



4º Oficial de Registro de Títulos e Documentos e Civil de Pessoa Jurídica da Comarca de São Paulo

Oficial de Registro: Robson de Alvarenga

Rua Quinze de Novembro, 251 - 5º Andar - Centro
Tel.: (11) 37774040 - Email: contato@4rtd.com.br - Site: www.4rtd.com.br

REGISTRO CIVIL DE PESSOA JURÍDICA

Nº 714.128 de 15/01/2024

Certifico e dou fé que o documento eletrônico, contendo **224 (duzentas e vinte e quatro) páginas** (arquivo anexo), foi apresentado em 27/12/2023, protocolado sob nº 429.604, tendo sido registrado eletronicamente sob nº **714.128** e averbado no registro nº 343398/97 no Livro de Registro A deste 4º Oficial de Registro Civil de Pessoas Jurídicas da Comarca de São Paulo, na presente data.

Denominação

SUSTENIDOS ORGANIZACAO SOCIAL DE CULTURA

CNPJ nº 01.891.025/0001-95

Natureza:

ATA ELETRÔNICA

Certifico, ainda, que consta no documento eletrônico registrado as seguintes assinaturas digitais:

ALESSANDRA FERNANDEZ ALVES DA COSTA:17783599818(Padrão: ICP-Brasil)
André Leme da Silva Fleury Bonini:(Padrão: Privado(não ICP-Brasil))
André Isnard Leonardi:(Padrão: Privado(não ICP-Brasil))
Claudia Ciarocchi Ferreira:(Padrão: Privado(não ICP-Brasil))
Gildemar de Jesus Oliveira:(Padrão: Privado(não ICP-Brasil))
Wellington do Carmo Medeiros de Araújo:(Padrão: Privado(não ICP-Brasil))
Geisa Viana de Sousa:(Padrão: Privado(não ICP-Brasil))
ZAPSIGN PROCESSAMENTO DE DADOS LTDA:(Padrão: ICP-Brasil)

As assinaturas digitais qualificadas, com adoção do padrão ICP-Brasil, são verificadas e validadas pelo registrador, de acordo com as normas previstas em lei. No caso de assinaturas eletrônicas com utilização de padrões privados(não ICP-Brasil), o registrador faz apenas uma verificação junto à empresa responsável pelo padrão, a quem cabe a responsabilidade pela validade das assinaturas.

São Paulo, 15 de janeiro de 2024

Assinado eletronicamente

Cesar Augusto Lima de Avelar

Escrevente

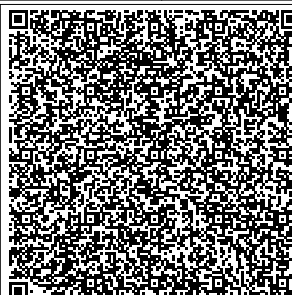
Este certificado é parte **integrante e inseparável** do registro do documento acima descrito.

Emolumentos	Estado	Secretaria da Fazenda	Registro Civil	Tribunal de Justiça
R\$ 1.510,69	R\$ 431,24	R\$ 294,35	R\$ 79,85	R\$ 102,73
Ministério Público	ISS	Condução	Outras Despesas	Total
R\$ 73,00	R\$ 31,67	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 2.523,53



Para verificar o conteúdo integral do documento, acesse o site:
servicos.cdtsp.com.br/validarregistro
e informe a chave abaixo ou utilize um leitor de qr code.

00211062854167394



Para conferir a procedência deste documento efetue a leitura do QR Code impresso ou acesse o endereço eletrônico:

https://selodigital.tjsp.jus.br

Selo Digital

1134804PJEB000002284BF248



São Paulo, 22 de dezembro de 2023.

Ilmo. Sr. 4º Oficial de Registro de Títulos e Documentos e Civil de Pessoa Jurídica da Comarca de São Paulo.

A Associação denominada Sustenidos Organização Social de Cultura, com sede e foro nesta Capital, a Av. Brigadeiro Faria Lima, 2092 – 18º andar – Jardim Paulistano - São Paulo – SP, representada neste ato por sua Diretora Executiva, Sra. Alessandra Fernandez Alves da Costa, residente à Rua Piauí, 561 – apto 61 – Higienópolis – São Paulo – SP, requer à V.Sa., se digne determinar o registro e arquivamento dos documentos anexos, nos termos do art. 121 da Lei 6.015/73 e da Lei 10.406/02.

Nestes Termos
P. Deferimento

ALESSANDRA
FERNANDEZ ALVES DA
COSTA:17783599818

Assinado de forma digital por
ALESSANDRA FERNANDEZ ALVES
DA COSTA:17783599818
Dados: 2023.12.26 16:04:43 -03'00'

Alessandra Fernandez Alves da Costa
Diretora Executiva



SUSTENIDOS ORGANIZAÇÃO SOCIAL DE CULTURA

CNPJ Nº. 01.891.025/0001-95

ATA DE REUNIÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

12 DE DEZEMBRO DE 2023

AL

ATA Nº. 12/2023

Aos doze de dezembro de 2023, às 18h30, de modo remoto, reuniram-se os membros do Conselho de Administração que assinam a presente ata, para deliberar sobre os seguintes assuntos:

Baun

1) Deliberações

- Eleição do Comitê de Ética, nos termos do novo regimento;
- Autorização para uso do Fundo de Reserva de Tatuí;
- Criação de cargos e alterações no manual de RH;
- Preparação da reunião com a Secretaria de Cultura
- Pré aprovação do sexto aditamento ao Contrato de Gestão Nº 02/FTMSP/2021.

CF

2) Informes

- Andamento do Conservatório Dramático e Musical de Tatuí, do Theatro Municipal de São Paulo e MUSICOU.

GO

De início, o Presidente, André Isnard Leonardi, declarou aberta a reunião e convidou a mim, Geisa Viana de Sousa, para secretariá-lo. Em seguida, deu início aos trabalhos:

Item 1 – Deliberações

GS

WA



1.1) Eleição do Comitê de Ética, nos termos do novo regimento

AL

Passou a palavra para Diretora Executiva, Alessandra Fernandez, que, inicialmente, expôs ao Conselho que houve uma unificação dos Regimentos do Comitê de Ética, passando a existir apenas um comitê, responsável por tratar casos da Sustenidos e dos equipamentos que gerencia. Dito isso, Geisa Viana, assistente jurídica apresenta os nomes dos funcionários para a realização da primeira eleição do Comitê de Ética unificado, que nos termos do Regimento deverá ser ratificada pelos membros e membras do Conselho Administrativo a partir de indicações justificadas feitas pela diretoria e gestores do RH. Os primeiros eleitos e eleitas do Comitê de Ética são:

Bom

Membros e membras Titulares:

CF

1. Mayra Fernandes (Analista de Recursos Humanos) – Sede

2. Adline Debus (Gerente Jurídica) – Sede

3. Maria José Belaz (Assistente Social) – Conservatório de Tatuí

4. João Fabro (Professor de Artes Cênicas) – Conservatório de Tatuí

5. Fernanda Solon (Gerente Regional do Musicou) – Musicou

6. Anitta Lazarim (Analista de Pesquisa Senior) – Theatro Municipal

7. Adalberto Souza (Direção de Palco) – Theatro Municipal

Membros e membras suplentes:

1. Ana Cristina Leite (Gerente de RH) – Sede

2. Elisabete Machado (Coordenadora de Comunicação) – Theatro Municipal

3. Wesley Salomão (Produtor de Eventos) – Conservatório de Tatuí

Finalizadas as apresentações e debates, o Presidente submeteu o tema à deliberação dos conselheiros e conselheiras.

GO

WA

GS



AL

✓ **Deliberação.** Por unanimidade, o Conselho tomou conhecimento e elegeu o primeiro Comitê de Ética Unificado.

Bom

1.2) Autorização para uso do Fundo de Reserva de Tatuí

O Presidente passou a palavra para o Diretor Administrativo Financeiro (DAF), Rafael Salim Balassiano, que apresentou os fundamentos para utilização do Fundo de Reserva de Tatuí. Segundo o que indicou o Diretor, a necessidade de usar tais recursos decorre da previsão de repasse para o Conservatório apenas em janeiro de 2024. Todavia, tranquilizou os conselheiros afirmando que utilizaremos o valor para pagamento da folha de dezembro, incluindo os encargos correspondentes, pagos no início de janeiro, com previsão de restituição deste valor com o repasse previsto para 20 de janeiro de 2024.

Finalizadas as apresentações e debates, o Presidente submeteu o tema à deliberação dos conselheiros e conselheiras.

CF

✓ **Deliberação.** Por unanimidade, o Conselho tomou conhecimento e aprovou o uso do Fundo de Reserva de Tatuí.

1.3) Criação de Cargos e Alteração no Manual de RH

O Presidente passou a palavra para o Diretor DAF, que expôs a criação de cargos e alterações no manual de RH. Inicia destacando alteração no item abono de férias, excluindo do manual referência ao abono pecuniário, permanecendo a menção aos artigos 129, 130 e 134 da CLT, que regem o exercício das férias, indicando que todo empregado ou empregada tem direito anualmente ao gozo de um período de férias sem prejuízo na remuneração.

GO

WA

GS



AL

Houve atualização da tabela salarial nos Anexos 1 e 2 (Sede e Tatuí) em virtude do reajuste dos acordos coletivos, reajustados em 4,5%.

Na sequência, apresenta para o Anexo 3 – Theatro Municipal – a correção da descrição de cargo Gerente de Infraestrutura e Gestão Predial na tabela de descrição de cargos, substituídos por dois outros cargos: Gerente de infraestrutura e patrimônio (Eduardo Spinazzola) e Gerente de Gestão Predial (Cleiton) – cujos valores já estavam devidamente separados na tabela salarial, porém ainda não haviam sido segregados na descrição de cargos.

Ainda no Anexo 3 – Theatro Municipal, houve a atualização do descritivo do cargo de Analista Contábil e atualização da tabela salarial, em virtude do reajuste dos acordos coletivos (Reajustados em 5,47%).

Finalizadas as apresentações e debates, o Presidente submeteu o tema à deliberação dos conselheiros e conselheiras.

Bom

✓ **Deliberação.** Por unanimidade, o Conselho tomou e aprovou a Criação de Cargos e Alteração no Manual de RH.

1.4) Preparação da reunião com a Secretaria de Cultura

CF

O Presidente comunicou ao Conselho, que no dia 15 de dezembro de 2023, a Sustenidos fará uma reunião com a Secretária de Cultura. Destaca a importância dos conselheiros se apresentarem, bem como apresentar tópicos relativos ao Conservatório de Tatuí.

GO

1.5) Pré aprovação do sexto aditamento ao Contrato de Gestão Nº 02/FTMSP/2021

O Presidente passou a palavra para a Diretora Alessandra que informou ao Conselho que foi enviada à FTM proposta de aditamento ao

WA

GS



contrato de gestão do CTMSP no sentido de antecipar o depósito do montante de R\$ 3.000.000,00 (três milhões de Reais), tendo a vista a necessidade de gastos adicionais para obras de acessibilidade, obra no telhado do Conservatório e gastos relativos ao prédio dos corpos artísticos antes do primeiro repasse, previsto para março de 2024.

AL

Finalizadas as apresentações e debates, o Presidente submeteu o tema à deliberação dos conselheiros e conselheiras.

Bam

✓ **Deliberação.** Por unanimidade, o Conselho tomou conhecimento e pré-aprovou o sexto aditamento ao Contrato de Gestão Nº 02/FTMSP/2021

CF

Item 2 – Informes:

GO

Andamento do Conservatório Dramático e Musical de Tatuí, do Theatro Municipal de São Paulo e MUSICOU

WA

- Conservatório de Tatuí

GS

A Diretora Alessandra informa que devido à questão dos alojamentos, os alunos mobilizaram uma greve e veicularam abaixo-assinados. Afirma que mandamos um comunicado avisando que as atividades de final de ano seriam mantidas e isso inclui ensaios, provas de final de ano. Informa que, em decorrência disso, os alunos bolsistas sofrerão descontos referentes às faltas no ensaios e atividades programadas. No tocante às provas, Cláudia Freixedas, Superintendente Educacional, demonstra para o Conselho a quantidade de alunos que não realizaram as provas em razão da greve, que são cerca de 30% do corpo discente. Informa, ainda, que haverá a proposição de datas para reposição destas provas em janeiro de 2024. Alessandra retoma a palavra e fala sobre a criação do curso de teatro musical, que está em elaboração.



Nada mais havendo a tratar, o Presidente deu a reunião por encerrada, agradecendo a participação dos (as) presentes.

André Isnard Leonardi
André Isnard Leonardi
Presidente


André Bonini
Conselheiro

Claudia Ciarrocchi Ferreira
Cláudia Ciarrocchi Ferreira
Conselheira

Gildemar De Jesus Oliveira
Gildemar Jesus de Oliveira
Conselheiro

Wellington Do Carmo Medeiros De Araújo
Wellington do Carmo M. Araújo
Conselheiro

Geisa Viana De Sousa
Geisa Viana de Sousa
Secretária



AL

Anexo I – Participantes

PELO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO:

- André Isnard Leonardi (Presidente)
- André Bonini
- Cláudia Ciarrocchi Ferreira
- Gildemar Jesus de Oliveira
- Wellington do Carmo Medeiros Araújo

Bonini

PELO CONSELHO FISCAL:

- Daniel Leicand

CF

CONSELHEIROS QUE JUSTIFICARAM AUSÊNCIA:

- Magda Dourado Pucci
- Mônica Rosenberg Braizat
- Odilon Wagner
- Renata Bittencourt

GO

PELA ASSOCIAÇÃO:

- Adline Debus Pozzebon – Gerente Jurídica
- Alessandra Fernandez Alves da Costa – Diretora Executiva
- Cláudia Freixedas – Superintendente Educacional
- Geisa Viana de Sousa – Assistente Jurídica
- Rafael Salim Balassiano – Diretor Administrativo-Financeiro

WA

GS

Ata CA nº 12-2023 - final.pdf

Documento número 7f0503e8-bf8a-4926-9eb2-14fad2a8e4ee
Criado por carmen@sustenidos.org.br em 21 Dezembro 2023, 19:52



Assinaturas

✓

André Isnard Leonardi

Assinou

Pontos de autenticação:
Assinatura na tela
Código enviado por e-mail
IP: 177.50.14.176 / Geolocalização: -23.595834, -46.691236
Dispositivo: Mozilla/5.0 (Linux; Android 10; K)
AppleWebKit/537.36 (KHTML, like Gecko) Chrome/120.0.0.0
Mobile Safari/537.36
Data e hora: Dezembro 22, 2023, 09:21:34
E-mail: andreleonardi@hotmail.com (autenticado com código único enviado exclusivamente a este e-mail)
Telefone: + 5511987027480
ZapSign Token: c6389b9a-****-****-****-94e3378f0291

André Isnard Leonardi

Assinatura de André Isnard Leonardi

✓

André Leme da Silva Fleury Bonini

Assinou

Pontos de autenticação:
Assinatura na tela
IP: 189.96.229.76
Dispositivo: Mozilla/5.0 (Linux; Android 13; SAMSUNG SM-F731B) AppleWebKit/537.36 (KHTML, like Gecko)
SamsungBrowser/23.0 Chrome/115.0.0.0 Mobile
Safari/537.36
Data e hora: Dezembro 22, 2023, 12:27:38
E-mail: bonini.andre@gmail.com
Telefone: + 5511992486360
ZapSign Token: 99fc857d-****-****-****-073e879d8d43

Bonini

Assinatura de André Leme da Silva Fleury...



Claudia Ciarrocchi Ferreira
Assinou

Pontos de autenticação:
Assinatura na tela
Código enviado por e-mail
IP: 201.1.19.204
Dispositivo: Mozilla/5.0 (iPhone; CPU iPhone OS 16_6_1 like Mac OS X) AppleWebKit/605.1.15 (KHTML, like Gecko) Version/16.6 Mobile/15E148 Safari/604.1
Data e hora: Dezembro 22, 2023, 09:28:05
E-mail: cauciarrocchi@gmail.com (autenticado com código único enviado exclusivamente a este e-mail)
Telefone: + 5511971528618
ZapSign Token: 30985e44-****-****-****-636c9c06807e

Claudia Ciarrocchi Ferreira

Assinatura de Claudia Ciarrocchi Ferreira



Gildemar de Jesus Oliveira
Assinou

Pontos de autenticação:
Assinatura na tela
Código enviado por e-mail
IP: 191.17.27.229 / Geolocalização: -23.510582, -46.718851
Dispositivo: Mozilla/5.0 (Windows NT 10.0; Win64; x64) AppleWebKit/537.36 (KHTML, like Gecko) Chrome/120.0.0.0 Safari/537.36
Data e hora: Dezembro 22, 2023, 07:19:39
E-mail: gildemar.oliveira@sustenidos.org.br (autenticado com código único enviado exclusivamente a este e-mail)
Telefone: + 5511974322702
ZapSign Token: 8014266f-****-****-****-4a542838cb3e

Gildemar De Jesus Oliveira

Assinatura de Gildemar de Jesus Oliveira



Wellington do Carmo Medeiros de Araújo
Assinou

Pontos de autenticação:
Assinatura na tela
Código enviado por e-mail
IP: 200.144.28.50
Dispositivo: Mozilla/5.0 (Windows NT 10.0; Win64; x64) AppleWebKit/537.36 (KHTML, like Gecko) Chrome/120.0.0.0 Safari/537.36
Data e hora: Dezembro 22, 2023, 09:08:21
E-mail: wcaraujo@sp.gov.br (autenticado com código único enviado exclusivamente a este e-mail)
Telefone: + 5511998838852
ZapSign Token: 9835a505-****-****-****-a6e9a9c48f5b

Wellington Do Carmo
Medeiros De Araújo

Assinatura de Wellington do Carmo Medeir...



