



Secretaria da Cultura do
Estado de São Paulo

Boletim UM

Recursos Humanos da Cultura
no Estado de SP: SEC e OSs

Unidade de Monitoramento
Secretaria da Cultura do Estado de SP
São Paulo, Dezembro de 2017, nº 8

Boletim UM

Recursos Humanos da Cultura no Estado de SP: SEC e OSs

Unidade de Monitoramento
Secretaria da Cultura do Estado de SP
São Paulo, Dezembro de 2017, nº 8

8

Apresentação

O **Boletim UM** é uma publicação da Secretaria da Cultura do Estado de São Paulo produzida por sua Unidade de Monitoramento, para divulgar informações de interesse público sobre atividades exercidas pela Secretaria, inclusive relativas a sua política, organização, serviços e parcerias.

Dando continuidade à série, este 8º Boletim apresenta um conjunto de informações relacionadas aos recursos humanos que atuam diretamente na Pasta e em seus equipamentos, grupos artísticos e principais programas – que são geridos em parceria com organizações sociais de cultura. É apresentada a evolução do quadro de pessoal da Administração Direta de 1994 a 2016, e nas parcerias desde 2004, ano de início do modelo OS na cultura. Algumas das principais questões relacionadas à força de trabalho do setor público cultural são discutidas a partir dos dados da Secretaria, que também aponta referências para a discussão de remuneração, gênero e políticas de integridade e conformidade aos princípios da Administração Pública.

Monitorar e avaliar as ações, organizando registros e sistematizando as informações para dar transparência e visibilidade aos processos e resultados, são atividades contínuas e que requerem constante aprimoramento. Em caso de dúvidas, sugestões, críticas ou caso identifique algum equívoco ou distorção, por gentileza, entre em contato. A participação ativa dos cidadãos é decisiva para que possamos aperfeiçoar nossas ações e satisfazer o interesse público da maneira mais correta, simples e compreensível.

Unidade de Monitoramento,
Secretaria da Cultura do Estado de São Paulo.
monitoramento.cultura@sp.gov.br - Dezembro de 2017.

Considerações sobre RH na área cultural

A ideia de que despesas com recursos humanos no setor cultural são um custo a ser evitado ou minimizado decorre de uma confusão, de um preconceito e de uma desinformação que faz toda a diferença.

A confusão tem a ver com os muitos significados de “cultura” – expressão que abriga práticas simbólicas, modos de vida, manifestações coletivas e linguagens artísticas e que serve tanto para falar de direitos (ao patrimônio cultural legado pelas gerações anteriores e à livre manifestação, criação e fruição artística) como de negócios e profissões. Como a cultura é algo que faz parte da vida de todos das mais variadas maneiras, e muita gente faz arte e cultura de forma amadora e amorosa, sem intenção de remuneração, a ideia de cultura como profissão e carreira comum, como tantas outras profissões e carreiras, não é algo logo evidente para todas as pessoas, como se apenas expoentes do campo artístico e cultural merecessem reconhecimento e equivalente remuneração.

Por outro lado, o preconceito contra as profissões artísticas e culturais, que se consolidou nos séculos 19 e 20, no esteio do desenvolvimento industrial, e que se mantém forte sobretudo nos países com menor qualidade de vida, menor desenvolvimento econômico e piores índices de qualidade da educação, reforça a visão de que o profissional da área cultural é um trabalhador de segunda classe, ou mesmo não é um trabalhador “de verdade”. “Não me peça para dar de graça a única coisa que eu tenho para vender” – a frase célebre da atriz Cacilda Becker resume bem o desafio, ainda atual, dos setores de arte e cultura pela conquista de reconhecimento social e valorização profissional.

Finalmente, existe um desconhecimento muito grande a respeito do setor artístico e cultural como setor produtivo. A pouca organização dos próprios profissionais (divididos em inúmeras categorias, cada qual com suas próprias questões e cisões internas – dos músicos, atores, bailarinos, cineastas, produtores, gestores culturais, museólogos, artistas plásticos, bibliotecários etc.) e a ausência de dados públicos e privados sobre os impactos sociais e econômicos do setor, contribuem para que muito pouco se saiba acerca de suas contribuições para a sociedade e de suas perspectivas de carreira.

Pouca gente sabe, por exemplo, que a boa oferta artística e cultural de museus, salas de concerto, bibliotecas, teatros, escolas artísticas e centros de formação cultural depende de uma complexa mobilização de recursos humanos qualificados e versáteis. Demanda planejamento, produção, gestão e diversas atividades de bastidores, mobilizando grande número de pessoas para que tudo possa funcionar bem.

Considerações sobre RH na área cultural

Ao contrário de muitas outras áreas – onde a mão de obra humana pode ser substituída com vantagem por máquinas e computadores –, arte e cultura se faz com gente. Não existe receita para a arte e para a cultura, não é possível programá-las: o mesmo resultado todos os dias não é possível e, se fosse, não serviria. Qualquer resultado aleatório, não serve. Produzir apenas o resultado que o público espera, não é bom o bastante. Os resultados da produção, da interação e da mediação humana no campo artístico e cultural não podem ser reproduzidos por completo artificialmente.

Países mais desenvolvidos já perceberam a importância de dar atenção estratégica ao desenvolvimento das profissões do campo da arte e da cultura, de modo a fortalecer uma vantagem competitiva decisiva para a qualidade de vida interna de sua população e para a imagem externa de suas nações. São exemplos muito diferentes, que se aproximam pelo cuidado com o setor artístico-cultural: a França, auto-intitulada “Estado Cultural”, onde a política cultural é assunto estratégico do governo francês, e os Estados Unidos, onde o Estado pouco intervém na cultura, e o faz sobretudo pela viabilização de vultosos recursos através do incentivo tributário às doações de pessoas físicas e empresas. Ambos os países contam com indústrias culturais fortes, fomentos expressivos à arte e cultura na Educação Básica e no Ensino Superior e diversas estatísticas sobre a economia da cultura e os impactos culturais na vida social.

No Brasil, ainda são poucos os dados disponíveis sobre os recursos humanos do setor cultural. A seguir, a Secretaria da Cultura do Estado de São Paulo apresenta um conjunto de informações acerca dos profissionais que atuam em seu staff e em seus equipamentos, grupos artísticos e principais programas – que são geridos em parceria com organizações sociais de cultura – num esforço de contribuir para ampliar os conhecimentos a respeito do tema no Estado e no país.

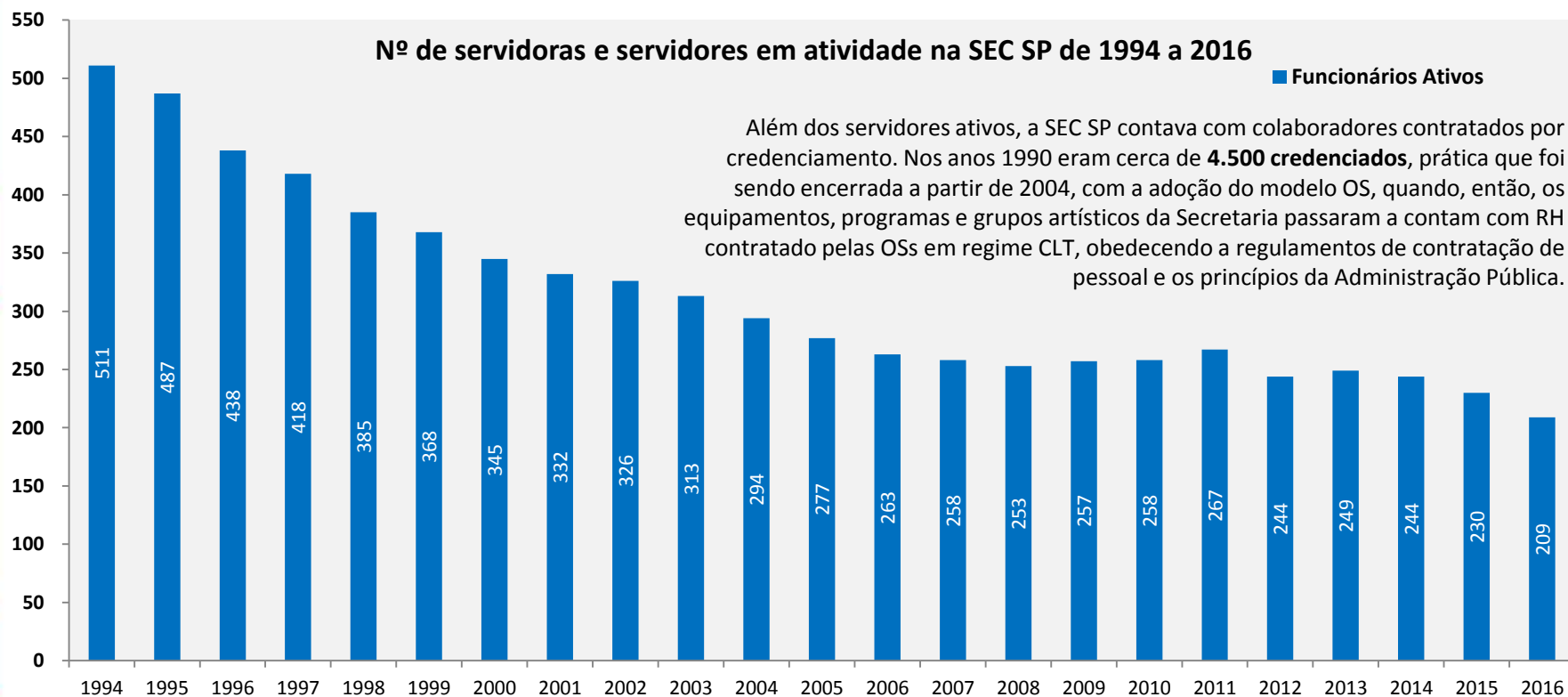
Para cálculo e elaboração das tabelas e gráficos aqui apresentados, permitindo comparações coerentes e atualizadas, foram utilizadas as séries históricas da Secretaria da Cultura e da Secretaria da Fazenda do Estado de São Paulo – SEFAZ e, como referência para as atualizações de valores, a série histórica do Índice de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA, extraída de http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/precos/inpc_ipca/defaultseriesHist.shtm. Desse modo, para todos os valores nominais (repasses, captação, despesas com recursos humanos etc.) foram indicados os seus “equivalentes” (valores reais) na data base de dezembro de 2016.

