

## Sexto Instrumento: Procedimentos de gestão de Trabalhadores do Projeto.

### Conteúdo

Sexto Instrumento: Procedimentos de gestão de Trabalhadores do Projeto. ....	1
1. SÍNTESE DA LEGISLAÇÃO DE TRABALHO: TERMOS E CONDIÇÕES .....	2
2. SÍNTESE DA LEGISLAÇÃO DE TRABALHO: SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL .....	5
3. GESTÃO DE PESSOAS – SPTrans. ....	11
Quadro de Empregados .....	11
Plano de Cargos, Salários e Carreira.....	11
Avaliação de Desempenho .....	12
Programa de Participação nos Resultados – PPR.....	13
• Objetivo .....	13
• Período de Abrangência.....	13
• Indicadores, Metas e Pesos.....	13
• Incentivo à Assiduidade.....	13
Programa de Estágio e Aprendiz SPTrans .....	14
• Aprendiz SPTrans .....	14
• Estagiários .....	14
• Aprendizes e Estagiários.....	14
Programa de Treinamentos.....	15
4. GESTÃO DE PESSOAS – Empresas contratadas .....	16
5. IDADE DE EMPREGO.....	16
6. MECANISMOS DE QUEIXA .....	17
OUVIDORIA.....	17
COMITÊ DE CONDUTA.....	17

A São Paulo Transporte S/A - SPTrans foi criada em 8 de março de 1995, em substituição à Companhia Municipal de Transportes Coletivos - CMTCC, que teve as suas atividades operacionais transferidas à iniciativa privada. A empresa SPTrans surgiu para atuar na gestão do sistema de transporte público de passageiros da cidade.

A empresa foi constituída para atender e promover o planejamento do sistema e a programação de linhas e frota, fiscalização, arrecadação, contratação e remuneração das empresas operadoras. E atua, ainda, na área de desenvolvimento tecnológico com estudos e pesquisas sobre novas soluções para adaptação de combustíveis não poluentes na frota existente e outros mecanismos, visando aperfeiçoar as condições de segurança, conforto, acessibilidade, rapidez, economia de combustível e menor impacto ambiental.

## **1. SÍNTESE DA LEGISLAÇÃO DE TRABALHO: TERMOS E CONDIÇÕES**

As relações trabalhistas são regidas pela Constituição Federal, pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) ou pelo Código Trabalhista Brasileiro, bem como por numerosas leis e regulamentos complementares. Essas relações, tanto na iniciativa privada, como na administração pública indireta, são regidas mais expressamente pelas disposições contidas na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Além disso, é realizada uma negociação coletiva entre a empresa, empregado e sindicato, com o objetivo de aprovar um Acordo Coletivo de Trabalho, que tem por objetivo estabelecer regras próprias entre a empresa e seus empregados.

**Termos e condições de emprego.** A legislação brasileira estabelece que, para contratar um empregado, o empregador deve: (i) Registrar o contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), incluindo informações sobre o cargo, salário e data de admissão. A CTPS é um documento de propriedade do trabalhador e deve permanecer com ele e ser-lhe devolvido depois que o empregador tenha concluído o preenchimento dos dados; (ii) preencha os dados do empregado também no livro de registros dos funcionários – um arquivo do empregador que contém todas as informações relativas a contratos de trabalho e que deve estar disponível para as autoridades de auditoria; (iii) informar o governo da contratação, através do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED); (iv) inscrever o empregado para o Programa de Integração Social (PIS); (v) fornecer, mensalmente, informações sobre a remuneração do empregado no sistema do SEFIP / GFIP (ou seja, um guia para o controle governamental da Lei do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS e contribuições previdenciárias); (vi) apresentar, anualmente, informações à Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), registro que fornece informações relacionadas a contratos de trabalho para instituições governamentais.

**Condições de pagamento e deduções.** No Brasil, a jornada regular de trabalho é de 44 horas de trabalho semanais, que são distribuídas ao longo de um período de seis dias (8 horas por dia por 5 dias e 4 horas por dia por um dia). Isto representa uma carga de 220 horas de trabalho por mês. As horas que excedem o dia de trabalho devem ser pagas com um mínimo adicional de 50% (100% aos domingos ou feriados). Esta taxa pode ser alterada nos termos dos acordos coletivos de trabalho. A lei proíbe turnos acima de 10 horas por dia, portanto apenas 2 horas extras são permitidas para um dia normal de trabalho. Os salários são geralmente pagos mensalmente. O salário

mínimo mensal é definido por lei federal, mas pode ser aumentado pelos acordos coletivos de trabalho e é reajustado anualmente. Os Estados são livres para elevarem o valor do "salário mínimo" para além do nível federal, se comprovarem que dispõem dos recursos orçamentários para fazê-lo. Os salários são geralmente reajustados anualmente, mas a lei não prevê aumentos salariais obrigatórios. Ajustes salariais são determinados através de livre negociação entre as partes. Se as partes não chegarem a um acordo, elas podem encaminhar a disputa a um tribunal trabalhista para arbitragem. Qualquer ajuste deve ser o resultado da livre negociação entre empregados e empregadores. Se a negociação falhar, trabalhadores e empregadores podem encaminhar a disputa a um tribunal trabalhista para arbitragem. Os trabalhadores têm direito a férias anuais remuneradas após completar um ano de trabalho. A remuneração do período de férias corresponde ao salário mensal acrescido de um bônus de férias equivalente a 1/3 do salário mensal. Este direito é garantido em dois períodos diferentes, com no mínimo 10 dias corridos. A época de concessão das férias deve levar em consideração o interesse do empregador. Adicionalmente, os trabalhadores recebem um "Bônus de Natal" obrigatório – 13º Salário, equivalente ao salário mensal e pago proporcionalmente ao número de meses trabalhados no ano.