Geisa Viana de Sousa
Assinou

Pontos de autenticação:
Assinatura na tela
Código enviado por e-mail
IP: 177.68.239.155
Dispositivo: Mozilla/5.0 (Windows NT 10.0; Win64; x64)
AppleWebKit/537.36 (KHTML, like Gecko) Chrome/120.0.0.0
Safari/537.36 Edg/120.0.0.0
Data e hora: Dezembro 22, 2023, 09:05:43
E-mail: geisa.sousa@sustenidos.org.br (autenticado com código único enviado exclusivamente a este e-mail)
Telefone: + 5511977336182
ZapSign Token: 91a9e1f3-****-****-****-ab1b49617259

Geisa Viana De Sousa

Assinatura de Geisa Viana de Sousa



Hash do documento original (SHA256):
0ff0ebd69f0b5bfe6d57426f75fe7dd5bbc922ed48fc8a56c8a726e3828f2f34
Verificador de Autenticidade:
<https://app.zapsign.com.br/verificar/autenticidade?doc=7f0503e8-bf8a-4926-9eb2-14fad2a8e4ee>
Integridade do documento certificada digitalmente pela ZapSign (ICP-Brasil):
<https://zapsign.com.br/validacao-documento/>



Este Log é exclusivo e parte integrante do documento de identificação 7f0503e8-bf8a-4926-9eb2-14fad2a8e4ee, conforme os Termos de Uso da ZapSign em zapsign.com.br



ALESSANDRA
FERNANDEZ ALVES DA
COSTA:17783599818

Assinado de forma digital por
ALESSANDRA FERNANDEZ ALVES
DA COSTA:17783599818
Dados: 2023.12.26 16:10:02 -03'00'

Página

000012/000224

Registro Nº

714.128

15/01/2024

Protocolo nº 429.604 de 27/12/2023 às 16:55:07h: Documento **registrado eletronicamente para fins de publicidade e/ou eficácia contra terceiros** sob nº **714.128** em **15/01/2024** e averbado no registro nº 343398/97 neste **4º Oficial de Registro Civil de Pessoas Jurídicas da Comarca de São Paulo**. Assinado digitalmente por Cesar Augusto Lima de Avelar - Escrevente.

Oficial	Estado	Secretaria Fazenda	Reg. Civil	T. Justiça	M. Público	ISS	Condução	Despesas	Total
R\$ 1.510,69	R\$ 431,24	R\$ 294,35	R\$ 79,85	R\$ 102,73	R\$ 73,00	R\$ 31,67	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 2.523,53

ANEXO I

Regulamento de Recursos Humanos

Sede e Musicou

1. OBJETIVO

Estabelecer e normatizar os processos específicos da área de Recursos Humanos no que tange a política de benefícios, plano de cargos e salários e tabela remuneratória dos empregados e empregadas e empregadas vinculadas à Unidade Cultural Musicou e a Sede

2. ABRANGÊNCIA

Este manual se aplica aos estagiários e estagiárias e empregados e empregadas da Sustenidos Organização Social de Cultura com vínculo CLT da Sede da Sustenidos e do Projeto Musicou.

3. SINDICATOS

A Sustenidos possui empregados representados pelos seguintes sindicatos:

- **SENALBA:** Sindicato dos empregados em entidades culturais, recreativas, de assistência social de orientação e formação profissional no estado de São Paulo.

4. POLÍTICA DE BENEFÍCIOS

4.1Vale Transporte

O vale-transporte é um benefício legal a que todos os trabalhadores têm direito, utilizado exclusivamente 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 empregados ou empregadas que fizeram a opção pelo benefício, por meio de formulário específico, têm direito ao vale-transporte.

O custo do vale-transporte para o empregado ou empregada é o equivalente a até 6% do seu salário bruto e a instituição cobre a diferença. Caso o valor equivalente a 6% do salário exceda o valor do benefício, o custo para o empregado ou empregada estará limitado ao valor total do benefício;

A Sustenidos deverá disponibilizar o vale-transporte ao empregado ou empregada até o último dia do mês vigente para utilização no mês subsequente ou em valor antecipado até a solicitação do cartão;

Os empregados e empregadas em férias ou afastados, 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 empregado ou empregada para quaisquer fins.

Protocolo nº 429.604 de 27/12/2023 às 16:55:07h: Documento **registrado eletronicamente para fins de publicidade e/ou eficácia contra terceiros** sob nº **714.128** em **15/01/2024** e averbado no registro nº 343398/97 neste **4º Oficial de Registro Civil de Pessoas Jurídicas da Comarca de São Paulo**. Assinado digitalmente por Cesar Augusto Lima de Avelar - Escrevente.

Oficial	Estado	Secretaria Fazenda	Reg. Civil	T. Justiça	M. Público	ISS	Condução	Despesas	Total
R\$ 1.510,69	R\$ 431,24	R\$ 294,35	R\$ 79,85	R\$ 102,73	R\$ 73,00	R\$ 31,67	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 2.523,53

No ato da admissão o empregado ou empregada pode indicar os beneficiários, através de preenchimento de formulário específico.

Havendo interesse em alterar, incluir ou excluir beneficiários, basta procurar o departamento de RH.

Caso não seja indicado nenhum beneficiário, em caso de sinistro, se aplica o Art. 792 do Código Civil – lei 10406/02 e Art. 1829 do Código Civil—Lei 10406/02:

Art. 792. Na falta de indicação da pessoa ou beneficiário, ou se por qualquer motivo não prevalecer a que for feita, o capital segurado será pago por metade ao cônjuge não separado judicialmente, e o restante aos herdeiros do segurado, obedecida a ordem da vocação hereditária.

Parágrafo único. Na falta das pessoas indicadas neste artigo, serão beneficiários os que provarem que a morte do segurado os privou dos meios necessários à subsistência.

Art. 1.829. A sucessão legítima defere-se na ordem seguinte:

I- Aos descendentes, em concorrência com o cônjuge sobrevivente, salvo se casado este com o falecido no regime da comunhão universal, ou no da separação obrigatória de bens (art. 1.640, parágrafo único); ou se, no regime da comunhão parcial, o autor da herança não houver deixado bens particulares;

II- Aos ascendentes, em concorrência com o cônjuge:

III- ao cônjuge sobrevivente.

4.5 Plano de Saúde

A Sustenidos possui contrato coletivo de Assistência Médica, permitindo a inclusão do titular e dependentes (cônjuge e filhos), com ampla rede credenciada.

Os dependentes, obrigatoriamente, são incluídos no mesmo plano que o titular.

Alterações de plano (upgrade e downgrade) 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 da operadora.

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.

Solicitações de reembolso e autorizações para procedimentos devem ser realizados diretamente pelo usuário a operadora através de telefone ou aplicativo.

As mensalidades decorrentes da inclusão de dependentes serão suportadas integralmente pelo empregado ou empregada e descontadas em folha de pagamento.

Protocolo nº 429.604 de 27/12/2023 às 16:55:07h: Documento **registrado eletronicamente para fins de publicidade e/ou eficácia contra terceiros** sob nº **714.128** em **15/01/2024** e averbado no registro nº 343398/97 neste **4º Oficial de Registro Civil de Pessoas Jurídicas da Comarca de São Paulo**. Assinado digitalmente por Cesar Augusto Lima de Avelar - Escrevente.

Oficial	Estado	Secretaria Fazenda	Reg. Civil	T. Justiça	M. Público	ISS	Condução	Despesas	Total
R\$ 1.510,69	R\$ 431,24	R\$ 294,35	R\$ 79,85	R\$ 102,73	R\$ 73,00	R\$ 31,67	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 2.523,53

disponíveis para sua área e evitar o uso do celular pessoal. Consultar o e-mail e chat institucional regularmente e manter o gestor imediato informado sobre o andamento das atividades, apontando qualquer dificuldade, dúvida que possa atrasar as entregas dos trabalhos sob a responsabilidade do colaborador.

É responsabilidade do gestor de cada área acompanhar o trabalho das equipes em trabalho remoto, monitorando o cumprimento de eventuais metas estabelecidas e avaliar a qualidade do trabalho apresentado.

6. PLANO 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.

6.1 Tabela Salarial

A tabela salarial agrupa todos os cargos da instituição, distribuído em 05 (cinco) faixas horizontais com a proporção de 7% entre elas.

A correção da tabela salarial poderá ocorrer por:

- Aplicação dos percentuais definidos em Convenção Coletiva e Acordo coletivo. Neste caso serão aplicáveis para todas as tabelas, considerando-se o enquadramento das funções dentro das categorias profissionais abrangidas pelos Sindicatos.

Cada cargo possui sua descrição de atividade. Os cargos com a classificação júnior, pleno e sênior, poderão possuir a mesma descrição, sendo diferenciados pelos requisitos exigidos, de acordo com a especificidade de cada área e função, na oportunidade e conveniência da organização.

6.2 Salário de Admissão

Recomenda-se que todo empregado ou empregada 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.

6.3 Alterações Salariais

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

6.3.1 Promoção vertical

Página

000042/000224

Registro Nº

714.128

15/01/2024

Protocolo nº 429.604 de 27/12/2023 às 16:55:07h: Documento registrado eletronicamente para fins de publicidade e/ou eficácia contra terceiros sob nº 714.128 em 15/01/2024 e averbado no registro nº 343398/97 neste 4º Oficial de Registro Civil de Pessoas Jurídicas da Comarca de São Paulo. Assinado digitalmente por Cesar Augusto Lima de Avelar - Escrevente.

Oficial	Estado	Secretaria Fazenda	Reg. Civil	T. Justiça	M. Público	ISS	Condução	Despesas	Total
R\$ 1.510,69	R\$ 431,24	R\$ 294,35	R\$ 79,85	R\$ 102,73	R\$ 73,00	R\$ 31,67	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 2.523,53



ANEXO II

REGULAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

CONSERVATÓRIO DE TATUÍ



Sumário

1.

OBJETIVO

3

2.

ABRANGÊNCIA.....

3

3.

SINDICATOS

3

4.

POLÍTICA DE BENEFÍCIOS

3

4.1.

Vale Transporte

3

4.2.

Vale Refeição

4

4.3.

Seguro de Vida

4

4.3.

Plano de Saúde

5

4.4.

Cartões SESC

5

4.5.

Auxílio-creche.....

6

4.6.

Auxílio ao filho excepcional

6

5.

GESTÃO DE PESSOAS NO CONSERVATÓRIO.....

6

5.1

Jornada em Regime Híbrido.....

6

6.

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

7

6.1.

Tabela Salarial.....

7

6.2.

Salário de Admissão

8

6.3.

Alterações Salariais

8

6.3.1.

Promoção vertical.....

8

6.3.2.

Promoção Horizontal.....

9

6.3.3.

Transferência

9

6.3.4.

Reclassificação do cargo.....

9

6.3.5.

Ajustes de Mercado.....

10

6.4.

Criação de Cargos.....

10

6.5.

Reembolsos de Despesas

10

6.6.

Diária de Viagem

10

7.

DESCRIÇÃO DE CARGOS E TABELAS REMUNERATÓRIAS

11

I- Aos descendentes, em concorrência com o cônjuge sobrevivente, salvo se casado este com o falecido no regime da comunhão universal, ou no da separação obrigatória de bens

Protocolo nº 429.604 de 27/12/2023 às 16:55:07h: Documento **registrado eletronicamente para fins de publicidade e/ou eficácia contra terceiros** sob nº **714.128** em **15/01/2024** e averbado no registro nº 343398/97 neste **4º Oficial de Registro Civil de Pessoas Jurídicas da Comarca de São Paulo**. Assinado digitalmente por Cesar Augusto Lima de Avelar - Escrevente.

Oficial	Estado	Secretaria Fazenda	Reg. Civil	T. Justiça	M. Público	ISS	Condução	Despesas	Total
R\$ 1.510,69	R\$ 431,24	R\$ 294,35	R\$ 79,85	R\$ 102,73	R\$ 73,00	R\$ 31,67	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 2.523,53



(art. 1.640, parágrafo único); ou se, no regime da comunhão parcial, o autor da herança não houver deixado bens particulares;

II- Aos ascendentes, em concorrência com o cônjuge;

III- ao cônjuge sobrevivente.

4.5 Plano de Saúde

A Sustenidos possui contrato coletivo de Assistência Médica, permitindo valores mais atrativos aos empregados e empregadas com relação ao que é praticado no mercado de contratação direta com operadora.

As mensalidades decorrentes do plano de saúde serão suportadas integralmente pelo empregado ou empregada e descontadas em folha de pagamento.

Adesão ao plano de saúde pode ser solicitada a qualquer tempo pelo colaborador e colaboradora. Pedidos de exclusão devem ser realizados por meio de formulário específico que pode ser solicitado junto ao departamento de Recursos Humanos.

As solicitações de alteração, inclusão e/ou exclusão devem ser enviadas ao departamento de Recursos Humanos até o dia 10 de cada mês para que tenha validade no mês seguinte, respeitando as datas de cortes previstas em contrato.

Solicitações de reembolso e autorizações para procedimentos devem ser realizados diretamente pelo usuário a operadora através de telefone ou aplicativo.

Em caso de afastamento não remunerado, o empregado ou empregada deve arcar diretamente com o valor correspondente ao seu plano de saúde e de seus dependentes junto à operadora.

Os dependentes, obrigatoriamente, são incluídos no mesmo plano que o titular.

Alterações de plano (upgrade e downgrade) 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 da operadora.

Pedidos de exclusão devem ser realizados por meio de carta de próprio punho com justificativa.

As mensalidades decorrentes da inclusão de dependentes serão suportadas integralmente pelo empregado ou empregada e descontadas em folha de pagamento.

É responsabilidade do gestor de cada área acompanhar o trabalho das equipes em trabalho remoto, monitorando o cumprimento de eventuais metas estabelecidas e avaliar a qualidade do trabalho

A promoção vertical está vinculada à existência de vaga no quadro de empregado ou empregada, em função da necessidade de preenchimento de uma vaga em aberto ou ainda quando um cargo receber atribuições de maior complexidade e responsabilidade e que exijam maior conhecimento do que as atribuições atuais, justificando a promoção para classe mais alta na estrutura de cargos.

As demais orientações sobre viagens estão detalhadas na política e diretrizes para emissão de



TABELA SALARIAL CONSERVATÓRIO TATUI 2023 / 2024					
CARGO	I	II	III	IV	V
AJUDANTE EM SERVICOS GERAIS	R\$ 1.700,18	R\$ 1.719,09	R\$ 1.846,13	R\$ 1.982,55	R\$ 2.129,06
ATENDENTE					
INSPETOR(A) ESCOLAR					
PORTEIRO					
AUXILIAR DE LIMPEZA	R\$ 1.700,18	R\$ 1.741,86	R\$ 1.863,79	R\$ 1.994,25	R\$ 2.133,84
COPEIRO	R\$ 1.871,19	R\$ 2.005,68	R\$ 2.149,83	R\$ 2.304,35	R\$ 2.469,97
AUXILIAR MANUTENCAO PREDIAL	R\$ 1.700,18	R\$ 1.774,26	R\$ 1.902,68	R\$ 2.040,40	R\$ 2.188,09
AUXILIAR SERVICOS GERAIS					
PORTEIRO (12x36)	R\$ 2.250,21	R\$ 2.416,50	R\$ 2.595,07	R\$ 2.786,84	R\$ 2.992,78
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	R\$ 2.481,79	R\$ 2.661,41	R\$ 2.854,04	R\$ 3.060,60	R\$ 3.282,12
AUXILIAR CONTABIL					
AUXILIAR DE ADMINISTRACAO DE PESSOAL					
AUXILIAR DE ALMOXARIFADO					
AUXILIAR DE COMPRAS					
AUXILIAR DE LOGISTICA					
AUXILIAR DE PATRIMONIO					
AUXILIAR DE RECURSOS HUMANOS					
AUXILIAR FINANCEIRO					
AUXILIAR DE TECNOLOGIA E OPERACOES					
ESTOQUISTA					
MONITOR(A) DE PRATICA DE CONJUNTO					
AUXILIAR DE MANUTENCAO GERAL					
AUXILIAR DE SECRETARIA					
BILHETEIRA					
INSPETOR(A) DE GRUPOS ARTISTICOS					
MOTORISTA					
ARQUIVISTA MUSICAL					
MONTADOR					
ASSISTENTE DE PRODUCAO DE EVENTOS	R\$ 2.895,40	R\$ 3.104,97	R\$ 3.329,71	R\$ 3.570,71	R\$ 3.829,16
ASSISTENTE RECURSOS HUMANOS					
ASSISTENTE CAPTACAO DE RECURSOS					
ASSISTENTE DE ADMINISTRACAO DE PESSOAL					
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO					
ASSISTENTE CONTABIL					
ASSISTENTE DE COMPRAS					



