

---

**PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS E POLÍTICA DE  
BENEFÍCIOS**

**SUSTENIDOS ORGANIZAÇÃO SOCIAL DE CULTURA**

---

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS.....	4
SUSTENIDOS ORGANIZAÇÃO SOCIAL DE CULTURA .....	4
NORMAS E PROCEDIMENTOS DE FUNCIONAMENTO DO SISTEMA DE ADMINISTRAÇÃO DE CARGOS E SALÁRIOS	4
1. SALÁRIO DE ADMISSÃO .....	4
2. SALÁRIO PARA UM NOVO CARGO .....	4
3. ALTERAÇÕES SALARIAIS.....	4
3.1 PROMOÇÃO VERTICAL.....	4
3.1.1 PROMOÇÃO VERTICAL NO MESMO CARGO ESPECÍFICO (de analista júnior para analista pleno, por exemplo) 5	
3.1.2 PROMOÇÃO VERTICAL COM MUDANÇA DE CARGO ESPECÍFICO (de coordenador para gerente, por exemplo).....	5
3.2 PROMOÇÃO HORIZONTAL.....	5
3.3 TRANSFERÊNCIA DE CARGO .....	5
3.4 RECLASSIFICAÇÃO DO CARGO .....	6
4. AJUSTES DE MERCADO .....	6
5. ANÁLISE PARA PROMOÇÃO .....	6
6. ANÁLISE DO DESEMPENHO - AVALIAÇÃO .....	6
7. NOMENCLATURA DE CARGOS .....	6
8. CRIAÇÃO DE CARGOS.....	7
9. ADICIONAIS DE FUNÇÕES .....	7
10. TABELA DE REMUNERAÇÃO COM FAIXAS SALARIAIS.....	7
11. POLÍTICA DE BENEFÍCIOS SUSTENIDOS.....	8
a. Sede e Projeto Guri.....	8
➤ Vale Refeição (Previsto em convenção Coletiva): .....	8
➤ Cesta Básica – Cartão Alimentação (Previsto em Acordo Coletivo de Trabalho):.....	8
➤ Seguro de Vida em Grupo (Espontâneo): .....	9



## SUSTENIDOS

➤	Convênio Médico (Espontâneo): .....	10
➤	Cartões SESC (Espontâneo):.....	10
b.	Conservatório de Tatuí .....	10
➤	Vale Refeição (Previsto em convenção Coletiva): .....	10
➤	Vale Alimentação (Previsto em Acordo Coletivo de Trabalho): .....	11
➤	Seguro de Vida em Grupo (Espontâneo): .....	11
➤	Convênio Médico (Opcional): .....	12
➤	Cartões SESC (Espontâneo):.....	13
c.	Theatro Municipal de São Paulo.....	13

# **PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS SUSTENIDOS ORGANIZAÇÃO SOCIAL DE CULTURA**

## **NORMAS E PROCEDIMENTOS DE FUNCIONAMENTO DO SISTEMA DE ADMINISTRAÇÃO DE CARGOS E SALÁRIOS**

Os salários serão administrados dentro das faixas salariais de cada Classe de cargos. A determinação dos salários individuais será feita conforme as seguintes normas e procedimentos.

### **1. SALÁRIO DE ADMISSÃO**

Todo empregado (a) deverá ser admitido preferencialmente com salário no início da faixa salarial estabelecida para o seu cargo.

Excepcionalmente, o salário de admissão poderá ser estabelecido acima desse limite, em função do grau de qualificação e experiência exigidos do candidato ou por contingência de mercado.

### **2. SALÁRIO PARA UM NOVO CARGO**

Para se definir a faixa salarial de um novo cargo, este deverá passar pelo processo de avaliação e classificação, conduzida pela área de Recursos Humanos, e aprovado pela Diretoria Administrativo-Financeira e Diretoria Executiva, com base nas atribuições do novo cargo.

### **3. ALTERAÇÕES SALARIAIS**

O sistema de administração de cargos e salários prevê as seguintes situações que poderão gerar alterações salariais:

- promoção vertical (promoção para um cargo maior)
- promoção horizontal (aumento de salário por merecimento, no mesmo cargo)
- transferência para outro cargo
- reclassificação do cargo

#### **3.1 PROMOÇÃO VERTICAL**

Os aumentos por promoção vertical serão concedidos aos (às) empregado (as) que passarão a ocupar cargos incluídos numa Classe superior à Classe atual do cargo, dentro da estrutura de cargos e salários.

A promoção vertical está vinculada à existência de vaga no quadro de empregados (as), ou poderá ocorrer em função da necessidade de preenchimento de uma vaga em aberto. Os (As) candidatos (as) a uma promoção vertical deverão passar por um processo de avaliação conduzido pela área de Recursos Humanos, e aprovado pela área e Diretoria Administrativo-Financeira.

São duas as modalidades de promoção vertical:

### **3.1.1 PROMOÇÃO VERTICAL NO MESMO CARGO ESPECÍFICO (de analista júnior para analista pleno, por exemplo)**

O salário será alterado para se enquadrar na Classe do novo cargo.

Os aumentos decorrentes da promoção vertical poderão ser concedidos em qualquer mês do ano, desde que o (a) empregado (a) preencha os requisitos necessários à promoção, e que exista aprovação no orçamento.

### **3.1.2 PROMOÇÃO VERTICAL COM MUDANÇA DE CARGO ESPECÍFICO (de coordenador para gerente, por exemplo)**

Numa promoção vertical desta natureza, o aumento recomendado situa-se entre 10% e 20% do salário atual, observado o posicionamento na faixa do novo cargo e a relatividade interna.

A Gerência da área, mediante aprovação da Diretoria à qual está subordinada e da Diretoria Administrativo-Financeira, poderá promover diretamente (a) empregado (a), mediante comunicação imediata à área de Recursos Humanos, observadas as disposições constantes do item 4 e subitens do presente Plano.

