

PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS E BENEFÍCIOS

FUNDAÇÃO OSESP
ORGANIZAÇÃO SOCIAL DA CULTURA

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS PCS

É o conjunto de regras e normas que estabelece os mecanismos de gestão de pessoal da Fundação OSESP.

(Músicos Instrumentistas e Coralistas são regulados por Regimento Interno próprio)

PRINCIPAIS OBJETIVOS DO PCS

- Relacionar os cargos a fim de se buscar o equilíbrio entre salários e cargos dentro da Fundação OSESP (**equilíbrio interno**);
- Elaborar um plano de carreiras a fim de proporcionar o desenvolvimento profissional;
- Equilibrar os salários pagos pela Fundação OSESP com os salários pagos pelo mercado por meio de pesquisa salarial (**equilíbrio externo**);
- Propor práticas de Recursos Humanos que racionalizem os procedimentos administrativos;
- Permitir ao empregado enxergar a trajetória que tem pela frente em termos de evolução salarial e sua perspectiva de carreira.

O PCS NA FUNDAÇÃO OSESP

- Ao adotar um esquema regulador de administração de cargos, carreiras e salários a FUNDAÇÃO busca:
 - garantir algumas definições básicas que ajudam a estruturar a gestão;
 - fornecer respostas aos empregados quanto à demanda por transparência e critérios de equidade na ascensão funcional e salarial;
 - adequar-se ao mercado ao balizar a remuneração por cargos criteriosamente definidos, viabilizando assim sua comparação com outras instituições correlatas.

É O PCS QUE DETERMINA

- **Composição de cargos e funções;**
- **Jornadas de trabalho;**
- **Mecanismos de evolução funcional;**
- **Avaliação de desempenho;**
- **Verificação de estruturas salariais de outras organizações;**
- **Análise da composição da remuneração (salário base, benefícios e outros);**
- **Estrutura da carreira.**

■ **Composição de Cargos e Funções**

- **TABELA SALARIAL – CATEGORIAS, CLASSES, CARGOS E FAIXAS SALARIAIS** (pág.17);
- **DESCRIÇÃO DAS ATRIBUIÇÕES DE CADA CARGO GENÉRICO E FUNÇÃO** (págs. 18, 19 e 20);
- **CLASSES DISPONÍVEIS PARA EVOLUÇÃO FUNCIONAL** (pág. 21);
- **FAIXAS SALARIAIS DISPONÍVEIS PARA CADA CARGO** (pág. 22).

■ Jornadas de Trabalho

- Jornada Fixa de Trabalho
Das 9 às 18 horas - 2ª a 6ª - 40 horas semanais.
- Jornada Flexível de Trabalho
Jornada diária de 8h - 2ª a 6ª - 40 horas semanais.
- Jornada Super Flexível de Trabalho
Jornada diária de 7:20h – Escala Fixa de Revezamento 6X1 - 44 horas semanais.
- Banco de Horas
O excesso de horas trabalhadas em um dia até limite de 2 horas, poderá ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 6 meses, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas.

OBS: Algumas funções possuem horários de trabalho específicos como: Recepção e Copa.

■ **Mecanismos de Evolução Funcional**

- Possibilidades de evolução funcional:
 - **Avaliação de desempenho;**
 - **Títulos e cursos (devem ser considerados na avaliação);**
 - **Pesquisa de Mercado (comparativo com outras empresas);**
 - **Abertura de vaga.**