GERENTE FINANCEIRO II					
GERENTE JURIDICO II					
GERENTE PEDAGOGICO II					
GERENTE DE TECNOLOGIA E OPERACOES II					
REGENTE DE GRUPOS ARTISTICOS	R\$ 5.842,33	R\$ 7.206,37	R\$ 8.888,88	R\$ 10.964,21	R\$ 13.524,08
GERENTE GERAL	R\$ 12.853,13	R\$ 13.802,95	R\$ 14.822,96	R\$ 15.918,34	R\$ 17.094,67
ASSESSOR EXECUTIVO	R\$ 16.755,50	R\$ 17.993,69	R\$ 19.323,38	R\$ 20.751,33	R\$ 22.284,81
SUPERINTENDENTE DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL E MARKETING	R\$ 17.527,00	R\$ 18.824,33	R\$ 20.217,69	R\$ 21.714,18	R\$ 23.321,43
SUPERINTENDENTE DE DESENVOLVIMENTO SOCIAL	R\$ 19.541,23	R\$ 20.955,62	R\$ 22.472,39	R\$ 24.098,94	R\$ 25.843,22
SUPERINTENDEMTE EDUCACIONAL					
DIRETOR ADMINISTRATIVO FINANCEIRO	R\$ 27.343,24	R\$ 29.322,05	R\$ 31.444,07	R\$ 33.719,65	R\$ 36.159,92
DIRETOR EXECUTIVO	R\$ 27.343,24	R\$ 29.322,05	R\$ 31.444,07	R\$ 33.719,65	R\$ 36.159,92
TABELA SALARIAL HORISTAS - BASE 2023 / 2024	I	II	III	IV	V
PROFESSOR(A) DE ARTES CENICAS	R\$ 46,01	R\$ 49,41	R\$ 53,07	R\$ 56,99	R\$ 61,21
PROFESSOR(A) DE CENOGRAFIA	R\$ 46,01	R\$ 49,41	R\$ 53,07	R\$ 56,99	R\$ 61,21
PROFESSOR(A) DE LUTERIA	R\$ 46,01	R\$ 49,41	R\$ 53,07	R\$ 56,99	R\$ 61,21
PROFESSOR(A) DE MUSICA	R\$ 46,01	R\$ 49,41	R\$ 53,07	R\$ 56,99	R\$ 61,21
TABELA SALARIAL POLO DE ENSINO - BASE 2023 / 2024	I	II	III	IV	V
AUXILIAR DE COORD DE POLO (20 horas)	R\$ 1.034,11	R\$ 1.096,81	R\$ 1.163,31	R\$ 1.233,84	R\$ 1.308,65
AUXILIAR DE COORD DE POLO (30 horas)	R\$ 1.551,11	R\$ 1.645,17	R\$ 1.744,94	R\$ 1.850,76	R\$ 1.962,99
AUXILIAR DE COORD DE POLO (40 horas)	R\$ 2.068,15	R\$ 2.217,84	R\$ 2.378,36	R\$ 2.550,51	R\$ 2.735,11
COORDENADOR DE POLO (05 horas)	R\$ 390,88	R\$ 419,17	R\$ 449,51	R\$ 482,04	R\$ 516,93
COORDENADOR DE POLO (10 horas)	R\$ 781,74	R\$ 833,04	R\$ 887,71	R\$ 945,96	R\$ 1.008,03
COORDENADOR DE POLO (15 horas)	R\$ 1.172,62	R\$ 1.257,49	R\$ 1.348,52	R\$ 1.446,13	R\$ 1.550,81
COORDENADOR DE POLO (20 horas)	R\$ 1.563,52	R\$ 1.676,69	R\$ 1.798,04	R\$ 1.928,18	R\$ 2.067,74
COORDENADOR DE POLO (25 horas)	R\$ 1.954,38	R\$ 2.095,83	R\$ 2.247,52	R\$ 2.410,19	R\$ 2.584,64
COORDENADOR DE POLO (30 horas)	R\$ 2.345,25	R\$ 2.515,01	R\$ 2.697,05	R\$ 2.892,27	R\$ 3.101,61
COORDENADOR DE POLO (35 horas)	R\$ 2.736,11	R\$ 2.934,15	R\$ 3.146,53	R\$ 3.374,28	R\$ 3.618,51
COORDENADOR DE POLO (40 horas)	R\$ 3.127,03	R\$ 3.353,37	R\$ 3.596,09	R\$ 3.856,37	R\$ 4.135,50

ALESSANDRA FERNANDEZ ALVES DA COSTA:17783599818

Assinado de forma digital por ALESSANDRA FERNANDEZ ALVES DA COSTA:17783599818
Dados: 2023.12.26 16:08:45 -03'00'



5.4. Plano de Saúde

A Sustenidos possui contrato coletivo de Assistência Médica, permitindo a inclusão do titular e dependentes (cônjuge e filhos), ampla rede credenciada e abrangência nacional.

A instituição custeia 99% do plano básico para o empregado ou empregada. A diferença de 1%, bem como a diferença caso opte por um plano superior, serão custeada pelo empregado ou empregada e descontadas em folha de pagamento mensalmente, conforme valores descritos em formulário de adesão.

Os valores referentes a eventuais dependentes incluídos serão custeados integralmente pelo empregado ou empregada e descontados em folha de pagamento mensalmente.

Os dependentes, obrigatoriamente, são incluídos no mesmo plano que o titular.

Para que a inclusão ocorra sem carência deverá ser realizada no mês da admissão e terá vigência a partir do mês subsequente.

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.

Alterações de plano (upgrade e downgrade) 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 da operadora.

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.

Solicitações de reembolso e autorizações para procedimentos devem ser realizados diretamente pelo usuário ao plano de saúde através de telefone ou aplicativo.

Em caso de afastamento não remunerado, o empregado ou empregada deve arcar mensalmente com o valor correspondente ao seu plano de saúde e de seus dependentes.

5.5. Plano Odontológico

A Sustenidos possui contrato coletivo de Assistência Odontológica, permitindo a inclusão do titular, dependentes e agregados, com ampla rede credenciada e abrangência nacional.



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 descrito em formulário de adesão será descontado em folha de pagamento.

O plano possui regra de permanência mínima do usuário de 12 (doze) 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 sem carência devem ocorrer também no prazo de 30 dias da admissão ou no prazo de 30 dias a contar do nascimento/casamento.

5.6. Cartões SESC

O SESC Serviço Social do Comércio - dispõe de 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) possibilita aos empregados adquirirem cartões SESC gratuitamente. O empregado ou empregada poderá comparecer em uma das unidades SESC munidos de CTPS.

5.7. Auxílio-creche

A Sustenidos reembolsará as despesas incorridas em creches, até o limite determinado pela Convenção Coletiva ou Acordo Sindical, mediante solicitação e envio dos respectivos documentos comprobatórios de matrícula e pagamento até o dia 15 de cada mês.

5.8. Auxílio ao filho excepcional

A Sustenidos pagará um auxílio mensal aos empregados e empregadas que tenham filhos excepcionais, desde que requerido expressamente e por escrito, por filho nesta condição, mediante comprovação conforme Convenção Coletiva ou Acordo Sindical.



6. GESTÃO DE PESSOAS NO COMPLEXO TMSP

6.1. Avaliação de Desempenho

A Avaliação de Desempenho é um processo institucional, anual, e será conduzido conforme **previsto no quadro de metas do contrato de gestão**.

As diretrizes e procedimentos estarão descritas no programa de avaliação de desempenho a ser validado anualmente pela Instituição e Fundação Theatro Municipal.

6.2. Uso de Taxi

Os empregados que utilizam de transporte público diariamente para o trajeto de ida e volta ao trabalho, independentemente do uso de vale transporte, terão direito ao uso de táxi nos dias em que o expediente terminar após às 23h30min (em casos excepcionais quando as atividades possuem maior duração).

A solicitação deve ser realizada previamente ao gestor imediato que deverá providenciar o táxi através dos aplicativos com as quais a Sustenidos possui contrato, sempre que possível em viagens compartilhadas entre empregados que residam na mesma região.

Não serão reembolsados gastos com aplicativos de mobilidade ou táxi que não tenham sido contratados através do contrato institucional ou sem prévia autorização da Direção.

6.3. Uso do crachá

O uso do crachá é obrigatório durante o horário de trabalho. Deve ser disposto em local visível para acesso e permanência nas dependências de trabalho, salvo em casos de áreas artísticas durante apresentação em espetáculos com uso de figurino.

Em caso de extravio o colaborador deverá informar o departamento de RH e será descontado o valor de 6,00 (seis reais) em folha de pagamento a título de reposição do crachá.

6.4. Jornada de Trabalho

A jornada e horário de trabalho é definida de acordo com as necessidades e especificidades de cada área e função, previstos em contrato de trabalho, podendo ser alterado conforme necessário.

O intervalo intrajornada (intervalo para descanso/refeição) é obrigatório e o não cumprimento de horário de intervalo é passível de aplicação de medidas disciplinares. O intervalo para jornadas inferiores a 6 (seis) horas diárias é de no mínimo 15 (quinze) minutos e para jornadas diárias superiores a 6 (seis) horas é de 1 (uma) hora completa, no mínimo.



Atrasos poderão ser compensados no mesmo dia ou semana, desde que com autorização do gestor imediato, mas não poderão ser compensados no horário de refeição e descanso em hipótese alguma.

Independente da jornada de trabalho, todas as escalas de trabalho deverão respeitar pelo menos uma folga de 24 (vinte e quatro) horas por semana. Ou seja, não são permitidas escalas com mais de 6 (seis) dias de trabalho seguidos. Além disso, as escalas deverão coincidir as folgas do empregado com, ao menos, um domingo ao mês.

Também deve-se observar que entre 2 (duas) jornadas de trabalho deverá haver um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

6.4.1. Jornada em Regime Híbrido

As áreas administrativas que possuam suas atividades diretamente executadas por meio físico ou eletrônico compatíveis poderão atuar em trabalho remoto (Home Office) de acordo com as possibilidades de cada área, no limite de até 2 (dois) dias por semana.

O regime híbrido não é obrigatório.

Os empregados e empregadas que estiverem em regime híbrido devem estar disponíveis para o trabalho 100% presencial sempre que necessário.

Responsabilidades do empregado ou empregada durante o trabalho remoto:

- Desenvolver suas atividades preferencialmente em sua residência e atender às convocações para comparecimento às dependências do Complexo Theatro Municipal de São Paulo, sempre que houver necessidade.
- O empregado ou empregada que estiver em trabalho remoto deve realizar a jornada e carga horária diária prevista em contrato de trabalho, respeitando o período de jornada entre 6h e 22h, o repouso intrajornada (intervalo para refeição) e as 11 horas mínimas de repouso da interjornada.
- Para comunicação à distância, o colaborador deve priorizar as ferramentas de trabalho disponíveis para sua área e evitar o uso do celular pessoal. Consultar o e-mail e chat institucional regularmente e manter o gestor imediato informado sobre o andamento das atividades, apontando qualquer dificuldade, dúvida que possa atrasar as entregas dos trabalhos sob a responsabilidade do colaborador.



Banco de horas positivo ou negativo só pode ser realizado com anuência do gestor imediato, com a devida justificativa.

Conforme prevê o art. 59 da CLT, só é permitido realizar 2 horas suplementares, além da jornada de trabalho normal. Desta forma, não está autorizada a realização de horas excedentes.

6.5. Licença Artística não remunerada

Adicionalmente às regras gerais de Licença Remunerada da Sustenidos, os artistas (bailarinos, bailarinas, músicos e musicistas instrumentistas e coralistas) poderão solicitar licença não-remunerada para atividades artísticas externas visando o desenvolvimento artístico de forma análoga à capacitação.

O intervalo de concessão entre uma licença e outra deverá ser de, no mínimo um ano e o artista deverá possuir mais de um ano de contratação;

Critérios para concessão da licença artística:

- Necessidade e custo para substituição do artista no período da licença;
- Relevância artística do projeto que motivou o pedido de licença;
- Impacto artístico na programação prevista para o período;
- Compatibilidade da capacitação ou trabalho artístico, em relação a atuação do artista na casa;

A licença artística não-remunerada acarreta a suspensão do contrato de trabalho, ocorrendo a suspensão das obrigações contratuais tanto para o empregado ou empregada quanto para a Sustenidos. Serão observadas as mesmas determinações legais da Licença Não Remunerada.

A Sustenidos fica desobrigada de efetuar o pagamento da remuneração ao empregado ou empregada afastado e não computará esse período como tempo de serviço para nenhuma finalidade. A Assistência Médica será mantida durante o período, sendo a cobrança dos custos do empregado ou empregada efetuada retroativamente no seu retorno;

A solicitação será submetida à Diretoria ou Superintendência respectiva, que poderá deferir ou indeferir a solicitação. Caso seja deferida, deverá ser entregue ao RH até o dia 15 do mês em que antecede o período da licença para as providências necessárias.

6.6. Condutas vedadas

Fica vedado aos empregados e empregadas:

- Dar ordens ou assumir atitudes de direção sem ter para isso a necessária autorização.



- Exercer comércio interno.
- Praticar qualquer espécie de jogo de azar.
- Portar arma de qualquer natureza.
- Portar ou consumir bebidas alcoólicas e/ou entorpecentes, bem como se apresentar embriagado ou embriagada ao trabalho ou sob o uso de qualquer efeito de entorpecente.
- Estar sob efeito de bebidas alcoólicas ou drogas ilegais durante a jornada no ambiente de trabalho, inclusive em eventos, treinamentos, trabalhos externos.
- Portar ou comercializar drogas ilegais dentro ou fora das dependências da empresa.
- Estar sob efeito de medicamentos controlados que possam causar uma condição de trabalho inseguro sem comunicar a área de Recursos Humanos
- É expressamente proibido fumar nas dependências do Complexo Theatro Municipal
- Receber entregas de fornecedores (pedidos de compras em geral), salvo aqueles que têm definido essa responsabilidade em sua função, ou decorrente à atividade ocupacional.
- Introduzir pessoas estranhas no complexo Theatro Municipal sem prévia anuência do gestor imediato.
- Divulgar assuntos pertinentes e confidenciais da instituição
- Recusar-se ao uso de equipamento de proteção individual (EPI) e/ou coletivo.

7. PLANO 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.

7.1. Tabela Salarial

A tabela salarial agrupa todos os cargos da instituição, distribuído em 05 (cinco) faixas horizontais com a proporção de 7% entre elas.

Os cargos artísticos possuem faixas e proporção específicas, conforme acordo sindical e/ou especificidade das funções.

Cada cargo possui sua descrição de atividade. Os cargos com a classificação júnior, pleno e sênior, poderão possuir a mesma descrição, sendo diferenciados pelos requisitos exigidos, de acordo com a especificidade de cada área e função

Profissionais Júnior – Profissional recém-formado, com experiência média de 2 a 5 anos, qual não possui autonomia para tomada de decisões, assume as atividades de menor complexidade previstas



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

7.5. Adicional de Função

Empregados podem receber valores adicionais durante o período em que forem exercidas atividades distintas ao escopo de trabalho, mediante aprovação da diretoria e formalizado por aditivo contratual.

No caso de substituição programada com período determinado, será paga a diferença de salário percebido pelo substituto em relação ao substituído, com exceção de substituições eventuais como em caso de afastamento médico, ausências imprevistas e férias.

O adicional de função para trabalhos de solos artísticos “cachês” distintos ao previsto em escopo de trabalho original do empregado ou empregada, serão pagos conforme tabela de gratificações, considerando a complexidade e tempo de atuação.

Cantores	Gratificação por concerto/récita
Solos simultâneos ou em pausas de parte de coro	400,00
Solos em papéis/partes de segunda ordem, cantados majoritariamente em grupos com dois, três, quatro ou mais solistas	750,00
Solos em papéis/partes de primeira ordem, cantados majoritariamente em grupos com dois, três, quatro ou mais solistas	1.000,00
Solos que incluam árias em papel/parte definido de segunda ordem	1.000,00
Solos que incluam árias em papel/parte definido de primeira ordem	1.250,00
Instrumentistas	Gratificação por concerto/récita
Solos em concertos escritos para instrumentos solo - 5 minutos	500,00
Solos em concertos escritos para instrumentos solo - 10 minutos	1.000,00
Solos em concertos escritos para instrumentos solo - 15 minutos	1.500,00
Solos em concertos escritos para instrumentos solo - 20 minutos	2.000,00
Solos em concertos escritos para instrumentos solo - 25 minutos	2.500,00
Solos em concertos escritos para instrumentos solo - Acima de 30 minutos	3.000,00



Gratificações por exercício de atividades adicionais programadas (acúmulo de função), por período determinado, não previstas na tabela de gratificações ou que não possuam cargos comparativos na instituição deverão ser negociados com o empregado ou empregada, conforme anuência da diretoria e em atenção ao artigo 468 da CLT.

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado ou empregada, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

§ 1o Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado ou empregada reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança. Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2o A alteração de que trata o § 1o deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado ou empregada o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Os valores pagos a título de cachê ou adicional de função são de natureza salarial, constituindo, portanto, a base de incidência para fins trabalhistas e previdenciários.

7.6. Reembolso de Despesas

Em situações excepcionais, poderão ser realizados reembolsos de despesas eventuais mediante anuência da gerencia geral de operações e finanças ou diretorias, apenas em casos urgentes, devidamente justificados e comprovados e vedadas despesas de transporte.

As importâncias pagas a título de reembolso, não integram a remuneração do empregado ou empregada, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

7.7. Diária de Viagem

No caso de prestação de serviços fora da base territorial (município), com carga horária acima de 6 (seis) horas, serão pagas ao empregado ou empregada diárias, independentemente do fornecimento de transporte, hospedagem e alimentação, conforme previsão em Convenção Coletiva ou Acordo Sindical.

