

# **PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS E BENEFÍCIOS**

**FUNDAÇÃO OESP**  
**ORGANIZAÇÃO SOCIAL DA CULTURA**

# **PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**

## **PCS**

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

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

# PRINCIPAIS OBJETIVOS DO PCS

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

# O PCS NA FUNDAÇÃO OSESP

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

# É O PCS QUE DETERMINA

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

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

# ■ Jornadas de Trabalho

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

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

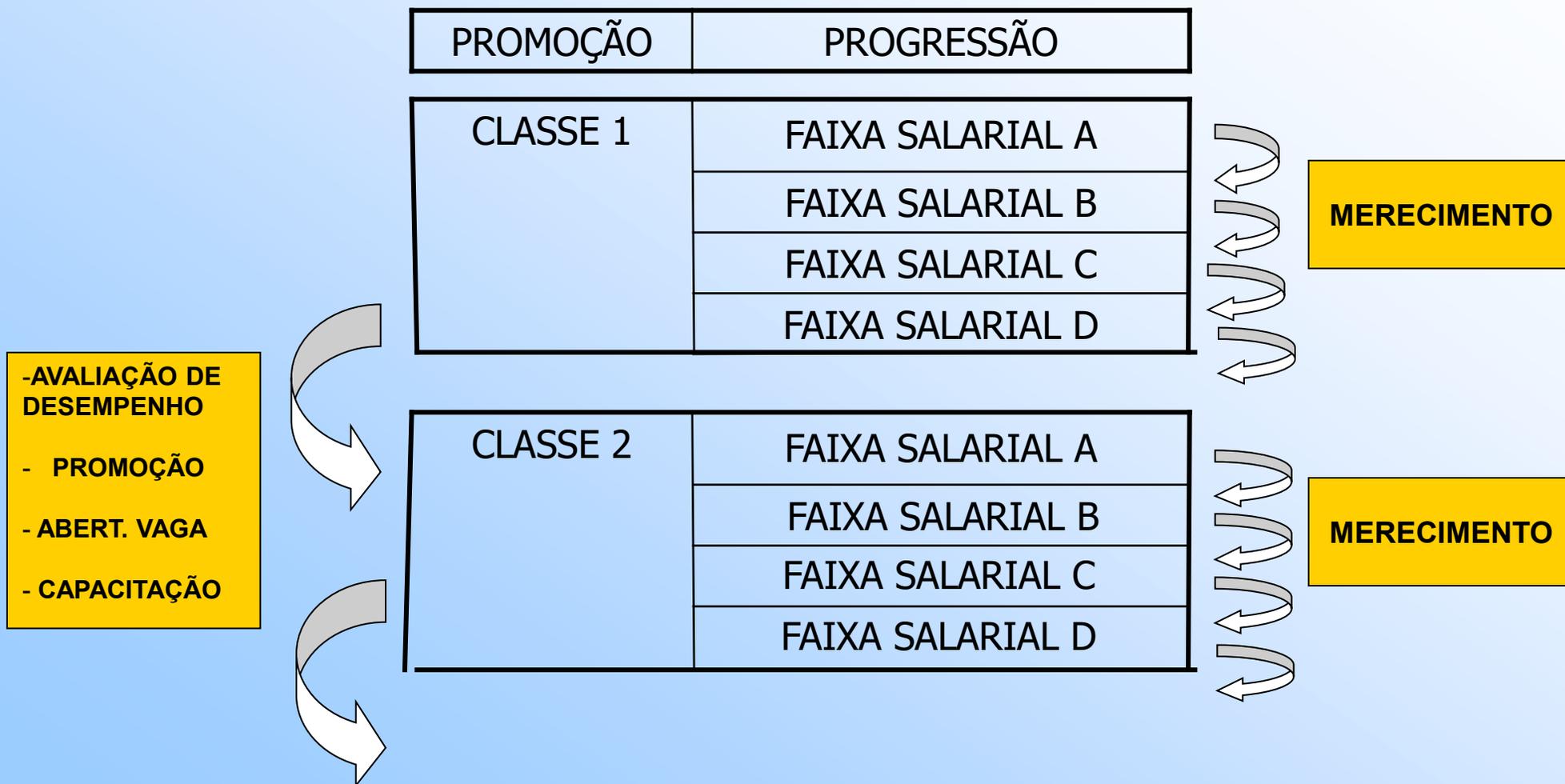
# ■ Mecanismos de Evolução Funcional

- Possibilidades de evolução funcional:
  - Avaliação de desempenho;
  - Títulos e cursos (devem ser considerados na avaliação);
  - Pesquisa de Mercado (comparativo com outras empresas);
  - Abertura de vaga.
  