## **3.2 PROMOÇÃO HORIZONTAL**

O aumento por promoção horizontal poderá ser concedido ao (a) empregado (a) que apresentar desempenho que o destaque significativamente dos demais ocupantes do mesmo cargo ou dentro de uma equipe de trabalho (sujeito a recurso orçamentário e dimensionamento do quadro); será uma alteração do salário do (a) empregado (a) dentro da faixa salarial da classe correspondente ao seu cargo. É recomendado que o aumento horizontal seja até 3 faixas além da ocupada pelo cargo.

Os aumentos decorrentes da promoção horizontal poderão ser concedidos em qualquer mês do ano e devem se ajustar ao orçamento. Os gerentes e a diretoria serão responsáveis pela administração do orçamento para promoções horizontais. Portanto, deverão definir o percentual de aumento individual a ser concedido em cada caso.

O percentual recomendado para os casos de promoção horizontal respeita os valores previstos nas faixas da estrutura remuneratória apresentada em anexo. Em casos de desempenho destacado esta promoção poderá exceder a um nível da estrutura remuneratória.

## **3.3 TRANSFERÊNCIA DE CARGO**

Ocorrerá uma transferência quando o (a) empregado (a) passar a ocupar um cargo em outra área. Por exemplo, um assistente que é da área técnica é transferido para a área administrativa.

Uma transferência não significa que o (a) empregado (a) receberá um aumento de salário.

Se a transferência for para um cargo de uma classe superior à classe do cargo atual, serão aplicadas as mesmas regras definidas para os casos de promoção vertical.

Se a transferência for para um cargo da mesma classe, e for necessário um aumento de salário para um melhor posicionamento do salário do (a) empregado (a) na faixa salarial, serão aplicadas as mesmas regras definidas para os casos de promoção horizontal.

### **3.4 RECLASSIFICAÇÃO DO CARGO**

Ocorrerá um reajuste salarial por reclassificação quando um cargo receber atribuições de maior complexidade e responsabilidade e que exijam maior conhecimento do que as atribuições atuais, justificando uma reclassificação do cargo para uma classe mais alta na estrutura de cargos.

## **4. AJUSTES DE MERCADO**

São alterações da tabela remuneratória com o objetivo de alinhar o salário do cargo com os padrões de mercado, constatados por meio de pesquisa de remuneração.

O ajuste de mercado poderá ocorrer como consequência de um reajuste nas tabelas salariais para alinhamento com o mercado ou apenas para alinhar os salários de determinados cargos.

Os ajustes estão condicionados à disponibilidade de orçamento.

## **5. ANÁLISE PARA PROMOÇÃO**

Os (As) empregados (as), bem como seus (uas) gestores (as), deverão considerar critérios objetivos e relacionados as competências dos cargo, bem como o desempenho profissional.

## **6. ANÁLISE DO DESEMPENHO - AVALIAÇÃO**

O funcionamento completo do modelo de análise será detalhado em regulamento próprio e depende das seguintes condições:

- implantação de um sistema informatizado para que as avaliações possam ser feitas *on-line* e o sigilo das informações possa ser preservado;
- estabelecimento de metas claras, com indicadores objetivos, para cada uma das equipes e áreas da Sustenidos;
- aprovação do plano de cargos e salários, incentivando os (as) empregados (as) a perseguir um desempenho satisfatório; e
- fornecimento de condições técnicas e materiais para que os (as) empregados (as) possam desempenhar suas funções adequadamente.

Devem ser utilizados formulários específicos para as diversas avaliações pretendidas.

## **7. NOMENCLATURA DE CARGOS**

A legislação brasileira não estabelece nem restringe a utilização de nomenclatura para os cargos. O CBO (Classificação Brasileiro de Ocupações), do Ministério do Trabalho traz nomenclaturas de referência, indicando um código para associação do cargo a esta tabela. Portanto, as empresas podem adotar a nomenclatura que desejarem, mas devem associá-las a um código CBO. O CBO não traz especificação adequada para distinguir diferentes níveis de responsabilidade em relação à

determinada área de atividade. Desta forma, a distinção entre a atividade de “auxiliar” ou de um “assistente”, por exemplo, pode ser definida pelo Plano de Cargos e Salários, de forma a gerar um parâmetro interno de referência, mesmo que não haja diferenciação entre códigos CBO.

## **8. CRIAÇÃO DE CARGOS**

Os cargos criados que possuem níveis e faixas salariais dentro da estrutura remuneratória da Sustenidos poderão ser criados com aprovação prévia das Diretorias Administrativo-Financeira e Executiva.

Quando o cargo e estrutura salarial não existir na tabela, a alteração deverá ser submetida à aprovação do Conselho Administrativo.

## **9. ADICIONAIS DE FUNÇÕES**

Empregados podem receber valores adicionais atividades que não estão relacionadas a função, podem receber valores adicionais durante o período em que forem exercidas as funções adicionais, mediante aprovação das Diretorias e formalizado por aditivo contratual.

## **10. TABELA DE REMUNERAÇÃO COM FAIXAS SALARIAIS**

A tabela de remuneração com as faixas salariais será atualizada conforme os reajustes salariais anuais determinados pelo sindicato da(s) categoria(s) em suas datas-base conforme convenção ou acordo coletivo.

## **11. POLÍTICA DE BENEFÍCIOS SUSTENIDOS**

A Sustenidos Organização Social de Cultura oferece aos (as) empregados (as) dos equipamentos de sua gestão um pacote de benefícios: Espontâneos ou Previstos em Convenção ou Acordo Coletivo.