As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado ou empregada, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

Analista de Ativo Imobilizado Pleno	Mantém controle de todo o ativo imobilizado da Instituição. Recebe as aquisições de bens e determina a sua contabilização. Classificação e a respectiva numeração, conforme controles diversos. Efetua a inclusão das aquisições e as respectivas baixas necessárias. Responsável pelo controle de movimentação do ativo fixo, recebendo os formulários e procedendo as alterações na base de dados. Atualiza sempre que necessário o manual de normas e procedimentos para Ativo Fixo. Acompanha auditorias internas/externas para localização e demonstração dos bens. Emite os termos de responsabilidade para entrega de bens aos colaboradores. Elabora o fechamento mensal de controle do ativo fixo. Realiza o inventário físico do ativo imobilizado Auxilia o departamento de Finanças e Controladoria em suas rotinas administrativas.
Analista de Ativo Imobilizado Sênior	Mantém controle de todo o ativo imobilizado da Instituição. Recebe as aquisições de bens e determina a sua contabilização. Classificação e a respectiva numeração, conforme controles diversos. Efetua a inclusão das aquisições e as respectivas baixas necessárias. Responsável pelo controle de movimentação do ativo fixo, recebendo os formulários e procedendo as alterações na base de dados. Atualiza sempre que necessário o manual de normas e procedimentos para Ativo Fixo. Acompanha auditorias internas/externas para localização e demonstração dos bens. Emite os termos de responsabilidade para entrega de bens aos colaboradores. Elabora o fechamento mensal de controle do ativo fixo. Realiza o inventário físico do ativo imobilizado Auxilia o departamento de Finanças e Controladoria em suas rotinas administrativas.
Analista de Bilheteria Júnior	Prestar suporte na venda de ingressos. Auxiliar o supervisor no controle de caixa das vendas realizadas na bilheteria. Acompanhar as vendas de ingressos e programação dos espetáculos. Auxiliar na elaboração de relatórios de desempenho. Prestar apoio na liberação dos eventos no sistema e disponibilização das vendas. Realizar as operações necessárias no sistema de vendas. Auxiliar no fechamento de caixa com o departamento de finanças e controladoria juntamente aos bilheteiros através de borderô final. Auxiliar na conferência de pedidos enviados a Controladoria. Acompanhar acesso do público ao evento.
Analista de Bilheteria Pleno	Prestar suporte na venda de ingressos. Auxiliar o supervisor no controle de caixa das vendas realizadas na bilheteria. Acompanhar as vendas de ingressos e programação dos espetáculos. Auxiliar na elaboração de relatórios de desempenho. Prestar apoio na liberação dos eventos no sistema e disponibilização das vendas. Realizar as operações necessárias no sistema de vendas. Auxiliar no fechamento de caixa com o departamento de finanças e controladoria juntamente aos bilheteiros através de borderô final. Auxiliar na conferência de pedidos enviados a Controladoria. Acompanhar acesso do público ao evento.

Analista de Captação de Recursos Sênior	Prospectar patrocinadores em potencial (Pessoa Física e Jurídica); Estudar o mercado de patrocínio e aplicar o conhecimento nas atividades desenvolvidas no dia a dia (Leis de Incentivo, Novas Práticas e Ferramentas de Captação de Recursos e etc.) Apoiar no desenvolvimento, implantação e acompanhamento de campanhas/ferramentas voltadas a conquista de novos doadores; Buscar e Inscrever a organização em Editais de Financiamento (Nacional e Internacional); Alimentar o mailing de patrocinadores e doadores em potencial; Ser responsável pelo relacionamento institucional com os patrocinadores: Realizar a interface de toda a organização com o patrocinador; Acompanhar as ações de relacionamento e contrapartidas com o patrocinador; Cuidar para que os prazos acordados com o patrocinador sejam cumpridos; Prestar contas ao patrocinador através de relatórios e informações complementares; Manter o relacionamento durante todo ano através de reuniões e outras oportunidades; Buscar, sugerir e implementar ações de relacionamento que estreitem os laços e fidelizem o patrocinador; Acompanhar a gestão financeira advindas do patrocinador; Cuidar para que o patrocínio seja renovado anualmente; Colaborar com o desenvolvimento da política de investimento social – cotas e contrapartidas; Submeter projetos em editais nacionais e internacionais Participar de ações de captações de recursos de fontes diversificadas Auxiliar a equipe responsável na prestação de contas dos recursos incentivados.
Analista de Compras Júnior	Examina os pedidos efetuados, observando a natureza, qualidade e quantidade das mercadorias e a disponibilidade das mesmas no estoque dos fornecedores, para tornar possível o controle de compras e a entrega das mercadorias nos prazos determinados; Acompanha os trâmites do processo de compras, partindo dos pedidos de aquisição da mercadoria até a sua entrega pelo fornecedor, para impedir ou corrigir falhas. Consulta os setores de estoque ou análogos sobre as entregas de compras efetuadas, examinando informações sobre mercadorias recebidas dos fornecedores, para manter controle do sistema de acompanhamento do processo. Procura solucionar problemas que impeçam o andamento dos processos, cumprindo as exigências solicitadas nos setores de tramitação, para possibilitar a efetivação da entrega; Prepara relatório sobre o andamento das compras aos seus cuidados, declarando as ocorrências surgidas durante a tramitação dos processos de compra e as medidas tomadas para o desembaraço dos mesmos, a fim de fornecer à diretoria orientação para situações futuras.

Protocolo nº 429.604 de 27/12/2023 às 16:55:07h: Documento **registrado eletronicamente para fins de publicidade e/ou eficácia contra terceiros** sob nº **714.128** em **15/01/2024** e averbado no registro nº 343398/97 neste **4º Oficial de Registro Civil de Pessoas Jurídicas da Comarca de São Paulo**. Assinado digitalmente por Cesar Augusto Lima de Avelar - Escrevente.

Oficial	Estado	Secretaria Fazenda	Reg. Civil	T. Justiça	M. Público	ISS	Condução	Despesas	Total
R\$ 1.510,69	R\$ 431,24	R\$ 294,35	R\$ 79,85	R\$ 102,73	R\$ 73,00	R\$ 31,67	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 2.523,53



Analista de Patrimônio Sênior	Participa da gestão de projetos e obras (cronogramas, contratos, checklists, relatórios); Desenvolve desenhos técnicos, memoriais, imagens, apresentações; Atua nas atividades relacionadas ao patrimônio, acessibilidade, bombeiros, normas e legislação aplicável; Acompanhamento de vistorias técnicas e plantões dos eventos; Apoio na gestão do patrimônio histórico e arquitetônico edificado dos edifícios do Theatro Municipal, Praça das Artes e Central Técnica. Apoio na comunicação e tramitação de processos de aprovação em intervenções aos corpos dos edifícios tombados aos órgãos de defesa do patrimônio, CONPRESP, CONDEPHAAT, IPHAN e demais órgãos de regulação.
Analista de Pesquisa Júnior	Desenvolver estudos dos acervos do Theatro Municipal, estabelecendo cronologias, processos e análises críticas da história da instituição, dos seus corpos artísticos, de espetáculos e demais eventos que tiveram o Theatro como palco; Coletar, selecionar, organizar e apresentar materiais que forneçam informações de contextualização histórica, antropológica e estética dos acervos do Theatro Municipal, elucidando suas múltiplas dimensões enquanto fenômenos articulados a diversos âmbitos sociais e culturais; Pesquisar a relação do Theatro com a história da cidade, da região e da nação, evidenciando seus sujeitos, de diferentes classes sociais, gêneros e pertencimentos raciais; Produzir subsídios para ações de difusão dos acervos do Theatro Municipal, realizando levantamento de informações para o aprofundamento de temas relacionados; Elaborar e fornecer dados de contextualização a respeito dos acervos, coleções e sujeitos; Colaborar com o Núcleo de Educação na seleção e elaboração de materiais de apoio à ação educativa; Elaborar e produzir, junto às equipes de arquivo e documentação, instrumentos de pesquisa, publicação e outros materiais de difusão dos acervos do Theatro Municipal; Receber, atender e encaminhar demandas internas e externas de pesquisa aos acervos do Theatro Municipal; Conceber, desenvolver e implementar, junto às equipes de arquivo e documentação, projetos e sistemas de documentação, assegurando a organização dos acervos do Theatro Municipal; Elaborar relatórios e pareceres sobre assuntos pertinentes a sua área de atuação



Assessor Gestão da Informação	Gestão do núcleo na parte reativa às pesquisas institucionais garantindo a execução das demandas, bem como a resposta às solicitações recebidas pelos diversos núcleos e/ou instituições externas Propor, coordenar e apoiar a implementação de planos estratégicos, instrumentais padronizados e métodos de monitoramento e avaliação das ações realizadas e serviços prestados pela Sustenidos Propor, coordenar e garantir a implementação de estudos e projetos pertinentes à gestão da informação no âmbito da Sustenidos Elaborar e validar, junto aos demais núcleos, os instrumentais padronizados de monitoramento e avaliação Avaliar criticamente as necessidades institucionais relativas à gestão da informação Manter a base de dados institucionais sobre o perfil dos alunos atualizada Prestar informações junto à Casa Civil e à Secretaria da Cultura Disponibilizar informações sobre as ações desenvolvidas pelo núcleo Elaboração de relatórios gerenciais, estudos técnicos e/ou pareceres especializados relativos aos diversos temas e ações pertinentes ao núcleo; E outras atividades relacionadas à função, conforme demanda
Assessor de Imprensa	Profissional responsável por toda a assessoria do Complexo Teatro Municipal de São Paulo, garantindo a pesquisa, análise e busca de espaço em veículos de comunicação externos.Assessorar as atividades de comunicação, tratar informações institucionais e projetar a imagem do Complexo Teatro Municipal de São Paulo para o público interno e externo, de acordo com as estratégias definidas.Monitorar notícias e informações relacionadas ao Complexo e seus corpos artísticos em veículos externos de comunicação.Buscar espaços em veículos de comunicação para divulgar pautas referentes à toda programação do Complexo Teatro Municipal de São Paulo.Realizar a Interface com a agência de Imprensa contratada.Receber e acompanhar os profissionais de comunicação externa durante reportagens, filmagens, eventos públicos e qualquer veículo de comunicação nos eventos do Teatro, garantindo o cumprimento de normas.Arquivar e organizar notícias e divulgações externas relacionadas ao Complexo Teatro Municipal.Produção de releases e notas sobre a programação do Complexo Teatro Municipal.Produzir relatórios mensais de resultados.Elaborar textos para divulgação do Complexo Teatro Municipal e suas atividades junto aos veículos de comunicação, coletando e selecionando informações e dados. Realizar outras atividades correlatas ao cargo, a critério da liderança.
Assistente Administrativo	Prestar assistência em toda rotina administrativa da área. Atualizar dados necessários. Elaborar planilhas e relatórios. Realizar atendimento telefônico e presencial.
Assistente Artístico	Presta assistência na direção todos os espetáculos do Teatro Municipal de São Paulo. Assistência na criação e adaptação de projetos cênicos. Assistência e conferencia do planejamento e acompanhamento de toda programação artística do Teatro. Acompanha os aspectos artísticos, técnicos e financeiros relacionados aos corpos artísticos. Suporte a equipe e recursos técnicos, administrativos e humanos nos corpos artísticos. Distribui os papéis, conforme avaliação artística, técnica e especificidades do espetáculo.



Camareiro	Prepara camarins para receber os artistas. Auxilia os artistas nos camarins nos dias de provas de figurino e espetáculos. Atua na conservação e organização de peças do figurino, limpando-as, passando-as, providenciando lavagem, catalogando-as etc. Auxilia costureiras e equipe de figurino realizando pequenos ajustes, aplicações e detalhes nas peças conforme orientação do figurinista.
Chefe de Contrarregragem	Coordena equipe de contrarregras em suas atividades Acompanha equipes terceirizadas de manutenção ou serviços relacionados ao palco. Preza pelas normas de segurança da equipe e prestadores de serviço. Executa os movimentos mais complexos do cenário durante os espetáculos. Adapta manobras mais complexas de cena Presta assistência ao gerente cenotécnico e diretor de palco
Chefe de Maquinário	Coordena equipe de maquinistas em suas atividades Acompanha equipes terceirizadas de manutenção ou serviços relacionados ao palco. Preza pelas normas de segurança da equipe e prestadores de serviço. Executa atividades de maior complexidade nas rotinas de maquinaria Presta assistência ao gerente cenotécnico e diretor de palco
Chefe de Montagem	Coordena equipe de montadores em suas atividades Acompanha equipes terceirizadas de manutenção ou serviços de montagem, afinação de instrumentos e afins Preza pelas normas de segurança da equipe e prestadores de serviço.
Comprador	Examina os pedidos efetuados, observando a natureza, qualidade e quantidade das mercadorias e a disponibilidade das mesmas no estoque dos fornecedores, para tornar possível o controle de compras e a entrega das mercadorias nos prazos determinados; Acompanha os trâmites do processo de compras, partindo dos pedidos de aquisição da mercadoria até a sua entrega pelo fornecedor, para impedir ou corrigir falhas. Consulta os setores de estoque ou análogos sobre as entregas de compras efetuadas, examinando informações sobre mercadorias recebidas dos fornecedores, para manter controle do sistema de acompanhamento do processo. Procura solucionar problemas que impeçam o andamento dos processos, cumprindo as exigências solicitadas nos setores de tramitação, para possibilitar a efetivação da entrega; Prepara relatório sobre o andamento das compras aos seus cuidados, declarando as ocorrências surgidas durante a tramitação dos processos de compra e as medidas tomadas para o desembaraço dos mesmos, a fim de fornecer à diretoria orientação para situações futuras.

Costureiro	Costura, ajusta e adapta peças do figurino dos espetáculos, sob orientação da modelista. Tira medidas dos artistas para confecção das peças Realiza prova de figurino com os artistas para realizar ajustes necessários. Realiza cortes de tecidos conforme moldes. Opera máquinas e equipamentos de costura. Atua na conservação e organização de peças do figurino, limpando-as, passando-as, providenciando lavagem, catalogando-as etc.
Diretor Administrativo Financeiro	Gerir os núcleos de Recursos Humanos, Financeiro, Contábil, Infraestrutura, Tecnologia Operacional e Suprimentos. Definir estratégia de ação para os núcleos sob sua gestão, conforme diretrizes, metas e objetivos definidos pelo Conselho de Administração e Diretoria Executiva, definindo as metas e objetivos dos núcleos, estratégias para o alcance dos resultados, indicadores de desempenho, planejamento de ações, equipe e prazos para execução, propondo a necessidade de contratação de serviços externos (quando necessário), implementando as ações definidas, monitorando as atividades, resultados e prazos, realizando os ajustes necessários. Gerenciar fluxo financeiro, analisando informações, realizando negociações com instituições financeiras, realizando aplicações, acompanhando operações do mercado financeiro e de capitais, câmbio, avaliando riscos, avaliando dados contábeis e fiscais, tomando decisões conforme alçada ou solicitando para Diretoria Executiva ou Conselho Administrativo, para sustentabilidade financeira. Implementar orçamento econômico, definindo critérios e parâmetros orçamentários, auxiliando na consolidação dos dados, realizando o acompanhamento orçamentário, tomando decisões em realocações financeiras, implementando ações corretivas, definindo e solicitando a elaboração de relatórios gerenciais, para controle orçamentário visando garantir a sustentabilidade. Propor, elaborar e revisar fluxos, normas, processos e procedimentos, analisando a viabilidade da proposta, para a melhoria nos processos e procedimentos do setor e da organização. Gerir e desenvolver equipes e lideranças, ouvindo as necessidades dos líderes e dos setores, sugerindo melhorias, atuando na solução de conflitos internos e com os demais setores, atuando no processo de comunicação interna e externa, avaliando colaboradores, levantando necessidades de capacitação, capacitando, solicitando e sugerindo ações de melhorias, fazendo o acompanhamento e executando as ações necessárias, auxiliando as lideranças na gestão da equipe, definindo competências, fornecendo feedback aos colaboradores, realizando entrevistas para contratação de mão de obra no setor, autorizando e planejando férias, demissões, promoções, compensações, reajustes e etc. Propor temas, elaborar e analisar a viabilidade dos projetos elaborados pela equipe, analisando conteúdo da proposta e cronograma apresentado, verificando um possível impacto, apresentando à Diretoria Executiva, divulgando projetos junto à equipe e a todos os setores envolvidos. Prestar informações referentes ao processo do setor em auditorias externas e fiscalizações, acompanhando auditorias, disponibilizando informações ao auditor ou designando colaborador para a atividade. Prestar informações para órgãos públicos diversos, conforme solicitações e prazos, solicitando o levantamento de dados aos setores, analisando dados e liberando para disponibilização. Analisar e aprovar solicitações de compras de materiais, equipamentos, insumos e contratação de serviços, analisando dados e solicitando ajustes, para atender as necessidades dos núcleos sob a sua responsabilidade. Participar de grupos de trabalho diversos quando necessário, participando de reuniões, avaliando necessidades x plano de ação, fazendo o acompanhamento e informando a

Relacionamento Institucional com Patrocinadores e Públicos Estratégicos; Captação de Recursos/ Patrocínios/Parceiros;
Gestão de Equipe;
Planejamento estratégico para sustentabilidade da organização (curto, médio e longo prazo); Planejamento estratégico para aumento progressivo e representativo da participação das empresas privadas na receita da organização;
Captação de Recursos por meio de grandes doadores (indivíduos PF);
Auxiliar a Superintendência de DI e MKT na Implantação e Manutenção do Comitê de Embaixadores de caráter consultivo, como forma de elevação do engajamento da sociedade civil junto à organização; Capacitação da equipe da organização para implementação de planos e estratégias, com foco na perenização do trabalho;
Adoção de novas estratégias de marketing para fortalecimento do posicionamento e relacionamento da organização junto ao potenciais públicos financiadores e parceiros;
Planejamento estratégico e Captação de Recursos para expansão das ações da organização para outros estados;
Idealização e Implantação de Plano de Cotas e Contrapartidas;
Supervisão das Prestações de Contas feitas aos patrocinadores e órgãos públicos;
Monitoramento e Inscrição de Projetos nas Leis de Incentivo à Cultura e Editais;
Planejamento e Acompanhamento de Eventos Patrocinados;
Organização de eventos de engajamento e captação de recursos. Propor, elaborar e revisar fluxos.
Prestar informações referentes ao processo do setor em auditorias externas e fiscalizações. Elaborar e acompanhar a previsão financeira e orçamentária do setor.
Analisar e aprovar solicitações de compras.
Solicitar, analisar e prestar informações do setor para diretoria. Participar de grupos de trabalho diversos.
Participar do processo seletivo dos candidatos do setor e da equipe. Disponibilizar informações do núcleo.
Prestar informações para a Diretoria/Conselho de Administração. Coordenar os processos de mobilização de recursos.
Coordenar os processos de comunicação institucional da organização relacionado aos patrocinadores. Interface com diversos núcleos conforme demanda do núcleo de mobilização de recursos.
Coordenar os processos de comunicação interna, relacionados as demandas do núcleo de mobilização de recursos.
Analisar, acompanhar e aprovar a elaboração da previsão financeira e orçamentária do setor. Apoiar e acompanhar os processos de marketing, construção e consolidação do posicionamento da marca da organização, conforme demanda do núcleo de mobilização de recursos.
E outras atividades relacionadas à função, conforme demanda.