- Tempo mínimo para evoluir entre faixas salariais ou classes:
  - 6 meses.
  
- Mecanismos de transição de uma classe ou categoria para outra, ou dentro do mesmo cargo:
  - Abertura de vaga, merecimento ou promoção

# EVOLUÇÃO FUNCIONAL

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

# MODELO DE ESTRUTURA DE CARREIRA - EM TORRE -



# FATORES QUE AFETAM O SISTEMA DE REMUNERAÇÃO

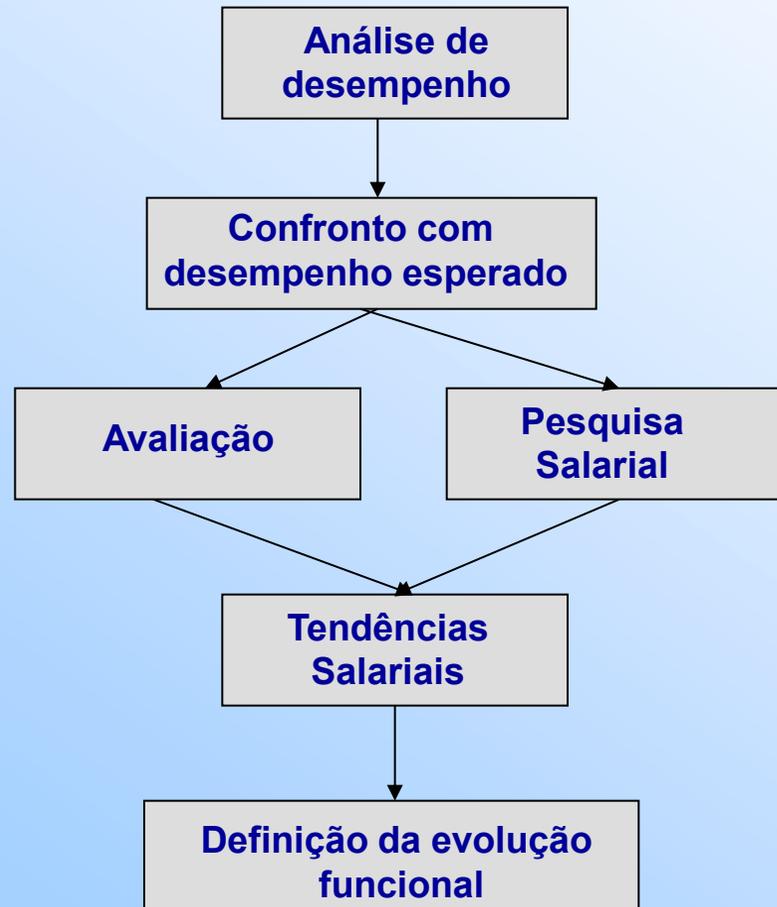
## I – Fatores externos

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

## II – Fatores internos

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

# ESTRUTURA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO



# FATORES DE AVALIAÇÃO DE CARGO

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

# FATORES DE AVALIAÇÃO DE CARGO

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

# MÉTODOS DE AVALIAÇÃO DE CARGO

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

# TENDÊNCIAS SALARIAS

## ■ Equilíbrio interno

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

## ■ Equilíbrio externo

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



# DESCRIÇÃO DAS ATRIBUIÇÕES

## (DE CADA CARGO GENÉRICO E FUNÇÃO)

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

# DESCRIÇÃO DAS ATRIBUIÇÕES

## (DE CADA CARGO GENÉRICO E FUNÇÃO)

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

# DESCRIÇÃO DAS ATRIBUIÇÕES

## (DE CADA CARGO GENÉRICO E FUNÇÃO)

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

# CLASSES DISPONÍVEIS

- **PARA EVOLUÇÃO FUNCIONAL:**

**até 16 classes**

# FAIXAS SALARIAIS DISPONÍVEIS

- **PARA CADA CARGO:**

**SETE – A,B,C,D,E,F e G**

**SENDO G O SALÁRIO MAIS ALTO**

# MATRIZ DE CARGOS E SALÁRIOS

Nível Estratégico			
Cargos	Atividades	Requisitos	Faixa Salárial
Diretor / Superintendente	<ul style="list-style-type: none"> <li>Executar os princípios e objetivos da Organização estabelecidos pelo Conselho de Administração, visando o desenvolvimento e fortalecimento das ações, projetos e estratégias artísticas e corporativas.</li> <li>Assegurar a implantação e cumprimento do modelo de governança corporativa e compliance da organização.</li> <li>Assegurar o atingimento, a avaliação e o controle dos resultados estratégicos, artísticos, operacionais e financeiros da organização, por meio do monitoramento de indicadores de desempenho, visando executar e cumprir as metas e os objetivos traçados pelo Conselho de Administração.</li> <li>Promover a relação e interação da instituição com outras organizações, seja do setor cultural ou demais meios relevantes. Promover e aprimorar as relações institucionais e com órgãos de governo. Representar juridicamente a instituição, conforme estatutos.</li> <li>Representar a Organização nos assuntos de caráter artístico e técnico e de interesse institucional, conforme estratégias, políticas e valores e legislação vigente.</li> <li>Aprovar e garantir o cumprimento/execução de políticas e projetos alinhados às estratégias da instituição.</li> <li>Fomentar a sinergia entre as áreas, buscando aproveitar oportunidades, estimulando as lideranças e orientando esforços para gerar eficiência e eficácia, gerando valor para a sociedade.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Requer Formação Superior.</li> <li>Cursos de especialização na área de atuação.</li> <li>Experiência de 10 a 15 anos, sendo 05 em cargos de direção.</li> </ul>	R\$ 47.174,00 até R\$ 77.700,00

