

AMPLIAÇÃO DO SISTEMA DE DRENAGEM URBANA: prepara a via contra alagamentos, protege vidas e propriedades.

NOVA ILUMINAÇÃO PÚBLICA EM LED: além de economizar energia e reduzir custos operacionais, proporciona uma luminosidade mais eficiente.

PASSEIOS MAIS AMPLOS E ACESSÍVEIS: com a remoção de postes que obstruíam as calçadas, os passeios foram liberados de obstáculos, ao mesmo tempo em que foram equipados com acessibilidade, representando uma melhoria significativa nos trechos críticos e promovendo uma circulação mais fluida e inclusiva.

NOVO PROJETO PAISAGÍSTICO: promove a conexão com a natureza e cria ambientes mais atrativos.

RESERVATÓRIO E CANALIZAÇÃO DO CÓRREGO ÁGUA DOS BRANCOS

Atendendo a uma demanda histórica da região de aproximadamente 40 anos, a SPObras está executando a construção de um piscinão e obras de canalização do Córrego Água dos Brancos, que beneficiarão cerca de 870 mil moradores do Capão Redondo, Campo Limpo, Vila Andrade e no Jardim São Luís, na Zona Sul da capital.

O reservatório para contenção das cheias terá capacidade de reserva de 192 mil m³, o equivalente a 77 piscinas olímpicas, que auxiliará no combate às enchentes na Avenida Ellis Maas e no entorno do Parque Santo Dias, beneficiando, assim, a bacia hidrográfica do “Morro do S”.

Obras de mobilidade também estão previstas na avenida Carlos Caldeira Filho. A via será prolongada em 3,3 km, interligando o terminal de ônibus Jardim Ângela à estação de metrô Capão Redondo, além de contar com um novo corredor de ônibus e ciclovia.

O novo sistema viário será composto por dois viadutos que passarão sobre o futuro reservatório, ligando a Avenida Prof. Dr. Telêmaco Hippolyto de Macedo Van Langendonck até o prolongamento Avenida Carlos Caldeira Filho. Também está prevista uma passagem inferior para a ligação da Avenida Carlos Caldeira Filho com a Estrada do M’Boi Mirim.





REQUALIFICAÇÃO DOS CALÇADÕES DO TRIÂNGULO HISTÓRICO

O Centro de São Paulo está passando por uma grande transformação urbanística. As obras de requalificação dos calçadões do Triângulo Histórico estão em andamento com o objetivo de valorizar a região e proporcionar mais segurança, mobilidade e acessibilidade, beneficiando mais de 2 milhões de pessoas que circulam pela região diariamente. Estão sendo requalificadas 23 ruas, o equivalente a cerca de 62 mil m².

As intervenções consistem na reforma das calçadas e dos calçadões, aumentando a resistência ao tráfego intenso; instalação de novo mobiliário urbano, proporcionando áreas de convivência adequadas; nova sinalização turística; nova iluminação funcional e cênica de edifícios históricos; reestruturação da infraestrutura subterrânea de drenagem; e implantação de valas técnicas para melhor ordenamento das redes de telecomunicações.

O novo calçamento de concreto proposto garantirá acessibilidade universal, principalmente para as pessoas com dificuldade de locomoção, como cadeirantes, pessoas com deficiência visual e idosos, por exemplo, minimizando o risco de quedas e acidentes.

As novas calçadas também serão mais resistentes, facilitando a rede de logística pesada que trafega pela região, como caminhões de limpeza urbana e carros-fortes. As obras trarão, também, mais economia e facilidade de manutenção das redes subterrâneas de drenagem e galerias técnicas.

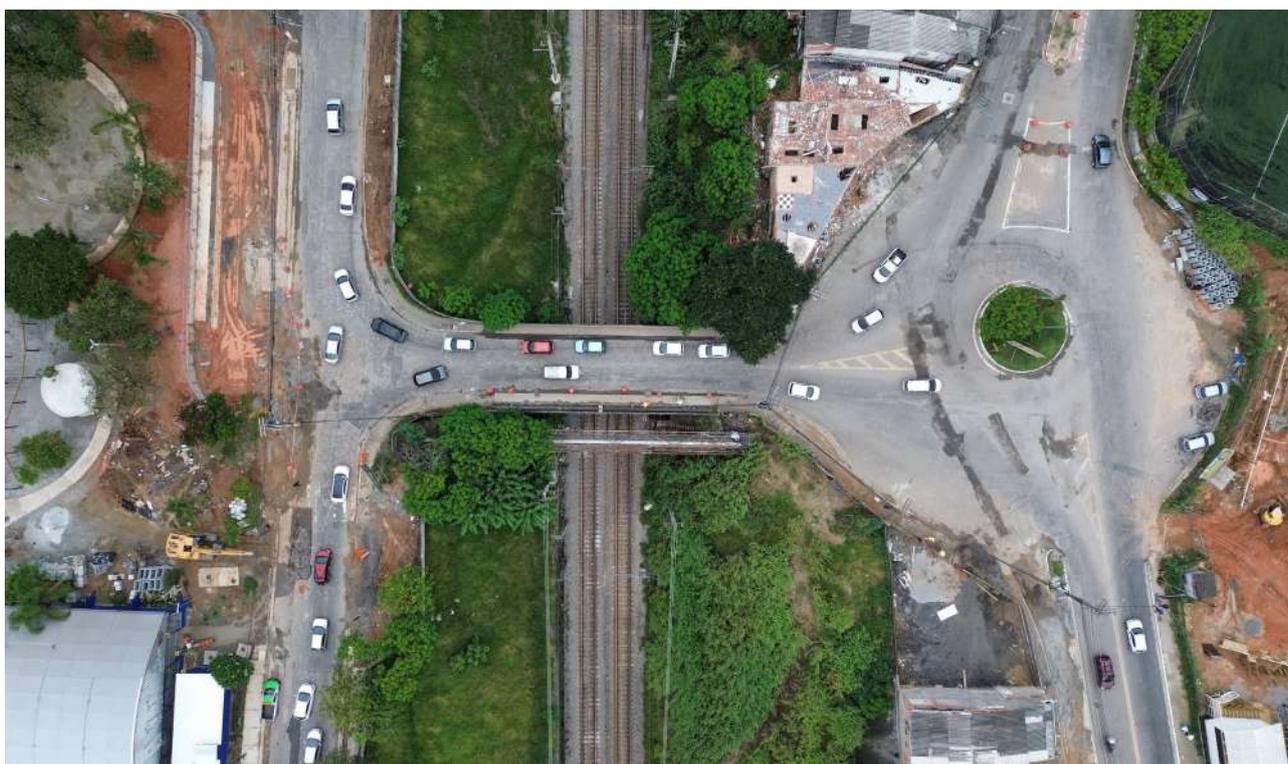
A iniciativa representa o resgate dos valores histórico, cultural, arquitetônico e paisagístico do centro da cidade, incentivando as várias formas de uso e reforçando a identidade como polo de atração turística.





COMPLEXO VIÁRIO JOÃO BEIÇOLA

As obras do complexo viário João Beçola, na Zona Sul, tiveram um avanço importante. O projeto prevê a recuperação estrutural do Viaduto Ivan da Costa Rodrigues, popularmente conhecido por Viaduto João Beçola, sobre a via férrea, além de obras de duplicação do viaduto para dar maior vazão ao tráfego de veículos, pedestres e bicicletas, assim como para permitir o remanejamento da rede de distribuição de água. Também será feita a requalificação do sistema viário formado pela Av. Pedro Roche Gottsfriz, Praça do Condestável, Av. Rubens Montanaro de Borba, Praça João Beçola da Silva, Rua Miguel de Barros, Rua Cristóvão Cabral e Av. Loureço Cabreira. As vias contarão com uma nova estrutura de semáforos e câmeras de monitoramento. O complexo viário prevê, ainda, a implantação de ciclovia, paisagismo e urbanização do entorno, incluindo o enterramento das redes de energia elétrica e telecomunicações.



LICITAÇÕES DE OBRAS LANÇADAS



BRT RADIAL LESTE - TRECHO 1



O trecho 1 do BRT Radial Leste terá 9,5 km de extensão, desde o Terminal Parque Dom Pedro II até a Estação Penha do Metrô, na Rua Professor Miguel Russiano. A implantação do BRT Radial Leste - Trecho 1 reflete o compromisso em modernizar o sistema de transporte da Zona Leste, com o objetivo de agilizar os trajetos da população que depende do transporte coletivo, reduzindo em até 50% o tempo de viagem do centro da cidade até a Estação Penha do Metrô, além de aumentar a capacidade de usuários transportados e linhas. O empreendimento beneficiará 400 mil pessoas por dia e promoverá uma integração eficiente com outros modais de transporte, interligando ônibus, metrô, trem e ciclovia.

As paradas de ônibus do BRT estarão estrategicamente localizadas próximas às estações do Metrô e da CPTM, ao longo do eixo da Av. Radial Leste, visando facilitar o acesso dos passageiros. Por meio

de passarelas de pedestres, o BRT também estará diretamente conectado às estações de metrô Belém, Tatuapé e Carrão. Para os ciclistas, além da implantação de ciclovia em toda extensão do corredor, também será construída uma ciclopassarela junto ao Viaduto Pires do Rio. O empreendimento tem o intuito de incentivar o uso combinado de diferentes meios de transporte, oferecendo mais opções aos usuários e contribuindo para a redução do tráfego e das emissões de poluentes.

O projeto inclui a implantação de um moderno sistema de monitoramento contínuo em todo o trajeto, oferecendo uma série de recursos e funcionalidades projetados para melhorar a experiência dos usuários e otimizar a operação do sistema. As plataformas contarão com cobrança desembarcada, acessibilidade, piso tátil e rampas acessíveis e estarão no nível dos ônibus, facilitando o embarque e o desembarque de todos os passageiros.