Áreas de atuação dos recursos humanos na SEC SP

Gestão, acompanhamento e avaliação da política estadual de cultura – Gabinete e Unidades	43 Equipamentos Culturais, 5 Grupos Artísticos e 2 Sistemas	20 Programas Permanentes
Ações gerenciais realizadas pela equipe SEC	Diretrizes SEC e atividades fins realizadas via parcerias com OSs	Atividades fins via fomento
✓ Gabinete do Secretário ✓ Chefia de Gabinete (Administração, Assessorias, Comunicação, Finanças e Orçamento, Obras, RH, TI) ✓ Assessoria de Gêneros e Etnias ✓ Assessoria Parlamentar (articulação com municípios) ✓ Assessoria Técnica do Gabinete do Secretário ✓ Ouvidoria ✓ Unidade de Difusão Cultural, Bibliotecas e Leitura ✓ Unidade de Fomento e Economia Criativa ✓ Unidade de Formação Cultural ✓ Unidade de Monitoramento ✓ Unidade de Preservação do Patrimônio Histórico ✓ Unidade de Preservação do Patrimônio Museológico	✓ 19 Museus ✓ 10 Fábricas de Cultura ✓ 05 Teatros e Salas de Espetáculo ✓ 04 Orquestras profissionais ✓ 04 Oficinas Culturais sedes ✓ 03 Escolas Artísticas ✓ 02 Bibliotecas-Parque ✓ 01 Companhia de Dança profissional ✓ Sistema Estadual de Museus de SP: SISEM ✓ Sistema Estadual de Bibliotecas de SP: SISEB	✓ Incentivo a projetos culturais - PROAC Editais ✓ Incentivo a projetos culturais - PROAC ICMS ✓ Estudos de Inventário do Patrimônio ✓ Conservação e Restauro de Bens Tombados ✓ Projeto Guri - Capital e Grande SP ✓ Projeto Guri - Litoral e Interior ✓ Viagem Literária ✓ Virada Cultural Paulista ✓ Festival Revelando São Paulo ✓ Festival de Arte para Crianças ✓ Festival de Circo ✓ Festival de Inverno de Campos do Jordão ✓ Programa de Apoio a Festivais ✓ Mapa Cultural Paulista ✓ Circuito Cultural Paulista ✓ Centro de Referência/Museu da Diversidade Sexual ✓ Núcleo Luz ✓ Pontos MIS ✓ Centro de Apoio ao Escritor ✓ Centro de Estudos de Tradução Literária

O RH na Secretaria da Cultura do Estado de SP

O número de pessoas atuando no setor público cultural paulista diminuiu gradativamente ao longo dos últimos 23 anos, como evidencia o gráfico abaixo, que apresenta, ano a ano, o total de servidores(as) ativos(as) na SEC, considerando tanto funcionários concursados como ocupantes de cargos em comissão. A ausência de RH em número suficiente foi um desafio para a Secretaria desde o início, quando se tornou uma Pasta única, em 1979. Apesar dos importantes avanços que promoveu, a Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei 101/2000) acabou contribuindo para agravar o cenário de falta de recursos e condições para agilizar a realização de novos concursos públicos, uma vez que essa lei estabeleceu limites para gasto com pessoal pelo Poder Público. Tudo isso fez com que a SEC contasse com uma grande quantidade de trabalhadores em regime de contratação precária durante quase toda a sua existência. A proibição dessa prática pelo Ministério Público do Trabalho, por meio de Termos de Ajuste de Conduta (TAC), firmados a partir do final dos anos 1990, foi um dos fatores determinantes da adoção do modelo de gestão em parceria com organizações sociais de cultura.



RH da SEC SP - Distribuição por faixas salariais e gênero em 2015 e 2016

Média salarial no setor cultural paulista

(Mapeamento da Indústria Criativa em SP - Firjan/2016):

R\$ 3.525,00

Média salarial na SEC SP

(dez/2015):

R\$ 5.026,00

Média salarial na SEC SP

(dez/2016):

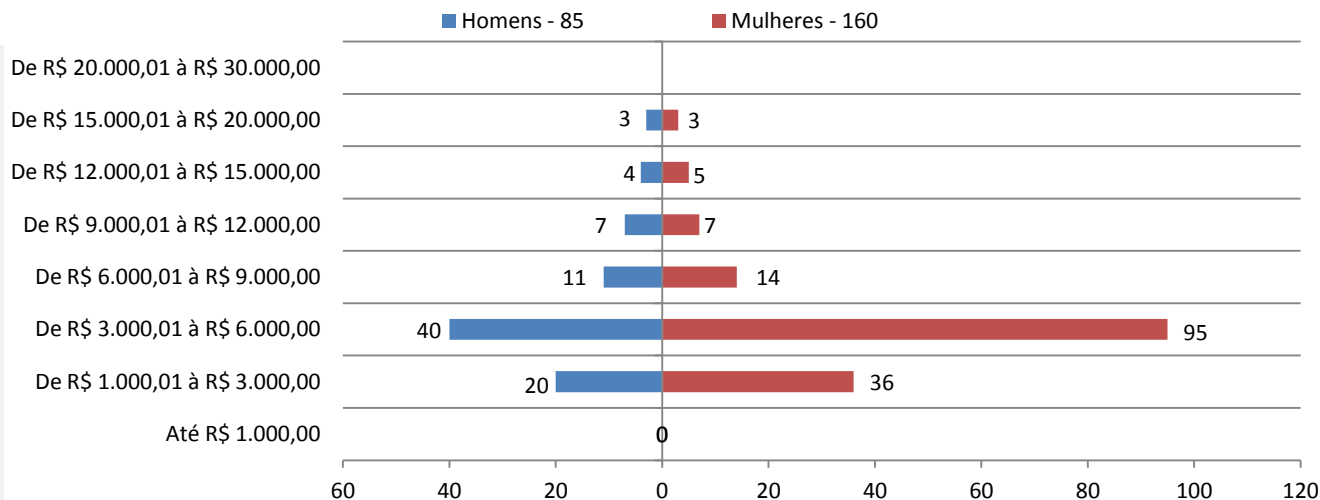
R\$ 5.089,00

OBS:

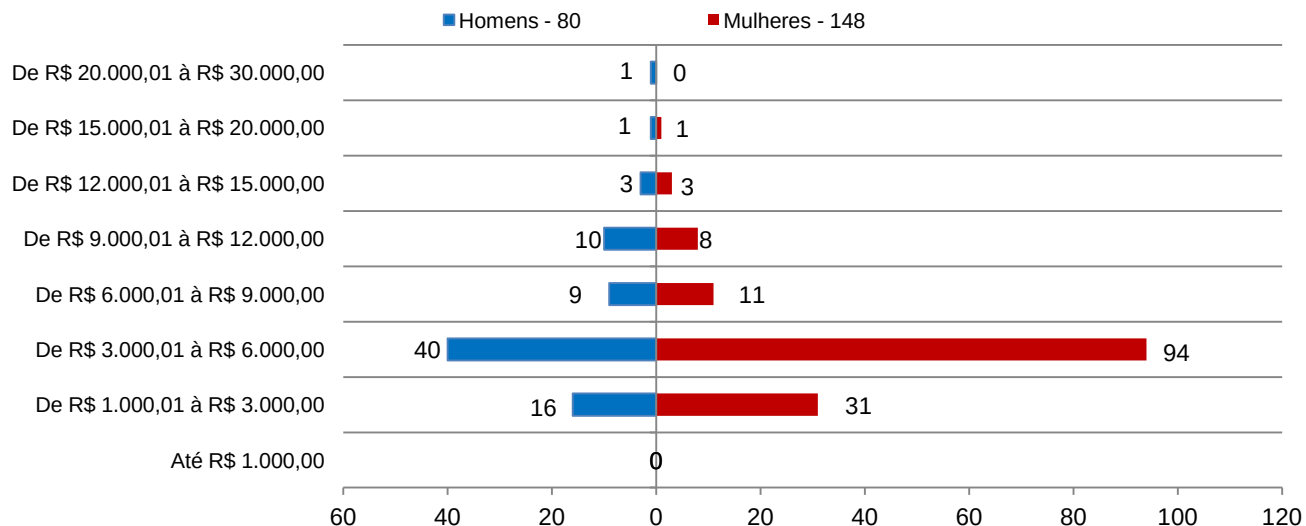
2015: 230 servidores da SEC SP + 15 funcionários cedidos por outros órgãos públicos e remunerados pela SEC.

2016: 209 servidores da SEC SP + 19 funcionários cedidos por outros órgãos públicos e remunerados pela SEC.

245 servidoras(es) na SEC SP em 2015



228 servidoras(es) na SEC SP em 2016



O RH nas OSs parceiras da SEC SP

A principal despesa das organizações sociais parceiras da SEC SP é a **remuneração de pessoal**, representando mais de 60% do valor dos repasses disponibilizados pelo Estado nos últimos 10 anos. Isso ocorre porque não se faz ação cultural sem colaboradores, seja para receber o público nos museus, seja para dar aulas de música ou apresentar um espetáculo de dança. Em 2016, os 26 contratos de gestão vigentes totalizaram 4.617 celetistas, uma média de 178 empregados por pactuação.

