

---

**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):

FAIXAS SALARIAIS	DESCONTOS
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