OBRAS REMANESCENTES DO PROLONGAMENTO DA AV. CHUCRI Z AidAN

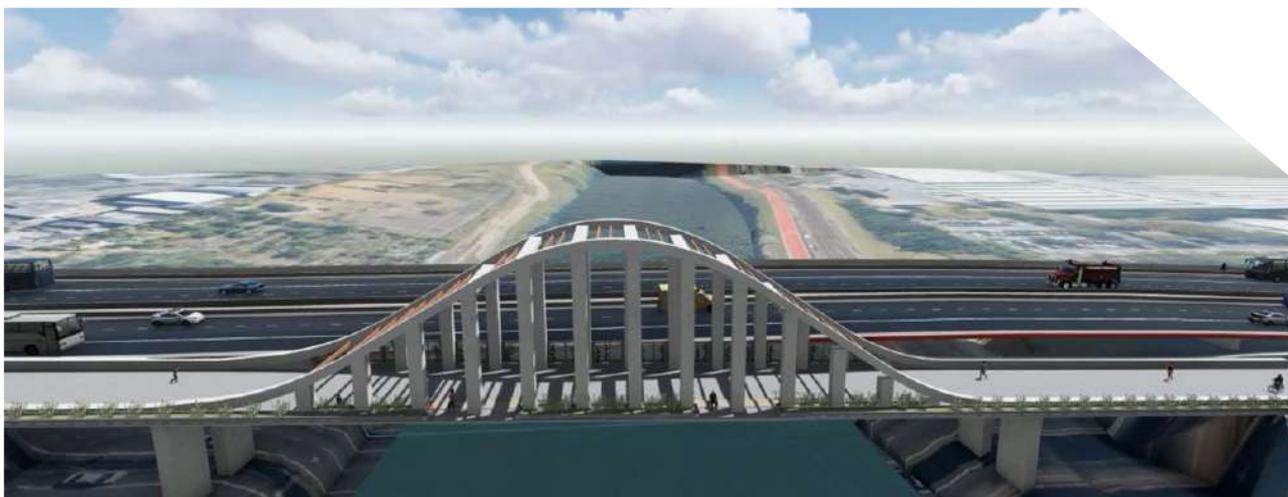


O prolongamento da Av. Chucri Zaidan vem consolidar e expandir o eixo de desenvolvimento de um importante centro empresarial de São Paulo, formado pelas avenidas Nações Unidas, Berrini e Chucri Zaidan, desde a Av. dos Bandeirantes na altura da ponte Ary Torres até a Av. Roque Petroni Junior, na altura da ponte do Morumbi, na Zona Sul. As obras, com início previsto para 2024, beneficiarão cerca de 100 mil pessoas e abrangerão a implantação de corredor de ônibus, um túnel sob a Av. Cecília Lottemberg, calçadas acessíveis, enterramento de redes aéreas, reforma dos pavimentos flexíveis, rampas cicloviárias na ponte Laguna e paisagismo.

REQUALIFICAÇÃO DOS CORREDORES AMADOR BUENO DA VEIGA, ITAPEÇERICA E INTERLAGOS



As requalificações preveem a revitalização da extensão dos corredores, que terão o pavimento reforçado; a implantação de nova rede semafórica inteligente, com fibra ótica ao longo dos corredores, permitindo maior fluidez aos ônibus em horário de pico; novas iluminação e sinalização; e reforma das paradas de ônibus. Juntos, os empreendimentos beneficiarão cerca de 458 mil pessoas por dia útil. As obras têm início previsto para 2024.



DUPLICAÇÃO DA PONTE JURUBATUBA



O empreendimento proporcionará a ampliação da atual ponte para a transposição da Avenida Interlagos sobre o Rio Jurubatuba, facilitando o deslocamento da população dos distritos de Cidade Dutra, Grajaú e Parelheiros e otimizando a fluidez e a segurança dos transportes coletivo e individual na Zona Sul. A futura estrutura terá três faixas de rolamento, sendo uma exclusiva para ônibus. O módulo em arcos já existente (antiga ponte) será empregado para o deslocamento de pedestres e ciclistas.

O empreendimento, cujas obras iniciam em 2024, deverá atender cerca de 223 mil passageiros por dia e promoverá melhorias no transporte público e individual da região, na circulação de pedestres, por meio de passeios adequados e seguros, e na redução significativa nos tempos das viagens, além de requalificar a paisagem urbana.



DUPLICAÇÃO DA AVENIDA SENADOR TEOTÔNIO VILELA



O empreendimento consiste no alargamento de 825 metros da Av. Senador Teotônio Vilela, do trecho que se inicia próximo à Rua José Nicolau de Lima até as proximidades do nº 8.700, na Zona Sul. O projeto prevê a implantação de uma faixa exclusiva para ônibus, duas faixas para veículos, ciclovia no canteiro central, alargamento do passeio nos dois lados da via e áreas verdes. Essas modificações visam aprimorar a mobilidade urbana na região, aumentando a fluidez do tráfego, facilitando o acesso aos principais terminais, como Parelheiros, Varginha e a estação Grajaú, e garantindo maior segurança para veículos, pedestres e ciclistas. O início das obras está previsto para 2024.



1º CENTRO MUNICIPAL PARA PESSOAS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO DO AUTISMO



A cidade de São Paulo está prestes a dar um passo significativo na promoção da inclusão e do acolhimento das pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA). Em 2023, foram licitadas as obras do 1º Centro Municipal para Pessoas com Transtorno do Espectro Autista. O equipamento será construído na região central.

Com foco no acolhimento, na socialização e na autonomia dessas pessoas, o Centro TEA será uma rede para o fortalecimento do vínculo familiar, proporcionando atividades de sociabilização e convivência.

Com a implantação desse projeto, serão ofertadas diversas atividades:

- **Culturais:** teatro, dança, música e cinema.
- **Esportivas:** quadra poliesportiva, de ginástica e piscina para aulas de natação/hidroginástica.
- **Formativas:** capacitação e palestras com diversas temáticas voltadas às pessoas com TEA, como saúde, educação e trabalho.
- **Autocuidado:** atividades para o desenvolvimento de habilidades da vida diária.



RESERVATÓRIO PARA CONTENÇÃO DE CHEIAS NO CÓRREGO MOOCA - MO-02



As obras do reservatório MO-02 visam permitir maior vazão de escoamento do Córrego Mooca, no trecho compreendido entre a Avenida Jacinto Menezes Palhares até a confluência com o Rio Tamandateí, reduzindo, assim, a ocorrência de alagamentos na região. Atualmente, diante da insuficiência na capacidade de escoamento das águas pluviais em períodos chuvosos, o Córrego Mooca apresenta diversos pontos de transbordamento que resultam em inundações na Av. Prof. Luiz Ignácio de Anhaia Mello e ruas adjacentes, na Zona Leste. Com 13,8 mil m² de área e profundidade de 14,8 metros, o piscinão terá capacidade de reserva de 134,5 mil m³, o equivalente a 54 piscinas olímpicas.

PROJETOS DE DESTAQUE EM FASE DE DESENVOLVIMENTO



BRT ARICANDUVA



Em fase de desenvolvimento dos projetos executivos, o BRT Aricanduva é um sistema de ônibus rápidos, com 13,6 quilômetros, que terá início no cruzamento das avenidas e Radial Leste e Aricanduva, seguindo pelas avenidas Aricanduva e Ragueb Chohfi até o Terminal São Mateus da EMTU, na Zona Leste. Por dispor de uma via segregada e exclusiva para os ônibus, o sistema BRT tem a vantagem de ser um meio de transporte mais rápido, seguro e menos poluente quando comparado ao convencional. A obra é fundamental para a expansão do sistema de transporte da Zona Leste, considerando que a Avenida Aricanduva está inserida no anel viário metropolitano e facilita a interligação com a região sudeste do município. Passando pelos bairros Carrão, Vila Matilde, Aricanduva, Cidade Líder, São Mateus, Parque do Carmo, São Rafael, Iguatemi, José Bonifácio e Cidade Tiradentes, 1,25 milhão de paulistanos serão potenciais beneficiados pelo empreendimento.

REQUALIFICAÇÃO DOS CALÇADÕES DA REPÚBLICA



Foi finalizado, em 2023, o projeto de requalificação dos calçadões do Quadrilátero Histórico, na região da República, que pretende modernizar cerca de 37 mil m² de calçadões, por meio da implantação de nova pavimentação, acessibilidade universal, criação de ambientes de descanso, com a instalação de mobiliário urbano e paisagismo, sinalização viária e melhorias na drenagem, além da organização e do ordenamento das redes de telecomunicações. Está prevista, ainda, a implantação de sinalização turística e nova iluminação, tanto funcional, quanto iluminação cênica dos edifícios históricos e monumentos, melhorando a segurança e promovendo a ambientação adequada. Dada a importância da região, o projeto tem o objetivo de valorizá-la, resgatando o potencial como polo de atração turística, além de promover um ambiente seguro e mais convidativo para a permanência e a circulação de pessoas. As obras devem ser licitadas em 2024.

LIGAÇÃO VIÁRIA GRAÚNA-GAIVOTAS



O projeto de ligação viária Graúna-Gaivotas consiste na criação de um novo sistema viário e uma travessia sobre o Braço do Cocaia, na represa Billings, que facilitará o deslocamento da população dos bairros Jardim das Gaivotas, Chácara das Gaivotas, Parque Cocaia, Jardim Toca e Cantinho do Céu em direção ao centro de São Paulo. O empreendimento beneficiará o fluxo do transporte coletivo do extremo sul da cidade e terá integração com diferentes modais, como os corredores e as faixas exclusivas de ônibus das avenidas Teotônio Vilela, Atlântica, Olívia Guedes Penteado, Interlagos, Nossa Senhora de Sabará, Dona Belmira Marin, além do Terminal Urbano Grajaú e Linha 9 - Esmeralda da CPTM, proporcionando mais qualidade de vida para as mais de 1 milhão de pessoas que, conforme o IBGE, residem na região.