### **a. Sede e Projeto Guri**

#### **➤ Vale Refeição (Previsto em convenção Coletiva):**

- A partir da data de admissão o (a) empregado (a) deverá receber automaticamente o Vale Refeição em quantia respectiva aos dias úteis do mês;
- Fica suspensa a concessão do benefício Ticket Refeição ao (a) empregado (a) cuja jornada de trabalho for igual ou inferior a 6 horas diárias;
- Fica suspenso a concessão do benefício Refeição ao (a) empregado (a) em gozo de férias e ou afastamento do trabalho.
- O valor concedido para cada refeição deverá equivaler a R\$ 22,26 (vinte e dois reais e vinte e seis centavos) diário, de acordo com o Acordo Coletivo de Trabalho;

O desconto realizado sobre o total do benefício em folha de pagamento é equivalente a faixa salarial do (a) empregado (a):

<b>FAIXAS SALARIAIS</b>	<b>DESCONTOS</b>
Até 1.000,00	5,00%
De 1.000,01 a 1.999,99	10,00%
De 2.000,00 a 2.999,99	15,00%
Acima de 3.000,00	20,00%

#### **➤ Cesta Básica – Cartão Alimentação (Previsto em Acordo Coletivo de Trabalho):**

- Em conformidade com a Acordo Sindical de 01/07/2020 a Organização oferece o benefício da cesta básica aos (as) empregados (as) – Vale Alimentação.
- Deverão participar do benefício todos os (as) empregados (as) que possuem salário menor ou igual a 2,5 (dois e meio) pisos salariais R\$ 3.483,00 e que cumprem jornada de 30 horas semanais.

- O benefício deverá ser utilizado exclusivamente para o pagamento de gêneros alimentícios em supermercados, padarias, mercearias ou estabelecimentos similares, que estiverem devidamente credenciados;
- O valor do benefício é de R\$ 153,20 por mês;
- O benefício será concedido através de cartão magnético;
- Os créditos do cartão são acumulativos;
- O prazo para a utilização do valor do benefício no cartão é de 90 dias a partir da data do último crédito;
- Juntamente com o Cartão Alimentação, deverá o (a) empregado (a) receber a senha que poderá ser substituída;
- A cesta básica será concedida sempre pós encerramento do mês trabalhado;

**Obs.:** Falta injustificada ao trabalho suspende a concessão da cesta básica, conforme Acordo Coletivo de Trabalho.

➤ **Seguro de Vida em Grupo (Espontâneo):**

- A Sustenidos garante ao (a) empregado (a) o Plano de Seguro de Vida, com vigência de um ano, conforme garantias do seguro, benefícios e serviços adicionais:

<b>Garantias</b>	
<b>Titular – Básica - Morte</b>	<b>100%</b>
<b>Titular – Indenização Especial por Morte Acidental</b>	<b>100%</b>
<b>Titular – Invalidez Permanente por Acidente</b>	<b>Até 100%</b>
<b>Titular – Invalidez por Doença - funcional</b>	<b>100%</b>
<b>Capital Segurado Limite Mínimo e Máximo</b>	<b>R\$ 53.224,98</b>

- Em caso de falecimento o familiar tem até 6 meses para contatar a seguradora. O beneficiário tem assistência funeral no valor de até 5.000,00, caso o valor das despesas sejam maiores, a diferença fica por conta da família.
- O familiar deverá entrar em contato na Central de Atendimento Tel: 0800 021 8484.
- Os (As) beneficiários (as) do valor do seguro em caso de sinistro serão os determinados conforme designado no formulário devidamente preenchido e assinado ou se aplica o Art. 792 do Código Civil – lei 10406/02 e Art. 1829 do Código Civil—Lei 10406/02.

➤ **Convênio Médico (Espontâneo):**

A Sustenidos concede a todos os seus (uas) empregados (as) do interior e litoral a Assistência Médica UNIMED FESP – Plano Básico com Atendimento Nacional.

Para os (as) empregados que atuam na capital do Estado de São Paulo oferecemos o plano Intermédica Notre Dame.

- O desconto em folha de pagamento é de 80% do valor do benefício para o plano Básico.
- Caso o (a) empregado (a) faça a opção por um plano superior ocorrerá o desconto do valor da diferença em folha de pagamento.
- O (A) empregado (a) poderá incluir dependentes (cônjuge e filhos) custeando 100% do valor a ser descontado em folha de pagamento.

➤ **Cartões SESC (Espontâneo):**

- O SESC Serviço Social do Comércio - dispõe de 30 unidades em diversas regiões, para propiciar atividades que estimulem o desenvolvimento social e a prática da cidadania. A Sustenidos através da sua contribuição mensal ao SESC (em conformidade ao Art. 3º do Decreto Lei nº. 9.853, de 13 de setembro de 1946) fornecerá os cartões SESC aos seus (uas) empregados (as) para que usufruam deste benefício sócio cultural.
- O Cartão SESC será fornecido ao (a) empregado (a) no mês seguinte de sua contratação. Modelo do “encarte” do cartão SESC.

**b. Conservatório de Tatuí**

➤ **Vale Refeição (Previsto em convenção Coletiva):**

- O empregado (a) que cumpra jornada de trabalho igual ou superior a 40 horas semanais, a partir da data de admissão deverá receber automaticamente o Vale Refeição em quantia respectiva a 22 (vinte e dois) vales refeição por mês;
- O valor concedido para cada refeição deverá equivaler a R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) diário, de acordo com o Acordo Coletivo de Trabalho;
- O (a) empregado (a) com jornada de trabalho igual ou superior a 40 horas semanais, mas que trabalhe menos de 5 dias na semana (ou regime de escala), receberá a quantidade de vales refeição proporcionalmente aos dias trabalhados;
- O benefício será concedido através de cartão magnético;

- Os créditos do cartão são acumulativos;
- O prazo para a utilização do valor do benefício no cartão é de 90 dias a partir da data do último crédito;
- Juntamente com o Cartão Refeição, deverá o (a) empregado (a) receber a senha que poderá ser substituída;
- Fica suspenso a concessão do benefício Vale Refeição ao (a) empregado (a) em gozo de férias e nas licenças sem remuneração e, rescindido o contrato de trabalho, cessará o direito do (a) empregado (a) a esse benefício.

➤ **Vale Alimentação (Previsto em Acordo Coletivo de Trabalho):**

- Em conformidade com a Acordo Sindical a Organização oferece o vale refeição aos (as) empregados (as) que tenham carga horária igual ou superior a 20 horas semanais e inferior a 40 horas semanais;
- O valor do benefício é de R\$ 181,00 por mês;
- O benefício será concedido através de cartão magnético;
- Os créditos do cartão são acumulativos;
- O prazo para a utilização do valor do benefício no cartão é de 90 dias a partir da data do último crédito;
- Juntamente com o Cartão Alimentação, deverá o (a) empregado (a) receber a senha que poderá ser substituída;
- Fica suspenso a concessão do benefício Vale Alimentação ao (a) empregado (a) em gozo de férias e nas licenças sem remuneração e, rescindido o contrato de trabalho, cessará o direito do (a) empregado (a) a esse benefício.