**Término do contrato.** A legislação brasileira estabelece que um trabalhador contratado para uma atribuição específica ou por um período fixo (máximo de dois anos) pode ser demitido na expiração do contrato sem responsabilidade adicional do empregador. Se um contrato for rescindido sem justa causa, o empregador deverá pagar 50% do saldo da remuneração devida pelo restante do contrato. Caso contrário, o empregador deve dar um aviso prévio de oito dias (ou remuneração equivalente) se o empregado for pago semanalmente ou 30 dias se o empregado for pago em intervalos maiores ou tiver sido empregado por mais de um ano. Um funcionário que pede demissão deve dar o mesmo aviso ao empregador, nos mesmos prazos. O tempo de férias acumulado deve ser pago quando um funcionário deixa uma empresa. O sistema de indenização exige que os empregadores contribuam com 8% da folha de pagamento para contas bloqueadas – o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) – para todos os funcionários. O saldo acumulado é transferível quando o empregado muda de emprego voluntariamente ou é pago em dinheiro na aposentadoria ou demissão injustificada. Os funcionários podem recorrer às contas do FGTS em outros momentos para determinados fins, como emergências de saúde ou pagamento de entrada em uma casa. Se algum desses direitos ou benefícios não for observado, os funcionários podem reivindicá-los em juízo até dois anos após o término de seus contratos de trabalho. Processos trabalhistas podem ser apresentados pelo período de cinco anos anterior ao exercício desses direitos. Um funcionário não tem permissão para renunciar a direitos ou benefícios declarados em uma lei ou em um contrato de trabalho. Uma mudança na estrutura legal ou propriedade de um empregador não afeta os direitos adquiridos pelos empregados sob as leis trabalhistas. As demissões injustificadas também dão aos empregados o direito a um pagamento de 40% de suas contas de FGTS, o que constitui uma multa suportada pelos empregadores. Um adicional de 10% (total de 50%) deve ser pago pelos empregadores nesses casos.

**Não discriminação e igualdade de oportunidades.** A lei brasileira proíbe estritamente a discriminação em relação aos salários, ao exercício de qualquer função e/ou critérios de contratação e rescisão com base no sexo, idade, raça, estado civil, orientação sexual ou deficiência. Infrações contra esses direitos de não-discriminação são julgadas em um Tribunal de Justiça. O empregador e os empregados podem resolver as reclamações a qualquer momento antes ou durante o processamento judicial da reclamação. A legislação prevê as seguintes medidas remediadoras: (i) reintegração ao emprego com pagamento de todos os salários ou pagamento em dobro de todos os salários desde a rescisão injusta, 2) concessão de igualdade de condições de trabalho se relacionado a tratamento desigual, 3) compensação por danos morais (dor e sofrimento).

**Organizações de trabalhadores.** A lei nacional reconhece os direitos dos trabalhadores de formar e unir-se a organizações de trabalhadores de sua escolha, bem como de negociar coletivamente sem interferência. Um único sindicato representa todos os trabalhadores brasileiros de um setor industrial em uma determinada área geográfica. O órgão central desses sindicatos regionais cobra taxas de todos os trabalhadores. Com a reforma trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467 / 2017), essas taxas deixaram de ser obrigatórias). A Constituição concede ampla liberdade de greve, que é limitada apenas por uma lei que determina períodos de advertência, proteção de serviços essenciais (como serviços públicos e transporte público) e quóruns mínimos para votos de greve. As empresas podem realizar discussões e negociações com representantes trabalhistas para evitar ou resolver greves. Se os dois lados não conseguirem chegar a um acordo mutuamente aceitável, o trabalhador pode optar por fazer greve. A ação é, então e geralmente, resolvida em uma nova rodada de negociações coletivas entre mão-de-obra e empregadores. Se as partes não chegarem a um acordo, a disputa é encaminhada ao tribunal trabalhista regional para arbitragem. O tribunal trabalhista pode declarar a legalidade da greve.

**Trabalho infantil e idade mínima.** A idade mínima para trabalhar no Brasil é de 16 anos (art. 403 do Código do Trabalho). A idade mínima para trabalho perigoso é 18 anos de idade (art. 2 da Lista de Trabalho Perigoso). O Brasil fez em 2016 avanços significativos nos esforços para eliminar as piores formas de trabalho infantil.<sup>1</sup> O governo aprovou uma nova lei contra o tráfico de pessoas que criminaliza o tráfico de crianças para fins de trabalho e exploração sexual; adotou o Pacto Federal pela Erradicação do Trabalho Forçado para fortalecer a implementação de políticas de trabalho forçado em nível estadual e aumentar o compartilhamento de informações e a coordenação interinstitucional; e estabeleceu um órgão nacional de coordenação para coletar dados sobre casos de trabalho forçado e tráfico de pessoas. O governo também desenvolveu um sistema de monitoramento para o Programa Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil, permitindo que os governos estaduais e municipais acompanhem suas metas.