6.

CAPITAL FINANCEIRO

Como empresa pública, a SPObras executa o orçamento previsto para o exercício, conforme a Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO) e a disponibilidade financeira da Prefeitura de São Paulo. A LDO orienta a elaboração da Lei Orçamentária Anual (LOA), que funciona como elo entre o planejamento e as execuções física e financeira das ações da administração municipal, buscando atender aos objetivos e às metas previstos no Plano Plurianual (PPA).

Na LOA de 2023, a Prefeitura de São Paulo priorizou investimentos nas áreas de habitação, saúde, educação, assistência e desenvolvimento social e segurança. Outra área prioritária foi a de transporte, na qual estão previstas as obras de implan-

O disciplinamento na aplicação dos recursos públicos garante maior controle social para que os investimentos em obras, programas e serviços atendam às demandas prioritárias da população.

tação do BRT - Aricanduva, os novos corredores e terminais e a expansão do sistema cicloviário, sob responsabilidade da SPObras. Os recursos previstos para a educação foram destinados a construção, ampliação e reforma de escolas e centros de Educação Infantil, entre outras ações.

Em relação ao desempenho financeiro, em 2023 a formação da receita operacional da SPObras foi decorrente da prestação de serviços no âmbito dos contratos de cooperação técnica com a Prefeitura de São Paulo e outros órgãos da administração municipal, cujo faturamento atingiu R\$ 84,63 milhões, com participação de 45% na receita total. Os serviços de gerenciamento e fiscalização das obras de manutenção, reforma



e construção de unidades escolares, no âmbito do contrato firmado entre a Secretaria de Infraestrutura Urbana e Obras (SIURB), Secretaria da Educação e SPObras, totalizaram R\$ 82,82 milhões, com participação de 44% na formação da receita total.

As taxas cobradas sobre o gerenciamento das intervenções financiadas com recursos das Operações Urbanas totalizaram R\$ 1,44 milhão, correspondendo a 1% do total da receita. Já as taxas cobradas pela fiscalização do Mobiliário Urbano corresponderam a 10% do total das receitas, no montante de R\$ 19,19 milhões.

Assim, a receita bruta anual foi de R\$ 188,59 milhões, valores estes 153% superiores à receita bruta de 2022; as deduções sobre as receitas brutas de R\$ 16,86 milhões acrescidos dos custos de produção dos serviços totalizaram R\$ 135,58 milhões e, portanto, o Resultado Operacional Bruto foi de R\$ 53,01 milhões.

As despesas administrativas acrescidas dos saldos de outras receitas e despesas totalizaram R\$ 19,50

milhões e, portanto, o resultado operacional líquido de lucro antes do IR/CSLL foi de R\$ 33,51 milhões.

Deduzidos os tributos sobre o resultado, o lucro líquido do exercício foi de R\$ 25,29 milhões, com crescimento superior a 60% em relação ao resultado de 2022.

Na composição dos custos de produção dos serviços, os gastos com pessoal de R\$ 51,44 milhões representaram 37% do custo total. Os custos de execução de contratos (FTM, SMIT, SMPED e outros) totalizaram R\$ 56,19 milhões, correspondendo a 41% do custo total anual. O valor do apoio e da fiscalização do gerenciamento das obras das escolas totalizou R\$ 18,14 milhões, correspondendo a 13% do custo total anual. Os demais 9% se referem a custos com serviços de terceiros contratados.

Dos números apresentados, pode-se observar que a geração de caixa da empresa no ano 2023 foi suficiente para manter as atividades operacionais e houve, ainda, um excedente de caixa na ordem de R\$ 15 milhões para os compromissos do início de 2024.

Saiba mais do orçamento público

A Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO), prevista no art. 165, II, da Constituição Federal, é o instrumento de iniciativa do Poder Executivo, para o estabelecimento de metas e prioridades do exercício financeiro da Prefeitura de São Paulo pelo período de um ano. Orienta a realização das despesas de capital para o exercício seguinte, concretizando o Plano Plurianual (PPA).

O PPA, previsto no art. 165, I, da Constituição Federal, é o principal instrumento de planejamento público para orientação estratégica, estabelecimento de prioridades e metas. Materializado por meio de programas e ações da Prefeitura de São Paulo, o PPA apresenta as despesas de capital e custeio decorrentes de todas as áreas do governo, dando transparência à aplicação dos recursos e aos resultados obtidos.

O projeto de lei do PPA deve ser enviado à Câmara de Vereadores até 30 de setembro do primeiro ano de mandato do prefeito, devendo ser votado até o fim do mesmo ano. Portanto, o PPA tem validade para os três últimos anos da gestão e o primeiro ano da gestão seguinte.

Já o projeto de lei da LDO, elaborado com apoio da Secretaria Municipal da Fazenda, deve ser enviado para o Poder Legislativo até 15 de abril de cada ano, para votação até 30 de junho do mesmo ano, sendo submetido, ainda, a duas audiências públicas até a data da votação.

Na página da [Secretaria Municipal da Fazenda](#) na internet estão dispostas todas as informações a respeito do orçamento público.



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.

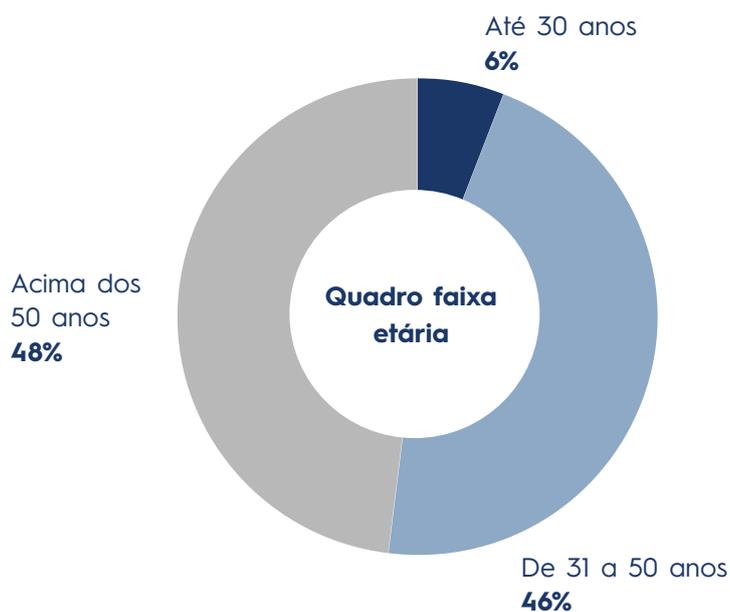
Time SPObras

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.

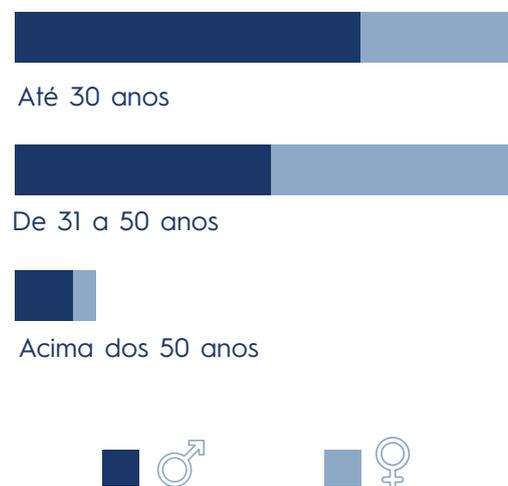
Na SPObras, não há diferenças salariais e de benefícios entre homens e mulheres, seja do quadro permanente, seja do temporário.

