



SÃO PAULO

GOVERNO DO ESTADO

| Secretaria de Cultura e Economia Criativa

Boletim UM

Recursos humanos da cultura no estado de São Paulo:
SEC-SP e OSs de 2004 a 2021



SÃO PAULO

GOVERNO DO ESTADO

| Secretaria de Cultura e Economia Criativa

Boletim UM nº 20

Recursos humanos da cultura no estado de São Paulo:
SEC-SP e OSs de 2004 a 2021

Unidade de Monitoramento
Secretaria de Cultura e Economia
Criativa do Estado de São Paulo

São Paulo, Dezembro/2022

Apresentação

O **Boletim UM** é uma publicação da Unidade de Monitoramento (UM), da Secretaria de Cultura e Economia Criativa do Estado de São Paulo (SECEC-SP), para divulgar informações consolidadas e de interesse público sobre atividades realizadas pela Secretaria, inclusive relativas a sua política, organização, serviços e parcerias.

Dando continuidade à série de publicações da UM, lançamos a 20ª edição, **“Recursos humanos da cultura no estado de São Paulo: SEC-SP e OSs de 2004 a 2021”**. Essa publicação reúne um conjunto de informações relacionadas aos recursos humanos que atuam diretamente na Pasta da SECEC-SP e nos objetos culturais (equipamentos, grupos artísticos e os programas culturais), geridos em parceria com as organizações sociais de cultura (OSs). O boletim apresenta histórico do quadro de pessoal da Administração Direta no período de 1994 até 2021 e das parcerias com as OSs desde 2004, ano de início do modelo OS na área da cultura. Esse boletim também apresenta análises transversais sobre os recursos humanos da cultura, a partir de referenciais de remuneração, gênero e políticas de integridade e conformidade aos princípios da Administração Pública.

É conhecida a limitação dos recursos humanos no estado de São Paulo, que tem enfrentado o aumento de trabalho, a continuidade dos diversos prazos para monitorar, avaliar, publicizar e corrigir as ações e ainda prestar contas com a mesma capacidade dos anos anteriores, quando a força de trabalho no estado era maior. Isso se torna um desafio na medida em que a gestão pública enfrenta o paradoxo entre com a exigência de serviços públicos melhores e mais profissionais na burocracia em contrapartida ao enxugamento da máquina pública. Os recursos humanos no Estado enfrentam há anos a falta de incentivo à profissionalização das carreiras, de ampliação de quadros técnicos, além do congelamento de salários, sem atualizações e correções inflacionárias, compatível com o mercado.

Cultura se faz com pessoas e esses anos de profunda crise econômica e sanitária escancararam o papel crucial do setor público no enfrentamento à pobreza, ao desemprego, à falta de emprego e renda, de saúde e de fomento às artes e à cultura. Ficou evidente que o estado precisa contratar profissionais vocacionados e remunerar melhor os recursos humanos, a fim de reter talentos e ter plano de carreira para os profissionais que atuarão na gestão pública, para responder mais e melhor às demandas da sociedade.

Esse boletim propõe uma análise dos recursos humanos na cultura e o processo de monitorar e avaliar as ações, organizar os registros e sistematizar as informações para dar transparência e visibilidade aos processos e resultados, são atividades contínuas que demandam aprimoramento. Sendo assim, em caso de dúvidas, sugestões, críticas ou caso seja identificado algum equívoco ou distorção, por gentileza, entre em contato com a Unidade. A participação ativa dos cidadãos é decisiva para que possamos aperfeiçoar as nossas ações e cumprir com o papel de prestar contas ao interesse público da maneira mais correta, didática e compreensível.