Gerente de Captação de Recursos	Relacionamento Institucional com Patrocinadores e Públicos Estratégicos;Captação de Recursos/ Patrocínios/Parceiros;Gestão de Equipe;Planejamento estratégico para sustentabilidade da organização (curto, médio e longo prazo);Planejamento estratégico para aumento progressivo e representativo da participação das empresas privadas na receita da organização;Captação de Recursos por meio de grandes doadores (indivíduos PF);Auxiliar a Superintendência de DI e MKT na Implantação e Manutenção do Comitê de Embaixadores de caráter consultivo, como forma de elevação do engajamento da sociedade civil junto à organização;Capacitação da equipe da organização para implementação de planos e estratégias, com foco na perenização do trabalho;Adoção de novas estratégias de marketing para fortalecimento do posicionamento e relacionamento da organização junto ao potenciais públicos financiadores e parceiros;Planejamento estratégico e Captação de Recursos para expansão das ações da organização para outros estados;Idealização e Implantação de Plano de Cotas e Contrapartidas;Supervisão das Prestações de Contas feitas aos patrocinadores e órgãos públicos;Monitoramento e Inscrição de Projetos nas Leis de Incentivo à Cultura e Editais;Planejamento e Acompanhamento de Eventos Patrocinados;Organização de eventos de engajamento e captação de recursos.Propor, elaborar e revisar fluxos.Prestar informações referentes ao processo do setor em auditorias externas e fiscalizações.Elaborar e acompanhar a previsão financeira e orçamentária do setor.Analisar e aprovar solicitações de compras.Solicitar, analisar e prestar informações do setor para diretoria.Participar de grupos de trabalho diversos.Participar do processo seletivo dos candidatos do setor e da equipe.Disponibilizar informações do núcleo.Prestar informações para a Diretoria/Conselho de Administração.Coordenar os processos de mobilização de recursos.Coordenar os processos de comunicação institucional da organização relacionado aos patrocinadores.Interface com diversos núcleos conforme demanda do núcleo de mobilização de recursos.Coordenar os processos de comunicação interna, relacionados as demandas do núcleo de mobilização de recursos.Analisar, acompanhar e aprovar a elaboração da previsão financeira e orçamentária do setor.Apoiar e acompanhar os processos de marketing, construção e consolidação do posicionamento da marca da organização, conforme demanda do núcleo de mobilização de recursos. E outras atividades relacionadas à função, conforme demanda.
Gerente de Compras	Gerencia as atividades de compras. Gerencia a equipe de compras. Administrar o orçamento de acordo com o aprovado, alinhando com o planejamento estratégico. Controla os custos e define os parâmetros para novas aquisições. Responsável pelo planejamento, propostas e controle dos processos de compras. Responsável pela prestação de contas ao Gerente Financeiro.
Gerente de Comunicação	Implementar e gerenciar a política de comunicação interna e externaGerenciar a imagem do Theatro Municipal de São Paulo, através das relações com seus mais diversos públicos, incluindo imprensa.Implementar e gerenciar ações nas áreas de publicidade, imprensa e relações públicas.Planejar e coordenar o desenvolvimento de peças de divulgação.Definir conteúdo e públicos, visando a transmissão de mensagens específicas.Divulgar as ações ou mensagens institucionais do equipamento.Participar da elaboração das estratégias de marketing.Planejar e gerenciar a comunicação e identidade visual do Theatro em sua totalidade.

Protocolo nº 429.604 de 27/12/2023 às 16:55:07h: Documento **registrado eletronicamente para fins de publicidade e/ou eficácia contra terceiros** sob nº **714.128** em **15/01/2024** e averbado no registro nº 343398/97 neste **4º Oficial de Registro Civil de Pessoas Jurídicas da Comarca de São Paulo**. Assinado digitalmente por Cesar Augusto Lima de Avelar - Escrevente.

Oficial	Estado	Secretaria Fazenda	Reg. Civil	T. Justiça	M. Público	ISS	Condução	Despesas	Total
R\$ 1.510,69	R\$ 431,24	R\$ 294,35	R\$ 79,85	R\$ 102,73	R\$ 73,00	R\$ 31,67	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 2.523,53



Gerente de Controladoria	Manter uma análise crítica e aprofundada sobre toda a cadeia de resultados e solicitar a construção de cenários e projeções futuras que servirão como base para tomada de decisões; Participar no planejamento estratégico para identificar desvios e propor soluções; Liderar a elaboração e desenvolvimento dos orçamentos anuais da Organização e dos contratos de gestão e projetos em andamento; Coordenar a elaboração de orçamentos para Planos Anuais e Projetos Culturais a serem propostos; Desenvolver normas e procedimentos relativos aos controles orçamentários, visando garantir o cumprimento dos resultados contábeis e financeiros da Organização e adequado à estratégia dos negócios; Analisar, rever e propor procedimentos e práticas relacionadas ao desempenho econômico e financeiro da Organização e dos projetos e contratos sob sua gestão; Gerenciar equipes de planejamento e controladoria institucionais e locais de cada projeto ou contrato de gestão; Definir e implementar grades de centros de custos e distribuições de alçadas de aprovação; Definir, implementar e monitorar metas de desempenho gerais e específicas de cada área; Avaliar e propor rateios e redistribuições orçamentárias, verificando as disponibilidades e o desempenho contínuo, providenciando alterações quando necessário; Acompanhar a realização orçamentária e o desempenho econômico e financeiro, com revisões periódicas com base nas tendências apresentadas; Analisar o balanço e demonstrativo de resultado; - Prestar contas ao conselho fiscal, elaborando relatórios gerenciais sobre o comportamento econômico e financeiro da organização; - Prestar informações, referente ao desempenho econômico e financeiro em auditorias externas e para os contratantes, quando for o caso; Outras atividades relacionadas à função, conforme demanda;
Gerente de Coral	Responsável pela agenda, comunicação e controle de freqüências dos músicos, logística dos eventos, escalas de folgas, ensaios, provas de maquiagem e figurino, apresentações externas e internas etc. Atendimento e suporte geral aos músicos celetistas, extras e estrangeiros. Suporte geral ao regente titular, direção e produção artística. Gestão administrativa e financeira do corpo artístico. Gestão de equipe, treina, motiva e soluciona conflitos. Define métodos e processos para produção de espetáculos de acordo com a programação e especificidades artísticas, junto ao departamento de Produção. Supervisionar ensaios, apresentações e montagens do Coral, a fim de garantir o cumprimento de normas, procedimentos internos e necessidades artísticas. Participação no planejamento estratégico e programação do Coral, envolvendo a contratação de músicos extras, solistas estrangeiros, locação de equipamentos, agenda e afins. Orientar e controlar o cumprimento do Regimento Interno, normas internas. Responsável pelas audições para contratação de novos artistas. Elabora relatórios e planejamento para diretoria executiva. Responsável pela prestação de contas do departamento.

Gerente de Formação, Acervo e Memória	Gerente responsável pelas áreas de Educação, Acervo e Pesquisa do Theatro Municipal. Gerencia pesquisa, produção, de publicações a memória da instituição bem como o acervo documental, iconográfico, de cenários e figurinos do Theatro Municipal garantindo o acesso à informação qualificada do acervo aos diversos públicos; Gerencia ações de conservação preventiva, catalogação, descarte, baixas de coleções, fluxo de reserva técnica, cadastramento de vocabulário controlado; Gerencia o Programa Educativo do Theatro Municipal e promove ações de formação continuada da equipe e para público; Responsável pela prestação de contas de assuntos pertinentes às áreas sob sua gerencia; Definir políticas e objetivos específicos das áreas de Educação, Acervo e Pesquisa do Theatro Municipal. Supervisionar projetos, planejar sua execução e acompanhar escopo estabelecido e o progresso das rotinas, a fim de cumprir metas, prazos e custos estabelecidos.
Gerente de Infraestrutura e Patrimônio	Define métodos, realiza o planejamento e gerencia equipe, recursos e processos da área de Arquitetura, Infraestrutura e Patrimônio do CTMSP. Responsável por acompanhar e obter licenças, alvarás, permissões para modificações, restauros e demais documentos junto à órgãos públicos pertinentes. Apoio na gestão de permissionários fazendo cumprir normas e procedimentos estabelecidos em contrato, monitorando a execução das atividades. Cria e faz cumprir normas e procedimentos internos que garantam a integridade do patrimônio e das pessoas que circulam pelos espaços do Theatro. Responsável por licenças, alvarás e registros junto aos órgãos competentes. Responsável pela gestão orçamentária da área. Responsável pelos processos de prestação de contas e auditorias da área. Participa do planejamento estratégico da instituição.
Gerente de Gestão Predial	Define métodos, realiza o planejamento e gerencia equipe, recursos e processos da área de Gestão Predial do CTMSP, envolvendo copa, limpeza, segurança patrimonial e manutenção predial. Gerencia as atividades relacionadas a fim de garantir o estado de conservação da infraestrutura física das instalações, das pessoas e dos ativos utilizados nas operações da empresa, bem como a quantidade dos demais serviços de apoio administrativo/operacional. Apoio na gestão de permissionários fazendo cumprir normas e procedimentos estabelecidos em contrato, monitorando a execução das atividades. Responsável pela gestão orçamentária da área. Responsável pelos processos de prestação de contas e auditorias da área. Participa do planejamento estratégico da instituição.

Protocolo nº 429.604 de 27/12/2023 às 16:55:07h: Documento **registrado eletronicamente para fins de publicidade e/ou eficácia contra terceiros** sob nº **714.128** em **15/01/2024** e averbado no registro nº 343398/97 neste **4º Oficial de Registro Civil de Pessoas Jurídicas da Comarca de São Paulo**. Assinado digitalmente por Cesar Augusto Lima de Avelar - Escrevente.

Oficial	Estado	Secretaria Fazenda	Reg. Civil	T. Justiça	M. Público	ISS	Condução	Despesas	Total
R\$ 1.510,69	R\$ 431,24	R\$ 294,35	R\$ 79,85	R\$ 102,73	R\$ 73,00	R\$ 31,67	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 2.523,53



Gerente de Planejamento e Monitoramento	Prestar informações para a Secretaria da Cultura, Tribunal de Contas, organizações externas e demais órgãos de controle; Gerenciar a produção e implementação de planos estratégicos e instrumentais padronizados de monitoramento e avaliação Validar Normas, Fluxos e Procedimentos de todas as áreas, analisando a pertinência técnica e institucional do material elaborado, a fim de normatizar e padronizar os processos institucionais da Organização Gerir os projetos de expansão da Organização, desde o planejamento até a implantação e manutenção Realizar a gestão orçamentária dos projetos Planejar e monitorar as metas, indicadores e rotinas presentes no contrato de Gestão; Emitir relatórios gerenciais e estudos técnicos relacionados com o Planejamento e Gestão da Informação que suportem a tomada de decisões estratégicas da diretoria e conselhos Coordenar a produção e implementação de planos estratégicos e instrumentais padronizados de monitoramento e avaliação; Validar Normas, Fluxos e Procedimentos de todas as áreas, analisando a pertinência técnica e institucional do material elaborado, a fim de normatizar e padronizar os processos institucionais.
Gerente de Produção e Programação Artística	Define métodos, realiza o planejamento e gerencia equipe, recursos e processos da área de Produção e Programação Artística interna e externa do CTMSP. Elabora a grade de programação do CTMSP junto a direção geral. Gerencia o orçamento de produção e programação. Gerencia a produção, compra, locação e permutas de figurinos e seus insumos/processos. Atua na venda, negociação e circulação da programação artística junto à diretoria e áreas responsáveis. Analisa e aprova processos de compras e contratações. Elabora relatórios e planejamento para diretoria geral e executiva. Responsável pela prestação de contas, auditorias e fiscalizações relacionadas a produção e programação artística. Participa do planejamento estratégico da instituição. Realiza interface com a área de comunicação para elaborar e revisar materiais de divulgação; Atua em conjunto com as áreas técnicas do CTMSP a fim de garantir o bom andamento de montagens, espetáculos e desmontagens.

Protocolo nº 429.604 de 27/12/2023 às 16:55:07h: Documento **registrado eletronicamente para fins de publicidade e/ou eficácia contra terceiros** sob nº **714.128** em **15/01/2024** e averbado no registro nº 343398/97 neste **4º Oficial de Registro Civil de Pessoas Jurídicas da Comarca de São Paulo**. Assinado digitalmente por Cesar Augusto Lima de Avelar - Escrevente.

Oficial	Estado	Secretaria Fazenda	Reg. Civil	T. Justiça	M. Público	ISS	Condução	Despesas	Total
R\$ 1.510,69	R\$ 431,24	R\$ 294,35	R\$ 79,85	R\$ 102,73	R\$ 73,00	R\$ 31,67	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 2.523,53



Pesquisador	Desenvolver estudos dos acervos do Theatro Municipal, estabelecendo cronologias, processos e análises críticas da história da instituição, dos seus corpos artísticos, de espetáculos e demais eventos que tiveram o Theatro como palco; Coletar, selecionar, organizar e apresentar materiais que forneçam informações de contextualização histórica, antropológica e estética dos acervos do Theatro Municipal, elucidando suas múltiplas dimensões enquanto fenômenos articulados a diversos âmbitos sociais e culturais; Pesquisar a relação do Theatro com a história da cidade, da região e da nação, evidenciando seus sujeitos, de diferentes classes sociais, gêneros e pertencimentos raciais; Produzir subsídios para ações de difusão dos acervos do Theatro Municipal, realizando levantamento de informações para o aprofundamento de temas relacionados; Elaborar e fornecer dados de contextualização a respeito dos acervos, coleções e sujeitos; Colaborar com o Núcleo de Educação na seleção e elaboração de materiais de apoio à ação educativa; Elaborar e produzir, junto às equipes de arquivo e documentação, instrumentos de pesquisa, publicação e outros materiais de difusão dos acervos do Theatro Municipal; Receber, atender e encaminhar demandas internas e externas de pesquisa aos acervos do Theatro Municipal; Conceber, desenvolver e implementar, junto às equipes de arquivo e documentação, projetos e sistemas de documentação, assegurando a organização dos acervos do Theatro Municipal; Elaborar relatórios e pareceres sobre assuntos pertinentes a sua área de atuação
Produtor Executivo Júnior	Atua na interlocução e produção de ensaios, espetáculos e eventos relacionados ao Theatro Municipal de São Paulo. Presta suporte e acompanhamento aos corpos artísticos, equipes técnicas, criativas, operacionais nos assuntos relacionados à produção e eventos, desde o planejamento até a desmontagem e acervo. Solicitação e acompanhamento de compras, contratações e serviços necessários para produzir os espetáculos, acompanhando da cotação ao pagamento do fornecedor. Acompanha montagens e espetáculos garantindo o cumprimento de normas e solução de imprevistos. Elabora relatórios, planos, planilhas, check-lists e cronogramas para controle, execução e prestação de contas dos espetáculos. Acompanhamento de serviços e contratações terceirizadas, atestes de serviços e afins. Auxílio geral ao gerente de produção nas rotinas administrativas e operacionais de produção artística.

Assinado de forma digital por
ALESSANDRA FERNANDEZ
ALVES DA COSTA:17783599818
Dados: 2023.12.26 16:09:20
-03'00'

Página

000171/000224

Registro Nº

714.128

15/01/2024

Protocolo nº 429.604 de 27/12/2023 às 16:55:07h: Documento **registrado eletronicamente para fins de publicidade e/ou eficácia contra terceiros** sob nº **714.128** em **15/01/2024** e averbado no registro nº 343398/97 neste **4º Oficial de Registro Civil de Pessoas Jurídicas da Comarca de São Paulo**. Assinado digitalmente por Cesar Augusto Lima de Avelar - Escrevente.