**Trabalho forçado.** Segundo a legislação brasileira, o trabalho forçado ou análogo ao escravo consiste em submeter um indivíduo a condições de trabalho degradantes (isto é, violação de direitos ou riscos fundamentais à saúde e vida dos trabalhadores), ou dias de trabalho exaustivos (esforço excessivo ou sobrecarga de trabalho que leve a

---

<sup>1</sup> Bureau de Assuntos Internacionais do Trabalho do Departamento do Trabalho dos EUA, 2016.

problemas de saúde ou riscos de morte), ou trabalho forçado (manter um indivíduo no trabalho por meio de fraude, isolamento geográfico, ameaças e violência física ou psicológica), ou servidão por dívida (forçar os trabalhadores a incorrerem em dívidas ilícitas e vinculá-los a isso). É penalizado pelo Código Penal, art. 149. O Brasil teve, nos últimos anos, agências governamentais (Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo e Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo), políticas e programas específicos com foco na detecção e liberação de trabalhadores semelhantes a escravos. O Ministério Público do Trabalho disponibiliza, em seu site, um canal para registro de denúncias de crimes que atentem contra os direitos dos trabalhadores. A notificação pode ser feita de forma anônima. Listas sujas de empresas ou empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo são publicadas oficialmente a cada ano pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Em 2018, a “lista suja” identificava 209 empregadores e os dados apontavam que, desde 2005, 2.879 trabalhadores haviam sido submetidos a condição análoga à escravidão.

**Mecanismo de Reparação de Reclamações.** As queixas relacionadas ao emprego estão sob a jurisdição da Justiça do Trabalho e são tratadas por: 1) Tribunais de primeira instância compostos por um único juiz, 2) tribunais regionais de apelação, 3) Tribunal Superior do Trabalho. Os funcionários não precisam pagar nenhuma taxa para enviar uma reivindicação. As decisões costumam levar um ano em primeira instância. A Lei nº 13.467 / 2017, implementada em novembro de 2017, introduz uma defesa contra reclamações trabalhistas que são frívolas, dando ao empregado uma penalidade de até 10% do valor reivindicado. Existem vários mecanismos de reclamação que os trabalhadores podem acessar no Brasil. As empresas não têm obrigação de ter mecanismos próprios, mas todos os trabalhadores podem reclamar por meio de seus sindicatos. Vários ministérios e órgãos públicos possuem mecanismos de ouvidoria.

**Principais Agências Responsáveis pelo Cumprimento da Legislação e Proteção dos Direitos Trabalhistas:**

- *Ministério de Trabalho e Emprego*
- *Secretaria de Inspeção do Trabalho*
- *Superintendências Regionais do Trabalho (nível estadual)*
- *Ministério Público do Trabalho*

## **2. SÍNTESE DA LEGISLAÇÃO DE TRABALHO: SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL**

No Brasil, as questões relacionadas à Saúde e Segurança Ocupacional são regidas pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e pelo conjunto de 34 Normas Reguladoras estabelecidas pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) que definem a aplicação de artigos específicos da CLT.

As Normas Regulamentadoras (NR) são disposições complementares ao Capítulo V da CLT (Decreto-Lei Federal Nº 5.452, DE 1º de maio de 1943 que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho), consistindo em obrigações, direitos e deveres a

serem cumpridos por empregadores e trabalhadores com o objetivo de garantir trabalho seguro e sadio, prevenindo a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho.

A elaboração/revisão das NR é realizada pela Escola Nacional de Inspeção do Trabalho (ligada à Secretaria de Inspeção do Trabalho – SIT do Ministério da Economia), por meio de sistema tripartite paritário composto por grupos e comissões compostas por representantes do governo, de empregadores e de empregados.

A Segurança no Trabalho é definida por normas e leis e descrita como Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), regulamentada em uma portaria do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), pela Norma Regulamentadora nº 4 (NR-4), cópia anexa, além das convenções internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificadas pelo Brasil. Além disso, temos a Norma Regulamentadora nº 5 (NR-5), cópia anexa, que determina a criação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, que tem por objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho.

As 34 Normas Reguladoras estabelecidas pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) e vigentes são plenamente compatíveis com os requerimentos definidos na ESHG 2.0 - Saúde e Segurança Ocupacional. Essa ESHG tem por objetivos: eliminar o perigo removendo a atividade do processo de trabalho; controlar o perigo na sua origem através do uso de controles de engenharia; minimizar o risco através da concepção de sistemas de trabalho seguros e medidas de controle administrativo ou institucional; e fornecimento de equipamento de proteção individual (EPI) em conjunto com treinamento, uso e manutenção do EPI. Ela se organiza em torno de pilares:

- (i) **Projeto Geral de Instalação e Operação**, que aborda o tema da integridade das estruturas do local de trabalho, que devem: (a) ser projetadas e construídas para suportar os elementos esperados para a região e ter uma área designada para refúgio seguro, se apropriado; (b) fornecer a cada trabalhador espaço adequado para exercerem de forma segura todas as suas atividades; (c) ser projetadas para impedir o início de incêndios; (d) disponibilizar instalações sanitárias adequadas (banheiros e áreas de lavagem) e áreas de alimentação limpas em tamanho suficiente para o número de pessoas que se espera que ali trabalhem; (e) prover abastecimento adequado de água potável; (f) receber luz natural e iluminação artificial suficiente para promover a segurança e saúde dos trabalhadores e a operação segura dos equipamentos; (g) garantir acesso fácil, seguro e suficiente; (h) fornecer ar fresco suficiente para espaços de trabalho fechados e/ou confinados; (i) manter a temperatura ambiente em um nível adequado; e (j) fornecer primeiros socorros qualificados em todos os momentos.