➤ **Seguro de Vida em Grupo (Espontâneo):**

- A Sustenidos garante ao (a) empregado (a) o Plano de Seguro de Vida, com vigência de um ano, conforme garantias do seguro, benefícios e serviços adicionais:

<b>Garantias</b>	
<b>Titular – Básica - Morte</b>	<b>100%</b>
<b>Titular – Indenização Especial por Morte Acidental</b>	<b>100%</b>
<b>Titular – Invalidez Permanente por Acidente</b>	<b>Até 100%</b>
<b>Titular – Invalidez por Doença - funcional</b>	<b>100%</b>
<b>Capital Segurado Limite Mínimo e Máximo</b>	<b>R\$ 53.224,98</b>

- Em caso de falecimento o familiar tem até 6 meses para contatar a seguradora. O beneficiário tem assistência funeral no valor de até 5.000,00, caso o valor das despesas sejam maiores, a diferença fica por conta da família.
- O familiar deverá entrar em contato na Central de Atendimento Tel: 0800 021 8484.
- Os (As) beneficiários (as) do valor do seguro em caso de sinistro serão os determinados conforme designado no formulário devidamente preenchido e assinado ou se aplica o Art. 792 do Código Civil – lei 10406/02 e Art. 1829 do Código Civil—Lei 10406/02.

➤ **Convênio Médico (Opcional):**

A Sustenidos concede a todos os seus (uas) empregados (as) do Conservatório de Tatuí a Assistência Médica UNIMED UNIMED TATUÍ – Plano Básico B ou D, sendo custeado 100% pelo empregado (a) a ser descontado em folha de pagamento.

A adesão ao plano é opcional, ficando a critério do empregado (a).

Valores dos planos:

<b>Plano Básico D - TATUÍ/SP</b>	
00 a 18 anos	R\$ 159,88
19 a 23 anos	R\$ 175,98
24 a 28 anos	R\$ 194,44
29 a 33 anos	R\$ 265,48
34 a 38 anos	R\$ 293,46
39 a 43 anos	R\$ 322,13
44 a 48 anos	R\$ 393,38
49 a 53 anos	R\$ 494,64
54 a 58 anos	R\$ 546,71
59 em diante	R\$ 955,85

<b>Plano Básico B - OUTRA CIDADE DENTRO DO ESTADO DE SP</b>	
00 a 18 anos	R\$ 302,52
19 a 23 anos	R\$ 347,40
24 a 28 anos	R\$ 383,97
29 a 33 anos	R\$ 477,52

34 a 38 anos	R\$ 527,82
39 a 43 anos	R\$ 605,91
44 a 48 anos	R\$ 739,83
49 a 53 anos	R\$ 838,28
54 a 58 anos	R\$ 926,56
59 em diante	R\$ 1.808,88

- Caso o (a) empregado (a) faça a opção de aderir o convênio médico no prazo de até 30 dias de sua contratação, o mesmo fica livre das carências para utilização do plano.
- O (A) empregado (a) poderá incluir dependentes (cônjuge e filhos) custeando 100% do valor a ser descontado em folha de pagamento.
- Na primeira mensalidade do convênio é pago uma taxa de inscrição, que corresponde ao valor de 1 mensalidade, a ser descontado em folha de pagamento.
- O (A) empregado (a) poderá aderir ao convênio médico ou incluir dependentes (cônjuge e filhos) a qualquer tempos.

➤ **Cartões SESC (Espontâneo):**

- O SESC Serviço Social do Comércio - dispõe de 30 unidades em diversas regiões, para propiciar atividades que estimulem o desenvolvimento social e a prática da cidadania. A Sustenidos através da sua contribuição mensal ao SESC (em conformidade ao Art. 3º do Decreto Lei nº. 9.853, de 13 de setembro de 1946) fornecerá os cartões SESC aos seus (uas) empregados (as) para que usufruam deste benefício sócio cultural.
- O Cartão SESC será fornecido ao (a) empregado (a) no mês seguinte de sua contratação. Modelo do “encarte” do cartão SESC.

**c. Theatro Municipal de São Paulo**

➤ **Vale Refeição**

- O benefício é oferecido de forma integral, não havendo descontos no salário do(a) colaborador(a).
- O valor total a ser creditado é calculado de acordo com a quantidade de dias trabalhados.

- O(a) colaborador(a) deverá escolher o tipo de cartão que deseja receber o valor do benefício, podendo optar por Vale-Alimentação, Vale- Refeição ou 50% do valor em cada cartão.
- O Vale-Refeição é aceito em restaurantes e o Vale-Alimentação em supermercados e estabelecimentos similares.
- A recarga será efetuada sempre no último dia de cada mês, para utilização no mês seguinte.
- A troca de opção ao tipo de cartão só poderá ser realizada seis meses após adesão ou última alteração.
- A finalidade do benefício é a alimentação do beneficiário, sendo de uso pessoal e intransferível.
- Todos os empregados contratados em regime CLT que tenham jornada superior a 30 (trinta) horas semanais têm direito ao auxílio-refeição.
- Colaboradores em férias, afastamentos não remunerados e licença-maternidade não recebem o vale refeição.
- As faltas não justificadas também serão consideradas para desconto no valor do benefício.
- O vale refeição não tem natureza salarial, portanto não é incorporado à remuneração.
- No caso de perda ou roubo do cartão, o empregado deverá informar o Departamento de Recursos Humanos para providenciar o cancelamento e solicitar a segunda via e o custo de uma nova emissão será descontado em folha de pagamento.
- O benefício será creditado até o último dia útil do mês vigente.
- O prazo de entrega do cartão é de aproximadamente 10 dias e será entregue ao empregado assim que o departamento de Recursos Humanos recebê-lo.