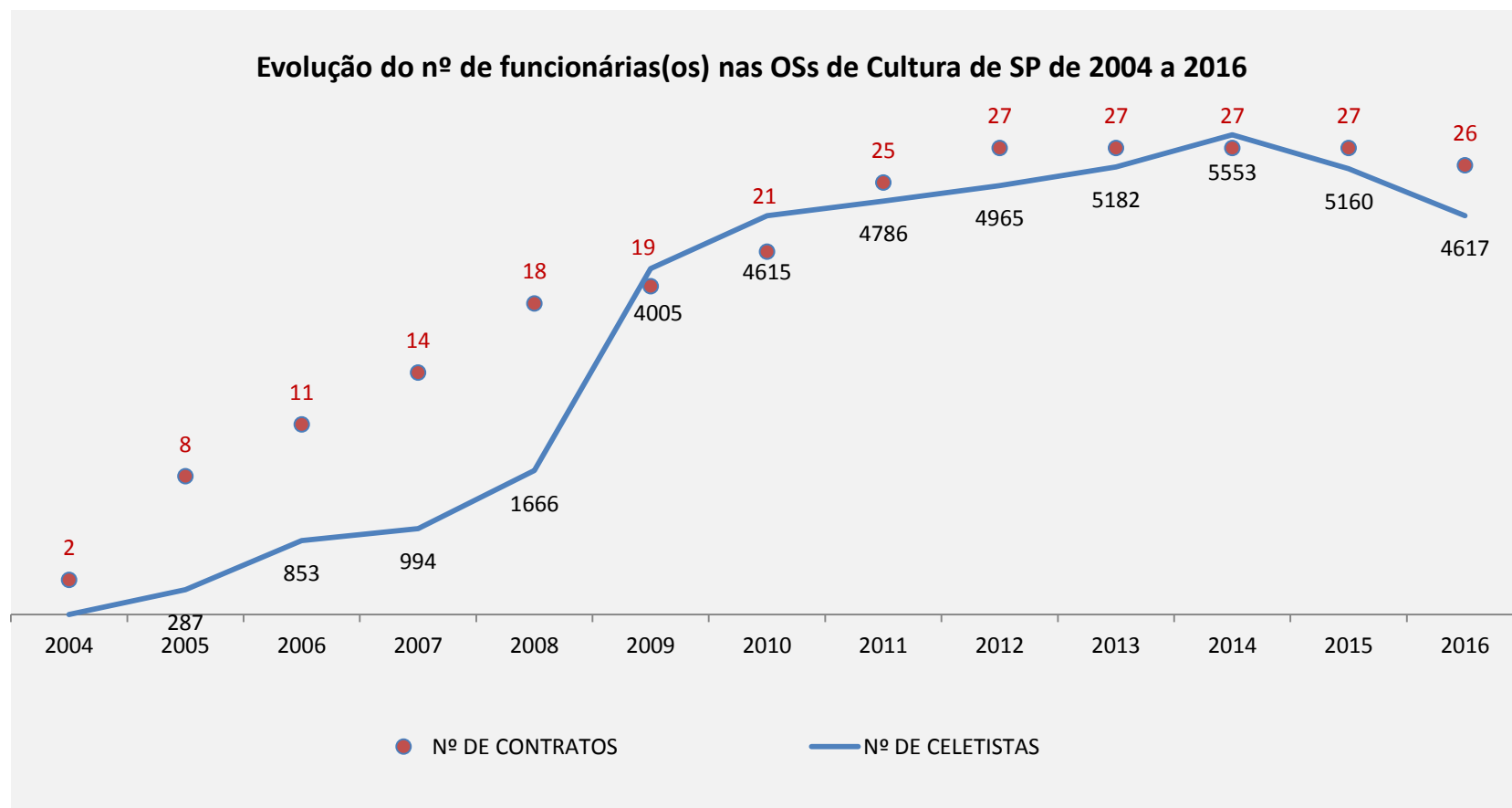
Conforme cláusulas contratuais e de acordo com a legislação que rege a parceria (Lei complementar nº 846/1998), as OSs contratam a mão de obra necessária para viabilizar as ações previstas nos contratos de gestão via CLT, remunerando seus colaboradores com salários compatíveis à média do mercado e garantindo direitos trabalhistas como férias, décimo terceiro salário e FGTS. Cada OS deve elaborar e aprovar um regulamento para contratação de pessoal e um manual de recursos humanos, com plano de cargos e salários, observando a legislação e as diretrizes da Secretaria. Por sua vez, a remuneração de pessoal nos contratos de gestão é condicionada a um limite de despesas com salários, encargos e benefícios para diretores e demais empregados. A partir de março de 2017, o Decreto 65.528/2017 fixou o subsídio mensal do Governador (atualmente em R\$ 21.631,05) como limite máximo à remuneração bruta e individual, com recursos do contrato de gestão, dos empregados e diretores das OSs, o que passa a valer para os novos contratos de gestão.

Vale registrar que a contratação via CLT foi um **expressivo ganho para a Secretaria e para os trabalhadores da cultura paulista**, já que antes do modelo OS, a gestão direta contava com poucos funcionários públicos (que, apesar da dedicação, não tinham condições de dominar todo o rol de conhecimentos diversos necessários para as várias iniciativas da Pasta, nem de se dedicar a todas as atividades previstas) e com profissionais contratados de forma precária, sem a necessária segurança trabalhista – o que motivou grande empenho da gestão estadual, para equacionar uma maneira de garantir pessoal em quantidade, formação e experiência adequadas e, ao mesmo tempo, com todos os direitos legais preservados, sendo a opção adotada o modelo de gestão em parceria com as OSs.

As diretrizes das ações culturais executadas pelas OSs são estabelecidas e acompanhadas de perto pela Secretaria, sendo avaliadas sistematicamente por diversas instâncias de controle. A gestão da política de cultura é do Estado. As OSs participam como interlocutoras qualificadas das definições sobre como operacionalizar essas políticas. Por sua vez, o recurso financeiro a elas transferido viabiliza, além do pessoal necessário, o impulso a uma ampla cadeia produtiva de artistas e fornecedores do setor cultural, que fomenta a economia da cultura no Estado, com vistas a diversificar e descentralizar os agentes envolvidos e sempre com a obrigação de obediência aos princípios da Administração Pública. Vale observar que, especificamente no caso de pessoal, o modelo OS tem sido decisivo para que a Secretaria consiga dar continuidade às políticas culturais com qualidade e diversidade apesar da inviabilidade de contratação de mais servidores públicos, sem que haja qualquer prejuízo para o público em geral. Ao contrário, mais e melhores serviços culturais têm sido oferecidos, seguindo as diretrizes governamentais e a partir da operacionalização pelas OSs parceiras.

O RH nas OSs parceiras da SEC SP: 2004 a 2016

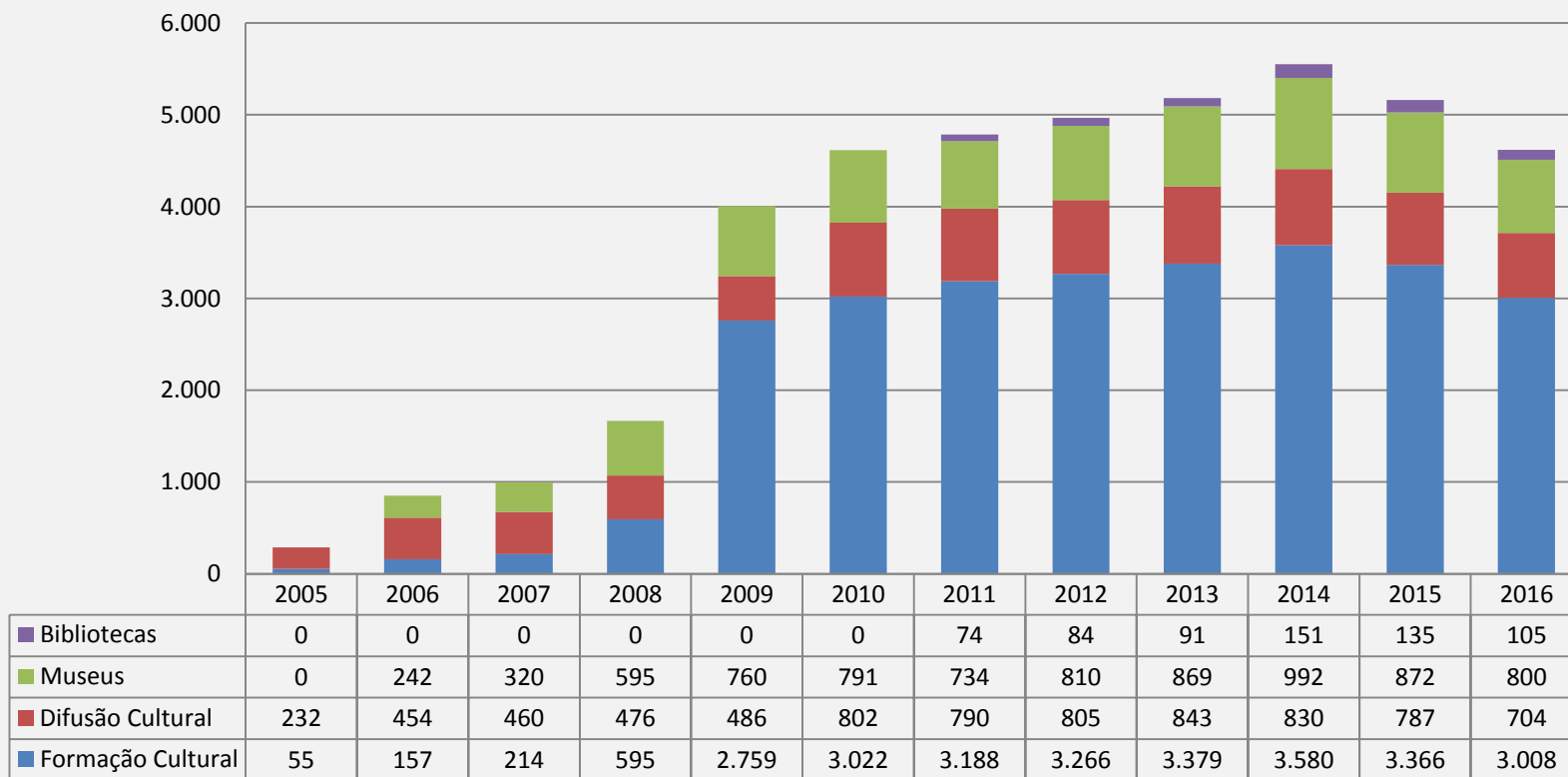
O gráfico abaixo evidencia como se deu a ampliação do número de celetistas, acompanhando a ampliação do número de contratos de gestão entre 2004 e 2016. No período de 2012 a 2014, o aumento do número de equipamentos e programas também impulsionou o crescimento do RH. Nos dois últimos anos da série, a redução dos quadros de pessoal foi motivada pela queda dos repasses públicos, devido à grave crise financeira do país.