Esses temas são tratados pelas seguintes Normas Regulamentadoras:

**NR-1 Disposições Gerais** – Define direitos e obrigações do governo, dos empregadores e dos trabalhadores em relação à saúde e segurança ocupacional;

**NR-3 – Embargo ou Interdição** – Estabelece as condições que podem determinar a paralisação dos serviços, máquinas e equipamentos de empresas se os mesmos demonstrarem grave e iminente risco para o trabalhador, mediante laudo técnico, e/ou exigirem providências a serem adotadas para a regularização das irregularidades, assegurando que os empregados recebam seus salários como se estivessem trabalhando;

**NR-4 – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho** – Define a obrigatoriedade das empresas públicas e privadas, que possuam empregados regidos pela CLT, de organizarem e manterem em funcionamento, Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho;

**NR-7 – Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional** – Estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO, com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores;

**NR-8 – Edificações** – Define os requisitos técnicos mínimos que devem ser observados nas edificações para garantir segurança e conforto aos que nelas trabalham;

**NR-23 – Proteção Contra Incêndios** – Estabelece as medidas de proteção contra incêndios;

**NR-24 – Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho** – Define os preceitos de higiene e de conforto a serem observados nos locais de trabalho, especialmente no que se refere a: banheiros, vestiários, refeitórios, cozinhas, alojamentos e água potável, visando a higiene dos locais de trabalho e a proteção à saúde dos trabalhadores.

- (ii) **Comunicação e treinamento**, incluindo: (a) treinamentos em saúde e segurança ocupacional a todos os novos funcionários e aos trabalhadores das empresas contratadas, (b) orientação a visitantes que possam ter acesso a áreas onde condições ou substâncias perigosas possam estar presentes, (c) sinalização adequada de áreas perigosas e saídas de emergência de acordo com padrões internacionais; e, (d) etiquetagem de equipamentos, recipientes e tubulações que possam conter substâncias perigosas por suas propriedades químicas, toxicológicas, por sua temperatura ou pressão.

Esses temas são tratados pelas seguintes Normas Regulamentadoras:

**NR-4 – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho** - Estabelece a obrigatoriedade das empresas públicas e privadas, que possuam empregados regidos pela CLT, de organizarem e manterem em funcionamento, Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT, com a

finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho.

**NR-5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA – Estabelece** a obrigatoriedade dos empregadores, desde que possuam empregados celetistas, dependendo do grau de risco da empresa e do número mínimo de 20 empregados de organizarem e manterem em funcionamento, por estabelecimento, uma comissão constituída exclusivamente por empregados com o objetivo de prevenir infortúnios laborais, através da apresentação de sugestões e recomendações ao empregador para que melhore as condições de trabalho, eliminando as possíveis causas de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais;

**NR-9 – Programas de Prevenção de Riscos Ambientais – Define** a obrigatoriedade de elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA, visando à preservação da saúde e da integridade física dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais;

**NR-18 – Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção – Define** as diretrizes para implementação de medidas de controle e sistemas preventivos de segurança nos processos, nas condições e no meio ambiente de trabalho na indústria da construção civil e definição do elenco de providências a serem executadas, em função do cronograma de uma obra, levando-se em conta os riscos de acidentes e doenças do trabalho e as suas respectivas medidas de segurança;

**NR-25 – Resíduos Industriais – Determina** as medidas preventivas a serem observadas, pelas empresas, no destino final a ser dado aos resíduos industriais (gasosos, sólidos, líquidos de alta toxicidade, periculosidade, risco biológico, radioativo) resultantes dos ambientes de trabalho de modo a proteger a saúde e a integridade física dos trabalhadores;

**NR-26 – Sinalização de Segurança – Requer** a padronização das cores a serem utilizadas como sinalização de segurança nos ambientes de trabalho, de modo a proteger a saúde e a integridade física dos trabalhadores, evitando a distração, confusão e fadiga do trabalhador, bem como cuidados especiais quanto a produtos e locais perigosos;

- (iii) **Perigos físicos** que possam estar relacionados a: (a) equipamentos rodantes e móveis; (b) condução de veículos industriais e tráfego local; (c) temperatura, iluminação precária, qualidade do ar, ruído e vibração no local de trabalho; (d) equipamentos e instalações elétricos; (e) equipamentos de soldagem e trabalho à quente; (f) incêndios e explosões; (g) partículas sólidas e sprays químicos que possam representar riscos oculares; (h)

aspectos ergonômicos, movimentos repetitivos e esforço excessivo; (i) trabalho em altura; (j) manuseio de produtos químicos, corrosivos, oxidantes e reativos; (k) materiais contendo amianto; e (l) perigos biológicos, químicos e radiológicos.