EMPREGADOS POR GÊNERO E FAIXA ETÁRIA

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



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

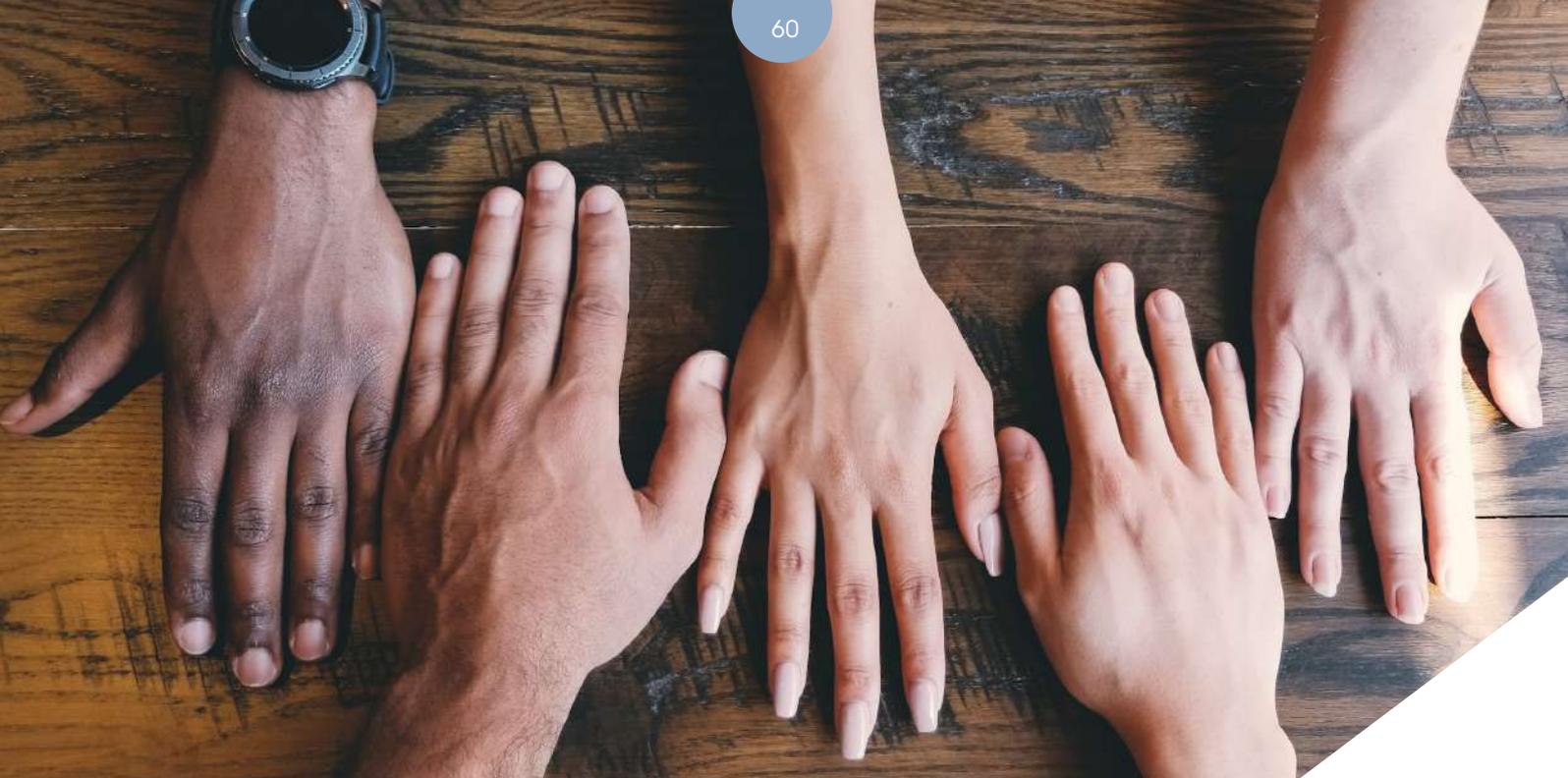
GRI 404-3

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.



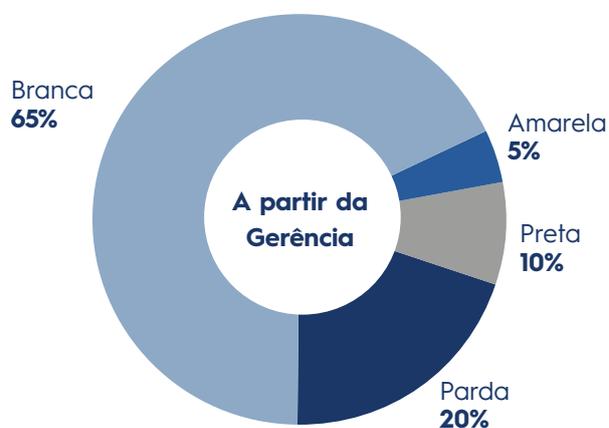
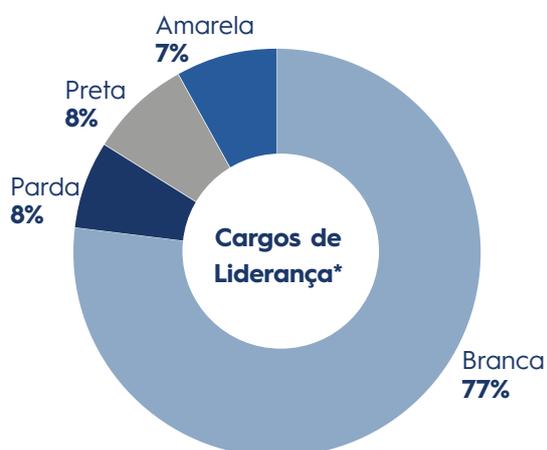
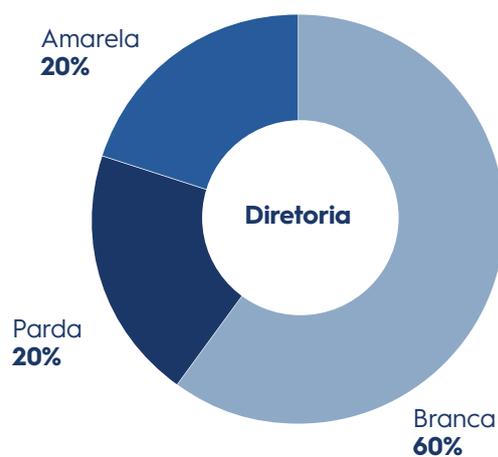
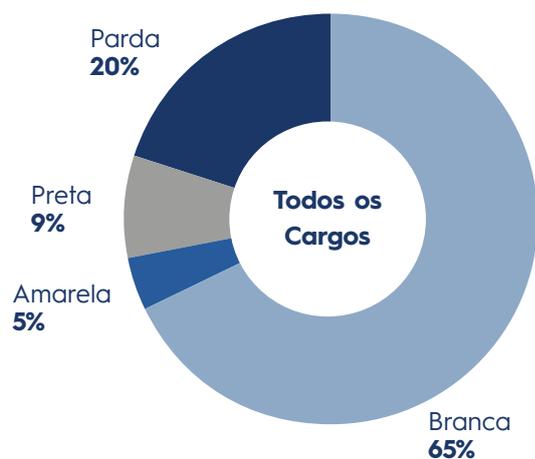
assegurar que todos os profissionais da empresa atuem como uma primeira linha de defesa dos direitos humanos, informando qualquer possível violação ou descumprimento das políticas corporativas, por meio dos canais de denúncia e de *compliance*, disponibilizados nos respectivos sistemas internos de informação.

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 denunciadores. 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

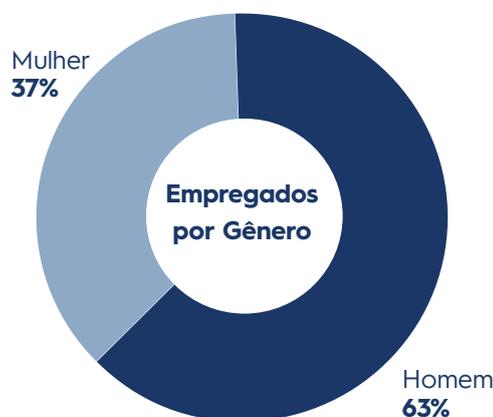
reconhece a convivência de diferentes gerações como fonte de enriquecimento do capital intelectual. A empresa defende que unir experiências complementares é um ponto que a coloca em vantagem e possibilita ter visões muito mais amplas de quaisquer projetos.

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.

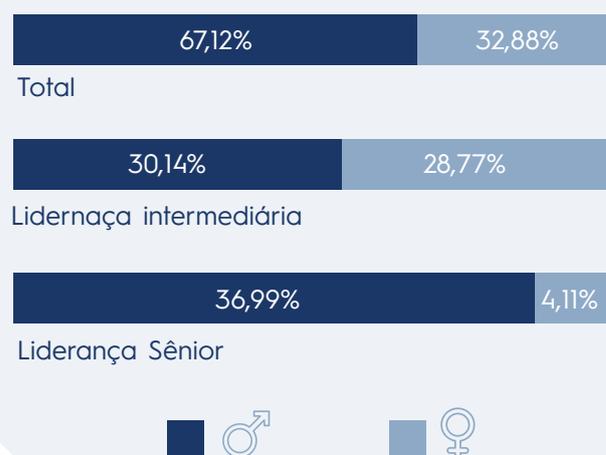


Presença feminina por categoria de liderança

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

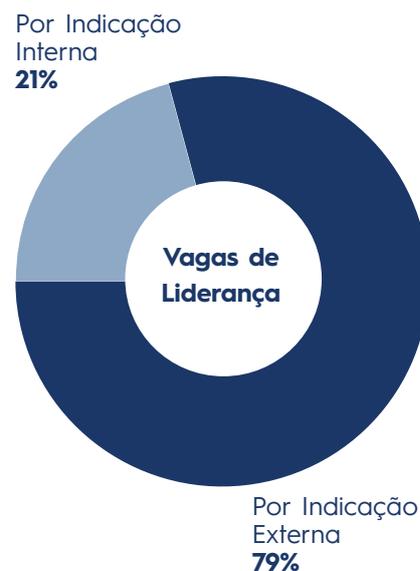
Para facilitar e acelerar o processo de adaptação de novos empregados ao ambiente de trabalho e à cultura organizacional da SPObras, a empresa dispõe de um programa de treinamento específico, batizado de Integração do Novo Colaborador. O treinamento é realizado no primeiro dia de trabalho, com carga 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%



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.