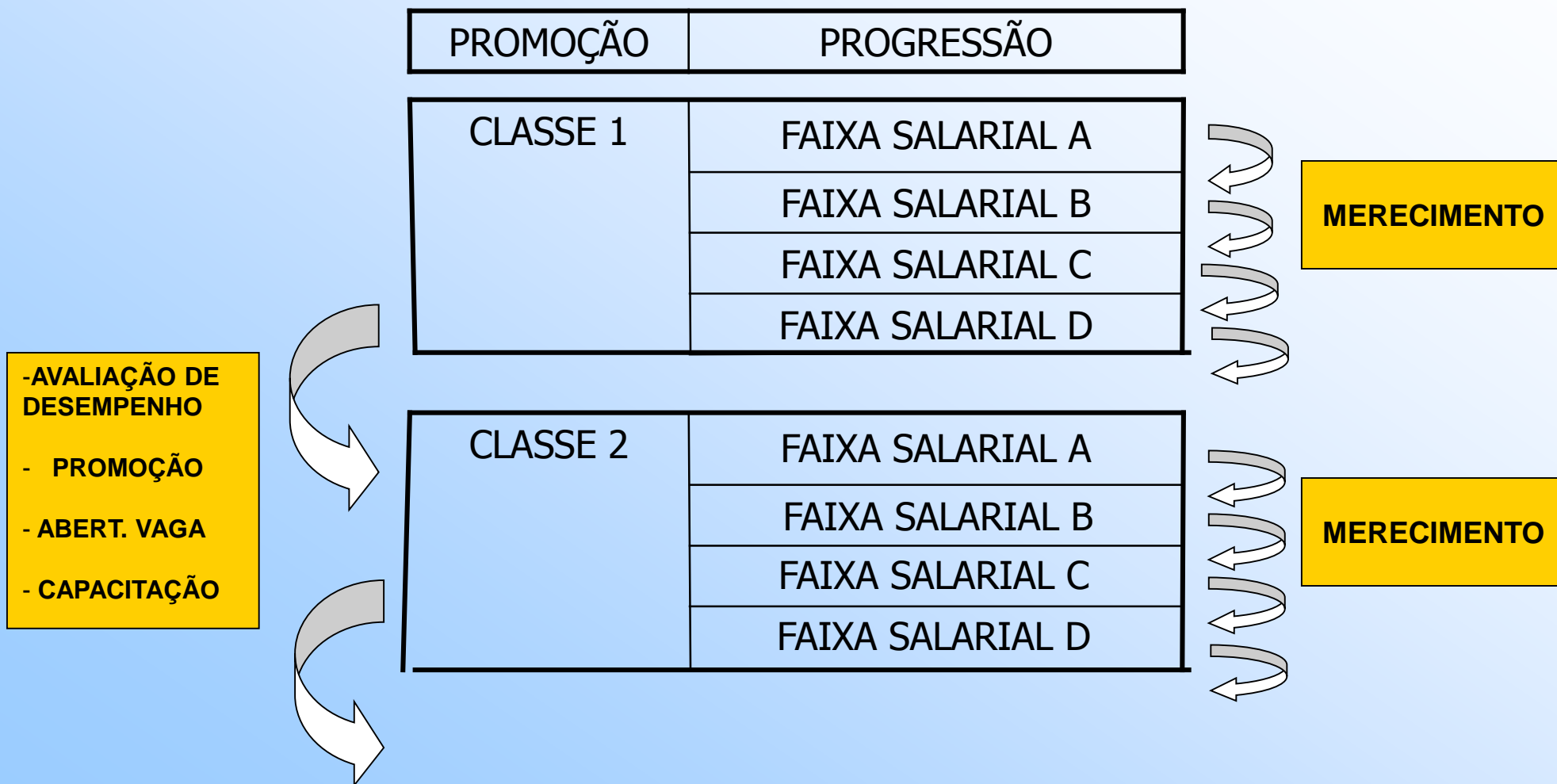
- Tempo mínimo para evoluir entre faixas salariais ou classes:
 - **6 meses.**

- Mecanismos de transição de uma classe ou categoria para outra, ou dentro do mesmo cargo:
 - **Abertura de vaga, merecimento ou promoção**

EVOLUÇÃO FUNCIONAL

- **Horizontal (Faixas Salariais)**
 - **Merecimento**
- **Vertical (Classe ou Categorias)**
 - **Avaliação de desempenho**
 - **Promoção**
 - **Abertura de vaga**
 - **Capacitação e educação formal**

MODELO DE ESTRUTURA DE CARREIRA - EM TORRE -



FATORES QUE AFETAM O SISTEMA DE REMUNERAÇÃO

I – Fatores externos

- Economia
- Características da Força de Trabalho
- Cultura Empresarial
- Legislação vigente
- Ambiente de Negócios

II – Fatores internos

- Custos de folha de pagamento
- Cultura Organizacional
- Estratégias da Organização

ESTRUTURA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO



FATORES DE AVALIAÇÃO DE CARGO

- Pré-requisitos:
 - qualidades adquiríveis:
 - experiência e instrução
 - qualidades inatas:
 - iniciativa, engenhosidade e agilidade
- Inconveniências:
 - condições de trabalho:
 - ambiente e riscos inevitáveis
 - esforço:
 - físico, mental, visual e volume de trabalho