# MATRIZ DE CARGOS E SALÁRIOS

Nível Gerencial		Requisitos	Faixa Salárial
Cargos	Atividades		
Gerente /Coordenador	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participar da elaboração do planejamento estratégico, implementando ações em sua área alinhadas aos objetivos da organização.</li> <li>• Definir em conjunto com as diretorias e outros gestores, diretrizes e estratégias de atuação e gestão, alinhando as ações e estabelecendo os objetivos de curto, médio e longo prazos</li> <li>• Assegurar o cumprimento das diretrizes definidas no modelo de governança corporativa e compliance.</li> <li>• Responder por atividades que envolvem alta complexidade e tomada de decisão, que podem ou não se correlacionarem e/ou interdependerem.</li> <li>• Atuar em conformidade com o modelo de governança corporativa e compliance.</li> <li>• Administrar processos e recursos humanos, financeiros e tecnológicos correspondentes as diferentes áreas de atuação da organização.</li> <li>• Fazer a gestão de pessoas, assim como, atrair, reter e desenvolver talentos humanos.</li> <li>• Definir, acompanhar e monitorar os indicadores de desempenho de sua área, assegurando o cumprimento das metas estabelecidas</li> <li>• Garantir alta performance nos resultados técnicos/operacionais, administrativos e financeiros das áreas sob sua responsabilidade.</li> <li>• Liderar grupos de profissionais especializados maximizando os recursos disponíveis.</li> <li>• Participar na formulação das políticas da empresa, bem como garantir sua correta aplicação.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Requer Formação Superior.</li> <li>• Cursos de especialização na área de atuação.</li> <li>• Experiência de 10 anos, sendo 3 anos em cargos de Gestão.</li> </ul>	R\$ 13.171,00 até R\$ 37.167,00

# MATRIZ DE CARGOS E SALÁRIOS

Nível Supervisão			
Cargos	Atividades	Requisitos	Faixa Salárial
Supervisor / Encarregado / Lider	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordenar processos administrativos ou técnicos, supervisionando e alocando recursos materiais, humanos, financeiros e tecnológicos.</li> <li>• Responder por processos e/ou operações de suas respectivas áreas de atuação.</li> <li>• Propor mudanças nos processos de trabalho, respeitando as Leis, avaliando os recursos disponíveis, riscos e economicidade.</li> <li>• Contribuir na formulação e aplicação das políticas de gestão da organização.</li> <li>• Estabelecer prioridades e assegurar o cumprimento dos objetivos e metas de sua área de atuação.</li> <li>• Trabalhar em equipe e sob orientação das gerências, responder pelos resultados apresentados, bem como auxiliar na definição das fontes e recursos necessários para bem desenvolver as atividades das respectivas áreas.</li> <li>• Orientar tecnicamente profissionais de menor experiência.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Requer Formação Superior.</li> <li>• Experiência de 05 a 07 anos, sendo 2 anos em cargos de gestão/supervisão.</li> </ul>	R\$ 4.585,00 até R\$ 14.617,00