Esses temas são tratados pelas seguintes Normas Regulamentadoras:

**NR-10 – Instalações e Serviços em Eletricidade – Define as** condições mínimas exigíveis para garantir a segurança dos empregados que trabalham em instalações elétricas, em suas diversas etapas, incluindo elaboração de projetos, execução, operação, manutenção, reforma e ampliação, assim como a segurança de usuários e de terceiros, em quaisquer das fases de geração, transmissão, distribuição e consumo de energia elétrica, observando-se, para tanto, as normas técnicas oficiais vigentes e, na falta destas, as normas técnicas internacionais. Visa também cobrir em nível preventivo usuários e terceiros;

**NR-11 – Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais – Define** requisitos de segurança a serem observados nos locais de trabalho, no que se refere ao transporte, à movimentação, à armazenagem e ao manuseio de materiais, tanto de forma mecânica quanto manual, objetivando a prevenção de infortúnios laborais. Estabelece medidas de prevenção na operação de elevadores, guindastes, transportadores industriais e máquinas transportadoras;

**NR-12 – Máquinas e Equipamentos – Define** medidas preventivas de segurança e higiene do trabalho a serem adotadas pelas empresas em relação à instalação, operação e manutenção de máquinas e equipamentos, visando à prevenção de acidentes do trabalho;

**NR-13 – Caldeiras e Vasos de Pressão - Estabelece** todos os requisitos técnicos-legais e os procedimentos de segurança que devem ser observados nas atividades referentes à instalação, operação e manutenção de caldeiras e vasos de pressão, de modo a se prevenir a ocorrência de acidentes do trabalho. Exige treinamento específico para os seus operadores, contendo várias classificações e categorias, nas especialidades, devido, principalmente, ao seu elevado grau de risco;

**NR-14 – Fornos - Estabelece** as recomendações técnicas-legais os parâmetros e serem observados para a instalação, construção, operação e manutenção de fornos industriais nos ambientes de trabalho, bem como os cuidados com gases, chamas, líquidos;

**NR-15 – Atividades e Operações Insalubres – Traz** a definição das atividades, operações e agentes insalubres, inclusive seus limites de tolerância e define os meios de proteger os trabalhadores de tais exposições nocivas à sua saúde, tais como ruído contínuo ou permanente; ruído de Impacto; tolerância para exposição ao calor; radiações ionizantes; agentes químicos e poeiras minerais;

**NR-17 – Ergonomia – Define** parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às condições psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente;

**NR-19 – Explosivos – Define** as disposições regulamentadoras acerca do depósito, manuseio e transporte de explosivos e de líquidos combustíveis e inflamáveis;

**NR-20 – Líquidos Combustíveis e Inflamáveis -** Estabelece as disposições regulamentares acerca do armazenamento, manuseio e transporte de líquidos combustíveis e inflamáveis, objetivando a proteção da saúde e a integridade física dos trabalhadores em seus ambientes de trabalho. Define os parâmetros para as atividades de extração, produção, armazenamento, transferência, manuseio e manipulação de inflamáveis e líquidos combustíveis;

**NR 35 – Trabalho em Altura –** Realiza a definição de trabalho em altura e o estabelecimento de requisitos mínimos e estabelece medidas de proteção para o trabalho em altura, de forma a garantir a segurança e saúde dos trabalhadores envolvidos direta ou indiretamente (i.e., os que apesar de não estarem sujeitos ao risco de queda de altura, mas realizam atividades na proximidade de outros trabalhadores) com essa atividade.

(iv) **Equipamentos de Proteção Individual.**

Esse tema é tratado **NR-6 – Equipamentos de Proteção Individual – EPI**, que define obrigatoriedade das empresas de fornecerem Equipamentos de Proteção Individual certificados pelo Ministério do Trabalho e Emprego a seus empregados, sempre que as condições de trabalho o exigirem, a fim de resguardar a saúde e a integridade física dos trabalhadores.

(v) **Ambientes especialmente perigosos**, incluindo espaços confinados e trabalhos em ambientes isolados e solitários.

Esses temas são tratados pelas seguintes Normas Regulamentadoras:

**NR-16 – Atividades e Operações Perigosas –** Procede à regulamentação das atividades e as operações legalmente consideradas perigosas, estipulando as recomendações preventivistas correspondentes;

**NR-21 – Trabalho a Céu Aberto – Define as** medidas de prevenção e proteção relacionadas com a prevenção de acidentes nas atividades desenvolvidas a céu aberto;

**NR-22 – Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração – Define os** métodos e normas de segurança a serem observados pelas empresas que desenvolvam trabalhos subterrâneos de modo a proporcionar a seus empregados condições satisfatórias de Segurança e Medicina do Trabalho;

**NR 33 – Segurança e saúde nos trabalhos em espaços confinados – Estabelece** as garantias permanentes que devem ser dadas à segurança e saúde dos trabalhadores em espaços confinados e os requisitos mínimos e parâmetros de referência para identificação de espaços confinados por meio de Análise Preliminar dos Riscos (APR) e para o reconhecimento, avaliação, monitoramento e controle dos riscos existentes nesses espaços.

- (vi) **Monitoramento** das condições de saúde e segurança ocupacional visando verificar a eficácia das estratégias de prevenção e controle.

Esses temas são tratados pela **NR-28 – Fiscalização e Penalidades, que** estabelece os procedimentos a serem adotados pela fiscalização trabalhista de Segurança e Medicina do Trabalho, tanto no que diz respeito à concessão de prazos às empresas para no que diz respeito à concessão de prazos às empresas para a correção das irregularidades técnicas, como também, no que concerne ao procedimento de autuação por infração às Normas Regulamentadoras de Segurança e Medicina do Trabalho.