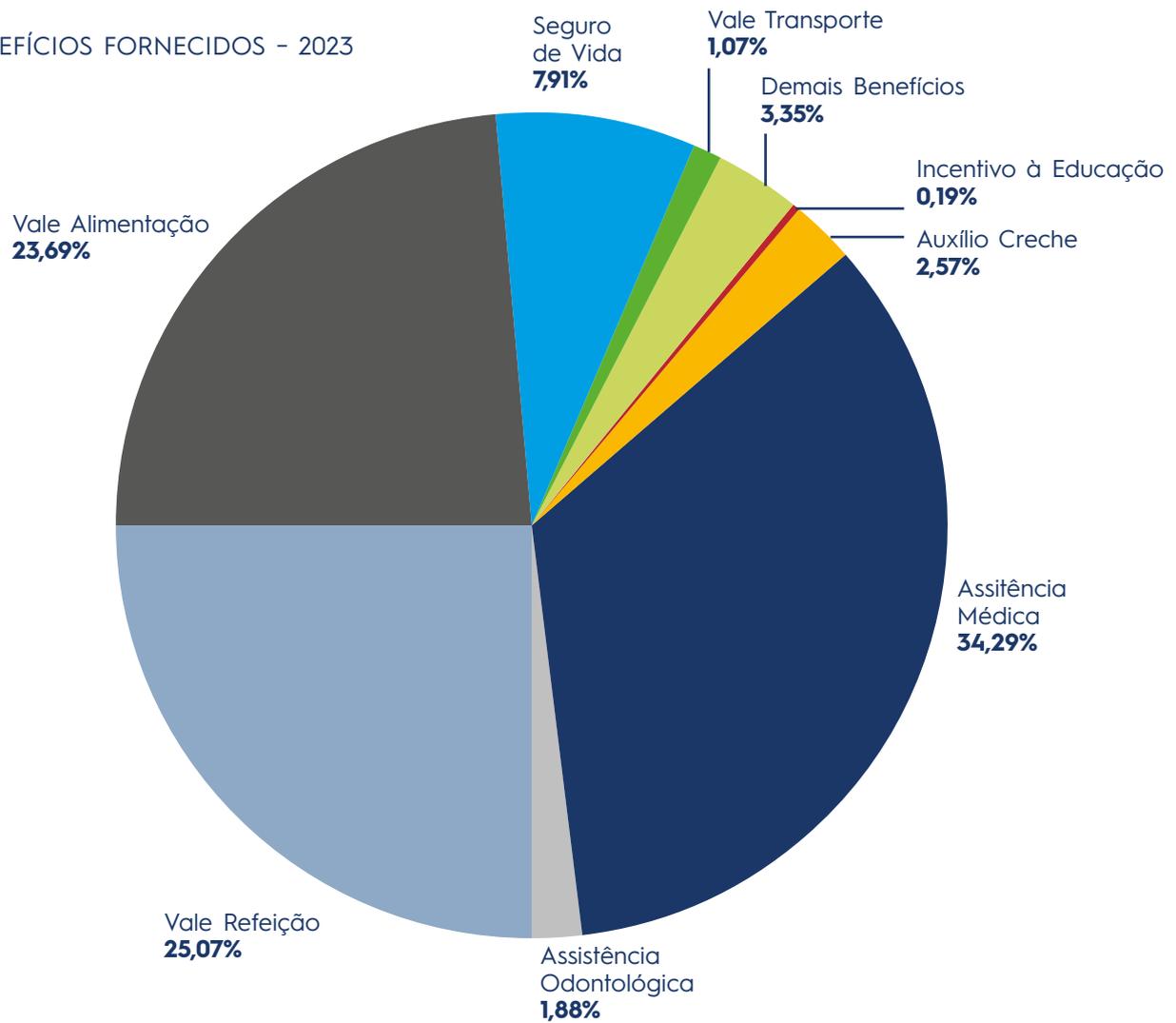
	2023 ¹
Liderança Sênior²	252.928
Homens	259.110
Mulheres	211.203
Liderança Intermediária²	174.965
Homens	196.717
Mulheres	157.564
Equipe de Suporte Técnico²	131.003
Homens	132.118
Mulheres	128.184
Equipe de Suporte Administrativo²	99.337
Homens	71.988
Mulheres	115.811
Equipe de Suporte Operacional²	78.556
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.

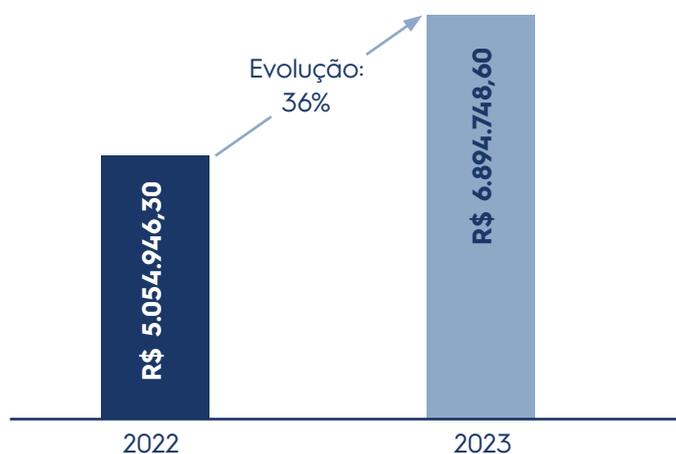
³ Média de salário Fixo por categoria e Gênero.

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 folheters 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 folheters 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

8. CAPITAL AMBIENTAL

GRI 2-23;2-24; 2-25; 3-3

A Gestão Ambiental na SPObras é realizada por meio dos seguintes indicadores:

Indicador Conformidade Ambiental

A Gestão de Meio Ambiente da SPObras se encarrega de conhecer todo o alinhamento dos projetos desenvolvidos a diretrizes e recomendações do Conselho Municipal de Preservação do Patrimônio Histórico, Cultural e Ambiental da Cidade de São Paulo (CONPRESP), em nível estadual, do Conselho de Defesa do patrimônio Histórico, Arqueológico, Artístico e Turístico (CONDEPHAAT) e, em nível federal, do Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional (IPHAN). Durante 2023, a gerência de meio ambiente e equipe atuaram em quatro frentes:

Estudos ambientais

Projetos: funcional e executivo da implantação das Pontes:

Jurubatuba; e

Graúna-Gaivotas sobre o braço do Cocaia e dos acessos para conexão ao Sistema Viário existente na região sul da cidade de São Paulo. Acompanhamento e suporte para os serviços de elaboração do EIA/RIMA por empresa contratada.

Termos de compromisso ambiental

Em andamento junto à SIURB, acompanhamento do manejo e compensação ambiental:

Ciclopássarela Goldfarb;

CEI Setor 1905 (Rua da Safra), Creche Anglicana (Vila Missionária) e Jardim Dom José;

CIEJA Santo Amaro;

EMEB Vera Lucia;

EMEF Pastoral; e

EMEI Jorge Americano e Cora Coralina.

Áreas contaminadas

Concluídos:

CEU'S – Centros Educacionais Unificados: Três Pontes e outras importantes reformas em instalações, gerenciamento das campanhas de remediação e acompanhamento de serviço de estudos de remediação;

Reforma do Corredor Santo Amaro: 9 de Julho e Requalificação da Av. Santo Amaro – Trecho Juscelino Kubitschek – Bandeirantes. Serviços técnicos ambientais para elaboração de estudo de passivo ambiental, execução de avaliação ambiental preliminar, investigação confirmatória em imóveis, gerenciamento dos contratos e análise dos estudos elaborados.

Em andamento:

CEU Parelheiros: Serviços de monitoramento preventivo de águas subterrâneas. Gerenciamento da instalação dos poços e monitoramento da área; e

CEU Parque Novo Mundo: Elaboração, implantação, operação e gerenciamento de sistema de remediação termal; campanhas de monitoramento.

Acompanhamento de obras

Concluído:

Requalificação do Triângulo Histórico: Elaboração e implementação de Programa de Prospecções e Monitoramento de Patrimônio Histórico, Cultural e Arqueológico das Obras de Requalificação e Reforma de Calçadas e Calçadões do Centro Velho e Centro Novo.

Em andamento:

Elaboração dos projetos executivos e execução das obras de requalificação da Av. Santo Amaro. Reforma do corredor de ônibus Santo Amaro – trecho Av. Presidente Juscelino Kubitschek até Av. dos Bandeirantes da OUCFL (Operação Urbana Consorciada Faria Lima); e

Gerenciamento e análise mensal de contratos de empreendimentos.

Praça das artes – execução das obras da fase III: suporte à análise dos produtos relacionados a meio ambiente na gestão de obras;

Prestação de serviços técnicos especializados para implementação, acompanhamento da execução, assistência, subsídios das informações à fiscalização e supervisão de serviços ambientais da execução das obras de requalificação urbana e reforma das calçadas e calçadões do Centro Velho do Município de São Paulo (Lote 1);

Reforma do Corredor Santo Amaro: 9 de Julho e requalificação da Avenida Santo Amaro – trecho Juscelino Kubitschek – Bandeirantes;

Teotônio Vilela: Processos na CETESB para intervenção em área de manancial, Termo de Referência, realizado em conjunto com a Diretoria de Obras, para contratação de empresa ou consórcio de empresas especializadas em engenharia para execução de obras e serviços para duplicação viária da Avenida Senador Teotônio, no trecho com início próximo à Rua José Nicolau de Lima até as proximidades da Rua Satélite Ariel, na região sul da cidade de São Paulo; requerimento de consulta prévia e elaboração de documentos técnicos, como: Memorial e Laudo de Caracterização do Empreendimento, Planta de Situação Pretendida, Planta de Situação Atual e Projeto de Compensação Ambiental.

Cabe também destacar as seguintes ações realizadas no decorrer de 2023: Instalação de placas fotovoltaicas e de lâmpadas de LED – no programa de cobertura de 93 quadras poliesportivas em Unidades Escolares, as estruturas foram dimensionadas para receber placas fotovoltaicas, de forma a minimizar o consumo de energia elétrica nessas Unidades Escolares e iluminação com LED.