Oficial	Estado	Secretaria Fazenda	Reg. Civil	T. Justiça	M. Público	ISS	Condução	Despesas	Total
R\$ 1.510,69	R\$ 431,24	R\$ 294,35	R\$ 79,85	R\$ 102,73	R\$ 73,00	R\$ 31,67	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 2.523,53



MANUAL DE RECURSOS HUMANOS

Índice

1.	OBJETIVO	2
2.	RESPONSABILIDADE	2
3.	ABRANGÊNCIA.....	2
4.	UNIDADES CULTURAIS.....	2
5.	ATRAÇÃO E SELEÇÃO	3
6.	ADMISSÃO	7
7.	ADMINISTRAÇÃO	8
7.1.	Registro de Trabalho em CTPS.....	8
7.2.	Controle de Frequência.....	8
7.3.	Contribuição Sindical	12
7.4.	Benefícios	12
7.5.	Férias	12
7.6.	13º Salário	13
7.7.	Licença Maternidade.....	13
7.8.	Licença Maternidade para adotantes	13
7.9.	Salário-família	13
7.10.	Licença Paternidade	14
7.12.	Auxílio Acidente.....	14
7.13.	Aposentaria por Invalidez.....	14
8.	REGRAS DE ACESSO A SISTEMAS DURANTE PERÍODOS DE LICENÇA E FÉRIAS	14
9.	FOLHA DE PAGAMENTO	15
9.1.	Pagamento.....	15
9.2.	INSS.....	15
9.3.	Imposto de Renda.....	15
9.4.	FGTS	16
9.5.	PIS.....	16
9.6.	RAIS.....	16
10.	SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO.....	16
11.	ABANDONO DE EMPREGO.....	19
12.	RESCISÃO POR JUSTA CAUSA	21
13.	ELEMENTOS DE PUNIÇÃO	22
14.	GESTÃO DE PESSOAS	24
15.	DESLIGAMENTO	24
16.	REFERÊNCIAS.....	26
17.	ANEXOS	26

1. OBJETIVO
Estabelecer princípios e políticas da área de Recursos Humanos visando a sua institucionalização e sistematização dos Processos na organização e nas Unidades Culturais geridas pela Sustenidos.

2. RESPONSABILIDADE

Recursos Humanos

- Atração, seleção, integração funcional;
- Avaliação e monitoramento de desempenho;
- Plano de carreira, cargos e salários;
- Desenvolvimento de pessoal, treinamento e formação continuada;
- Administração de pessoal;
- Administração de benefícios;
- Programas de PCMSO e PPRA (Segurança e Medicina do Trabalho);
- Gestão de desligamento e recolocação.

3. ABRANGÊNCIA

Este Manual se aplica a todas as pessoas da Sustenidos e de todas as suas Unidades Culturais cujo vínculo empregatício é regido pela CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, estagiários e aprendizes.

4. UNIDADES CULTURAIS

4.1. Regulamento

Cada unidade cultural será regida por Regulamento de Recursos Humanos próprio, adequado e subordinado e este Manual e a estas políticas e princípios

4.2. Estrutura do Regulamento de Recursos Humanos das Unidades Culturais

- 4.2.1.** Política de Benefícios
- 4.2.2.** Plano de Cargos e Salários
- 4.2.3.** Tabela Remuneratória

5. ATRAÇÃO E SELEÇÃO

5.1. Admissão de Empregados e Empregadas

A Admissão de empregados e empregadas em qualquer área se dará motivado por:

- Desligamento da pessoa ocupante anterior do cargo;
- Ausência da pessoa ocupante do cargo;
- Aumento de quadro;
- Necessidade de contratação por prazo determinado para projetos específicos.

As admissões de empregados ou empregadas acontecem obrigatoriamente dentro de um processo de responsabilidade do Departamento de RH da Sustenidos

5.1.1. Procedimentos para Atração e Seleção

Toda e qualquer contratação, transferência ou promoção se dará somente mediante um formulário de REQUISIÇÃO/ MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL. Esta deverá:

- Conter as assinaturas autorizadas, constituindo o documento que permita o ingresso de um empregado ou empregada;
- Ser preenchida pelo requisitante em todos os seus itens;

A vaga será disponibilizada pelo RH no site da Sustenidos e da respectiva unidade culturais de lotação / vagas, exceto quando ocorrer recrutamento interno (realocação);

O Departamento de RH deverá:

- Analisar e verificar a validade de requisição a ser preenchida (toda e qualquer contratação, transferência ou promoção de empregado ou empregada se dará mediante uma REQUISIÇÃO/ MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL);
- Atrair pessoas, através de fontes apropriadas para o preenchimento da vaga em aberto;
 - No caso de recebimento de currículos a Sustenidos fará a seleção dentro dos requisitos exigidos e pode não convocar a todos os inscritos ou inscritas na respectiva vaga para o processo de seleção;
- Garantir a seleção de candidatos com base em requisitos exigidos;

- Quando solicitado, proporcionar testes teóricos ou práticos no sentido de uma melhor e mais segura seleção;

As readmissões somente serão realizadas em caráter excepcional, reservando-se o direito da análise e aprovação da Diretoria.

É permitido a participação de ex-colaboradores ou ex-colaboradoras nos processos de seleção ressalvados as disposições legais (Portaria 384/92, artigo 2º do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)).

5.1.2. Procedimentos de Seleção

É importante a área requisitante acertar com o RH previamente os detalhes da contratação, referentes a salário, horários ou outros quaisquer informes necessários

O processo seletivo envolve os seguintes formulários:

- Proposta de Emprego (pelo candidato);
- Parecer de entrevista (preenchidos pelo selecionador ou selecionadora e gestor ou gestora da vaga);

Faz-se necessário saber que:

- Os processos de seleção incluem a execução das etapas:
 - Divulgação da vaga;
 - Análise de currículos e triagem de candidatos no perfil da vaga;
 - Entrevistas com candidatos pré-selecionados;
 - Teste prático ou situacional, quando aplicável;
 - Audições, quando aplicável para processo seletivo de artistas;
 - Divulgação do aprovado ou aprovada;
 - Retorno para os candidatos pré-selecionados não aprovados na fase final de seleção;
- O formulário parecer de entrevista / ata de audição:
 - Incluirá o parecer da área de RH, que tem como objetivo avaliar as competências comportamentais do candidato ou candidata;
 - Incluirá o parecer da área contratante, que tem como objetivo avaliar o alinhamento do perfil do candidato ao perfil da área e competências técnicas apresentadas pelo candidato ou candidata



Manual de Recursos Humanos

Versão

3.0

Página

5 de 26

- Deverá ser arquivado junto ao prontuário do contratado após a aprovação do candidato.
- É escolhido o candidato que atenda e reúna as melhores qualificações para o cargo;
- Os resultados dos processos seletivos serão divulgados no site da Sustenidos Organização Social de Cultura e nos sites das Unidades Culturais de lotação da vaga;
- Uma vez aprovado, encerra-se o processo seletivo, iniciando-se o processo pré-admissional;
- Aos candidatos e candidatas que participaram do processo e não foram selecionados será emitida uma carta de agradecimento via e-mail.
- Processos seletivos serão arquivados e terão validade de 6 (seis) meses após sua realização. Neste período poderão ser resgatados candidatos aprovados que não foram selecionados para o processo do qual participou para novas vagas, sem a necessidade de novo processo seletivo

5.1.2.1. Contratação de parentes ou de pessoas que possuem relacionamento pessoal

- A Sustenidos Organização Social de Cultura não poderá contratar cônjuges ou parentes até 3º grau (pais, filhos e avós) de Conselheiros e Conselheiras, Diretores ou Diretoras;
- A Sustenidos Organização Social de Cultura não poderá contratar cônjuges, parentes até 3º grau (pais, filhos e avós) ou pessoas que tenham relacionamento pessoal ou romântico onde estes tiverem relação de subordinação direta ou indireta.

5.1.2.1.1. RELAÇÃO DE SUBORDINAÇÃO: esta relação se caracteriza pela gestão com nível hierárquico definido, ou seja, se um determinado cargo possuir autoridade para contratar, desligar, promover ou aplicar penalidades

5.1.3. Boas práticas de atração e seleção

Os procedimentos de seleção serão pautados na impessoalidade, publicidade e observação de critérios objetivos, valorizando a diversidade de públicos, quer de natureza econômica, social, política, religiosa, etnia, naturalidade, gênero, orientação sexual, idade, deficiências e penais.

De acordo com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis da ONU, a Sustenidos busca garantir em seus processos a participação plena e efetiva de mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão.

5.1.4. Procedimento Pre-Admissional

Havendo o candidato ou candidata satisfeito todas as exigências de processo seletivo que envolveu RH e o Requisitante, inicia-se a etapa que precede a Admissão.

O processo pré-admissional envolve os formulários:

- Check List Admissional;
- Atestado de Saúde Ocupacional (ASO);
- Proposta de Emprego;

Etapas do procedimento:

- O candidato será encaminhado ao exame médico pré-admissional pelo Núcleo de RH da localidade ou unidade cultural.
- O exame médico admissional tem caráter eliminatório, pois o surgimento do parecer inapto impede o ingresso do candidato ou candidata na Sustenidos Organização Social de Cultura. Desta forma, fica terminantemente proibida a realização de processo admissional antes da apresentação do ASO (Atestado de Saúde Ocupacional).

OBS: é terminantemente proibida a divulgação de informação referente a documentos de empregados e empregadas.

Deverão ser envolvidos no processo pré-admissional os seguintes documentos:

- Proposta de Emprego;
- Parecer da entrevista;
- Carteira de trabalho (CTPS);
- Documentos requisitados no Check List admissional.

RH deverá anotar na Proposta de Emprego, no local determinado, o que segue:

- Cargo a ser ocupado;
- Data de admissão;

- Centro de custo;
- Salário a receber;
- Observações pertinentes;
- Data e rubrica da pessoa responsável pelas informações.

Após a entrega de todos os documentos e confirmação de aptidão do ASO, o empregado ou empregada ingressa no quadro funcional da Sustenidos e se inicia o procedimento de Admissão.

6. ADMISSÃO

6.1.1. Contrato de Trabalho por Prazo Indeterminado

É o instrumento particular pelo qual a Sustenidos e o empregado ou empregada celebram o Contrato Individual de Trabalho

Inicialmente é celebrado CONTRATO DE TRABALHO DE EXPERIÊNCIA, para fins de experiência em conformidade com a legislação trabalhista em vigor. O prazo do contrato é de 45 dias, havendo a prorrogação deste CONTRATO DE TRABALHO DE EXPERIÊNCIA, por mútuo acordo, para mais 45 dias;

Sem manifestação das partes no sentido de rescindir o CONTRATO DE TRABALHO DE EXPERIÊNCIA ao término do segundo período de 45 dias, o mesmo passará a vigorar por prazo indeterminado.

6.1.2. Contrato por Prazo Determinado

Fica estabelecida a possibilidade de contratação de empregados ou empregadas por prazo determinado, nas hipóteses previstas em lei.

Nesta modalidade de contratação pode ocorrer somente uma prorrogação contratual sendo o período total de no máximo de 2 anos.

6.1.3. Procedimento de Integração

Deve ser aplicado obrigatoriamente antes do empregado ou empregada ingressar nas atividades e visa quebrar o impacto da inicialização dos novos empregados e empregadas, considerando

	Manual de Recursos Humanos	Versão 3.0
		Página 8 de 26

disseminar a Missão, Visão e Valores da Sustenidos Organização Social de Cultura, direitos e deveres do novo empregado ou empregada, propostas e atividades das áreas de interface

Cada Unidade Cultural poderá definir atividades e procedimentos específicos

6.1.4. Avaliação do Período de Experiência

Cabe ao gestor avaliar o empregado ou empregada e a decisão de prorrogar ou não o período de experiência

A Avaliação deverá ser documentada no Formulário de Avaliação do Período de Experiência. Faz-se saber, que:

- O Núcleo de RH deverá emitir o Formulário de Avaliação do Período de Experiência, com 15 dias que antecedem o término dos 45 dias, determinando a data de devolução da avaliação;
- Cabe ao gestor entregar o formulário devidamente preenchido e assinado na data pré-fixada pelo RH, para que ocorra em tempo hábil a rescisão do contrato caso necessário.

7. ADMINISTRAÇÃO

7.1. Registro de Trabalho em CTPS

A Sustenidos emitirá a Ficha de Anotações e o registro da Carteira de Trabalho e Previdência Social;

Quanto às alterações/contribuições deverão ser registradas sempre que ocorrerem.

7.2. Controle de Frequência

O empregado ou empregada deverá cumprir os horários da jornada de trabalho e saída dos serviços, bem como intervalos para as refeições;

A jornada de trabalho na Organização está determinada no contrato de trabalho ou grade horária (em caso de horistas);

Não são permitidas viagens a trabalho entre 22:00 e 06:00, exceto em transportes coletivos (ônibus) e aéreos;

Cada empregado (a) deverá registrar seus horários de trabalho conforme sua localidade;

O registro de saída e entrada para refeição também deverá ser cumprido e registrado.

7.2.1. Faltas e Atrasos

- A falta justificada não implica no desconto do dia da falta (em folha ou em banco de horas). Para que seja abonada, requer para tanto um comprovante legal: atestado médico, atestado alistamento militar, certidão de casamento, certidão de nascimento de filhos, certidão de óbito de parentes, doação de sangue e trabalho eleitoral;
- A falta injustificada implicará no desconto no dia da falta e do descanso semanal remunerado;
- As faltas e saídas antecipadas deverão ser analisadas e julgadas pelo gestor e pelo RH;
- Não deverão valer como horas a compensar faltas e atrasos injustificados;
- O período de apuração das variações como faltas, atrasos, abonos, etc., do ponto eletrônico serão realizados diariamente, entre os dias 21 do mês anterior até o dia 20 do mês subsequente;
- Falta do empregado ou empregada por doença quando apresentado atestado médico com afastamento acima de 15 dias ou faltas com tempo inferior cujo a origem da ausência, tenha o mesmo CID (Classificação Internacional de Doenças), ou vários atestados com mesmo grupo de CID o empregado ou empregada deverá ser encaminhado ao médico do trabalho, pois seu retorno ficará condicionado a alta médica.

7.2.1.1. Abonos Mediante Comprovantes Legais

- Falta do empregado ou empregada para acompanhamento de filhos menores de 15 anos mediante atestado de acompanhamento, será concedido licença remunerada, até duas vezes ao ano, ao empregado ou empregada que acompanhar menor dependente de até 15 (quinze) dias;
- Alistamento Militar – 1 dia;
- Casamento – 5 dias úteis;
- Falta do empregado (paternidade) por nascimento do filho ou filha – 5 dias consecutivos a partir da data do nascimento do filho;

- Falta da empregada (maternidade) por nascimento do filho ou filha – 120 dias após emissão do afastamento médico;
- Faltas do empregado ou empregada por falecimento de parentes de 1º grau (pai, mãe, irmão, irmã, cônjuge ou companheiro (a) reconhecido (a) e filho) – 5 dias úteis;
- Falta do empregado ou empregada por falecimento de qualquer dos avós – 2 dias úteis;
- Falta do empregado ou empregada por doação de sangue – 1 dia a cada 12 meses;
- Trabalho Eleitoral – 2 dias de folga para cada dia trabalhado para eleições, mediante a comprovante original do Cartório Eleitoral, concedidas a partir do 1º dia útil subsequente ao trabalhado na Eleição, poderão ser concedidas as folgas em outra data no prazo máximo de 6 meses, uma vez negociado com o gestor direto.

7.2.2. Licença não remunerada

- A Sustenidos poderá conceder a seus empregados e empregadas, em situações específicas, licenças não-remuneradas;
- A licença não-remunerada será concedida nos casos em que o empregado ou empregada solicitar seu afastamento pelo período máximo previsto em legislação, para a realização de capacitações ou para fins de acompanhamento médico em casos graves de parentes de 1º grau (pais, cônjuge e filhos) que não estejam enquadrados nas justificativas legais constantes na CLT. O intervalo de concessão entre uma licença e outra deverá ser de, no mínimo, 01 (hum) ano;
- Como requisitos para concessão da licença não remunerada:
 - Especificamente para capacitação, o empregado ou empregada deverá já estar atuando há, pelo menos, 01 (um) ano na Sustenidos, com registro em CTPS. A capacitação deverá ser compatível com sua área de atuação na Sustenidos e deverá ter aprovação prévia da sua Gerencia/Diretoria;
 - Para fins de acompanhamento médico é de 3 (três) meses de registro em CTPS na Sustenidos Organização Social de Cultura.
- Durante o período de licença, o empregado ou empregada não poderá exercer atividade remunerada, cabendo ao gestor da área, no caso do afastamento, decidir

pela substituição interina do empregado ou empregada, devendo esta ser precedida de autorização da respectiva Diretoria;

- A licença não-remunerada acarreta a suspensão do contrato de trabalho, ocorrendo a suspensão das obrigações contratuais tanto para o empregado ou empregada quanto para a Sustenidos. Neste caso, por determinação legal, a Sustenidos fica desobrigada de efetuar o pagamento da remuneração ao empregado ou empregada afastado e não computará esse período como tempo de serviço para nenhuma finalidade. A Assistência Médica será mantida durante o período, sendo a cobrança dos custos do empregado ou empregada efetuada retroativamente no seu retorno;
- Para licenças acima de 15 dias o empregado ou empregada não receberá 1 avos das férias e 13º salário, e assim sucessivamente conforme o tempo da licença, ou seja, para 2 meses – será abatido 2 avos das férias e 13º salário;
- O empregado ou empregada que desejar se licenciar, para a realização de capacitação ou para acompanhamento médico, deverá preencher um formulário Solicitação de Licença Não Remunerada e entregá-lo a seu gestor, especificando o motivo e período da ausência, além de anexar os documentos comprobatórios da capacitação ou acompanhamento médico;
- Após análise do gestor, a solicitação será submetida à Diretoria / Superintendência respectiva, que poderá deferir ou indeferir a solicitação.
- Caso seja deferida, deverá ser entregue ao RH com pelo menos 30 (trinta) dias de antecedência do período da licença, para as providências necessárias. Casos excepcionais para acompanhamento médico, fora do prazo estipulado, serão analisadas pela Diretoria.