# MATRIZ DE CARGOS E SALÁRIOS

## Nível Administrativo e Técnico

Cargos	Atividades	Requisitos	Faixa Salárial
Analista / Técnicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Executar tarefas de alta complexidade e reponsabilidade.</li> <li>• Trabalhar em equipe e sob orientação, mapear as fontes e recursos necessários para bem desenvolver as atividades das respectivas áreas.</li> <li>• Produzir e analisar dados e responder pelos resultados apresentados, possibilitando tomada de decisão para o cumprimento das metas das respectivas áreas.</li> <li>• Desenvolver atividades que exigem conhecimentos específicos, técnicos, legais, administrativos, normas, procedimento internos e externos.</li> <li>• Estabelecer meios e recursos necessários, analisando os processos mais adequados para obtenção dos objetivos propostos.</li> <li>• Recomendar eventuais alterações em rotinas e processos ligados à sua área, visando obter melhores resultados quantitativos e/ou qualitativos.</li> <li>• Orientar tecnicamente profissionais de menor experiência.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Requer Formação Superior.</li> <li>• Experiência de 04 anos.</li> </ul>	R\$ 5.144,00 até R\$ 15.281,00

Cargos	Atividades	Requisitos	Faixa Salárial
Assistente / Técnicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Executar tarefas de média complexidade e reponsabilidade.</li> <li>• Assistir no desenvolvimento de atividades que exigem conhecimentos específicos, técnicos, legais, administrativos, normas, procedimento internos e externos.</li> <li>• Realizar trabalhos que requeiram conhecimento de normas, procedimentos internos de uma determinada área além de inter-relacionamentos com outras áreas da organização.</li> <li>• Atuar em uma das diversas áreas administrativas, técnicas ou operacionais.</li> <li>• Trabalhar em equipe e receber orientação técnica, supervisão e acompanhamento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Requer Ensino Médio.</li> <li>• Experiência de 1 ano.</li> </ul>	R\$ 4.352,00 até R\$ 6.924,00

Cargos	Atividades	Requisitos	Faixa Salárial
Auxiliar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atuar em atividades de apoio administrativo ou operacional.</li> <li>• Realizar trabalhos rotineiros e pré-estabelecidos.</li> <li>• Trabalhar em equipe e receber orientação e supervisão constante.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Requer Ensino médio.</li> </ul>	R\$ 1.870,00 até R\$ 3.956,00

# MATRIZ DE CARGOS E SALÁRIOS

## Nível Artístico

Cargos	Atividades	Requisitos	Faixa Salárial
Regente/Maestro	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaborar, em conjunto com o diretor artístico, o planejamento de trabalho anual dos grupos sob sua responsabilidade.</li> <li>Reger/organizar os ensaios e concertos dos Grupos Musicais em formações diversas. Responsabilizar-se pela qualidade técnica de execução dos grupos sob sua condução</li> <li>Preparar o repertório dos ensaios e concertos.</li> <li>Apoiar o Regente Principal e os Regentes Convidados nas questões musicais e na relação com os músicos.</li> <li>Seguir as instruções das Diretorias e das Gerências nos assuntos pertinentes aos Grupos Musicais, sua programação e preparação.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Requer formação superior completa na área da música e conhecimento profundo de regência.</li> <li>Experiência de 10 a 15 anos em regência de grupos musicais.</li> </ul>	R\$ 13.171,00 até R\$ 18.640,00

Cargos	Atividades	Requisitos	Faixa Salárial
Músico Instrumentista	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participar dos ensaios e concertos da Orquestra para cumprimento da Programação da OSESP na cidade de São Paulo, em turnês, masterclasses, ensaios abertos e encontros, ou demais outras formas de apresentação com a Orquestra.</li> <li>Quando chefe de naipe, em conjunto com o Centro de Documentação Musical, preparar o material musical, fazer indicações e anotações nas partituras, sempre que necessário para o bom desempenho de seus naipes.</li> <li>Observar a agenda de atividades e todos os regramentos internos, sobretudo o disposto no Regimento Interno dos Músicos da Osesp.</li> <li>Observar as indicações musicais e demais demandas do Regente Principal e os Regentes Convidados durante os ensaios e concertos da Orquestra.</li> <li>Seguir as instruções dos Regentes, das Diretorias e da Gerência da Orquestra nos assuntos pertinentes a Orquestra, sua programação e preparação.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Requer formação musical específica no seu instrumento.</li> <li>Desejável experiência prévia em orquestras sinfônicas profissionais.</li> </ul>	R\$ 16.928,00 até R\$ 41.738,00