O RH nas OSs parceiras da SEC SP: 2004 a 2016

O gráfico abaixo mostra a distribuição dos recursos humanos nos contratos de gestão com OSs ao longo do tempo, por área de parceria no âmbito da SEC SP. Cabe destacar que a média de salário por colaborador, considerando encargos e benefícios, de 2009 em diante, foi de cerca de R\$ 2.800,00 por mês, valor muito próximo ao salário médio dos trabalhadores do setor privado na Região Metropolitana de São Paulo, em dezembro de 2015 (equivalente a R\$ 2.863, segundo pesquisa mensal de emprego do IBGE).

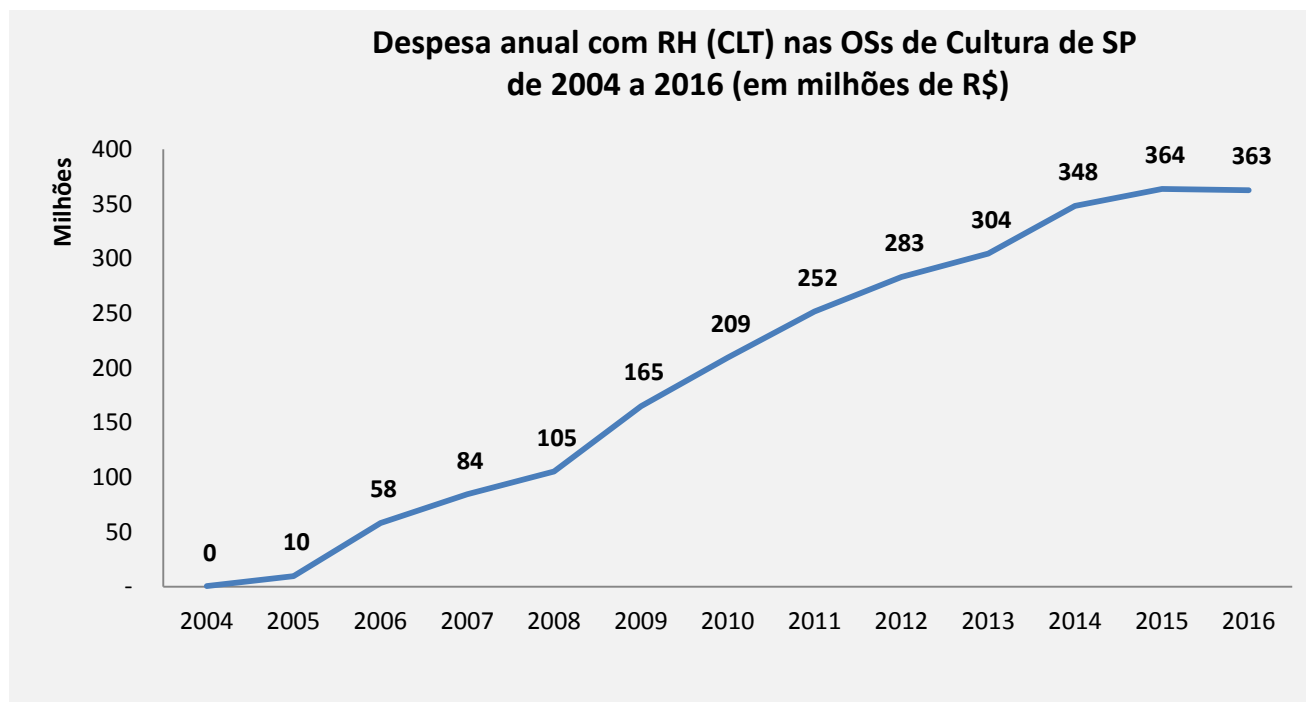
RH CLT das OSs parceiras da SEC SP de 2004 a 2016, por área



O RH nas OSs parceiras da SEC SP: 2004 a 2016

O gráfico a seguir traz a evolução anual das despesas com celetistas das OS parceiras. Os primeiros anos do modelo OS coincidem com o período em que a contratação por credenciamento foi sendo paulatinamente encerrada, com a realização de processos seletivos para contratação dos trabalhadores dos equipamentos e programas da SEC, que passaram a ser geridos pelas organizações sociais. O ano de 2009 representa um marco nessa série, tendo havido a substituição da prática de contratação de cooperativas pela contratação via CLT na área de Formação Cultural, bem como a consolidação do processo de celetização nas áreas de Difusão e de Museus. O crescimento das despesas entre 2011 e 2015 envolve, além dos dissídios coletivos anuais, a contratação de pessoal para os novos programas e equipamentos culturais criados ou inaugurados no período. A ampliação das despesas em 2015 e 2016 com relação aos anos anteriores, na contramão da queda no número de celetistas, decorre exatamente da redução de quadro de pessoal por conta do contingenciamento de recursos públicos para os contratos de gestão, uma vez que as OSs, demitindo colaboradores, arcam com todas as despesas rescisórias.

Embora as rescisões onerem as despesas anuais, sua quitação é um direito dos trabalhadores demitidos e uma segurança para as OSs e o Estado, na medida em que são evitadas ações trabalhistas futuras, como aquelas decorrentes do processo de contratação por credenciamento do período anterior ao modelo OS, que representaram riscos a direitos e consideráveis despesas ao erário.



RH das OSs parceiras da SEC SP - Distribuição por faixas salariais e gênero em 2015 e 2016

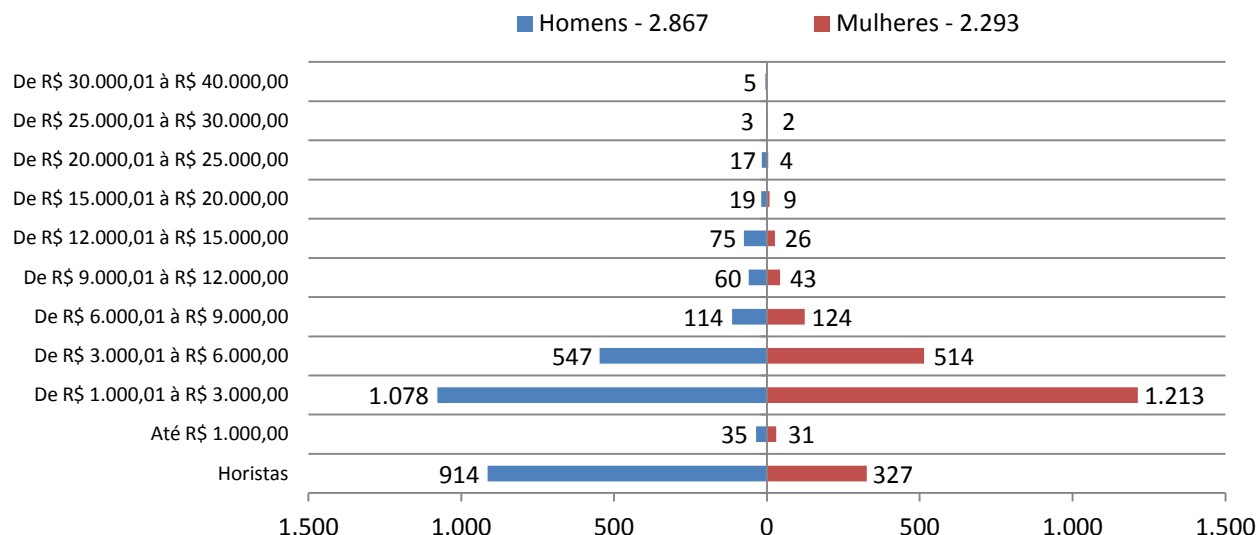
Média salarial no setor cultural paulista (Mapeamento da Indústria Criativa em SP - Firjan/2016):
R\$ 3.525,00