7.2.3. Banco de Horas

- Banco de Horas é uma forma de compensação da jornada de trabalho, possibilitando adequá-la de acordo com as necessidades de produção e demanda de serviços;
- Todos os empregados e empregadas que exercem atividades e funções com Acordo de Compensação de Horas de Trabalho têm direito de participar do Banco de Horas;
- O Superior imediato deve autorizar previamente a utilização do Banco de Horas;



Manual de Recursos Humanos

Versão

4.1

Página

12 de 27

- Conforme prevê o art. 59 da CLT, só é permitido realizar 2 horas suplementares, além da jornada de trabalho normal. Desta forma, não está autorizada a realização de horas excedentes.

7.3. Contribuição Sindical

Conforme lei 13.467/2017 artigo 545 CLT (Reforma Trabalhista) o desconto da Contribuição Sindical não é obrigatório, a opção será do empregado ou empregada.

O empregado ou empregada que optar por não recolher a contribuição sindical deverá se manifestar junto Departamento de RH e não sofrerá o desconto em folha de pagamento correspondente a (1) dia de salário.

Para Profissionais Liberais, que são os empregados e empregadas que exercem sua profissão ligada à sua formação acadêmica, como por exemplo: músicos, psicólogos, contabilistas, advogados, publicitários, entre outros, a contribuição Sindical também é opcional.

7.4. Benefícios

A Sustenidos oferece aos empregados e empregadas pacotes de benefícios subdivididos em três categorias: Espontâneos, definidos pela CLT e os previstos em Acordo Coletivo.

7.5. Férias

Conforme artigo 129 da CLT, todo empregado ou empregada terá direito anualmente ao gozo de um período de férias sem prejuízo na remuneração.

Na Sustenidos, as férias podem ser concedidas em trinta dias corridos ou fragmentada mediante solicitação do empregado ou empregada com a concordância do Gestor.

Conforme artigo 130 da CLT, após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado ou empregada terá direito a férias.

Conforme artigo 134 da CLT, as férias serão concedidas por ato do empregador, nos 12 meses subsequentes a data em que o empregado ou empregada tiver adquirido o direito.

O pagamento deverá ocorrer até dois dias úteis antes do início das férias; Deverá ser anotado na carteira de trabalho o período de gozo das férias.

Para todo o pagamento de férias, integral ou proporcional, gozadas ou indenizadas, deverá ser acrescido de mais 1/3 do salário nominal.

7.6. 13º Salário

Deverá ser concedido ao empregado ou empregada o correspondente a 1/12 da remuneração devida, por mês de serviço do ano vigente, sendo a 1º parcela paga até o último dia útil de novembro e a 2º até 20 de dezembro, onde deve incidir todos os encargos trabalhistas.

7.7. Licença Maternidade

A gestante tem direito a licença maternidade de 120 dias corridos, contados a partir do primeiro dia de afastamento determinado por atestado médico, podendo alterar-se nos seguintes casos:

- Aborto Natural: Sendo comprovado por atestado médico a gestante tem direito há 2 semanas de afastamento;
- Casos excepcionais: O período de repouso antes e após o parto pode ser aumentado de mais duas semanas mediante o atestado médico constando o motivo da prorrogação.

De acordo com a Lei 13.301, de 27 de junho de 2016, a licença-maternidade e o salário-maternidade, nos casos de mães que tiverem filhos acometidos por sequelas neurológicas decorrentes de doenças transmitidas pelo mosquito Aedes aegypti, serão concedidos pelo prazo de 180 dias.

7.8. Licença Maternidade para adotantes:

Em caso de adoção ou guarda judicial para adoção, será concedido a licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias contados à partir da formalização da adoção.

7.9. Salário-família

Concedido ao empregado ou empregada que comprovar devidamente seus dependentes menores de 14 anos através da carteira de vacinação e frequência escolar, tendo direito na proporção ao número de filhos menores do salário-família fixado pelo RGPS – Regras Gerais da Previdência Social.

7.10. Licença Paternidade

Concedido ao empregado que comprovar devidamente o nascimento de seu dependente através da certidão de nascimento ou atestado, tendo direito da licença paternidadeconforme período estipulado em acordos ou convenções coletivas.

7.11. Auxílio-doença

É concedido ao empregado ou empregada através do Seguro de Acidente de Trabalho – SAT pertencente ao Regime Geral da Previdência Social – RGPS, os 15 primeiros dias deverão ser pagos pela Organização e a partir dos 16º dias de incapacidade de trabalho devidamente comprovada – atestado médico serão pagos pelo RGPS.

7.12. Auxílio Acidente

É concedido ao empregado ou empregada através do Seguro de Acidente de Trabalho – SAT pertencente ao Regime Geral da Previdência Social – RGPS. O RH deve emitir o Comunicado de Acidente de Trabalho – CAT, em até 2 dias da data do ocorrido para o RGPS, onde os 15 primeiros dias serão pagos pela empresa e a partir do 16º serão pagos pelo RGPS. No caso de morte por acidente de trabalho a abertura da CAT será imediata.

7.13. Aposentaria por Invalidez

Deverá ser concedido ao empregado ou empregada através do Seguro de Acidente de Trabalho – SAT pertencente ao Regime Geral da Previdência Social – RGPS, após laudo médico emitido pelos peritos da RGPS quando for considerado incapaz e sem possibilidade de reabilitação.

8. Regras de Acesso a Sistemas e Utilização de Ferramentas Durante Períodos de Licença e Férias

A Sustenidos tem como política de segurança a suspensão de acesso aos sistemas de comunicação corporativos nos períodos de férias e licença / afastamento dos empregados e empregadas. Portanto o empregado ou empregada não poderá acessar tais ferramentas nestes períodos;

9. Folha de Pagamento

As informações para a elaboração da Folha de Pagamento deverão ser confeccionadas mediante as informações coletadas através da apuração do Registro de Frequência;

Após a elaboração da folha de pagamento o RH deverá conferir e repassar para o Departamento Financeiro da Sustenidos para a efetivação do pagamento a cada empregado ou empregada para lançamento de crédito de salário;

O RH deverá providenciar o pedido de vale-transporte, vale-alimentação e vale-refeição (sistema informatizado), junto à empresa fornecedora. Automaticamente o sistema emitirá a nota fiscal que deverá ser encaminhada ao Núcleo Financeiro para pagamento;

O RH deverá providenciar a programação de entrega dos vales junto à empresa credenciada.

9.1. Pagamento

O pagamento dos empregados e empregadas na Sustenidos deverá ser mensal e efetuado mediante depósito bancário em nome do empregado ou empregada até o 5º dia útil do mês subsequente ao fechamento da folha de pagamento;

O demonstrativo de pagamento é disponibilizado na Intranet

9.2. INSS

O recolhimento do INSS – Instituto Nacional de Seguro Social é retido pela Sustenidos em favor do empregado ou empregada com o embasamento na tabela de salários e alíquotas emitido pelo Ministério da Previdência Social;

Para saber mais, acessar o site do Ministério da Previdência Social;

A Sustenidos deverá complementar este recolhimento com a parte devida do empregador conforme determinado pela legislação previdenciária.

9.3. Imposto de Renda

A Sustenidos deverá reter do empregado ou empregada a alíquota referente ao Imposto de Renda conforme remuneração de cada empregado e empregada, de acordo com a tabela estabelecida pela Receita Federal;

grau de risco de atividade com a alíquota estabelecida pela RGPS para atender as exigências do Seguro de Acidente de Trabalho – SAT;

O **Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA** visa à preservação da saúde e integridade dos trabalhadores através da antecipação, reconhecimento, avaliação e controle aos riscos no ambiente de trabalho e deve ser efetuado no mínimo 1 (uma) vez ao ano;

É efetuado anualmente o plano de capacitação de brigada de incêndio conforme legislação.

A segurança do trabalho, atua implantando ações de promoção a saúde, segurança e qualidade de vida e na neutralização de riscos aplicando Normas Regulamentadoras e legislações trabalhistas em referência à saúde ocupacional através de fiscalizações e acompanhamentos:

PCMSO - O Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional é regulamentado pela NR7 da Portaria 3214/78. Tem como finalidade de promover e preservar a saúde dos colaboradores através dos exames médicos ocupacionais admissionais, periódicos, retorno ao trabalho e demissional. De acordo com as periodicidades compostas neste documento a área de Saúde e Segurança do Trabalho convoca os colaboradores para seus exames ocupacionais.

LTCAT – O Laudo Técnico das Condições do Ambiente de Trabalho, é o documento que respalda e fornece insumos para registro que o INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) impõe às empresas com a finalidade de validar, ou não, as aposentadorias especiais. Além de ser base de informação às criações dos Perfis Profissiográfico Previdenciários.



Manual de Recursos Humanos

Versão

4.1

Página

19 de 27

Evento S-2210 – Comunicação de Acidente de Trabalho | O é evento enviado para reconhecer tanto um acidente de trabalho ou de trajeto bem como uma doença ocupacional. Envio em 24 horas ou próximo dia útil a ocorrência do colaborador.

Evento S-2220 – Monitoramento da Saúde do Trabalhador |O evento detalha as informações relativas ao monitoramento da saúde do trabalhador (avaliações clínicas), durante todo o vínculo laboral, bem como os exames complementares aos quais foi submetido, com respectivas datas e conclusões. Envio até o dia 15 (quinze) do mês subsequente.

Evento S-2240 – Condições Ambientais de Trabalho |O evento é utilizado para registrar as condições ambientais de trabalho, indicando as condições de prestação de serviços, bem como para informar a exposição aos fatores de risco e o exercício das atividades descritos na Tabela 24 (Fatores de Risco e Atividades – Aposentadoria Especial do eSocial). Envio até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao início da obrigatoriedade dos eventos de SST. No caso de alterações da informação inicial, deve ser enviado até o dia 15 (quinze) do mês subsequente à ocorrência da alteração.

11. Abandono de Emprego

O abandono de emprego constitui falta grave, o que enseja a rescisão por justa causa do contrato de trabalho, conforme a CLT, artigo 482, alínea "i";

Uma vez que a prestação de serviço é elemento básico do contrato de trabalho, então a falta contínua e sem motivo justificado é fator determinante de descumprimento da obrigação contratual;

O empregado ou empregada que se ausentar do trabalho, injustificadamente, por estar prestando serviço a outro empregador, comete falta grave, estando sujeito à dispensa motivada por abandono de emprego, eis que tal atitude demonstra a intenção inequívoca de não mais retornar ao trabalho;

Constitui, também, motivo para rescisão do contrato de trabalho por justa causa quando o empregado ou empregada, que estava afastado por benefício previdenciário, recebe alta da Previdência Social e não retorna ao trabalho;

A garantia constitucional de estabilidade provisória não se aplicará a empregada gestante, caso seja comprovado a ausência prolongada sem justificativa e a intenção de não mais continuar com o vínculo empregatício por parte da gestante, uma vez que esta não se manifestou à notificação do empregador e tampouco apresentou qualquer justificativa legal. A empregada gestante terá



Manual de Recursos Humanos

Versão

4.1

Página

20 de 27

seu emprego garantido sem caracterizar o abandono de emprego, mesmo após a notificação da empresa, quando:

- Retornar ao trabalho ou justificar legalmente as suas faltas (seja através de atestado médico ou laudo médico indicando gravidez de risco, entre outros); neste caso a empresa Sustenidos não poderá nem mesmo descontar as faltas, por tratar-se de faltas legais;
- Retornar ao trabalho, após o prazo estabelecido na notificação, mas com justificativa de impossibilidade de reassumir a função, devido circunstâncias excepcionais, como motivo de doença mental, detenção, entre outros;
- Retornar ao trabalho sem justificar suas faltas, computando-as para todos os efeitos legais e descontando-as, podendo o empregador, se quiser, utilizar-se apenas de medida disciplinar, como a advertência ou suspensão.

11.1. **Procedimentos em caso de Abandono de Emprego**

A Sustenidos, constatando que o empregado ou empregada está ausente do serviço por longo período, sem apresentar qualquer justificativa, deverá:

- Convocar o empregado ou empregada para justificar as suas faltas, sob pena de caracterização de abandono de emprego;
- Notificar o empregado ou empregada por correspondência registrada ou pessoalmente;
- Manter um comprovante da entrega da notificação, podendo ser da seguinte maneira:
 - Através do correio, por carta registrada, com Aviso de Recebimento (AR);
 - Através de telegrama fonado com pedido de confirmação de recebimento ou cópia de envio. Para maiores informações acesse o website dos Correios;
 - Via cartório com comprovante de entrega;
 - Pessoalmente, mediante recibo na segunda via da carta. O recibo pode ser firmado pelo empregado (a) ou por pessoa da família, que a tenha recebido.

11.2. **Direitos do Empregado ou Empregada em caso de Abandono de Emprego**

O empregado ou empregada com abandono de emprego que tenha registro de mais de 1 (um) ano de serviço na Sustenidos, faz jus a:

- Saldo de salário;
- Férias vencidas, acrescida de 1/3 constitucional;

- Salário-família;
- FGTS, que deverá ser depositado através da GFIP - Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social.

O empregado ou empregada com menos de 1 (um) ano de serviço na empresa, faz jus a:

- Saldo de salário;
- Salário-família;
- FGTS, que deverá ser depositado através da GFIP.

12. Rescisão por Justa Causa

Justa causa é todo ato faltoso do empregado ou empregada que faz desaparecer a confiança e a boa-fé existentes entre as partes, tornando indesejável o prosseguimento da relação empregatícia.

Os atos faltosos do empregado ou empregada que justificam a rescisão do contrato pelo empregador tanto podem referir-se às obrigações contratuais como também à conduta pessoal do empregado ou empregada que possa refletir na relação contratual.

12.1. Atos que constituem justa causa

Com base no artigo 482 da CLT, relaciona-se a seguir os subtópicos que trazem os atos que constituem justa causa para a resolução do contrato de trabalho pelo empregador, que incluem:

- Ato de Improbidade;
- Incontinência de Conduta ou Mau Procedimento;
- Negociação Habitual;
- Condenação Criminal;
- Desídia;
- Embriaguez Habitual ou em Serviço;
- Violação de Segredo da Empresa;
- Ato de Indisciplina ou de Insubordinação;
- Abandono de Emprego;
- Ofensas Físicas;
- Lesões à Honra e à Boa Fama;
- Jogos de Azar;
- Atos Atentatórios à Segurança Nacional.

12.2. Direitos do empregado ou empregada na rescisão por justa causa

O empregado ou empregada demitido por justa causa tem direito apenas a:

- Saldo de salários;
- Férias vencidas, com acréscimo de 1/3 constitucional;
- Salário-família (quando for o caso); e
- Depósito do FGTS do mês da rescisão

13. Elementos de Punição

Em casos de descumprimentos de normas ou falhas consideradas leves, poderá ser aplicada a orientação funcional por escrito, que não possui caráter punitivo e sim o intuito de formalizar a orientação.

No caso de cometimento de falta grave, cabe ao empregador, em decorrência das obrigações contratuais assumidas pelo empregado ou empregada e do poder e responsabilidade do empregador na direção dos trabalhos, a prerrogativa de aplicar punições conforme previsto no artigo 482 da CLT.

São três elementos que configuram a falta: gravidade, atualidade e imediação.

- Gravidade: A penalidade aplicada deve corresponder ao grau da falta cometida. Havendo excesso na punição, será fator determinante na descaracterização. O empregador deve usar de bom senso no momento da dosagem da pena. A pena maior, rompimento do vínculo empregatício, deve-se utilizar às faltas que impliquem em violação séria e irreparável das obrigações contratuais assumidas pelo empregado (a), ou para os casos de prática com mais afinco de faltas consideradas leves;
- Atualidade: A punição deve ser aplicada em seguida à falta, ou seja, entre a falta e a punição não deve haver período longo, sob pena de incorrer o empregador no perdão tácito. No que diz respeito ao espaço de tempo, deve-se adotar o critério de punir, tão logo se tome conhecimento do ato ou fato praticado pelo trabalhador ou logo após a apuração dos fatos;
- Imediação: diz respeito à relação entre causa e efeito, ou seja, à vinculação direta entre a falta e a punição.

14. Gestão de Pessoas

14.1 Capacitação

Com a capacitação, a Sustenidos busca desenvolver e implantar sistemas que permitam o desenvolvimento de pessoas, objetivando a melhoria na sua qualificação e perspectiva de ascensão funcional na Sustenidos.

O plano de Capacitação envolve:

- Levantamento e análise de necessidades de Capacitação;
- Solicitação de Capacitação;
- Programação de Desenvolvimento de Competências.
- Planejamento e Orçamento de Despesas

O planejamento de Capacitação e Desenvolvimento será elaborado através de levantamento de necessidades, considerando orçamento financeiro disponível. Sempre que houver interesse de Capacitação de profissionais o RH deverá ser envolvido no processo para a realização do mesmo.

14.2 Avaliação de Desempenho

A Avaliação de Desempenho é um processo institucional, aplicada conforme especificidade de cada Unidade Cultural, a qual busca conhecer e medir o desempenho dos profissionais na Organização, estabelecendo uma comparação entre o desempenho esperado e o apresentado.

Seus principais objetivos são:

- Saber se os objetivos organizacionais estão sendo alcançados;
- Assegurar que os desempenhos individuais produzam resultados esperados;
- Para reconhecer as contribuições dos profissionais;
- Para desenvolvimento profissional.