➤ **Vale Transporte**

- O vale-transporte é um benefício legal a que todos os trabalhadores têm direito, utilizado para o deslocamento de ida e volta ao trabalho. Pode ser utilizado em todas as formas de transporte coletivo público municipal e intermunicipal.
- Todos os colaboradores que fizeram a opção pelo benefício, por meio de formulário específico, têm direito ao vale-transporte.
- Os colaboradores em férias, afastados por doença/acidente, em licença-maternidade, não recebem o vale-transporte. As faltas não justificadas também serão consideradas para desconto no valor do vale-transporte.

- O vale-transporte não tem natureza salarial, portanto não é incorporado à remuneração do (a) colaborador (a) para quaisquer fins.
- O vale-transporte será custeado pelo (a) colaborador (a), na parcela equivalente a até 6% de seu salário base ou vencimento, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens e a SUSTENIDOS arca com o valor da diferença entre valor total creditado e o valor descontado em folha de pagamento.
- Para efeito da base de cálculo, toma-se como o seu salário inteiro e não apenas os dias úteis do mês-calendário. O desconto proporcional é praticado nos casos de admissão, desligamento (pedido de demissão ou dispensa) e férias.
- A carga dos cartões de vale-transporte é realizada até o último dia útil do mês vigente.
- O vale-transporte dos colaboradores admitidos no mês é creditado no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis a partir da data de solicitação.
- No caso de perda ou roubo do cartão, o(a) colaborador(a) deverá informar o Departamento de Recursos Humanos para providenciar o cancelamento e solicitar a segunda via. O(a) colaborador(a) será responsável pelo custo de reposição, que será descontado na folha de pagamento.

➤ **Plano de Saúde**

- O plano de saúde oferecido é o da Notredame Intermédica que possui ampla rede credenciada e abrangência nacional.
- A SUSTENIDOS custeia 99% do plano básico para o (a) colaborador(a). A diferença de 1%, bem como, a diferença caso opte por um plano superior e/ou pela inclusão de dependentes, será esta custeada pelo colaborador (a) e descontada em folha de pagamento mensalmente.
- Para que a inclusão ocorra sem carência deverá ser realizada no mês da admissão e terá vigência a partir do 1º dia útil do mês seguinte.
- Somente cônjuge e filhos de até 20 anos poderão ser incluídos como dependentes e para que a inclusão destes, ocorra sem carência deve acontecer no momento da sua admissão ou no prazo de até 30 dias a contar do nascimento ou casamento. Ao completar 21 anos, os filhos serão automaticamente excluídos do plano.
- Os dependentes, obrigatoriamente, são incluídos no mesmo plano que o titular.
- Mudanças de plano só podem ser realizadas anualmente, no mês que antecede o aniversário de inclusão do beneficiário ou em caso de promoção salarial, ambos os casos, mediante análise e aprovação do plano.

- Colaboradores com salário de até R\$ 6.300,00 (Seis mil e trezentos Reais), podem optar apenas pelos planos NDS 115 e NDS 140.
- Pedidos de exclusão devem ser realizados por meio de carta de próprio punho com justificativa.
- As solicitações de alteração, inclusão e/ou exclusão devem ser enviadas ao Departamento de Recursos Humanos até o dia 15 de cada mês para que tenha validade no mês seguinte, respeitando as datas de cortes previstas em contrato.
- A Notredame possui um clube de descontos nas maiores redes de drogarias do País. O Interclube possui parcerias em compras on-line em lojas como Saraiva, Centauro, Netshoes, Magazine Luiza, Casas Bahia, entre outras, além de vacinas, entretenimento e muito mais. Acesse o site e saiba mais [www.interclube.com.br](http://www.interclube.com.br)
- Acesse o site [www.gndi.com.br](http://www.gndi.com.br), nele você pode agendar consultas, solicitar e acompanhar reembolso, consultar a rede credenciada e muito mais, baixe também o app GNDIEasy disponível para Android e iOS.
- Procedimentos de reembolso e autorizações devem ser realizados diretamente com o plano de saúde.
- Em caso de afastamento não remunerado pela Instituição (licença não remunerada, afastamento pelo INSS e afins) superior a 2 (dois) meses, o (a) colaborador (a)deverá arcar mensalmente com o valor correspondente ao seu plano de saúde e de seus dependentes.

➤ **Plano Odontológico**

- O plano odontológico oferecido é o INTERODONTO – TOP PREMIUM que possui ampla rede credenciada.
- O plano cobre procedimentos/tratamentos como limpeza, extração, radiologia, canal, obturação e afins. Não há cobertura para procedimentos estéticos.
- Poderão ser incluídos como dependentes cônjuge e filhos de até 21 anos.
- Poderão ser incluídos como agregados pai, mãe, sogro e sogra.
- O valor total será descontado em folha de pagamento.
- O plano possui regra de permanência mínima do usuário de 12 meses após a última utilização, salvo em caso de demissão.
- Para que a inclusão ocorra sem carência deve ser realizada no prazo de 30 dias de sua admissão.

- Inclusão de dependentes segue a mesma regra acima ou no prazo de 30 dias após nascimento/casamento.

➤ **Seguro de Vida**

- O seguro de vida é um benefício concedido por meio da seguradora ICATU, pago em caso de morte ou invalidez permanente do colaborador.
- O custo deste benefício é integralmente pago pela SUSTENIDOS.
- No ato da admissão o (a) colaborador (a) pode indicar os beneficiários, através de preenchimento de formulário específico.
- Havendo interesse em alterar/incluir ou excluir beneficiários, basta procurar o Departamento de Recursos Humanos.
- Caso não seja indicado nenhum beneficiário, em caso de óbito, o valor do seguro irá para os beneficiários legais, conforme legislação vigente.
- Para os estagiários, o seguro de vida é oferecido pela Instituição CIEE.

São Paulo, 17 de agosto de 2021.