Média salarial no conjunto de OSs parceiras da SEC SP (dez/2015):
R\$ 3.576,04

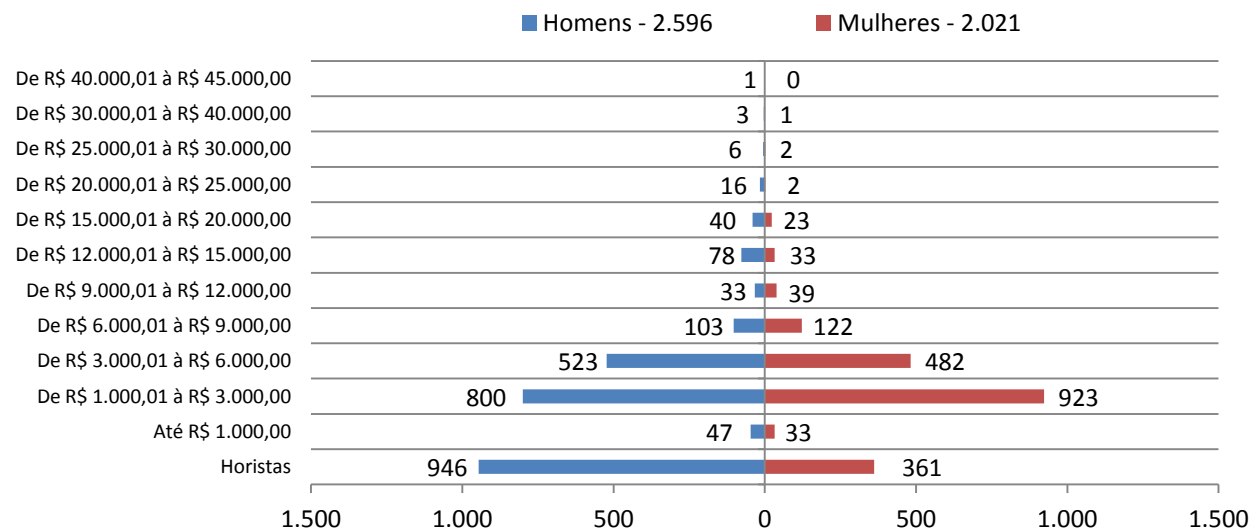
Média salarial no conjunto de OSs parceiras da SEC SP (dez/2016):
R\$ 4.012,48

O quadro de RH das OSs diminuiu 10,52% de 2015 para 2016 e a média salarial aumentou 12,2%, em virtude dos dissídios coletivos e da opção pela demissão de profissionais de menor remuneração, com manutenção de postos chave e de profissionais mais versáteis. Os gráficos evidenciam, ainda, que nas faixas salariais menores há relativa equivalência entre homens e mulheres. Nas mais altas, a presença é predominantemente masculina nos dois anos.

5.160 funcionários(as) celetistas nas OSs de Cultura de SP em 2015



4.617 funcionários(as) celetistas nas OSs de Cultura de SP em 2016





RH das OSs parceiras da SEC SP –
Distribuição por faixas salariais e gênero em 2015 e 2016 nas áreas de:

- ✓ **Formação Cultural**
- ✓ **Difusão Cultural, Bibliotecas e Leitura**
- ✓ **Museus**

RH das OSs parceiras da SEC SP na área de Formação Cultural - Distribuição por faixas salariais e gênero em 2015 e 2016

Média salarial nas OSs de Formação Cultural parceiras da SEC SP

(dez/2015):

R\$ 1.782,42

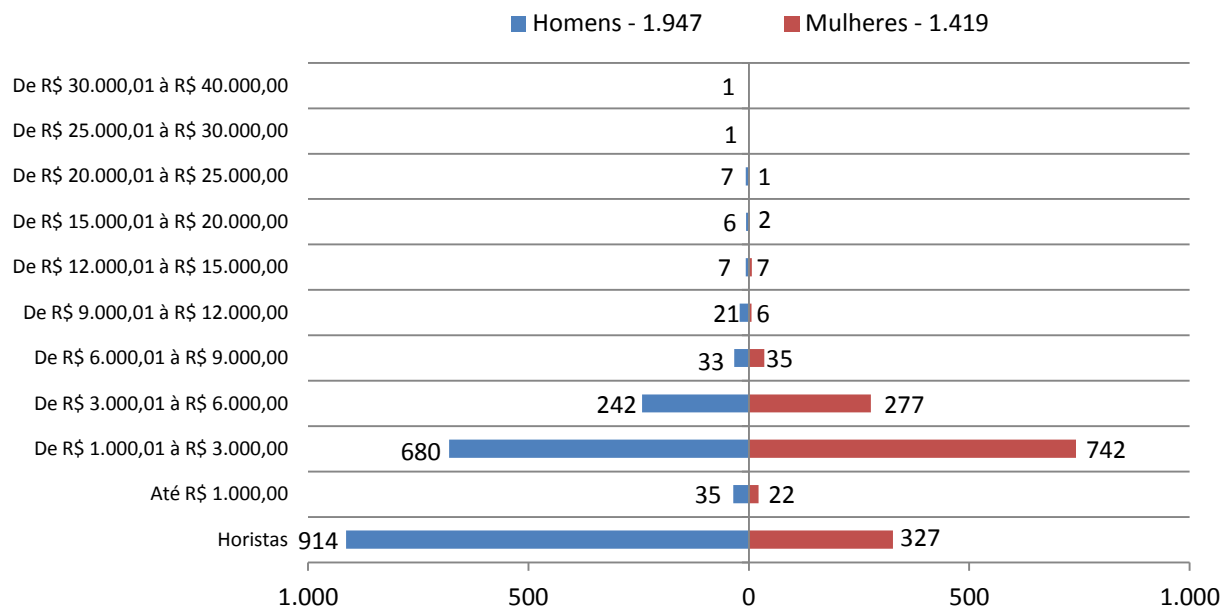
Média salarial nas OSs de Formação Cultural parceiras da SEC SP

(dez/2016):

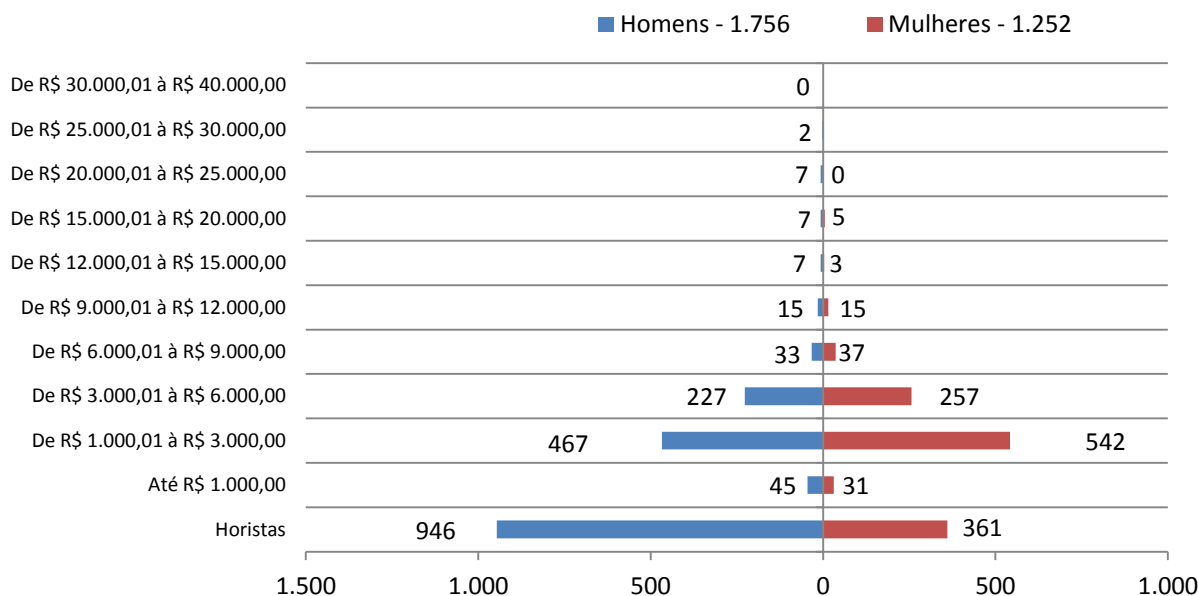
R\$ 1.759,74

Entre os dois anos considerados, o quadro de RH das OSs diminuiu em 10,64% e a média salarial diminuiu em 1,27%.

3.366 funcionários(as) celetistas nas OSs de Formação Cultural de SP em 2015



3.008 funcionários(as) celetistas nas OSs de Formação Cultural de SP em 2016



Recursos humanos na área de Formação Cultural em 2016



- ✓ 3.008 funcionários(as) em 8 contratos de gestão com 6 OSs parceiras: Oficinas Culturais (Poiesis); São Paulo Escola de Teatro (ADAAP); EMESP Tom Jobim (SMC); Conservatório Dramático e Musical de Tatuí (AACT); Fábricas de Cultura - Norte e Sul (Poiesis); Fábricas de Cultura - Zona Leste (Catavento Cultural); Projeto Guri - Capital e Grande SP (SMC) e Projeto Guri -Interior, Litoral e Fundação Casa (AAPG).
- ✓ 36,1% do RH das OSs ganham até R\$ 3 mil.
- ✓ 16,1% ganham acima de R\$ 3 mil e até R\$ 6 mil, desconsiderando-se os horistas.
- ✓ Do total de celetistas, 58% são homens e 42% mulheres.
- ✓ Há relativo equilíbrio entre os gêneros na maioria das faixas salariais, no entanto, nas quatro faixas de maior remuneração, a predominância é masculina (23 homens e 9 mulheres).
- ✓ Apenas 1 mulher ganha acima de R\$ 20 mil. Dentre os homens, são 9.

Acima: ateliê de gravura na Oficina Cultural Oswald de Andrade.

Ao lado: aula na SP Escola de Teatro

Recursos humanos na área de Formação Cultural em 2016



Uma característica importante da área de Formação Cultural é a dedicação dos (as) professores(as), mestres e medidores(as) aos (às) alunos(as) / aprendizes. Sobretudo nos cursos regulares, é comum a proximidade entre ambos. O aprendizado pelo exemplo costuma ser uma tônica. A Formação Cultural mobiliza profissionais que atuam a favor da ampliação de repertórios artísticos e culturais, formam plateias, auxiliam o desenvolvimento de talentos, estimulam novas experimentações artísticas e profissionalizam interessados(as), capacitando-os(as) para o mercado de trabalho no setor criativo.