FATORES DE AVALIAÇÃO DE CARGO

- Responsabilidades:
 - sobre pessoas
 - sobre supervisão
 - sobre material e produtos
 - sobre dinheiro
 - sobre equipamentos

MÉTODOS DE AVALIAÇÃO DE CARGO

- **Quantitativos:**
 - Comparação de fatores
- **Não quantitativos:**
 - Escalonamento
 - Classificação de cargos (categorias pré determinadas)
- **Outros:**
 - Competências

TENDÊNCIAS SALARIAS

■ Equilíbrio interno

- Conhecimento dos salários pagos
- Determinação da curva salarial interna
- Elaboração gráfica

■ Equilíbrio externo

- Pesquisa salarial
- Determinação da curva salarial de mercado
- Elaboração gráfica

DESCRIÇÃO DAS ATRIBUIÇÕES

(DE CADA CARGO GENÉRICO E FUNÇÃO)

CLASSES	CATEGORIAS DE CARGO	DESCRIÇÃO SUMÁRIA DAS CARACTERÍSTICAS DO CARGO (REQUISITOS E AMPLITUDE DE AÇÃO E RESPONSABILIDADES)
1	Auxiliar não especializado.	Auxiliares não especializados responsáveis por execução de tarefas rotineiras, repetitivas, com pequenas variações nas tarefas ou no ambiente de trabalho, exigindo algum discernimento com base na experiência no local de trabalho.
2	Auxiliar Administrativo e Operacional	Auxiliares não especializados com habilidades para aprender rapidamente tarefas de apoio dentro de uma área administrativa, financeira ou operacional, como operação de microcomputador, equipamento de telefonia e similares. O cargo exige habilidade de leitura e domínio de cálculos simples. Técnicos de nível básico com pouca experiência. Os cargos exigem conhecimento de algumas rotinas básicas de uma área. Exemplos típicos são Auxiliar Contábil, Auxiliar de Compras e similares.
3	Auxiliar Administrativo, Operacional e Técnico	Técnicos de nível básico com média experiência. Os cargos exigem domínio de um conjunto de tarefas de média complexidade de uma área. Por exemplo, um Auxiliar de Contabilidade ou Contábil que saiba trabalhar com um grupo de contas. Atividades que requeiram algum conhecimento operacional da Fundação como, por exemplo, o de Controlador de Acesso, de Camareira ou de controle do almoxarifado.
4	Assistente Administrativo, Operacional e Técnico	Técnicos de nível básico experientes. Os cargos exigem domínio das rotinas mais complexas da área. Podem fazer parte desta categoria, pessoas de nível superior com pouca ou nenhuma experiência.

DESCRIÇÃO DAS ATRIBUIÇÕES

(DE CADA CARGO GENÉRICO E FUNÇÃO)

CLASSES	CATEGORIAS DE CARGO	DESCRIÇÃO SUMÁRIA DAS CARACTERÍSTICAS DO CARGO (REQUISITOS E AMPLITUDE DE AÇÃO E RESPONSABILIDADES)
5	Assistente Administrativo, Operacional e Técnico	Técnicos encarregados de atividades que requerem média complexidade e responsabilidade em áreas administrativas ou operacionais, assistentes de nível médio experientes, cargos que exigem nível técnico com amadurecimento na prática ou de liderança de equipe. Incluem-se encarregados de equipes com auxiliares não especializados. Pode incluir o nível mais alto dos cargos de Assistente de Pessoal, Contabilidade, Financeiro e outros. . Podem fazer parte desta categoria, pessoas de nível superior com alguma experiência.
6	Analista Administrativo, Operacional e Técnico	Técnicos de nível médio com conhecimentos enriquecidos por uma razoável experiência prática. Analistas de nível superior em início de carreira.
7	Analista Administrativo, Operacional e Técnico - Média Experiencia	Analistas e técnicos de nível superior com média experiência. Técnicos especialistas nas suas atividades com conhecimentos enriquecidos por uma sólida experiência prática.
8	Analista Sênior – Assessor - Técnico Sênior	Cargos responsáveis por setores de média complexidade, Analista sênior com amplo domínio de técnicas especializadas, como informática, recursos humanos, marketing, som, orquestra, coro, palco, teatro etc. Técnicos de nível superior, como arquitetos, advogados, músicos etc., com razoável experiência prática. Assessores com tecnicidade específica como, por exemplo, Assessor de Imprensa.
9	Encarregado	Encarregados de pequenos setores em áreas administrativas ou operacionais, cargos que exigem nível técnico com bom amadurecimento na prática. Cargos de liderança de equipe e de média complexidade ou para desenvolvimento de certas atividades de responsabilidade.