Indicador Água e Efluentes

GRI 303-1; 303-2

Durante 2023, diversos projetos envolveram a análise pelos analistas da Gerência de Projetos de Drenagem – GPD, dentre os quais podemos destacar os seguintes:

João Beijola: Com o objetivo de dar mais fluidez ao tráfego local e promover melhorias na mobilidade urbana, as obras do complexo viário João Beijola, no bairro Cidade Dutra, Zona Sul da Capital. O empreendimento prevê a recuperação estrutural do Viaduto Ivan da Costa Rodrigues, popularmente conhecido por Viaduto João Beijola, sobre a via férrea, além de obras de duplicação do viaduto para dar mais vazão ao tráfego de veículos, pedestres e bicicletas, assim como para permitir o remanejamento da rede de distribuição de água; e

Água Espriada: O Córrego Jabaquara será canalizado, sendo que o primeiro trecho entre a Avenida Lino de Moraes Leme e Avenida George Corbisier será com seção trapezoidal de 5 metros de fundo numa extensão de 1.700 metros, e o trecho entre a Rua Anaconda e a Avenida George Corbisier terá uma extensão de 1.300 metros com base de 4 metros. As paredes dos canais terão 45 graus de inclinação e altura de 5 metros. Para os afluentes desse canal, está prevista a canalização, num total de 500 metros em seção fechada de 5 metros por 4 metros. A drenagem de águas pluviais da avenida será feita por meio do deságue da plataforma para as sarjetas, e sua coleta por meio de bocas de lobo convenientemente espaçadas. As águas coletadas pelas bocas de lobo serão drenadas por meio de galerias previstas no canteiro central e direcionadas para o sistema de drenagem existente na região.

No programa de cobertura de 93 quadras poliesportivas em Unidades Escolares, foi construído um sistema de água de reúso em cada uma das quadras poliesportivas. O impacto positivo tem sido quantificado para ser apresentado no Relatório do próximo ano.



Indicador Resíduos

GRI 306-1; 306-2

Na SPObras, a gestão de resíduos inicia na organização dos canteiros de obras. A promoção de coleta seletiva é realizada por meio de lixeiras devidamente identificadas e sinalizadas de acordo com a classificação do resíduo e sua posterior destinação a cooperativas ou empresas que realizem a reciclagem, com as seguintes etapas: segregação de resíduos perigosos, de acordo com as legislações vigentes, com encaminhamento a empresas especializadas em tratamento e disposição final; ou transporte e armazenamento dos produtos perigosos de acordo com as normas de segurança vigentes.

Aproveitar os resíduos de desconstrução da obra, de acordo com o Plano de Gestão Integrada de Resíduos Sólidos (PGIRS) da Cidade de São Paulo, definido no Decreto Municipal 54.991/2014, decorrente da Lei Federal nº 12.305/2010, que institui a Política Nacional de Resíduos Sólidos (PNRS), contribui também com a meta 30 do Programa de Metas 2019/2020. Desde 2023, tal Compromisso tem sido gradativamente inserido nos Termos de Referência dos Empreendimentos, no qual as empresas contratadas deverão implementar o Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS), que será elaborado pela empresa responsável pela supervisão dos serviços ambientais, contemplando os diversos tipos de resíduos que serão gerados e manipulados no decorrer das obras.

Esse processo de gerenciamento é uma ferramenta eficaz na prevenção de impactos e passivos ambientais, visto que o empreendedor analisa todo o processo de geração de resíduos, podendo participar ativamente em todos os estágios dessa cadeia produtiva, visando às proteções da saúde pública e da qualidade ambiental e estimulando a adoção de padrões sustentáveis de produção e consumo de bens e serviços.

O PGRS tem como objetivo criar normativas quanto a classificação, triagem, acondicionamento, transporte e destinação final dos resíduos gerados pela empresa contratada, contemplando: caracterização dos resíduos gerados na obra, de acordo com as normas ABNT NBR 10.004, 10.005, 10.006 e 10.007; segregação correta dos resíduos, segundo classificações legais; acondicionamento adequado dos

resíduos, protegidos de intempéries e segundo especificações técnicas de cada classe de material; encaminhamento de resíduos remanescentes após utilização nas obras a fabricantes, importadores, distribuidores e comerciantes, que possuam sistema de logística reversa, conforme Lei Federal nº 12.305/2010; integração dos catadores de materiais reutilizáveis e recicláveis nas ações que envolvam a responsabilidade compartilhada pelo ciclo de vida dos produtos, incentivando, sempre que possível, a indústria da reciclagem; transporte externo, realizado por empresas devidamente autorizadas e capacitadas para realizar essa atividade; e destinação final ambientalmente correta dos resíduos, em locais devidamente licenciados.

Um exemplo de gestão de implantação de gerenciamento de resíduos sólidos são as Obras do Quadrilátero. Considerado o embrião da cidade de São Paulo, o Centro Histórico Antigo é delimitado por três igrejas históricas, por isso chamado também de Triângulo Histórico. Na região, circulam cerca de dois milhões de pessoas por dia, tanto para o trabalho quanto para o turismo. Nesse empreendimento, a SPUrbanismo foi a responsável pela conceituação da proposta urbanística, bem como pelo desenvolvimento do anteprojeto, e a SPObras pela contratação da elaboração do projeto básico e executivo. Os serviços de implantação da infraestrutura turística estão sendo financiados com recursos federais por meio de Contrato de Repasse firmado com a Caixa Econômica Federal, em programa gerido pelo Ministério do Turismo. Tal contrato implica cláusulas com regras específicas que impactam no padrão de desenvolvimento dos projetos e dos orçamentos.

A empresa contratada deverá avaliar a reutilização das pedras portuguesas, do granito existentes no local e dos demais materiais presentes nas camadas da pavimentação atual do calçadão, objetivando elevar os índices de sustentabilidade da obra. Os resíduos provenientes de demolição na obra, incluindo as telhas de amianto, se houver, deverão ser gerenciados conforme Resolução CONAMA nº 307/2002 e suas alterações. Ressalta-se que o PGRS deverá atender integralmente a Política Nacional de Resíduos Sólidos e o Plano de Gestão Integrada de Resíduos Sólidos (PGIRS) do município de São

Paulo. Importante destacar ainda que a empresa contratada deverá apresentar mensalmente toda a documentação comprobatória das caracterizações, transporte e disposição de todos os resíduos, além de relatório fotográfico do acondicionamento adequado realizado durante as obras e demais etapas do gerenciamento desses materiais. Integração dos catadores de materiais reutilizáveis e recicláveis nas ações que envolvam a responsabilidade compartilhada pelo ciclo de vida dos produtos, incentivando, sempre que possível, a indústria da reciclagem. A demolição das camadas de base cimentícia, pedra portuguesa e de granito, tem sido utilizada como matéria-prima para base do futuro pavimento, onde esse grande volume de material deve ser enviado por meio de caminhões basculantes às Usinas de Reciclagem cadastradas pela PMSP e posterior retorno para obra.

Indicador Emissões

Uma das características de São Paulo é a predominância do transporte público por ônibus, cuja abrangência da rede é de 4.400 km e cobre toda a área do município (centro, subcentros e periferia). São 14.800 ônibus dos mais variados tamanhos que compõem a frota que atendem a 65% da demanda. A rede de média capacidade (sistema por ônibus) possui uma extensão de 128 km de corredores de ônibus municipais e metropolitanos. A frota de ônibus municipal corresponde a 0,5% do total da frota veicular e atende diariamente 8,2 milhões de viagens, enquanto os 3,7 milhões de automóveis realizam 7,9 milhões de viagens. O valor da tarifa limita as necessidades de deslocamento dessa parcela da população, resultando numa baixa taxa de mobilidade. A baixa produtividade do transporte coletivo intensifica a crise da mobilidade, tornando evidente o esgotamento desse modelo e exigindo mudanças nas políticas de planejamento urbano. A Lei nº 12.857/2012, que estabeleceu a Política Nacional de Mobilidade Urbana, contém indicativos para a gestão, a operação, a fiscalização e o controle do modal de transporte, de serviços e da infraestrutura para o deslocamento de pessoas, cargas e mercadorias nas áreas urbanas.

A baixa produtividade do transporte coletivo é um dos fatores para o crescimento constante da

utilização do automóvel como meio de transporte nos grandes centros, o que levou a circulação da cidade a uma condição de saturação, apesar dos investimentos constantes em infraestrutura viária. Os espaços viários da cidade são predominantemente ocupados por transporte individual, cuja taxa de ocupação é de 0,25/m², ou seja, em torno de 1,3 pessoas por veículo, o que corresponde a 30 vezes menos que um ônibus convencional, prejudicando significativamente a mobilidade na cidade. Diariamente, podem-se perceber os efeitos dos 80% do espaço urbano destinados ao deslocamento ocupado pelo transporte individual, que transporta 30% dos passageiros.

Na Grande São Paulo, que possui 20 milhões de habitantes, não é possível atender todas as necessidades de deslocamentos usando transporte individual. Independentemente dos investimentos realizados, o modo de transporte coletivo disputa e perde espaço para os automóveis, agravando os congestionamentos e comprometendo a fluidez do trânsito. Como o uso do automóvel requer o consumo de grande espaço físico nas vias, o congestionamento cresceu e reduziu a velocidade dos ônibus de 12 a 15 km/h, quando o desejável e possível com tratamento adequado é 20 a 25 km/h. Isso levou ao aumento dos custos operacionais dos ônibus entre 15% e 25%, sendo o custo adicional repassado aos usuários pagantes, na maioria com baixo nível de renda: embora o vale-transporte limite o gasto do trabalhador a 6% do seu salário, mais da metade dos usuários não tem acesso a esse benefício.

Na cidade de São Paulo, o congestionamento provocado pelo uso do automóvel é responsável por R\$ 1,5 bilhão de custos extras repassados por ano aos usuários de ônibus, valor suficiente para construir uma linha de metrô. Para a área de controle do projeto, haverá uma recuperação de custos agregados proporcionalmente a 10% do montante supracitado, o que corresponderia a R\$ 150 milhões por ano.