**Alessandra Fernandez Alves da Costa**  
Diretora Executiva

**Renato Musa dos Santos**  
Diretor Administrativo-Financeiro

**ANEXO I – TABELA DE CARGOS E SALÁRIOS – SEDE E PROJETO GURI**

**ANEXO II – TABELA DE CARGOS E SALÁRIOS – CONSERVATÓRIO DE TATUÍ**

**ANEXO III – TABELA DE CARGOS E SALÁRIOS – THEATRO MUNICIPAL DE SÃO PAULO**

**HISTÓRICO DE VERSÕES**

<b>Data</b>	<b>Versão</b>	<b>Descrição</b>	<b>Autor</b>	<b>Aprovador</b>
15/10/2019	1.0	Versão Inicial	SUSTENIDOS	CONSELHO ADMINISTRATIVO
23/01/2020	1.1	Alteração da estrutura salarial de lideranças – Ata CA nº 01-2020	SUSTENIDOS	CONSELHO ADMINISTRATIVO
19/10/2020	1.2	Criação de novos cargos Ata CA 13-2020	SUSTENIDOS	CONSELHO ADMINISTRATIVO
19/01/2021	1.3	Criação De Novos Cargos do Conservatório de Tatuí CA 01-2021	SUSTENIDOS	CONSELHO ADMINISTRATIVO
17/08/2021	2.0	Nova Versão, modernizada e incorporando TMSP CA 12-2021	SUSTENIDOS	CONSELHO ADMINISTRATIVO

**TABELA SALARIAL**

ADMINISTRATIVO					
	FAIXA I	FAIXA II	FAIXA III	FAIXA IV	FAIXA V
Auxiliar de Acervo e Pesquisa					
Auxiliar Administrativo					
Auxiliar de Atendimento ao Público					
Auxiliar de Bilheteria					
Auxiliar de Compras					
Auxiliar de Comunicação					
Auxiliar de Contratos					
Auxiliar de Departamento Pessoal					
Auxiliar de Facilities					
Auxiliar de Manutenção	R\$ 1.455,21	R\$ 1.557,07	R\$ 1.666,07	R\$ 1.782,69	R\$ 1.907,48
Auxiliar de Operações					
Auxiliar de Patrimônio					
Auxiliar de Planejamento e Monitoramento					
Auxiliar de Recursos Humanos					
Auxiliar de Relações Institucionais					
Auxiliar de Tecnologia da Informação					
Auxiliar Educacional					
Auxiliar Financeiro					
Auxiliar Jurídico					
Assistente de Acervo e Pesquisa					
Almoxarife					
Assistente Administrativo					
Assistente de Atendimento ao Público					
Assistente de Ativo Imobilizado					
Assistente de Bilheteria					
Assistente de Captação de Recursos					
Assistente de Compras					
Assistente de Comunicação					
Assistente de Contratos					
Assistente de Departamento Pessoal					
Assistente de Facilities					
Assistente de Logística					
Assistente de Manutenção	R\$ 1.937,52	R\$ 2.073,15	R\$ 2.218,27	R\$ 2.373,55	R\$ 2.539,69
Assistente de Parcerias e Negócios					
Assistente de Patrimônio					
Assistente de Pesquisa					
Assistente de Planejamento e Monitoramento					
Assistente de Recursos Humanos					
Assistente de Relações Institucionais					
Assistente de Segurança do Trabalho					
Assistente Educacional					
Assistente Financeiro					
Assistente Jurídico					
Educador					
Orientador de Público					
Recepcionista					
Analista de Acervo e Pesquisa Júnior					
Analista de Logística Júnior					
Analista Administrativo Júnior					
Analista de Arquivo Júnior					
Analista de Atendimento ao Público Júnior					
Analista de Ativo Imobilizado Júnior					
Analista de Bilheteria Júnior					
Analista de Captação de Recursos Júnior					
Analista de Compras Júnior					
Analista de Comunicação Júnior					
Analista de Contratos Júnior					
Analista de Departamento Pessoal Júnior					
Analista de Design Junior					
Analista de Facilities Júnior					
Analista de Gestão da Informação Júnior	R\$ 2.615,88	R\$ 2.798,99	R\$ 2.994,92	R\$ 3.204,57	R\$ 3.428,89
Analista de Manutenção Júnior					
Analista de Operações Júnior					
Analista de Parcerias e Negócios Júnior					
Analista de Patrimônio Júnior					
Analista de Pesquisa Júnior					
Analista de Planejamento e Monitoramento Júnior					
Analista de Recursos Humanos Júnior					
Analista de Relações Institucionais Júnior					

Analista de Tecnologia da Informação Júnior					
Analista Educacional Júnior					
Analista Financeiro Júnior					
Analista Jurídico Júnior					
Educador Bilingue					
Analista de Acervo e Pesquisa Pleno					
Analista de Design Pleno					
Analista Administrativo Pleno					
Analista de Logística Pleno					
Analista de Atendimento ao Público Pleno					
Analista de Ativo Imobilizado Pleno					
Analista de Bilheteria Pleno					
Analista de Captação de Recursos Pleno					
Analista de Compras Pleno					
Analista de Comunicação Pleno					
Analista de Contratos Pleno					
Analista de Departamento Pessoal Pleno					
Analista de Facilities Pleno					
Analista de Gestão da Informação Pleno					
Analista de Manutenção Pleno					
Analista de Operações Pleno	R\$ 3.531,75	R\$ 3.778,97	R\$ 4.043,50	R\$ 4.326,55	R\$ 4.629,40
Analista de Parcerias e Negócios Pleno					
Analista de Patrimônio Pleno					
Analista de Pesquisa Pleno					
Analista de Planejamento e Monitoramento Pleno					
Analista de Recursos Humanos Pleno					
Analista de Relações Institucionais Pleno					
Analista de Tecnologia da Informação Pleno					
Analista Educacional Pleno					
Analista Financeiro Pleno					
Analista Jurídico Pleno					
Comprador					
Pesquisador					
Técnico de Segurança do Trabalho Pleno					
Técnico em Arquivo					
Técnico em Conservação					
Técnico em Documentação					
Analista de Acervo e Pesquisa Sênior					
Advogado Sênior					
Analista de Logística Sênior					
Analista Administrativo Sênior					
Analista de Atendimento ao Público Sênior					
Analista de Ativo Imobilizado Sênior					
Analista de Bilheteria Sênior					
Analista de Captação de Recursos Sênior					
Analista de Compras Sênior					
Analista de Comunicação Sênior					
Analista de Contratos Sênior					
Analista de Departamento Pessoal Sênior					
Analista de Design Sênior					
Analista de Facilities Sênior					
Analista de Gestão da Informação Sênior					
Analista de Manutenção Sênior	R\$ 4.768,29	R\$ 5.102,07	R\$ 5.459,22	R\$ 5.841,36	R\$ 6.250,26
Analista de Operações Sênior					
Analista de Parcerias e Negócios Sênior					
Analista de Patrimônio Sênior					
Analista de Pesquisa Sênior					
Analista de Planejamento e Monitoramento Sênior					
Analista de Recursos Humanos Sênior					
Analista de Relações Institucionais Sênior					
Analista de Tecnologia da Informação Sênior					
Analista Educacional Sênior					
Analista Financeiro Sênior					
Analista Jurídico Sênior					
Arquivista					
Assessor de Imprensa					
Conservador					
Documentalista					
Supervisor de Acervo e Pesquisa					
Supervisor de Ações de Articulação e Extensão					
Supervisor de Logística					
Supervisor de Arte-Educação					
Supervisor de Atendimento ao Público					