DESCRIÇÃO DAS ATRIBUIÇÕES

(DE CADA CARGO GENÉRICO E FUNÇÃO)

CLASSES	CATEGORIAS DE CARGO	DESCRIÇÃO SUMÁRIA DAS CARACTERÍSTICAS DO CARGO (REQUISITOS E AMPLITUDE DE AÇÃO E RESPONSABILIDADES)
10	Supervisor - Atividades	Cargos responsáveis por setores dentro da estrutura organizacional, envolvendo aspectos preponderantemente relativos a atividades.
11	Supervisor - Área	Cargos responsáveis por setores dentro da estrutura organizacional, envolvendo áreas ou setores de relativa complexidade.
12	Coordenador - Gerente	Cargos responsáveis por áreas dentro da estrutura organizacional, ou um departamento. Analistas Seniores com muita experiência e amplo domínio de disciplinas especializadas, como música, informática, recursos humanos, direito, marketing, técnica etc.
13	Gerente de Departamento - Coordenador	Cargos que respondem por um departamento, incluindo todas ou quase todas as suas subdivisões, setores ou áreas de atividade. Tem autonomia para a execução dos planos de ação.
14	Gerente de Divisão – Coordenador	Cargos que respondem por uma divisão dentro da estrutura organizacional. Tem razoável autonomia para definição de suas metas e executa os planos de ação com alto grau de autonomia. Cargo que pode ser titulado como de diretor, para feitos ou eventos externos.
15	Superintendente	Cargos de competência estatutária e deliberação do Diretor Executivo, onde a ele compete contratar Superintendentes para auxiliá-lo nas funções administrativas da Fundação OSESP.
16	Diretoria	Cargos de competência estatutária e deliberação do Conselho da Fundação Osesp. Diretoria Executiva: órgão máximo de administração executiva da Fundação Osesp com competências definidas pelo estatuto. Diretoria Artística: órgão máximo de administração artística da Fundação Osesp, atuando em conjunto com o Regente Titular.

CLASSES DISPONÍVEIS

- **PARA EVOLUÇÃO FUNCIONAL:**

até 16 classes

FAIXAS SALARIAIS DISPONÍVEIS

- **PARA CADA CARGO:**

SETE – A,B,C,D,E,F e G

SENDO G O SALÁRIO MAIS ALTO

PLANO DE BENEFÍCIOS

VALE REFEIÇÃO

TODOS OS EMPREGADOS

- **Administrativos** R\$ 898,48 / mês
 - **Operacionais** R\$ 1.061,84 / mês
 - **Músicos** R\$ 408,40 / mês
 - **Estagiários** R\$ 898,48 / mês
- Participação dos empregados –R\$ 0,00**

VALE ALIMENTAÇÃO

TODOS OS EMPREGADOS

- **Administrativos** **R\$ 181,00 / mês**
- **Operacionais** **R\$ 181,00 / mês**
- **Músicos** **R\$ 181,00 / mês**

- Participação dos empregados –R\$ 0,00

SEGURO SAÚDE + DESCONTO FARMACIA

TODOS OS EMPREGADOS

- **Plano de Seguro Saúde**
 - **Participação dos empregados na mensalidade-R\$ 0,00**
 - **Coparticipação dos empregados em consultas e exames -20%**

PREVIDÊNCIA PRIVADA

TODOS OS EMPREGADOS (Opcional)

- **Programa Osesp Sostenuto**
- **Itaú Previdência Privada**
 - **Participação Básica dos empregados.**
 - **Participação Complementar dos empregados.**
 - **Participação da Fundação OSESP nas Contribuições**

SEGURO SAÚDE DE VIDA EM GRUPO

TODOS OS EMPREGADOS

- **Capital – 7 Salários (limite R\$ 255.000,00) + Auxílio Funeral de R\$ 5.000,00**
- **Participação dos empregados -R\$ 0,00**