No destaque, curso e luteria do Conservatório de Tatuí.

Outro fator essencial da área é o investimento na constante capacitação e atualização de educadores(as) e demais funcionários(as). Fazer carreira na área de Formação Cultural é atuar num cenário permanentemente permeado pelo processo de ensino e aprendizagem, onde o estudo e a busca de aperfeiçoamento individual, coletivo e institucional devem fazer parte da jornada de trabalho cotidiana. Nessa perspectiva, um desafio da área – a exemplo do que acontece nos demais setores educativos no país – é garantir que a remuneração de seus(suas) profissionais alcance patamares mais competitivos no universo cultural em especial e no mercado de trabalho em geral, para garantir a atração e continuidade dos(das) melhores profissionais.

Ao lado, imagem da 9ª Jornada de Formação Sociopedagógica do Projeto Guri.



RH das OSs parceiras da SEC SP na área de Difusão e Bibliotecas

- Distribuição por faixas salariais e gênero em 2015 e 2016

Média salarial nas OSs de Difusão e Bibliotecas parceiras da SEC SP

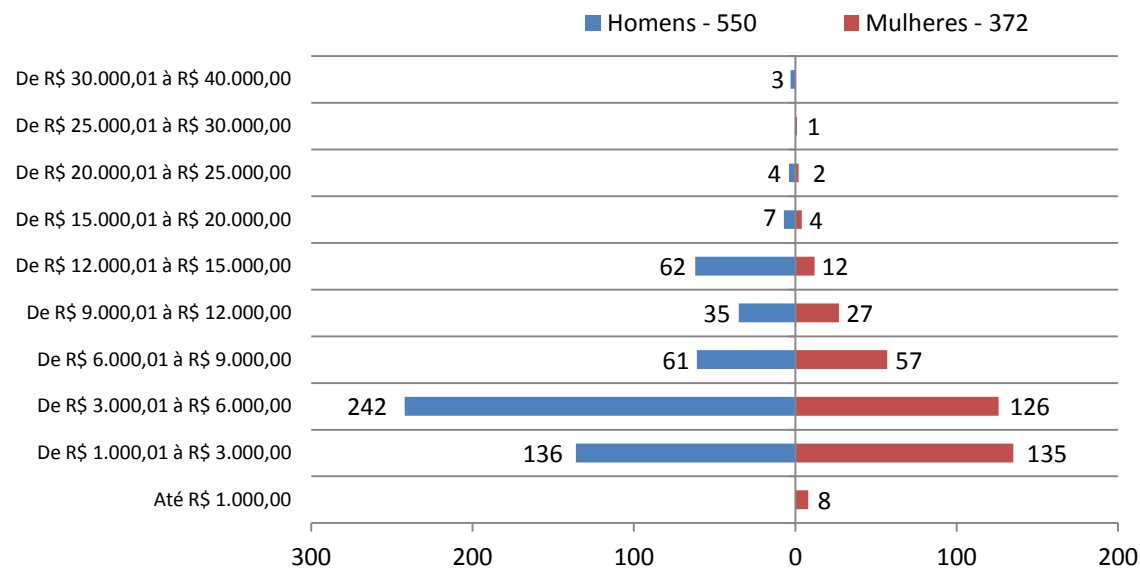
(dez/2015):
R\$ 5.497,88

Média salarial nas OSs de Difusão e Bibliotecas parceiras da SEC SP

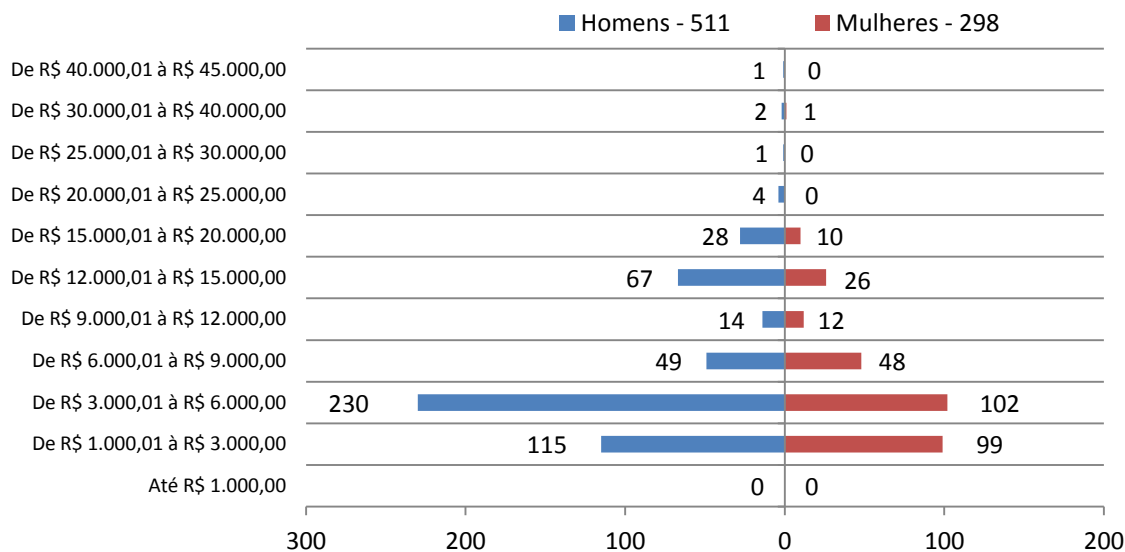
(dez/2016):
R\$ 6.174,96

Entre os dois anos considerados, o quadro de RH das OSs diminuiu em 12,26% e a média salarial aumentou 12,32%.

922 funcionários(as) celetistas nas OSs de Difusão /Bibliotecas de SP em 2015



809 funcionários(as) celetistas nas OSs de Difusão /Bibliotecas de SP em 2016



Recursos humanos na área de Difusão e Bibliotecas em 2016



- ✓ 809 funcionários(as) em 6 contratos de gestão: Osesp e Complexo Cultural Júlio Prestes (FOESP); São Paulo Companhia de Dança (Pró-Dança); Teatro São Pedro / Orthesp / Jazz Sinfônica e Banda Sinfônica (I. Pensarte); Teatro Sérgio Cardoso / Teatro de Araras e Programas em Rede: Virada Cultural, Festivais e eventos (APAA); Programas e m Rede: Revelando São Paulo, Mapa Cultural e Apoio a Festivais (Abaçaí); Biblioteca de São Paulo / Biblioteca-Parque Villa-Lobos e SISEB (SP Leituras).
- ✓ 26,5% dos(as) funcionários(as) das OSs ganham até R\$ 3 mil.
- ✓ 41% ganham acima de R\$ 3 mil até R\$ 6 mil.
- ✓ Há uma predominância de homens em todas as faixas salariais, o que se reflete no total de celetistas (dos quais 63% são homens).
- ✓ Essa proporção se mantém nas 4 faixas de maior remuneração (8 homens para 1 mulheres).
- ✓ Apenas 11 mulheres ganham acima de R\$ 15 mil. Dentre os homens, são 36.

Acima: contação de história do artista e mestre griô Toumani Kouyaté na Biblioteca de São Paulo, em comemoração ao dia do bibliotecário.

Ao lado: Festival Revelando São Paulo.

Recursos humanos na área de Difusão e Bibliotecas em 2016



A boa remuneração dos profissionais que integram os grupos artísticos de excelência da Secretaria da Cultura – músicos e bailarinos – por vezes é um dado que chama a atenção e gera polêmica, mesmo no setor cultural. Para muitas pessoas, é estranho ver artistas regularmente bem remunerados(as) no exercício de sua profissão.

Essa opinião equivocada em geral decorre de preconceito ou de falta de informação a respeito dos esforços constantes realizados por esses(as) especialistas, que dedicam horas e horas, anos a fio, em busca da precisão e do constante aprimoramento estético.



A formação artística profissional é atividade que geralmente se inicia bem cedo e requer muito disciplina, empenho contínuo e persistência. A falta de incentivo e de oportunidades para o desenvolvimento impede o florescimento de talentos, privando a população de desfrutar de mais e melhores apresentações artísticas que contribuem para ampliar seu repertório cultural, aguçar sua sensibilidade e ampliar sua qualidade de vida .

Acima, performance conjunta da Osesp e São Paulo Companhia de Dança.

Ao lado, Coro Infantil da Osesp e Coro Juvenil da Osesp, com a Orquestra Sinfônica do Estado de São Paulo.