As avaliações são anuais na Sustenidos
Participarão da avaliação as pessoas admitidas até o dia 31/08. Admitidos(as) após essa data participarão somente no ano seguinte da avaliação de desempenho.

14.2.1 Programa de abono em dias de ausência por desempenho

É um programa de estímulo aos empregados vinculado ao resultado da avaliação de desempenho, que concede dias de ausência abonados conforme descrito na tabela a seguir:



Manual de Recursos Humanos

Versão

4.1

Página

24 de 27

MODELO	DESCRIPTIVO
A	O (A) empregado (a) obteve pontuação geral na avaliação de desempenho de 80% a 90,99% - Terá direito a 5 dias de ausência do trabalho abonados.
B	O (A) empregado (a) obteve pontuação geral na avaliação de desempenho de 91% a 100% - Terá direito a 10 dias de ausência do trabalho abonados.

Este programa tem como principal objetivo, além de reconhecer o bom desempenho, ampliar o grau de satisfação dos profissionais que tenham se empenhado para atingirem bons resultados em suas funções.

Este Programa de abono não se aplica aos professores horistas do Conservatóro de Tatuí, bem como aos colaboradores alocados nos Núcleos do projeto Musicou, sendo estes profissionais nos cargos de Coordenador de Núcelo ou Educador.

14.3 Inclusão de Empregados e empregadas com Deficiência

O Departamento de Recursos Humanos em atendimento a legislação tem como objetivo captar, reter e desenvolver pessoas, incluindo profissionais com deficiência

14.4 Inclusão de Aprendizizes

O Departamento de Recursos Humanos em atendimento a legislação tem como objetivo captar, reter e desenvolver aprendizizes em seu quadro.

14.5 Promoção e/ou Transferência

Todo e qualquer processo de transferência e ou promoção deverá ser feita mediante a existência de uma RP/MP (Requisição e Movimentação de Pessoas) onde o gestor requisitante deverá justificar o processo, submetendo a uma avaliação do Departamento de RH para viabilizar a compatibilidade da solicitação com o Plano de Cargos e Salários vigente.

15. Desligamento

Em caso de rescisão contratual o RH informará o empregado, formalmente, em documento próprio, a data da efetiva rescisão do contrato de trabalho, bem como a decisão sobre o cumprimento do aviso prévio trabalhado ou não, a local e data de formalização da rescisão, bem como da realização de exame médico demissional, se for o caso.



Manual de Recursos Humanos

Versão

4.1

Página

25 de 27

Independentemente da forma de terminação do contrato de trabalho, o empregado deverá devolver de maneira imediata, todo e qualquer item ou equipamento a que teve acesso para uso no exercício de suas funções, tais como celular, computador, crachá, uniforme, etc

Quando do desligamento do empregado ou empregada por iniciativa da Sustenidos, o RH deverá receber do gestor do empregado ou empregada um comunicado (por escrito) sobre a dispensa, quando então o RH oficializará a demissão, seja por justa causa, ou sem justa causa.

Deverá ser recolhido do empregado ou empregada o crachá de Identificação e a carteirinha do plano médico caso tenha optado;

Quando do desligamento do empregado ou empregada, demitido ou demissionário, o RH deverá encaminhá-lo ao exame médico demissional e marcar a data para a rescisão;

Na data prevista da rescisão, deverá ser formalizada a baixa na Carteira de Trabalho do ex-empregado ou ex-empregada;

Deverá ser:

- Emitido recibo de rescisão e comprovante de pagamento das verbas rescisórias;
- Fornecido formulário de seguro-desemprego e FGTS quando ocorrer do empregado ou empregada ser demitido sem justa causa.

No desligamento o empregado ou empregada receberá as orientações que incluem todas as explicações legais e quais passos devem ser seguidos após sua demissão.

- Cabe ao gestor do empregado ou empregada a ser demitido a conscientização do motivo da demissão.

15.1. Entrevista de Desligamento

A implementação de uma entrevista de desligamento é uma ferramenta de trabalho e um complemento de informação para a gestão da nossa organização, pois acreditamos que por parte de quem foi desligado é comum haver uma visão clara dos pontos fortes e fracos da organização. Podemos também através da entrevista de desligamento redefinir o perfil ideal da pessoa para o cargo.

A entrevista de desligamento deverá ser aplicada a todos ex-empregados e ex-empregadas. Não é aconselhável que o próprio gestor o faça, para que o entrevistado ou entrevistada sinta-se mais livre em seus comentários;

Cabe ao entrevistador manter o contato e uma boa relação com o ex-empregado ou ex-empregada. Este pode vir a transformar-se num bom parceiro;



Manual de Recursos Humanos

Versão

4.1

Página

26 de 27

Após a entrevista o RH deverá enviar o Formulário de Entrevista de Desligamento devidamente assinado à gerência do departamento do entrevistado para o seu conhecimento e parecer;

O empregado ou empregada poderá optar, por meio do formulário, pela realização ou não da entrevista de desligamento;

O formulário deverá retornar ao RH para ser arquivado em uma pasta específica.

16. REFERÊNCIAS

- Art. 792 do Código Civil – Lei 10406/02 e Art. 1829 do Código Civil—Lei 10406/02:
- Art. 3º do Decreto Lei nº. 9.853
- CLT – Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 com alterações da lei 13.467/2017 (reforma trabalhista)
- Lei 13.301, de 27 de junho de 2016
- Previdência social - <http://www.previdencia.gov.br/>
- Receita federal do Brasil - <http://idg.receita.fazenda.gov.br/>

17. ANEXOS

- ANEXO I - REGULAMENTO DE RH - SEDE & MUSICOU
- ANEXO II - REGULAMENTO DE RH - CONSERVATÓRIO DE TATUÍ
- ANEXO III - REGULAMENTO DE RH - COMPLEXO THEATRO MUNICIPAL DE SP



Manual de Recursos Humanos

Versão

4.1

Página

27 de 27

HISTÓRICO DE VERSÕES

Data	Versão	Descrição	Autor	Aprovador
15/10/2019	1.0	Versão Inicial	SUSTENIDOS	CONSELHO ADMINISTRATIVO
13/08/2021	2.0	Revisão após formalização de contrato com outros equipamentos de Cultura	SUSTENIDOS	CONSELHO ADMINISTRATIVO
02/08/2022	3.0	Revisão geral e Adaptação às Especificidades das várias unidades culturais sob gestão da Sustenidos	SUSTENIDOS	CONSELHO ADMINISTRATIVO
08/08/2023	4.0	Revisão Geral, inclusão do item programa de abono em dias de ausencia por desempenho e revisão dos regulamentos das unidades culturais	SUSTENIDOS	CONSELHO ADMINISTRATIVO
08/08/2023	4.1	Inclusão no item 14.2 (avaliação de desempenho).	SUSTENIDOS	CONSELHO ADMINISTRATIVO
14/12/2023	4.2	Criação de novos cargos Revisão do texto do item Férias Atualização da tabela salarial Sede/Tatui e Theatro	SUSTENIDOS	CONSELHO ADMINISTRATIVO

ALESSANDRA FERNANDEZ ALVES DA COSTA:17783599818

Assinado de forma digital por ALESSANDRA FERNANDEZ ALVES DA COSTA:17783599818

Dados: 2023.12.26 16:06:39 -03'00'

Das Eleições I

Art. 2º - O Comitê de Ética será composto por, no mínimo, 5 (cinco) membros e 3 (três) suplentes e, no máximo 7 (sete) membros, sem prejuízo dos suplentes.

§ 1º O Conselho Administrativo e a Diretoria da Sustenidos nomearão somente os primeiros membros do Comitê.

Art. 4º Será obrigatória a eleição de um representante do Departamento de Recursos Humanos da Organização e de um representante de cada equipamento gerido pela Sustenidos.

Das Eleições II

Art. 5º - O mandato dos membros do Comitê de Ética terá duração de 2 (dois) anos, a partir da nomeação.

§1º O primeiro mandato da metade dos Conselheiros eleitos ou indicados será de 1 (um) ano, definidos mediante sorteio.

§2º Não será permitido a nenhum dos membros do Comitê exceder um mandato consecutivo.

Função: Cargo Assistente Social

Local de Trabalho: Conservatório de Tatuí

Justificativa: Entrou na Sustenidos em 04/07/2012.

Até o final de 2021, exerceu o cargo de coordenadora de polo do Tietê (região de Sorocaba). Em 2022, entrou no Conservatório de Tatuí, no cargo de assistente social. Indicada ao comitê por exercer função ligadas aos alunos (as) e professores (as) e lidar constantemente com situações que envolvem sigilo e acolhimento.

Maria José Belaz
(titular)

João Fabro
(titular)

Função: Professor de Artes Cênicas

Local de Trabalho: Conservatório de Tatuí

Justificativa: Mesmo como membro suplente na formação anterior, trabalhou de forma assertiva e colaborativa nas apurações das denúncias no Conservatório.

Função: Produtor de eventos

Local de Trabalho: Conservatório de Tatuí

Justificativa: Ingressou no Conservatório de Tatuí em 08/2018, iniciou suas atividades como porteiro, depois passou para o cargo de inspetor de grupos artísticos e em 2021 iniciou no cargo de produtor de eventos júnior. Faz faculdade de relações públicas e, devido aos cargos que atuou e atua, mantém ótima relações de convivência e atendimento aos colaboradores. O motivo de sua indicação se deve exatamente por conhecer muito bem o Conservatório e sua boa comunicação e relação com alunos e colaboradores (as).

Wesley Salomão
(suplente)



Eleições - Comitê de Ética da Sede

Função: Analista de Recursos Humanos PL

Local de Trabalho: Sustenidos

Justificativa: A Mayra desempenha funções na área de RH há 8 anos, sempre atuou com discrição em temas sensíveis, conhece todos os nossos regulamentos, instrumentais e políticas

Mayra Fernandes
(Titular)

Adline Debus
(Titular)

Função: Gerente Jurídica

Local de Trabalho: Sustenidos

Justificativa: Gerente do departamento Jurídico da Sustenidos desde 09/2021 atuando em todas as unidades culturais, habituada a lidar com temas sensíveis e complexos.

Ana Cristina
Leite
(Suplente)

Função: Gerente de Recursos Humanos

Local de Trabalho: Sustenidos

Justificativa: Gerente da área de Recursos Humanos da Sustenidos, atua em todas as unidades culturais, conhece os instrumentais, regulamentos e políticas da organização

#SUSTENIDOS

Eleições - Comitê de Ética do MUSICOU

ORGANIZAÇÃO SOCIAL DE CULTURA

Função: Gerente Regional do Musicou

Local de Trabalho: Sustenidos

Justificativa: ingressou na Sustenidos em 2021, como analista de planejamento e monitoramento. Em 2022 assumiu a Gerência Regional do Musicou, sendo atualmente responsável pela gestão dos núcleos do Nordeste. Em seu trabalho demonstra-se ética, responsável e com boa compreensão das diretrizes organizacionais

Fernanda Solon
(Titular)



Eleições - Comitê de Ética do Theatro Municipal

Função: Analista de Pesquisa Senior no Theatro Municipal

Local de Trabalho: Theatro Municipal

Justificativa: Atua como Analista de Pesquisa Senior no Theatro Municipal desde 08/2021. Profissional dedicada, discreta e interessada.

Anitta Lazarim
(Titular)

Adalberto Souza
(Titular)

Função: Técnico

Local de Trabalho: Theatro Municipal

Justificativa: Trabalha com os corpos artísticos e artistas convidados e conhece bem o funcionamento da área fim do Theatro. Responsável pela segurança no palco, controle das entregas sem atraso e lida com adversidades e imprevistos no seu cotidiano. Demonstra sensatez, concentração e respeito com os colegas.

Elisabete Machado
(Suplente)

Função: Coordenadora do Núcleo de Comunicação

Local de Trabalho: Theatro Municipal

Justificativa: Profissional de perfil ponderado e pessoa bastante atenta ao relacionamento das equipes, além de ser discreta.

ALESSANDRA
FERNANDEZ ALVES DA
COSTA:17783599818

Assinado de forma digital por
ALESSANDRA FERNANDEZ ALVES
DA COSTA:17783599818
Dados: 2023.12.26 16:05:17 -03'00'



De	Para
Conforme artigo 129 da CLT, todo empregado ou empregada terá direito anualmente ao gozo de um período de férias sem prejuízo na remuneração;	Conforme artigo 129 da CLT, todo empregado ou empregada terá direito anualmente ao gozo de um período de férias sem prejuízo na remuneração;
Na Sustenidos, as férias podem ser concedidas em trinta dias corridos ou fragmentada mediante solicitação do empregado ou empregada com a concordância do Gestor. Não é prática conceder 20 dias com abono pecuniário de 10 dias;	Na Sustenidos, as férias podem ser concedidas em trinta dias corridos ou fragmentada mediante solicitação do empregado ou empregada com a concordância do Gestor.
Conforme artigo 130 da CLT, após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado ou empregada terá direito a férias	Conforme artigo 130 da CLT, após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado ou empregada terá direito a férias
Conforme artigo 134 da CLT, as férias serão concedidas por ato do empregador, nos 12 meses subsequentes a data em que o empregado ou empregada tiver adquirido o direito;	Conforme artigo 134 da CLT, as férias serão concedidas por ato do empregador, nos 12 meses subsequentes a data em que o empregado ou empregada tiver adquirido o direito;
O pagamento deverá ocorrer até dois dias úteis antes do início das férias; Deverá ser anotado na carteira de trabalho o período de gozo das férias;	O pagamento deverá ocorrer até dois dias úteis antes do início das férias; Deverá ser anotado na carteira de trabalho o período de gozo das férias;
Para todo o pagamento de férias, integral ou proporcional, gozadas ou indenizadas, deverá ser acrescido de mais 1/3 do salário nominal;	Para todo o pagamento de férias, integral ou proporcional, gozadas ou indenizadas, deverá ser acrescido de mais 1/3 do salário nominal;

Página

000219/000224

Registro Nº

714.128

15/01/2024

Protocolo nº 429.604 de 27/12/2023 às 16:55:07h: Documento **registrado eletronicamente para fins de publicidade e/ou eficácia contra terceiros** sob nº **714.128** em **15/01/2024** e averbado no registro nº 343398/97 neste **4º Oficial de Registro Civil de Pessoas Jurídicas da Comarca de São Paulo**. Assinado digitalmente por Cesar Augusto Lima de Avelar - Escrevente.

Oficial	Estado	Secretaria Fazenda	Reg. Civil	T. Justiça	M. Público	ISS	Condução	Despesas	Total
R\$ 1.510,69	R\$ 431,24	R\$ 294,35	R\$ 79,85	R\$ 102,73	R\$ 73,00	R\$ 31,67	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 2.523,53

Anexo 1 e 2 (Sede e Tatui)

- Atualização da tabela salarial em virtude do reajuste dos acordos coletivos (Reajustados em 4,5%)

Anexo 3 Theatro Municipal (Ajuste no descritivo)

Atualização do descritivo do cargo de Analista Contábil

Analista Contábil	Realizar as rotinas de fechamento contábil mensal com prazos determinados; Analisar e conciliar contas patrimoniais; Conferir movimentação diária, classificação e lançamentos contábeis; Controle do ativo imobilizado e depreciações; Parametrização contábil de itens no sistema eletrônico; Prestar suporte e orientar outros departamentos em relação ao sistema eletrônico no que diz respeito as questões, contábil e fiscal; Elaboração e entrega das declarações acessórias (GIA, EFD-Contribuições, EFD-Reinf, DCTF, DCTFWeb, ECD, ECF etc.) Emitir notas fiscais de tomador e prestador de serviço pelo site da Prefeitura de São Paulo; Analisar e conferir documentos fiscais e suas retenções de impostos; Apurar e emitir guias de recolhimentos de impostos, extraindo relatórios do sistema integrado e conferindo com controle interno. Disponibilizar informações a respeito de impostos; Elaborar processo de PER/DCOMP quando necessário; Auditar documentos relativos a despesas; Controlar e emitir certidões negativas, no âmbito federal, estadual e municipal e acompanha as datas de vencimento. Preparar as prestações de contas mensal e trimestral; Outras atividades relacionadas à função, conforme demanda;
-------------------	--

Anexo 3 – Theatro Municipal

- Atualização da tabela salarial em virtude do reajuste dos acordos coletivos (Reajustados em 5,47%)

ALESSANDRA
FERNANDEZ ALVES DA
COSTA:17783599818

Assinado de forma digital por
ALESSANDRA FERNANDEZ
ALVES DA COSTA:17783599818
Dados: 2023.12.26 16:07:19
-03'00'

Página

000224/000224

Registro Nº

714.128

15/01/2024

Protocolo nº 429.604 de 27/12/2023 às 16:55:07h: Documento **registrado eletronicamente para fins de publicidade e/ou eficácia contra terceiros** sob nº **714.128** em **15/01/2024** e averbado no registro nº 343398/97 neste **4º Oficial de Registro Civil de Pessoas Jurídicas da Comarca de São Paulo**. Assinado digitalmente por Cesar Augusto Lima de Avelar - Escrevente.

Oficial	Estado	Secretaria Fazenda	Reg. Civil	T. Justiça	M. Público	ISS	Condução	Despesas	Total
R\$ 1.510,69	R\$ 431,24	R\$ 294,35	R\$ 79,85	R\$ 102,73	R\$ 73,00	R\$ 31,67	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 2.523,53

COMPLEXO
THEATRO
MUNICIPAL

ETNO
BRAZIL

Move

SOM
NA
ESTRADA

SUSTENIDOS.ORG.BR


/sustenidoscultura


/sustenidoscultura


/sustenidos


/company/
sustenidos-cultura