Supervisor de Bilieteria	R\$ 4.635,66	R\$ 4.960,16	R\$ 5.307,37	R\$ 5.678,88	R\$ 6.076,40
Supervisor de de Parcerias e Negócios					
Supervisor de Facilities					
Supervisor de Manutenção					
Supervisor de Operações					
Supervisor de Patrimônio					
Técnico de Segurança do Trabalho Sênior					
Coordenador de Acervo e Pesquisa					
Arquiteto					
Coordenador Administrativo					
Coordenador de Atendimento ao Público					
Coordenador de Captação de Recursos					
Coordenador de Compras					
Coordenador de Comunicação					
Coordenador de Contratos					
Coordenador de Departamento Pessoal					
Coordenador de Facilities					
Coordenador de Manutenção	R\$ 7.228,69	R\$ 7.734,70	R\$ 8.276,13	R\$ 8.855,46	R\$ 9.475,34
Coordenador de Operações					
Coordenador de Parcerias e Negócios					
Coordenador de Patrimônio					
Coordenador de Planejamento e Monitoramento Sênior					
Coordenador de Recursos Humanos					
Coordenador de Relações Institucionais					
Coordenador de Segurança do Trabalho					
Coordenador de Tecnologia da Informação					
Coordenador Educacional					
Coordenador Financeiro					
Coordenador Jurídico					
Arquiteto Sênior					
Gerente Administrativo					
Gerente de Atendimento ao Público					
Gerente de Captação de Recursos					
Gerente de Compras					
Gerente de Comunicação					
Gerente de Contratos					
Gerente de Facilities					
Gerente de Infraestrutura e Patrimônio	R\$ 9.500,00	R\$ 10.165,00	R\$ 10.876,55	R\$ 11.637,91	R\$ 12.452,56
Gerente de Manutenção					
Gerente de Patrimônio					
Gerente de Planejamento e Monitoramento					
Gerente de Recursos Humanos					
Gerente de Relações Institucionais					
Gerente de Tecnologia da Informação					
Gerente Educacional					
Gerente Financeiro					
Gerente Jurídico					
Gerente Geral de Operações e Finanças	R\$ 15.721,90	R\$ 16.822,43	R\$ 18.000,00	R\$ 19.260,00	R\$ 20.608,20
Gerente de Formação, Acervo e Memória	R\$ 13.101,58	R\$ 14.018,69	R\$ 15.000,00	R\$ 16.050,00	R\$ 17.173,50
Superintendente Geral	R\$ 22.000,00	R\$ 23.540,00	R\$ 25.187,80	R\$ 26.950,95	R\$ 28.837,51
Secretária Executiva Bilingue	R\$ 6.165,58	R\$ 6.597,17	R\$ 7.058,97	R\$ 7.553,10	R\$ 8.081,82

PRODUÇÃO   PROGRAMAÇÃO					
	FAIXA I	FAIXA II	FAIXA III	FAIXA IV	FAIXA V
Gerente de Produção	R\$ 15.284,78	R\$ 16.354,72	R\$ 17.499,55	R\$ 18.724,52	R\$ 20.035,23
Gerente de Programação					
Coordenador Artístico					
Coordenador de Produção	R\$ 9.158,17	R\$ 9.799,24	R\$ 10.485,19	R\$ 11.219,15	R\$ 12.004,49
Coordenador de Programação					
Analista Artístico Sênior	R\$ 6.719,73	R\$ 7.190,11	R\$ 7.693,42	R\$ 8.231,96	R\$ 8.808,20
Analista de Produção Cênica Sênior					
Analista Artístico	R\$ 4.062,44	R\$ 4.346,81	R\$ 4.651,09	R\$ 4.976,67	R\$ 5.325,03
Analista de Produção Cênica					
Assistente Artístico	R\$ 2.896,47	R\$ 3.099,22	R\$ 3.316,16	R\$ 3.548,30	R\$ 3.796,68
Assistente de Produção					
Auxiliar Artístico	R\$ 2.154,06	R\$ 2.304,85	R\$ 2.466,18	R\$ 2.638,82	R\$ 2.823,53
Auxiliar de Produção					
Produtor Executivo Sênior	R\$ 6.738,43	R\$ 7.210,12	R\$ 7.714,83	R\$ 8.254,87	R\$ 8.832,71
Produtor Executivo Pleno	R\$ 4.722,50	R\$ 5.053,07	R\$ 5.406,79	R\$ 5.785,26	R\$ 6.190,23
Produtor Executivo Júnior	R\$ 3.874,24	R\$ 4.145,43	R\$ 4.435,61	R\$ 4.746,11	R\$ 5.078,33
Aderecista	R\$ 3.032,69	R\$ 3.244,98	R\$ 3.472,13	R\$ 3.715,18	R\$ 3.975,24
Camareira Sênior	R\$ 3.416,31	R\$ 3.655,45	R\$ 3.911,33	R\$ 4.185,13	R\$ 4.478,09
Costureira Sênior					