As condições laborais estabelecidas para os trabalhadores do Projeto atenderão expressamente a todas as determinações estabelecidas por esse conjunto de Normas Reguladoras.

### 3. GESTÃO DE PESSOAS – SPTrans.

#### Quadro de Empregados

A SPTrans possui um quadro de empregados capacitados que utilizam sua vasta experiência adquirida dentro da própria Empresa, e também de outras empresas considerando os empregados recém admitidos por meio de Seleção Pública, nos processos de trabalho, bem como nos projetos que visam obter a qualidade de serviços prestados ao usuário final do transporte público de passageiros na Cidade de São Paulo. O quadro abaixo apresenta as informações sobre o número de empregados com a posição de dezembro/2018.

TOTAL DE EMPREGADOS 2018									
Quantidade de Empregados	Cedidos e Licença sem Remuneração (Afastamentos)	Estagiários	Aprendizes	Admissões		Demissões		Reintegrações	
				Carreira	Confiança	Carreira	Confiança	Carreira	Confiança
*1914	21	380	40	8	39	30	45	3	0
* Carreira Técnica e Confiança									

Fonte: Superintendência de Recursos Humanos da SPTrans

#### Plano de Cargos, Salários e Carreira

O Plano de Cargos, Salários e Carreira – PCSC, homologado na Superintendência Regional do Trabalho – SRT, em maio de 2010 e implantado em janeiro de 2011 na Empresa aplica-se aos empregados ocupantes de cargo de carreira e está baseado no princípio sistêmico de gestão de pessoas, visando o alinhamento das competências individuais dos empregados às estratégias de negócio da SPTrans, em consonância com as exigências legais impostas pelos órgãos de fiscalização e pelas orientações da Administração. A estrutura do PCSC tem como base as progressões horizontais por mérito, antiguidade, e vertical por meio do processo seletivo interno, no caso do mérito e antiguidade elas ocorrem anualmente de forma intercalada, enquanto que a progressão vertical atualmente está em processo de implantação.

O PCSC visa prover a SPTrans de uma estrutura de carreira organizada, com observância aos seguintes princípios fundamentais:

- a. adoção de regras claras para evolução profissional e motivacional dos empregados;
- b. estabelecimento de uma Política Salarial compatível com as carreiras existentes e os planos orçamentários da Empresa, buscando promover o equilíbrio interno e externo em relação aos salários praticados no mercado;
- c. aprimoramento e agilidade nos processos de gestão de pessoas, possibilitando o planejamento e dimensionamento do quadro de pessoal adequado ao desempenho das atividades da Empresa;
- d. reconhecimento do mérito funcional, por meio de critérios que propiciem igualdade de oportunidades e valorização profissional; e
- e. sistematização de instrumentos de avaliação, para suporte aos programas de capacitação e desenvolvimento profissional, visando estimular o crescimento e retenção de profissionais competentes.

## **Avaliação de Desempenho**

Com o objetivo de mensurar e analisar o desempenho dos empregados em relação às suas competências, habilidades, atitudes, desenvolvimento e resultados obtidos para a Empresa, anualmente é realizado o processo de Avaliação de Desempenho dos empregados de carreira técnica que tem como principais objetivos:

- Avaliar o comprometimento do empregado com os objetivos organizacionais;
- Orientar o empregado para o desenvolvimento de novas habilidades e competências;
- Identificar as necessidades de desenvolvimento e treinamento dos empregados;
- Promover o processo de Progressão Horizontal por Mérito;
- Subsidiar as ações e decisões relativas à gestão de pessoas.

Está habilitado a participar do processo de Avaliação de Desempenho, o empregado que contar com, no mínimo, 06 (seis) meses de efetivo exercício no cargo. A Avaliação de Desempenho é realizada anualmente sob a condução da Área de Recursos Humanos, conforme cronograma das fases do processo e é aplicada no 2º (segundo) semestre de cada ano.

O processo de avaliação de desempenho contempla 5 (cinco) fases, conforme abaixo:

- Fase 1 – Autoavaliação
- Fase 2 – Avaliação de Desempenho do Superior Imediato

- Fase 3 – Avaliação de Desempenho do Empregado
- Fase 4 – Feedback
- Fase 5 – Plano de Ação

## **Programa de Participação nos Resultados – PPR**

- **Objetivo**

O Programa de Participação nos Resultados - PPR tem por objetivo melhorar continuamente os resultados da Empresa em termos de eficiência, produtividade e eficácia, com conseqüente elevação do nível de satisfação dos clientes internos e externos, propiciando o engajamento de seus Empregados nos objetivos e metas globais da SPTrans.

- **Período de Abrangência**

O período de abrangência deste Programa está compreendido entre 1º de maio de cada ano a 30 de abril do ano seguinte.

- **Indicadores, Metas e Pesos**

O Programa de Participação nos Resultados - PPR é baseado em Indicadores de Desempenho que são destinados a medir o resultado do trabalho na Empresa, sendo-lhes atribuídas metas e pesos, para fins de concessão da participação dos Empregados nos resultados alcançados, conforme previsto na Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000.

Para efeito de acompanhamento do desempenho dos processos de trabalho, os indicadores foram definidos em dois grupos, denominados Corporativo e Setorial. O indicador de natureza Corporativa abrange o conjunto dos Empregados da Empresa, enquanto os de natureza Setorial refletem o resultado de processos específicos desenvolvidos em cada uma de suas Diretorias.