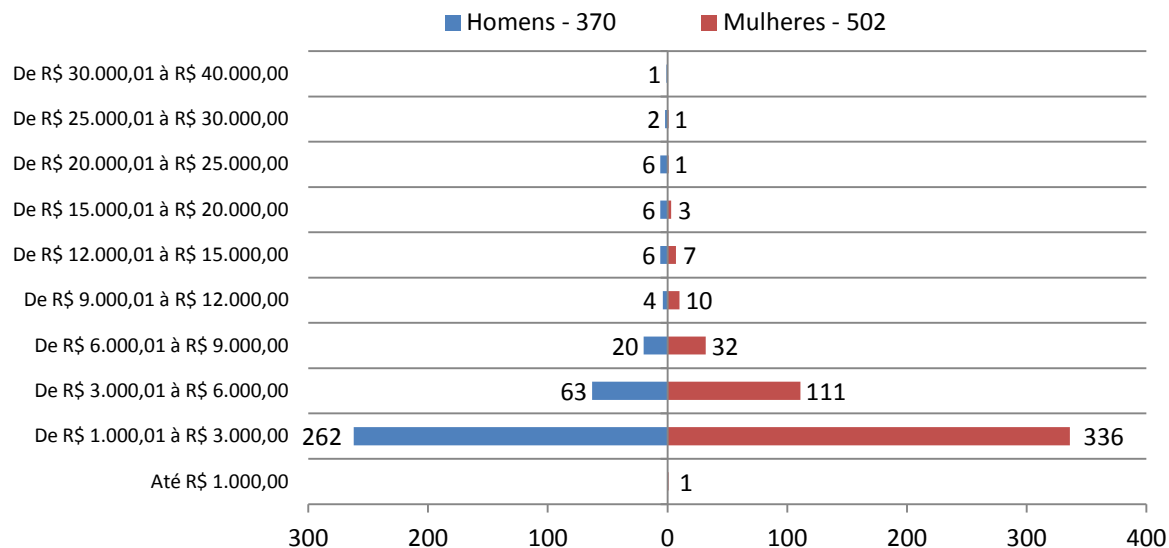
RH das OSs parceiras da SEC SP na área de Museus - Distribuição por faixas salariais e gênero em 2015 e 2016

Média salarial nas OSs de Museus parceiras da SEC SP (dez/2015):
R\$ 3.378,22

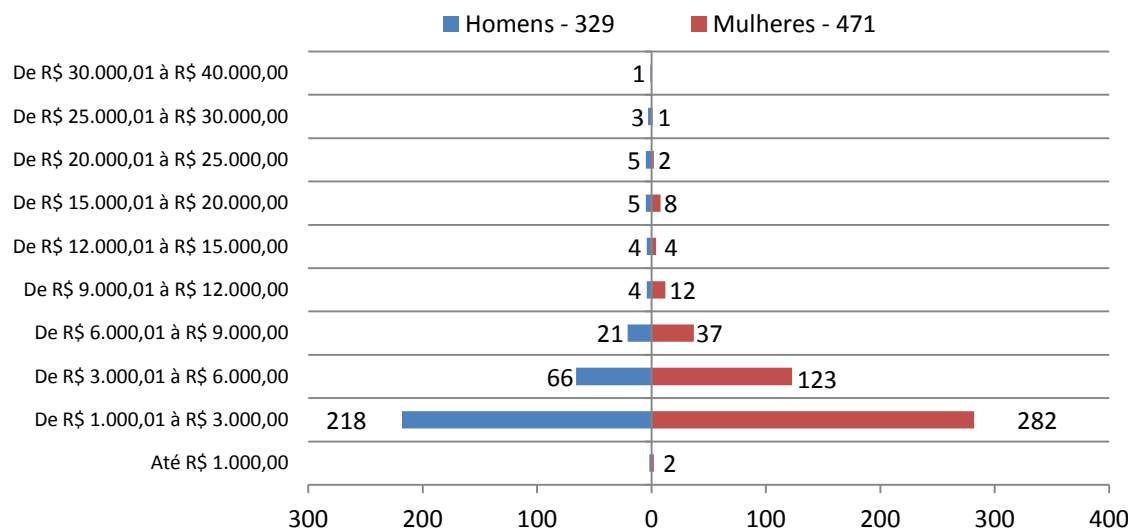
Média salarial nas OSs de Museus parceiras da SEC SP (dez/2016):
R\$ 3.740,59

Entre os dois anos considerados, o quadro de RH das OSs diminuiu em 8,26% e a média salarial aumentou 10,73%.

872 funcionários(as) celetistas nas OSs de Museus de SP em 2015



800 funcionários(as) celetistas nas OSs de Museus de SP em 2016



Recursos humanos na área de Museus em 2016

- ✓ 800 funcionários(as) em 12 contratos de gestão: Casa das Rosas e Casa Guilherme de Almeida (Poiesis); Museu do Café (INCI); Museu da Imigração (INCI); Museu da Língua Portuguesa (ID Brasil); Museu do Futebol (ID Brasil); MCB (A Casa); MIS e Paço das Artes (APAF); Pinacoteca, Estação-Pinacoteca e Memorial da Resistência (APAC); Museu Afro Brasil (AMAB); Museu de Arte Sacra (SAMAS); Museu Catavento (Catavento Cultural); Museu Casa de Portinari, Museu Índia Vanuïre, Museu Felícia Leirner e SISEM (ACAM Portinari).
- ✓ 63% dos(as) funcionários(as) das OSs ganham até R\$ 3 mil e 24% ganham acima de R\$ 3 mil até R\$ 6 mil.
- ✓ Há uma predominância de mulheres em 6 das 10 faixas salariais, o que se reflete no total de celetistas (dos quais 59% são mulheres).
- ✓ Essa proporção se inverte nas 4 faixas de maior remuneração (14 homens para 11 mulheres).
- ✓ Apenas 3 mulheres ganham acima de R\$ 20 mil. Dentre os homens, são 9.

Abaixo, à esquerda: oficina de escultura no Museu de Arte Sacra. À direita, visita mediada no Museu Afro Brasil.



Recursos humanos na área de Museus em 2016



O trabalho na área de museus envolve uma grande gama de funções, que vai das ações de preservação, pesquisa, documentação e exposição de acervos, à realização de eventos e programas educativos diversos, passando inclusive pela qualificação de profissionais para outras áreas artísticas e culturais.

Ao lado: Laboratório de Restauração de Obras de Arte da Pinacoteca do Estado. Abaixo, à esquerda: cartaz da oficina de formação de cineclubistas dos Pontos MIS. À direita: Programa formativo para tradutores literários do Centro de Tradução Literária da Casa Guilherme de Almeida.



Breve análise dos dados de RH do conjunto de OSs em 2016

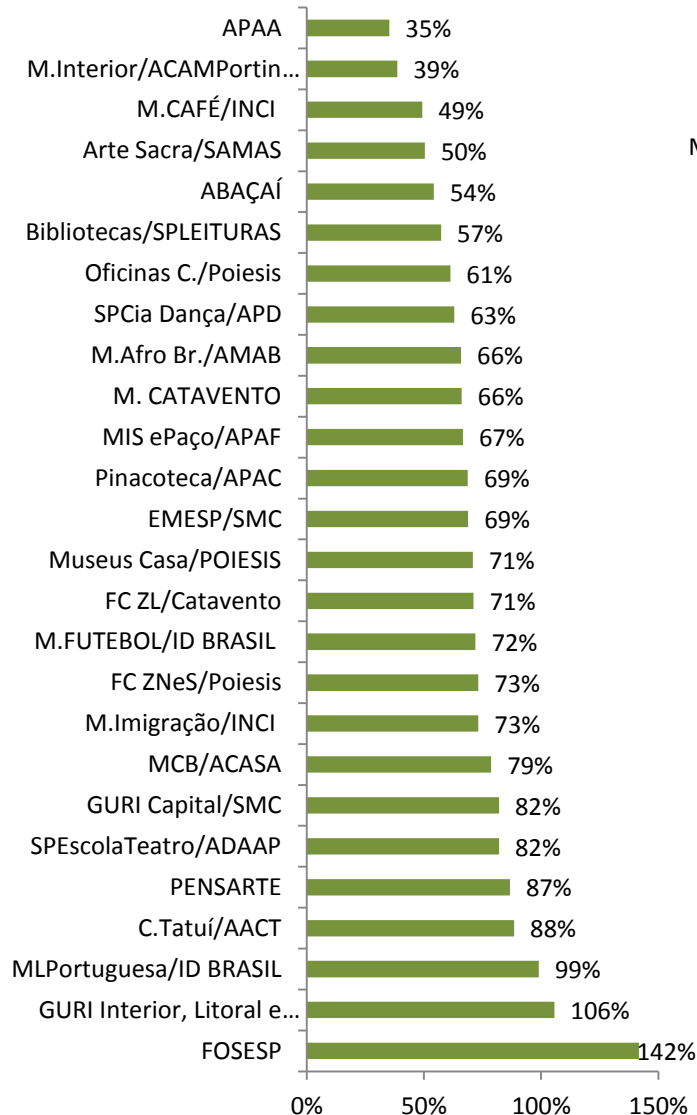
- Dos(as) 4.617 funcionários(as) celetistas das 20 organizações sociais parceiras da SEC, 3.310 atuam em regime de dedicação regular (em média 44 horas semanais) e 1.307 são remunerados(as) por hora trabalhada (horistas).
- Dos(as) 4.617 funcionários(as) a maioria (1.803 = 39,1%) ganha até R\$ 3 mil. Considerando horistas, o percentual sobe para 67,4%.
- 1.005 funcionários ganham acima de R\$ 3 mil e até R\$ 6 mil, o que equivale a 21,8% do total geral ou 30,4%, excluídos os horistas.
- 80 funcionários(as) ganham até R\$ 1 mil por mês.
- Há mais homens (56%) que mulheres (44%) no conjunto dos contratos de gestão, quando computados(as) os(as) horistas, porém quando descontados(as), a diferença diminui e a proporção se inverte ligeiramente (49,8% homens e 50,2% mulheres).
- Nos salários até R\$ 9 mil, há relativo equilíbrio entre o total de homens (1.473) e o de mulheres (1.560) que recebem essa remuneração, sem contar horistas (pois não é possível avaliar a proporção real de remuneração entre os sexos, visto que o total de horas de cada funcionário pode variar devido a inúmeros fatores).
- Das 277 pessoas que recebem salários acima de R\$ 9 mil reais, 177 são homens e 100 são mulheres, o que equivale a 36% do total.
- Nas três faixas de remuneração mais altas, há 10 homens e 3 mulheres, sendo 1 homem na maior faixa salarial, 3 homens e 1 mulher na segunda maior faixa e 6 homens e 2 mulheres na terceira faixa.
- Vale acrescentar que, em relação a 2015, houve uma redução de 543 funcionários(as).