Nesse sentido, a implantação de corredores de ônibus tem contribuído para a qualidade ambiental no controle das emissões de gases e pretende-se quantificar tais impactos positivos para apresentação nos Relatórios GRI dos próximos anos.

Implantação do BIM na SPObras

A metodologia BIM é uma sigla inglesa para Building Information Modeling, traduzida como Modelagem da Informação da Construção, cujo conceito baseia-se na compreensão de informações do edifício e seus componentes e contém informações de suas propriedades como fundações, forma, materiais e processos. Pode ser descrita como a construção de um edifício virtual em que uma única base (modelo 3D) contém todas as informações de todo processo de produção. Credita-se o uso inicial da sigla a Charles M. Eastman (Chuck Eastman), que conceituou o sistema BIM como “um modelo digital que representa um produto, que, por sua vez, seria o resultado do fluxo de informações do desenvolvimento do seu projeto”.

O BIM organiza em uma mesma base de informações, um banco de dados de toda a obra, acessível a todas as equipes envolvidas, durante todo o ciclo de vida da construção, sendo uma importante ferramenta para a prática da gestão integrada. Desse mesmo banco são extraídas automaticamente as representações, as documentações, as especificações dos materiais, as análises físicas, etc. O BIM é um objeto de estudo que vem ganhando cada vez mais visibilidade pela comunidade científica na área de gestão em engenharia e arquitetura e possui diversas definições na literatura.

Tendo em vista tais benefícios e o fato de o BIM já ser uma realidade no setor da construção civil e estar em expansão por todo mundo, as empresas brasileiras têm atentado para a agregação de valor na qualidade do processo de projeto que essa tecnologia propicia. O panorama atual do uso do BIM no Brasil é descrito por diversos autores e entidades do ramo da indústria da construção civil. O uso da tecnologia BIM no Brasil encontra-se ainda em estágio inicial.

Uma construção BIM é feita por meio de um modelo que não corresponde apenas à representação da edificação, ele é a própria construção, feita de maneira virtual, mas com todas as informações embutidas, o que torna esse modelo um instrumento inteligente e passível de simulações e de modificações, tanto na arquitetura quanto nos projetos especiais, de maneira rápida e antecipada, evitando que problemas e incompatibilidades sejam identificados

apenas em estágios mais avançados, como na fase da obra. Isso favorece a produtividade e a economia de tempo, custo e materiais, auxiliando assim também na sustentabilidade do produto.

O BIM é uma simulação inteligente da arquitetura. Tal simulação deve exibir seis características principais para que haja uma implementação integrada: digital, espacial, mensurável, abrangente, acessível e durável. Possui camadas de informações, conhecidas como dimensões. Essas camadas podem ser infinitas (nD), sendo cada uma atribuída de acordo com o contexto de sua utilização. Um modelo pode ser 4D (Planejamento), 5D (Orçamento), 6D (Sustentabilidade), 7D (Gestão de Instalações), até nD, conforme o contexto da utilização, sem se esquecer das dimensões básicas: 2D (Gráfico) e 3D (Modelo).

Um processo BIM pressupõe o envolvimento de vários integrantes ao longo de todo o ciclo de vida da edificação e da comunicação entre os vários sistemas de análise do modelo tridimensional. Todo o processo de elaboração de projeto em BIM ocorre de maneira integrada entre os profissionais envolvidos, em que são geradas inúmeras informações ao mesmo tempo e em diferentes. Sendo assim, a interoperabilidade é um conceito importante, sendo a condição básica para que os modelos “conversem” entre si com a integração da equipe interdisciplinar. A interoperabilidade baseia-se tradicionalmente em intercâmbio de formatos de arquivos, como o DXF (Drawing eXchange Format) e o IGS.

O nome “Revit” vem das palavras em inglês “Revise Instantly”, que significa “revise instantaneamente”, ou seja, ao desenhar no Revit, as alterações de um objeto se dão instantaneamente em todos os objetos iguais de maneira simultânea e em todas as vistas do desenho em que ele aparece e de forma imediata.

A norma NBR 15.575, também conhecida como Norma de Desempenho de Edificações, está bastante relacionada à manutenção de edificações e diz respeito ao funcionamento de sistemas inteiros de forma qualitativa e quantitativa. Em 2016, foi proposto o Projeto de Lei nº 6.619/2016, o qual determina a obrigatoriedade do sistema de modelagem da informação da construção na elaboração de projetos

executivos de obras e de serviços de engenharia contratados pelos órgãos e entidades da administração pública, por meio da alteração da redação do § 1º, do artigo 7º, da Lei nº 8.666. O projeto de lei atualmente foi encaminhado à Comissão de Finanças e Tributação da Câmara e aguarda deliberação. O Governo Federal instituiu, por meio do Decreto nº 9.377, de 17 de maio de 2018, a Estratégia Nacional de Disseminação do Building Information Modeling no Brasil – Estratégia BIM BR, visando promover a inovação na indústria da construção, por meio de um ambiente adequado ao investimento em BIM e sua difusão no país.

A modelagem de informação da construção consiste basicamente na elaboração de um modelo virtual que contém informações dos elementos que fazem parte da edificação. Aos elementos tridimensionais, são associadas informações que vão desde a geometria até informações dos materiais, das quantidades e outras mais. O modelo, depois de pronto, constitui-se em um verdadeiro banco de dados da construção, tendo grande utilidade no planejamento, na execução e na manutenção de uma edificação.

Em atendimento à legislação federal (decretos nº 9.983/2019 e nº 10.306/2020), na implantação do BIM a SPObras acompanha o seguinte escopo:

- **2017**
Início da implantação: aprendizado.
- **2018**
Apresentação do planejamento e orçamento.
- **2019**
Elaboração de Termo de Referência para contratação de projetos em BIM.
- **2020**
Licitação e Contratação da consultoria e softwares.
- **2021**
Elaboração Termo de Referência Terminal Itaquera e elaboração dos modelos de arquitetura e dos modelos de engenharia (detecção de interferências).
- **2022**
Início dos trabalhos de consultoria e treinamentos online; e
- **2023**
Início dos treinamentos presenciais.

Infraestrutura atual:

18 Licenças para ambiente comum de dados.

18 Licenças de softwares de projetos.

4 Licenças de software de obras; e

9 Computadores BIM.

Para os anos futuros, estão previstas as seguintes fases:

2024
Gestão de Obras; Orçamentação; Planejamento e Controle da Execução de Obras e As-Built.

2028
Manutenção do empreendimento após sua construção.



O Terminal Satélite Itaquera como projeto-piloto

O terminal de ônibus existente e ampliado em 2014, associado à estação Corinthians-Itaquera do metrô, foi implantado em 1988, com a finalidade de dar suporte à operação de um conjunto de linhas de ônibus integradas ao metrô. No cenário atual, identifica-se a necessidade de ampliação da capacidade de acomodação para pontos finais de linhas no entorno da estação Corinthians-Itaquera do metrô e, no cenário futuro, a ampliação das atividades institucional e de serviços no polo institucional planejado, bem como o novo terminal urbano exigirá ainda mais infraestrutura para o transporte na região leste de São Paulo. O Terminal Satélite Itaquera estará inserido no contexto de um projeto da Secretaria Municipal de Urba-

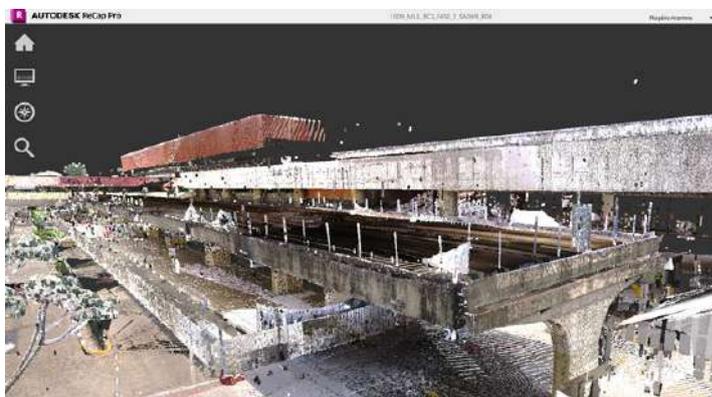
nismo e Licenciamento (SMUL): a criação e a consolidação de um Polo Institucional nos arredores da estação, cujas intervenções urbanas junto ao pátio de manobras do Metrô de Itaquera - Polo Institucional Itaquera - formarão uma nova centralidade urbana.

A concepção geral do Terminal Satélite Itaquera é condizente com as características do local, justificando o emprego da Metodologia BIM, uma vez que está em perfeita integração com a ampliação do terminal existente, possui acessibilidade direta à estação do metrô e CPTM e foi implantado aproveitando o desnível existente, sem interferir em suas estruturas.

- 60%** em execução ➤ Disponibilizar equipe para treinamento e contribuir para implantação do BIM
- 100%** concluído ➤ Investimento em *hardware* e *softwares*; consultoria
- 100%** concluído ➤ Disponibilização da infraestrutura: Sala BIM
- 100%** em andamento ➤ Apoio do RH para organizar e dar condições para treinamentos
- 15%** em execução ➤ Execução da modelagem e acompanhamento da obra do Terminal Itaquera



Fase 1 - Modelo 3D Federado



Fase 1 - Nuvem de pontos

9. SUMÁRIO GRI

Declaração de uso: A SPObras relatou com base nas Normas GRI para o período de 1.º de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023.