Cada Indicador de Desempenho está associado a uma meta, que será comparada ao resultado medido no período. A frequência de acompanhamento das metas é mensal.

O valor de cada Indicador é ponderado por meio de pesos que quantificam a sua importância relativa no conjunto. Para cada meta foi estabelecida a forma de cálculo, fonte de coleta de dados e a responsabilidade pela apresentação dos resultados apurados.

O programa abrange todos os Empregados com contrato individual de trabalho em vigor com a Empresa, atendidos os critérios estabelecidos no Termo do PPR. São também considerados os Empregados liberados por integrarem a Diretoria do Sindicato representativo da categoria profissional e Diretores.

- **Incentivo à Assiduidade**

Com objetivo de estimular a redução do absenteísmo é concedido, a título de **Incentivo à Assiduidade**, um adicional em valores pagos ao Empregado que apresentar um limite de dias de faltas ao trabalho, injustificadas ou justificadas não abonadas, em um período pré-estabelecido, representadas estas em forma de horas de sua jornada de trabalho contratual.

## **Programa de Estágio e Aprendiz SPTrans**

Com o programa de estágio e aprendiz a SPTrans cumpre o papel social de oferecer oportunidades de colocação profissional.

- **Aprendiz SPTrans**

Como programa contínuo na SPTrans, em cumprimento da cota de aprendizagem definida no Decreto nº 5.598/05, a SPTrans contratou a terceira turma de 40 Aprendizes, agora com outra Instituição, a Vivenda da Criança.

- **Estagiários**

O processo seletivo para estagiários de nível médio, técnico e superior, teve continuidade, sendo atendidos estudantes de diversas áreas de conhecimento e de interesse da Empresa, conforme quadro abaixo:

	<b>Recrutados</b>	<b>Atendidos</b>	<b>Encaminhados para contratação</b>
<b>Ensino Médio</b>	<b>684</b>	<b>320</b>	<b>250</b>
<b>Técnico</b>	<b>190</b>	<b>77</b>	<b>45</b>
<b>Superior</b>	<b>595</b>	<b>293</b>	<b>111</b>
<b>Total</b>	<b>1469</b>	<b>690</b>	<b>406</b>

- **Aprendizes e Estagiários**

Estes dois grupos merecem atenção especial e, por isto, nenhum deles inicia na SPTrans sem uma atividade intensa de Integração e apresentação do Código de Conduta e Integridade.

ATIVIDADES DESENVOLVIDAS PARA APRENDIZES E ESTAGIÁRIOS				
Nome da Atividade (treinamento/integração)	Quantidade de Turmas	Hs realizadas	H/H	Total de Participantes
Gestão de Garagem		0	8	2
Integração de Aprendizes	1	4	156	39
Integração de Aprendizes - Representantes Vivenda		0	16	4
Integração de Aprendizes - Supervisores		0	76	19
Integração de Estagiários	26	78	1119	373
Norma Regulamentadora 17 – Ergonomia		0	24	6
Palestra Código de Conduta e Integridade - Estagiários	2	4	610	305
Treinamento de Aprendizes	2	6	120	40
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>92</b>	<b>2129</b>	<b>788</b>

## Programa de Treinamentos

Em 2018, foram realizadas 2.166 horas de treinamento, 32,42% a mais que no ano anterior quando foram despendidas 1.638 horas, com a participação de 5.823 profissionais em atividades, mais que o dobro do número de empregados envolvidos em treinamento no ano anterior (2.739).

Quadro 1 - RESUMO ATIVIDADES DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO - 2018						
Público	Realizado por:	CUSTO	Quantidade de Turmas	Hs realizadas	H/H	Total de Participantes
Empregados	SPTRANS	0,00	173	831	14199	3981
Empregados	DIVERSAS ENTIDADES	20.760,00	172	1039	2889	539
Aprendizes e Estagiários	SPTRANS	0,00	31	92	2129	788
Sistema de Transporte	SPTRANS	0,00	27	204	3302	515
<b>TOTAL</b>		<b>20.760,00</b>	<b>403</b>	<b>2166</b>	<b>22519</b>	<b>5823</b>

Como destaque do ano, citamos o treinamento para implantação do Código de Conduta e Integridade, resultante Lei Federal nº 13.303/2016, para que todos os públicos envolvidos nas relações do dia a dia da Empresa tivessem conhecimento do Código, de suas garantias e obrigações, foram realizadas atividades de treinamento, para empregados, estagiários e aprendizes, quando atingimos 1.843 pessoas em um mês e meio.

Neste mesmo tema, houve a orientação dos profissionais de RH de todas as Empresas Operadoras e outros prestadores de serviço, para que multiplicassem aos seus empregados os valores contidos no Código.

Os principais temas abordados no Código são:

- Diretrizes da companhia;
- Princípios e valores de conduta;
- Relacionamento com clientes, fornecedores e prestadores de serviços;

- Relacionamento com a população e usuários;
- Relacionamento com sindicato e órgãos de representação;
- Proteção de informações internas;
- Vedação de atos de corrupção e fraude;
- Conflito de interesses;
- Contratação de pessoal, estagiários e aprendizes;
- Responsabilidade dos administradores;
- Responsabilidade do empregado;
- Proibições a todos;
- Condutas relacionadas à internet e mídias sociais;
- Comitê de conduta;
- Orientação e sanções disciplinares;
- Guarda dos processos de denúncias;
- Treinamento e certificação anual.