SÃO PAULO

GOVERNO DO ESTADO

| Secretaria de Cultura e Economia Criativa

Boletim UM nº 20

Recursos humanos da cultura no estado de São Paulo:
SEC e OSs de 2004 a 2021

**Análise consolidada dos dados de recursos humanos
da Secretaria de Cultura e Economia Criativa**

Recursos Humanos: Áreas de atuação na SECEC-SP



A Secretaria de Cultura e Economia Criativa adotou o modelo de gestão em parceria com as Organizações Sociais de Cultura (OSs), nos termos definidos pela Lei Complementar Estadual nº 846/1998 e seus decretos regulamentadores, em novembro de 2004. A partir desse momento foram definidas equipes na Secretaria para realizar a gestão, acompanhamento e avaliação da política estadual de cultura relacionada ao modelo OS e que atuam nas ações gerenciais relacionadas aos contratos de gestão, instrumento de parceria da SEC-SP com as OSs da cultura.

Abaixo é possível observar as áreas da SEC-SP que realizam o acompanhamento dos contratos de gestão e atuam na tomada de decisão em consonância com a política estadual de cultura, principalmente o Gabinete, Unidades Gestoras de atividades culturais e Unidade de Monitoramento.

Gabinete do Secretário da Pasta

Chefia de Gabinete

Assessoria Técnica do Gabinete do Secretário

Assessoria Parlamentar (articulação com municípios)

Ouvidoria

Unidade de Monitoramento (UM)

Unidade de Difusão Cultural, Bibliotecas e Leitura (UDBL)

Unidade de Formação Cultural (UFC)

Unidade de Preservação do Patrimônio Museológico (UPPM)

Unidade de Preservação do Patrimônio Histórico (UPPH)

Unidade de Fomento e Economia Criativa (UFEC)

Outras áreas da SEC-SP: Administração, Assessorias, Comunicação, Finanças e Orçamento, Obras, RH, TI

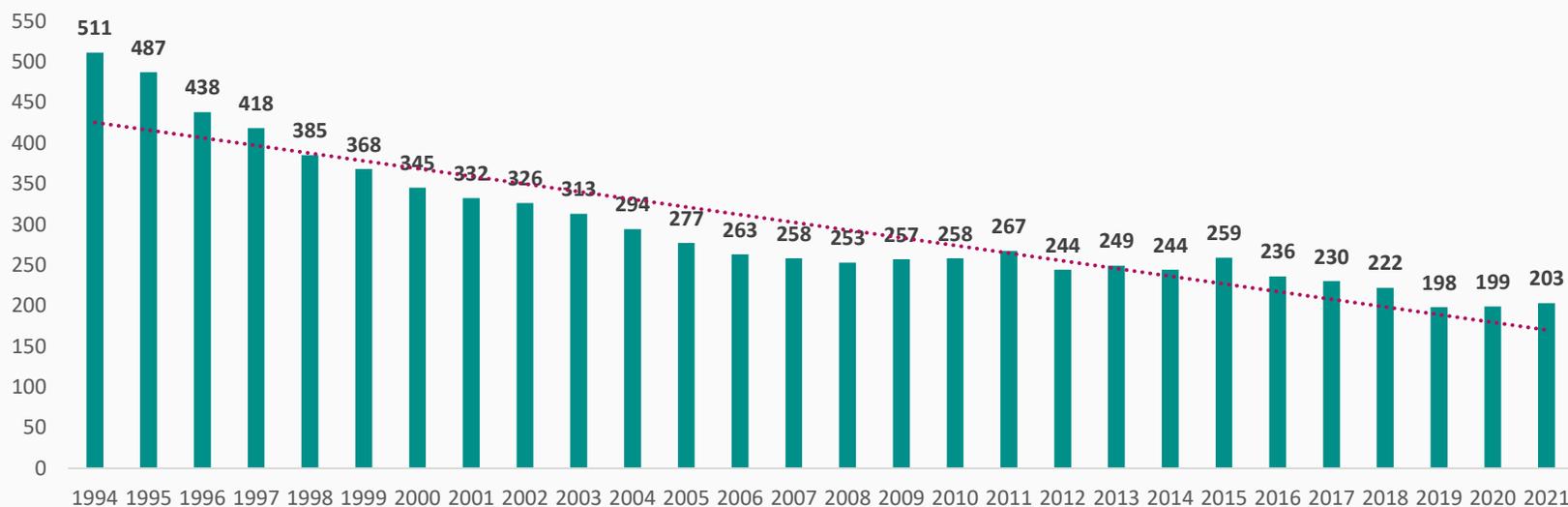
O RH na Secretaria de Cultura e Economia Criativa do Estado de SP – 1994 a 2021