GRI 1: Fundamentos 2021

CONTEÚDOS GERAIS					
Standard	Conteúdos	Referência/Resposta direta	Omissão		
			Requisito omitido	Razão	Explicação
GRI 2: Conteúdos Gerais – 2021	2-1 Detalhes da organização	p. 8			
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	p. 8			
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	p. 4			
	2-4 Reformulações de informações	p. 4			
	2-5 Verificação externa	p. 5			
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	p. 8			
	2-7 Empregados	p. 54			
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	p. 54; 70			
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	p. 8; 11; 12			
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	p. 13; 14			
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	p. 12			
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	p. 5; 12			
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	p. 5; 16			
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	p. 5; 16			

CONTEÚDOS GERAIS

Standard	Conteúdos	Referência/Resposta direta	Omissão		
			Requisito omitido	Razão	Explicação
GRI 2: Conteúdos Gerais – 2021	2-15 Conflitos de interesse	p. 19			
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	p. 16			
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	p. 9; 16; 18			
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	p. 9; 16; 18			
	2-19 Políticas de remuneração	<p>p. 9; A remuneração dos membros dos órgãos diretivos da SPObras é determinada em Assembleia Geral dos Acionistas, convocada pela Prefeitura de São Paulo, especificamente, para essa finalidade.</p> <p>A política de remuneração para os membros da alta administração segue os seguintes critérios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conselhos de Administração e Fiscal e Diretoria Executiva têm uma remuneração fixa definida em Assembleia Geral dos Acionistas; • como benefício, os membros da Diretoria Executiva recebem reembolso do plano de saúde; • a Diretoria Executiva tem direito a uma remuneração variável, que consiste em abono anual de 2,5 salários, calculado com base na remuneração definida em Assembleia dos Acionistas; - quitação das verbas fixas e variáveis, tais como férias e abono anual, por ocasião da rescisão. 			
2-20 Processo para determinação da remuneração	<p>p. 9; A remuneração dos membros dos órgãos diretivos da SPObras é determinada em Assembleia Geral dos Acionistas, convocada pela Prefeitura de São Paulo, especificamente, para essa finalidade.</p> <p>A política de remuneração para os membros da alta administração segue os seguintes critérios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conselhos de Administração e Fiscal e Diretoria Executiva têm uma remuneração fixa definida em Assembleia Geral dos Acionistas; • como benefício, os membros da Diretoria Executiva recebem reembolso do plano de saúde; • a Diretoria Executiva tem direito a uma remuneração variável, que consiste em abono anual de 2,5 salários, calculado com base na remuneração definida em Assembleia dos Acionistas; - quitação das verbas fixas e variáveis, tais como férias e abono anual, por ocasião da rescisão. 				

CONTEÚDOS GERAIS

Standard	Conteúdos	Referência/Resposta direta	Omissão		
			Requisito omitido	Razão	Explicação
GRI 2: Conteúdos Gerais – 2021	2-21 Proporção da remuneração total anual	A proporção da remuneração total anual é considerada uma informação estratégica, pois pode impactar na atração e retenção de talentos para os cargos do alto escalão, motivo pelo qual não é divulgada pela SPObras.			
	2-22 Declaração a respeito da estratégia de desenvolvimento sustentável	p. 3			
	2-23 Compromissos de política	p. 9; 19; 24; 74			
	2-24 Incorporação de compromissos de política	p. 9; 19; 24; 74			
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	p. 9; 24; 74			
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	p. 19			
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	p. 19			
	2-28 Participação em associações	Atualmente, a SPObras não participa de outras associações e organizações nacionais ou internacionais de advocacy das quais participa.			

CONTEÚDOS GERAIS

Standard	Conteúdos	Referência/ Resposta direta	Omissão		
			Requisito omitido	Razão	Explicação
GRI 2: Conteúdos Gerais – 2021	2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	p. 6; 25			
	2-30 Acordos de negociação coletiva	p. 6; 25			

TEMAS MATERIAIS | COMBATE A CORRUPÇÃO

Standard	Conteúdos	Referência/Resposta direta	Omissão		
			Requisito omitido	Razão	Explicação
GRI 3: Temas Materiais – 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	p. 4; 6; 7			
	3-2 Lista de temas materiais	p. 4; 6; 7			
	3-3 Gestão dos temas materiais	p. 7; 19; 23			
GRI 205: Combate à Corrupção – 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	p. 19; 23			

TEMAS MATERIAIS | CONCORRÊNCIA DESLEAL

Standard	Conteúdos	Referência/Resposta direta	Omissão		
			Requisito omitido	Razão	Explicação
GRI 3: Temas Materiais – 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	p. 4; 6; 7			
	3-2 Lista de temas materiais	p. 4; 6; 7			
	3-3 Gestão dos temas materiais	p. 7; 9; 16; 19			
GRI 206: Concorrência Desleal – 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	Não houveram relatos de concorrência desleal na Empresa.			

TEMAS MATERIAIS | SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Standard	Conteúdos	Referência/Resposta direta	Omissão		
			Requisito omitido	Razão	Explicação
GRI 3: Temas Materiais – 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	p. 4; 6; 7			
	3-2 Lista de temas materiais	p. 4; 6; 7			
	3-3 Gestão dos temas materiais	p. 54; 70			
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho – 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	p. 70			
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	p. 70; 72; 73			
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	p. 70; 72; 73			

TEMAS MATERIAIS | SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Standard	Conteúdos	Referência/Resposta direta	Omissão		
			Requisito omitido	Razão	Explicação
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho – 2018	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes à saúde e à segurança do trabalho	p. 70; 72; 73			
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	p. 70; 72; 73			
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	p. 72; 73			
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	p. 70			
	403-9 Acidentes de trabalho	<p>P. 73; O índice Relativo de Acidentes de Trabalho para o exercício de 2023 foi calculado com base em 236 colaboradores, desconsiderando-se os diretores e conselheiros. Em 2022, a SPObras contava com 152 colaboradores. Apesar de todos os esforços e iniciativas adotados pela empresa, um fator que pesou no crescimento do índice Relativo de Acidentes foi o aumento na produção para atender às demandas de obras públicas.</p> <p>Os cálculos para os índices de segurança foram pautados por parâmetros da Organização Internacional do Trabalho, aplicados pela NBR 14280 e pelo INSS, tais como a taxa de frequência e a taxa de gravidade dos acidentes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taxa de gravidade: o total de dias perdidos em acidentes típicos/trajetos com afastamentos por milhão de horas/homem trabalhadas na empresa em um período; • Taxa de frequência: quantidade de acidentes típicos/trajetos por milhão de horas/homem trabalhadas. As taxas são calculadas para acidentes com e sem perda de tempo. 			

TEMAS MATERIAIS | DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

Standard	Conteúdos	Referência/Resposta direta	Omissão		
			Requisito omitido	Razão	Explicação
GRI 3: Temas Materiais – 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	p. 4; 6; 7			
	3-2 Lista de temas materiais	p. 4; 6; 7			
	3-3 Gestão dos temas materiais	p. 54; 70			
GRI 401: Emprego – 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados.	p. 65			
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	p. 67			
	401-3 Licença maternidade/paternidade	p. 59			
GRI 404: Capacitação e Educação – 2016	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	p. 59			
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades – 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	p. 12; 13; 14; 60; 62			
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	p. 67			
GRI 406: Não Discriminação – 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	p. 60			

TEMAS MATERIAIS | CONFORMIDADE AMBIENTAL

Standard	Conteúdos	Referência/Resposta direta	Omissão		
			Requisito omitido	Razão	Explicação
GRI 3: Temas Materiais – 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	p. 4; 6; 7			
	3-2 Lista de temas materiais	p. 4; 6; 7			
	3-3 Gestão dos temas materiais	p. 74			

TEMAS MATERIAIS | ÁGUAS E EFLUENTES

Standard	Conteúdos	Referência/Resposta direta	Omissão		
			Requisito omitido	Razão	Explicação
GRI 3: Temas Materiais – 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	p. 4; 6; 7			
	3-2 Lista de temas materiais	p. 4; 6; 7			
	3-3 Gestão dos temas materiais	p. 74			
GRI 303: Águas e Efluentes – 2018	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	p. 76			
	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	p. 76			

TEMAS MATERIAIS | RESÍDUOS

Standard	Conteúdos	Referência/Resposta direta	Omissão		
			Requisito omitido	Razão	Explicação
GRI 3: Temas Materiais – 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	p. 4; 6; 7			
	3-2 Lista de temas materiais	p. 4; 6; 7			
	3-3 Gestão dos temas materiais	p. 74			
GRI 306: Resíduos – 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	p. 77			
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	p. 77			



10. CRÉDITOS

COMITÊ DE SUSTENTABILIDADE 2023

José Edilson Marques Dias (Coordenador)
 Adão Borges Vasconcelos
 Alan Augusto Guimarães
 Alexandre de Oliveira
 Álvaro da Silva e Souza
 César Alexandre Hernandez
 Diego Viacelli Cabral
 Felipe Di Lázaro Barreto dos Santos
 Fernando Luiz da Costa Zwarg
 Rebeca Vieira Policarpo
 Romualdo Emilio
 Selma Barros dos Santos Dias

CONSULTORIA GRI, REDAÇÃO E DIAGRAMAÇÃO

FORTE Desenvolvimento Sustentável

EQUIPE DE APOIO

Bianca Bacelar (estagiária)
 Fabiano Alves de Lima
 João Guilherme G. de A. Rossi
 Jhonattan William Canassa
 Lídia de Sousa Aguiar
 Luciana de Souza Severino
 Mariana Marília Abdo
 Paulo Henrique Bispo de Oliveira
 Rogério Akamine
 Ronaldo Aparecido Bueno
 Silvana Isgroi Carvalho

IMAGENS

Acervo SPObras
 Banco de Imagens:
 Unsplash



SP Obras


**CIDADE DE
SÃO PAULO**
INFRAESTRUTURA
URBANA E OBRAS