Camareira	R\$ 2.686,96	R\$ 2.875,05	R\$ 3.076,30	R\$ 3.291,64	R\$ 3.522,06
Costureira					

MUSICOTECA					
	FAIXA I	FAIXA II	FAIXA III	FAIXA IV	FAIXA V
Gerente de Musicoteca	R\$ 13.119,72	R\$ 14.038,10	R\$ 15.020,77	R\$ 16.072,23	R\$ 17.197,28
Coordenador de Musicoteca	R\$ 9.036,87	R\$ 9.669,45	R\$ 10.346,31	R\$ 11.070,55	R\$ 11.845,49
Analista de Musicoteca	R\$ 5.958,82	R\$ 6.375,94	R\$ 6.822,25	R\$ 7.299,81	R\$ 7.810,80
Copista Musicotecario	R\$ 4.127,20	R\$ 4.416,11	R\$ 4.725,23	R\$ 5.056,00	R\$ 5.409,92

CENOTÉCNICA					
	FAIXA I	FAIXA II	FAIXA III	FAIXA IV	FAIXA V
Diretor Técnico de Palco	R\$ 14.171,47	R\$ 15.163,47	R\$ 16.224,91	R\$ 17.360,65	R\$ 18.575,90
Gerente Cenotécnico	R\$ 10.770,30	R\$ 11.524,22	R\$ 12.330,92	R\$ 13.194,08	R\$ 14.117,67
Coordenador de Palco	R\$ 7.499,80	R\$ 8.024,79	R\$ 8.586,52	R\$ 9.187,58	R\$ 9.830,71
Coordenador Técnico					
Chefe de Contrarregagem					
Chefe de Maquinário	R\$ 5.840,97	R\$ 6.249,84	R\$ 6.687,33	R\$ 7.155,44	R\$ 7.656,33
Chefe de Montagem					
Contrarregista Sênior					
Maquinista Sênior	R\$ 3.942,74	R\$ 4.218,73	R\$ 4.514,04	R\$ 4.830,02	R\$ 5.168,12
Montador Sênior					
Contrarregista					
Maquinista	R\$ 2.686,96	R\$ 2.875,05	R\$ 3.076,30	R\$ 3.291,64	R\$ 3.522,06
Montador					
Técnico de Palco	R\$ 5.395,56	R\$ 5.773,25	R\$ 6.177,38	R\$ 6.609,79	R\$ 7.072,48
Técnico Cênico					
Assistente de Palco					
Assistente Técnico	R\$ 3.275,31	R\$ 3.504,58	R\$ 3.749,90	R\$ 4.012,40	R\$ 4.293,26
Assistente Cênico					
Auxiliar de Palco	R\$ 1.937,52	R\$ 2.073,14	R\$ 2.218,26	R\$ 2.373,54	R\$ 2.539,69
Auxiliar Técnico					
Coordenador Audiovisual	R\$ 8.299,83	R\$ 8.880,81	R\$ 9.502,47	R\$ 10.167,64	R\$ 10.879,38
Coordenador de Iluminação					
Programador de Iluminação	R\$ 6.065,39	R\$ 6.489,96	R\$ 6.944,26	R\$ 7.430,36	R\$ 7.950,48
Técnico de Legenda					
Técnico Audiovisual Sênior	R\$ 6.230,36	R\$ 6.666,49	R\$ 7.133,14	R\$ 7.632,46	R\$ 8.166,73
Técnico de Iluminação Sênior					
Técnico Audiovisual	R\$ 4.609,69	R\$ 4.932,37	R\$ 5.277,64	R\$ 5.647,07	R\$ 6.042,37
Técnico de Iluminação					
Operador Audiovisual	R\$ 3.469,41	R\$ 3.712,27	R\$ 3.972,13	R\$ 4.250,18	R\$ 4.547,69
Operador de Iluminação					
Auxiliar Audiovisual	R\$ 2.329,11	R\$ 2.492,15	R\$ 2.666,60	R\$ 2.853,26	R\$ 3.052,99
Auxiliar de Iluminação					

ARTÍSTICO					
	FAIXA I	FAIXA II	FAIXA III	FAIXA IV	FAIXA V
Maestro	R\$ 16.501,35	R\$ 17.656,44	R\$ 18.892,40	R\$ 20.214,86	R\$ 21.629,90
Diretor Artístico Balé					
Regente Assistente	R\$ 12.237,86	R\$ 13.094,51	R\$ 14.011,13	R\$ 14.991,90	R\$ 16.041,34
Diretor Artístico Assistente					
Gerente de Coral	R\$ 8.624,36	R\$ 9.228,07	R\$ 9.874,03	R\$ 10.565,22	R\$ 11.304,78
Gerente de Orquestra					
Coordenador de Coral	R\$ 6.170,73	R\$ 6.602,68	R\$ 7.064,86	R\$ 7.559,40	R\$ 8.088,56
Coordenador de Orquestra					
Maitrê	R\$ 5.425,22	R\$ 5.804,99	R\$ 6.211,33	R\$ 6.646,13	R\$ 7.111,36
Ensaaiador	R\$ 10.362,15	R\$ 11.087,50	R\$ 11.863,63	R\$ 12.694,08	R\$ 13.582,66
Inspetor	R\$ 4.043,59	R\$ 4.326,65	R\$ 4.629,51	R\$ 4.953,58	R\$ 5.300,33

ARTISTAS	
Spalla	R\$ 20.214,87
Músico Instrumentista - I	R\$ 14.195,92
Músico Instrumentista - II	R\$ 13.706,39
Músico Coralista	R\$ 12.237,86
Músico Instrumentista - III	R\$ 12.237,86
Bailarino	R\$ 11.792,00