Cargos	Atividades	Requisitos	Faixa Salárial
Músico Cantor	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participar dos ensaios e concertos do Coro para cumprimento da Programação da OSESP e do Coro da OSESP na cidade de São Paulo, em turnês, ensaios e encontros, ou demais outras formas de apresentação.</li> <li>Observar a agenda de atividades e todos os regramentos internos, sobretudo o disposto no Regimento Interno dos Cantores do Coro da Osesp.</li> <li>Quando chefe de naipe, liderar as necessidades de aquecimento preparação vocal dos demais cantores.</li> <li>Apoiar o Regente Principal e os Regentes Convidados durante os ensaios e concertos.</li> <li>Seguir as instruções dos Regentes, das Diretorias e da Gerência do Coro nos assuntos pertinentes a Orquestra, sua programação e preparação.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Requer formação musical específica.</li> <li>Desejável experiência e vivência em grupos vocais profissionais</li> </ul>	R\$ 9.753,00 até R\$ 11.476,00

# **PLANO DE BENEFÍCIOS**

# VALE REFEIÇÃO

## TODOS OS EMPREGADOS

- **Administrativos** R\$ 1.166,00 / mês
  - **Operacionais** R\$ 1.378,00 / mês
  - **Músicos** R\$ 530,00 / mês
  - **Estagiários** R\$ 1.166,00 / mês
- Participação dos empregados –R\$ 0,00**

# VALE ALIMENTAÇÃO

## TODOS OS EMPREGADOS

- **Administrativos** R\$ 231,00 / mês
- **Operacionais** R\$ 231,00 / mês
- **Músicos** R\$ 231,00 / mês

**- Participação dos empregados –R\$ 0,00**

# VALE CULTURA

## TODOS OS EMPREGADOS (Opcional)

- **Valor Mensal do Vale Cultura – R\$ 50,00**

### **- Participação dos empregado:**

- **Até 1 salário-mínimo: desconto de 2% do valor do Vale Cultura**
- **De 1 a 2 salários-mínimos: desconto de 4% do valor do Vale Cultura**
- **De 2 a 3 salários-mínimos: desconto de 6% do valor do Vale Cultura**
- **De 3 a 4 salários-mínimos: desconto de 8% do valor do Vale Cultura**
- **De 4 a 5 salários-mínimos: desconto de 10% do valor do Vale Cultura**
- **De 5 a 6 salários-mínimos: desconto de 20% do valor do Vale Cultura**
- **De 6 a 8 salários-mínimos: desconto de 30% do valor do Vale Cultura**
- **De 8 a 10 salários-mínimos: desconto de 50% do valor do Vale Cultura**
- **De 10 a 12 salários-mínimos: desconto de 70% do valor do Vale Cultura**
- **Acima de 12 salários-mínimos: desconto de 90% do valor do Vale Cultura**

# **SEGURO SAÚDE + DESCONTO FARMACIA**

## **TODOS OS EMPREGADOS**

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

# PREVIDÊNCIA PRIVADA

## TODOS OS EMPREGADOS (Opcional)

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

# SEGURO SAÚDE DE VIDA EM GRUPO

## TODOS OS EMPREGADOS

- **Capital – 7 Salários (limite R\$ 350.000,00) + Auxílio Funeral de R\$ 7.000,00**
- **Participação dos empregados -R\$ 0,00**

# EDUCAÇÃO

## TODOS OS EMPREGADOS

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

**(conforme regulamento interno)**

# RESTAURANTE

## TODOS OS EMPREGADOS

- **Preço especial de R\$ 52,00 no Restaurante da Sala São Paulo (buffet almoço).**

# **ESTACIONAMENTO**

## **TODOS OS EMPREGADOS**

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

# CRÉDITO CONSIGNADO

## TODOS OS EMPREGADOS

- **Crédito do Trabalhador instituído pelo a Medida Provisória nº 1.292 de 12 de Março de 2025.**

# **BENEFÍCIOS LEGAIS**

## **TODOS OS EMPREGADOS (Opcional)**

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

# SESC

## TODOS OS EMPREGADOS (Opcional)

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

# **SEGURO ODONTOLÓGICO**

## **TODOS OS EMPREGADOS (Opcional)**

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

**FUNDAÇÃO OESP**  
**ORGANIZAÇÃO SOCIAL DA CULTURA**

**MARÇO/2025**