NOTA: A questão de gênero também é presente e deve ser considerada também na composição dos conselhos de administração das OSs. Do total de 305 conselheiros(as) atuando em 2016, 233 ou 76,4% eram homens, havendo apenas 72 mulheres, ou 23,6%. Mais uma vez, embora constituam presença expressiva na forma de trabalho da área cultural, quando se trata de ocupação dos principais cargos decisórios (remunerados ou não – como é o caso dos conselhos), a presença feminina diminui radicalmente, cabendo atenção para a necessidade de equilibrar essa proporção.

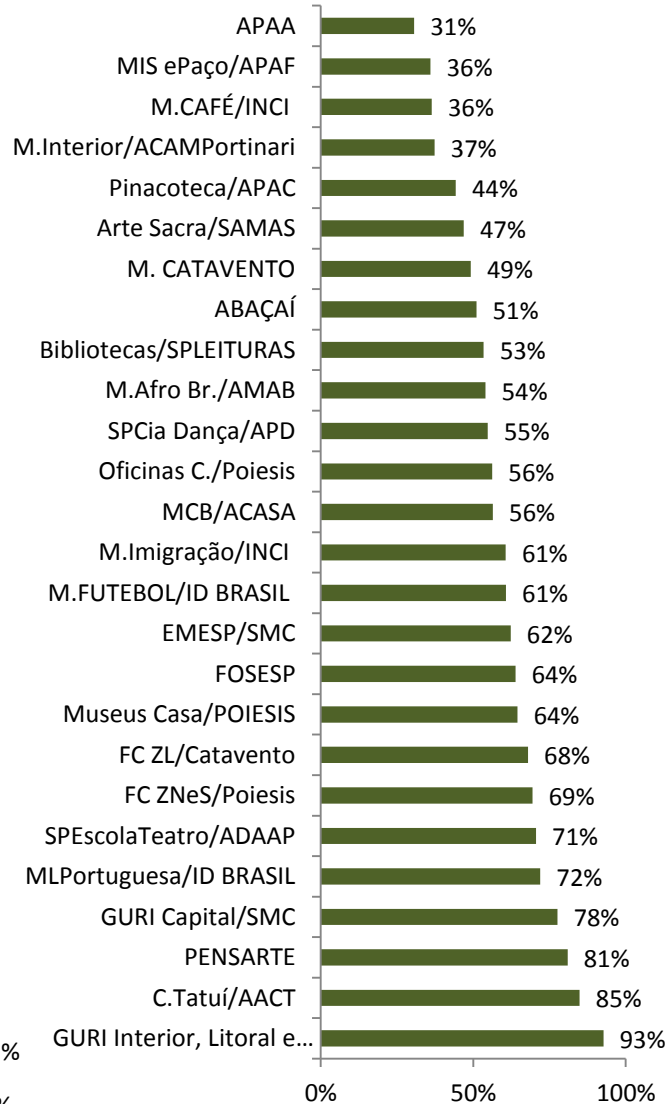
Percentual das despesas com RH em relação aos repasses da SEC e ao total de receitas de cada contrato de gestão (incluindo captação), em 2016

Boletim UM n.º 8 - SEC SP, Dez/2017

Percentual de despesa com RH sobre repasse da SEC - 2016



Percentual de despesa com RH sobre receitas totais* - 2016



OBSERVAÇÃO:

Os números indicados no primeiro gráfico não representam o total de repasse gasto com RH, nem o percentual previsto em contrato mas, sim, quanto a despesa total realizada com RH representa em relação aos repasses. Essa informação explica porque, em alguns casos, a variação supera 100%, já que há contratos de gestão que remuneram parte significativa de suas folhas com valores provenientes da captação de recursos (receitas operacionais, recursos incentivados, doações, etc.), conforme pode ser observado no segundo gráfico.

*As receitas totais aqui apresentadas foram compostas por repasses da SEC, captação de recursos e receitas financeiras do exercício. Os saldos de anos anteriores, reversões de recursos reservados ou outras formas de entrada não foram computados para realização do cálculo.

O RH nas OSs parceiras da SEC SP: 2004 a 2016



Disponível em:

<http://www.transparenciacultura.sp.gov.br/organizacoes-sociais-de-cultura/documentos-de-referencia>

Outro aspecto da celetização é a sujeição das OSs aos dissídios anuais, o que, via de regra, obriga a correção dos salários nominais em consonância com a inflação do período anterior.

Com a crise iniciada em 2015, houve manutenção dos repasses nos mesmos valores de 2014, sem qualquer correção inflacionária, além de vários casos de redução, o que ampliou o percentual de despesas com recursos humanos no total de recursos disponíveis.

Como o contrato de gestão apresenta cláusula que define um limite percentual para despesas com RH geral e com diretoria, e como cultura não se faz sem recursos humanos, momentos de crise econômica como o atual trazem um paradoxo: a necessidade de redução orçamentária para gastos com pessoal vs. a obrigação legal do dissídio, que aumenta anualmente esse tipo de despesa.

Além desses reajustes provenientes das convenções coletivas e de todos os demais direitos trabalhistas assegurados pela legislação, o modelo ainda exige das OSs a elaboração de Manual de Recursos Humanos, contendo regras objetivas, impessoais e transparentes para contratação e planos de cargos e salários que garantam ao trabalhador a possibilidade de ascensão na carreira e de evolução profissional. Nos últimos anos, a fim de parametrizar esses planos, a Unidade de Monitoramento desenvolveu, com participação dos órgãos de controle e das OSs, um documento denominado *Referencial de Boas Práticas – Manual de Recursos Humanos*, que apresenta às OSs os parâmetros básicos a serem seguidos nas contratações e gestão de pessoal.

Fontes utilizadas

IBGE. **Pesquisa Mensal de Emprego** disponível em:

http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/pme_201602sp_03.shtm

SECRETARIA DA CULTURA DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Cultura que (se) transforma**: balanço de 10 anos de parceria da SEC SP com organizações sociais de Cultura. São Paulo: Unidade de Monitoramento da Secretaria da Cultura do Estado de São Paulo, 2015 (*versão preliminar - mimeo.*).

SECRETARIA DA CULTURA DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Boletim UM “Cultura em Números”**. Nº 1/2016 São Paulo: Unidade de Monitoramento da SEC SP, fevereiro de 2017 disponível em: <http://www.transparenciacultura.sp.gov.br/secretaria-da-cultura-dados-e-numeros>

SECRETARIA DA CULTURA DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Boletim UM “ 10 anos de parceria com Oss de Cultura - 2004 a 2014 ”**. Nº 2/2016 São Paulo: Unidade de Monitoramento da SEC SP, fevereiro de 2017 disponível em: <http://www.transparenciacultura.sp.gov.br/secretaria-da-cultura-dados-e-numeros>

Relatórios anuais de atividades e prestação de contas das organizações sociais de Cultura, disponíveis em:

<http://www.transparenciacultura.sp.gov.br/busca-contratos-de-gestao>

Portal da Transparência do Estado de São Paulo (pesquisa sobre número de funcionários SEC SP):

<http://www.transparencia.sp.gov.br/> / <https://portal.fazenda.sp.gov.br/acessoinformacao/Paginas/Balan%C3%A7o-Geral-do-Estado.aspx> / <https://portal.fazenda.sp.gov.br/acessoinformacao/Paginas/Relat%C3%B3rio-Anual-do-Governo-do-Estado.aspx>

FIRJAN. **Mapeamento da Industria Criativa no Brasil – Análise Especial: São Paulo**. Rio de Janeiro: Sistema FIRJAN, 2016. Em: http://www.firjan.com.br/economiacriativa/download/analise_especial_sp_-_2016.pdf

Elaboração e formatação do Boletim UM n. 8:

Coordenação: Claudinéli Moreira Ramos (textos)

Assessoria Técnica: Liliana Sousa e Silva

Diretoria de Avaliação: Marianna Bomfim (textos), Ricardo Ysimine

Diretoria de Monitoramento e Normas: Vanderli Ferrarezi

Núcleo de Apoio Administrativo: Danielle de Lima

Especialistas em Políticas Públicas (EPPs) designados: Eduardo Baider Stefani, Gabriela Toledo Silva, Letícia Bachani Tarifa

Estagiári@s: Andressa Tatiane dos Santos, Jéssica Santos Guedes da Silva, Rodrigo Ribeiro de Lima

Unidade de Monitoramento da Secretaria da Cultura de São Paulo

monitoramento.cultura@sp.gov.br – 55 (11) 3339-8129



Geraldo Alckmin
Governador

José Luiz Penna
Secretário da Cultura

Romildo Campello
Secretário Adjunto da Cultura

Alessandro Soares
Chefe de Gabinete

José Brito de França
Assessor Parlamentar

Claudinéli Moreira Ramos
Coordenadora da Unidade Monitoramento

Aldo Luiz Valentim
Coordenador da Unidade de Fomento à Cultura

Dennis Alexandre Rodrigues de Oliveira
Coordenador da Unidade de Formação Cultural

Regina Ponte
Coordenadora da Unidade de Preservação do Patrimônio Museológico

Sílvia Alice Antibas
Coordenadora da Unidade de Difusão Cultural, Bibliotecas e Leitura

Valéria Rossi
Coordenadora da Unidade de Preservação do Patrimônio Histórico

SECRETARIA DA CULTURA DO ESTADO DE
SÃO PAULO. Boletim UM Recursos
Humanos da Cultura no Estado de São
Paulo: SEC e OSs. Nº 8 /2017. São Paulo:
Unidade de Monitoramento da SEC SP,
Dez/2017.