#### **4. GESTÃO DE PESSOAS – Empresas contratadas**

A SPTrans promove contratação de empresas prestadoras de serviço por meio de processo licitatório regulado pelas leis federais nº 8.666/93 (Lei das Licitações) e nº 13.303/16 (Lei das Estatais) e pelo Regulamento Interno de Licitações e Contratos da SPTrans – RILC.

Conforme o RILC, em sua seção IV – Da regularidade fiscal e trabalhista, art. 44, a documentação relativa à regularidade trabalhista consistirá em:

- Prova de regularidade com o INSS, mediante a apresentação da Certidão Negativa de Débitos relativos aos Tributos Federais e a Dívida Ativa da União;
- Prova de regularidade relativa ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), mediante a apresentação do Certificado de Regularidade do FGTS (CRF);
- Prova de regularidade perante a Fazenda do Município de São Paulo, quanto aos tributos relacionados com a prestação licitada;
- Prova de inexistência de débitos inadimplidos perante a Justiça do Trabalho, mediante a apresentação da Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT), emitida pela Justiça do Trabalho, conforme Lei Federal nº 12.440/11 e Orientação Normativa nº 01/2012-PGM.G da Secretaria de Negócios Jurídicos, a ser apresentada somente para as contratações de prestação de serviços de natureza continuada.

No caso de contratação para prestação de serviços, a SPTrans torna-se corresponsável pelas obrigações trabalhistas, e assim, configura-se como parte da fiscalização da prestação de serviços, acompanhar também a manutenção da regularidade trabalhista das empresas contratadas e a conformidade com a legislação trabalhista e de segurança, saúde e bem estar no ambiente de trabalho.

#### **5. IDADE DE EMPREGO**

Conforme a CLT, a idade mínima para trabalhar no Brasil é de 16 anos (art. 403 do Código do Trabalho). A idade mínima para trabalho perigoso é 18 anos de idade (art. 2 da Lista de Trabalho Perigoso). O Brasil fez em 2016 avanços significativos nos esforços para eliminar as piores formas de trabalho infantil. O governo aprovou uma nova lei contra o tráfico de pessoas que criminaliza o tráfico de crianças para fins de

trabalho e exploração sexual; adotou o Pacto Federal pela Erradicação do Trabalho Forçado para fortalecer a implementação de políticas de trabalho forçado em nível estadual e aumentar o compartilhamento de informações e a coordenação interinstitucional; e estabeleceu um órgão nacional de coordenação para coletar dados sobre casos de trabalho forçado e tráfico de pessoas. O governo também desenvolveu um sistema de monitoramento para o Programa Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil, permitindo que os governos estaduais e municipais acompanhem suas metas.

## **6. MECANISMOS DE QUEIXA**

### **OUVIDORIA**

Instituída pelo Diretor Presidente, em julho de 2018, a Ouvidoria tem como atribuições:

Atender, acompanhar e responder às reclamações, solicitações, denúncias, sugestões e elogios relativas aos serviços prestados pela SPTrans, atuando como canal de segunda instância;

Receber denúncias externas sobre práticas de corrupção, fraude, atos ilícitos e irregularidades que prejudiquem o patrimônio e a reputação da SPTrans.

Em 2018, por meio desse canal, foram realizados atendimentos de demandas provenientes da Ouvidoria Geral do Município – OGM, de outras ouvidorias e órgãos públicos e de usuários, registradas conforme quadro a seguir.

<b>Tipo</b>	<b>Quantidade</b>
Carta	13
E-mail	96
Formulário	01
Presencial	09
Sistema Eletrônico de Informações - SEI	471
Telefone	13
<b>Total</b>	<b>603</b>

Do total desses registros, 97,68% foram encerrados em 2018; 1,99% em andamento e 0,33% não eram de competência da SPTrans.

A SPTrans, por meio da Ouvidoria, participou, ainda, de reuniões no Conselho Municipal de Transporte e Trânsito - CMTT, Grande Conselho Municipal do Idoso, Comitê de Gestão Estratégica, Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência e Mobilidade Reduzida, Comitê de Auditoria Estatutário da SPTrans, Projeto Portas Abertas – iniciativa conjunta entre a Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania e a Secretaria Municipal de Educação, de regulamentação Municipal da Lei Federal 13.460/2017 - Lei de Defesa do Usuário do Serviço Público e do 1º Encontro dos Pontos Focais da Política de Atendimento ao Cidadão, dentre outras.

### **COMITÊ DE CONDUTA**

Instituído pelo Diretor Presidente, o Comitê é composto por três empregados, com a atribuição de receber manifestações ou denúncias, no âmbito interno, sobre possíveis desvios ao disposto no Código de Conduta e Integridade da SPTrans.

Em maio de 2018, foi implantado o Código de Conduta e Integridade da SPTrans, sendo entregue um exemplar a todos os empregados, Diretores, Conselheiros de Administração e Fiscal, membros do Comitê de Auditoria Estatutário e fornecedores. Com o objetivo de dar amplo conhecimento do Código de Conduta e Integridade, a Empresa promoveu nos meses de junho e julho palestra a todos os empregados, estagiários, Diretores e Conselheiros de Administração.