EDUCAÇÃO

TODOS OS EMPREGADOS

- **Auxílio Educação**
- **Cursos de Línguas (suspensão)**
- **Cursos de Treinamento**

(conforme regulamento interno)

RESTAURANTE

TODOS OS EMPREGADOS

- **Preço especial de R\$ 40,84 no Restaurante da Sala São Paulo (buffet + água).**

ESTACIONAMENTO

TODOS OS EMPREGADOS

- **Estacionamento gratuito nas dependências do Complexo Cultural Júlio Prestes.**

CRÉDITO CONSIGNADO

TODOS OS EMPREGADOS

- **Convênio para concessão de Crédito consignado com:**
 - **ITAÚ - UNIBANCO**
 - **BV FINANCEIRA**
 - **CAIXA ECONÔMICA FEDERAL**

BENEFÍCIOS LEGAIS

TODOS OS EMPREGADOS (Opcional)

- **Vale Transporte – VT**
- **Auxílio Creche**
(20% do piso salarial para filhos até 5 anos)
(Convenção Coletiva de Trabalho – SENALBA/SINDELIVRE)

SESC

TODOS OS EMPREGADOS (Opcional)

- **SESC – abrangência nacional**
 - **Abrangência Nacional.**
 - **Associação a serviços exclusivos oferecidos pelo SESC.**
 - **Desconto em Apresentações.**
 - **Colônia de Férias.**
 - **Demais outros serviços oferecidos pelo SESC.**

SEGURO ODONTOLÓGICO

TODOS OS EMPREGADOS (Opcional)

- **Plano de Seguro Odontológico**
- **Participação dos 100% empregados**

FUNDAÇÃO OSESP
ORGANIZAÇÃO SOCIAL DA CULTURA

MARÇO/2021

Atualização 01/03/2021

ANEXO - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

TABELAS SALARIAIS
VIGÊNCIA A PARTIR DE MARÇO / 2021

TABELA SALARIAL - vigência a partir de Março 2021

Fls 11

CATEGORIA DE CARGO	CARGO	CLASSE	ANO	FAIXA SALARIAL						
				A	B	C	D	E	F	G
SUPERINTENDENTE - ADMINISTRADOR	Administrador Artístico	15	15	26.886,00	28.301,00	29.790,00	31.358,00	33.239,00	35.233,00	37.348,00
	Regente Titular do Côro		16	28.365,00	29.858,00	31.429,00	33.083,00	35.068,00	37.171,00	39.403,00
	Superintendente de Marketing		16	29.866,00	31.438,00	33.092,00	34.834,00	36.924,00	39.138,00	41.488,00
	Superintendente Geral		17	31.360,00	33.010,00	34.747,00	36.576,00	38.771,00	41.095,00	43.563,00
			18	32.085,00	33.773,00	35.550,00	37.421,00	39.667,00	42.045,00	44.570,00
			19	33.369,00	35.124,00	36.972,00	38.918,00	41.254,00	43.727,00	46.353,00
							38.422,00			
			20	34.678,00	36.501,00	39.000,00	40.444,00	42.872,00	45.442,00	48.171,00
	21	36.835,00	38.772,00	41.426,00	42.960,00	45.539,00	48.269,00	51.168,00		

CATEGORIA DE CARGO	CARGO	CLASSE	ANO	A	B	C	D	E	F	G
DIRETOR	Diretor Executivo	16	15	33.099,00	34.841,00	36.013,00	37.185,00	39.415,00	41.781,00	44.288,00
	Diretor Artístico		16	34.920,00	36.758,00	37.994,00	39.231,00	41.583,00	44.079,00	46.724,00
			16	36.768,00	38.703,00	40.004,00	41.307,00	43.783,00	46.411,00	49.196,00
			17	38.607,00	40.639,00	42.005,00	43.373,00	45.973,00	48.732,00	51.656,00
			18	39.499,00	41.578,00	42.976,00	44.375,00	47.035,00	49.858,00	52.850,00
			19	41.079,00	43.242,00	44.696,00	46.150,00	48.917,00	51.853,00	54.964,00
			20	42.690,00	44.938,00	46.449,00	47.960,00	50.835,00	53.886,00	57.119,00
			21	45.346,00	47.734,00	49.339,00	50.944,00	53.997,00	57.238,00	60.672,00