O número de pessoas atuando diretamente no setor público cultural paulista apresentou queda gradativa ao longo dos anos, como evidencia o gráfico abaixo, que apresenta, de 1994 a 2021, o total de servidores(as) ativos(as) na SECEC-SP. Consideram-se tanto servidores concursados quanto os ocupantes de cargos em comissão. A redução no número de servidores se deve tanto à falta de reposição dos servidores concursados que se aposentam, tendo em vista a falta de concursos públicos, quanto à diminuição de cargos comissionados. O baixo número de servidores é um desafio para a Secretaria desde o início, quando se tornou uma Pasta única, em 1979, e o cenário não sofreu grandes mudanças desde então.

Apesar dos importantes avanços que promoveu, a Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei 101/2000) contribuiu para agravar o cenário de falta de recursos e condições para agilizar a realização de novos concursos públicos e reajustes salariais, uma vez que essa lei estabelece limites para gasto com pessoal pelo Poder Público. Em 2021, em audiência pública da Comissão de Finanças, Orçamento e Planejamento, a ALESP demonstrou que o gasto com pessoal estava abaixo do limite legal e da indicação prudencial. O percentual dos valores investidos no pagamento de salários dos servidores encontrava-se na casa dos 37,6% (sendo que o máximo permitido por lei é de 49%).

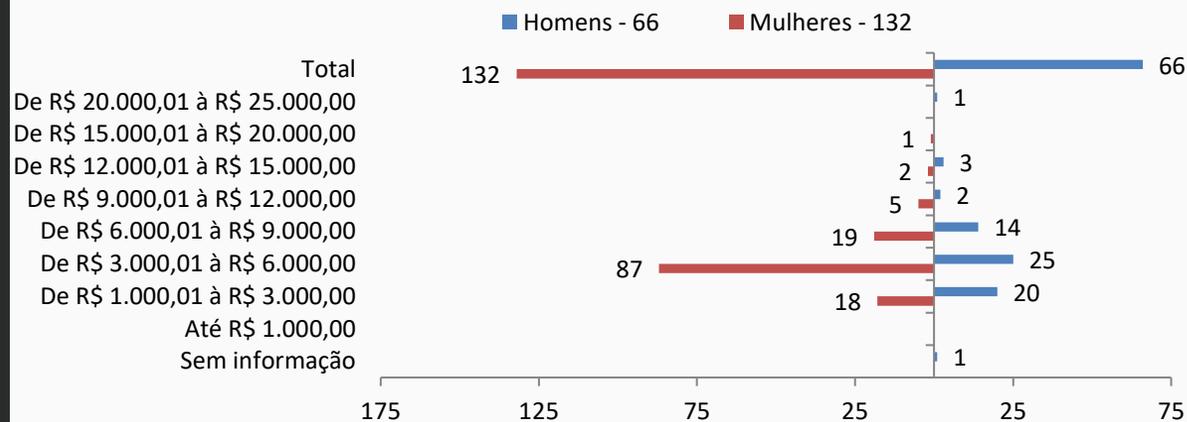
Além disso, antes da implantação do modelo OS para a gestão dos programas e equipamentos culturais do estado, a SEC manteve uma grande quantidade de trabalhadores, em especial da área finalística de produção artística e cultural, em regime de contratação precária, por meio de credenciamentos. A proibição 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.

Nº de servidoras (es) em atividade na SEC SP de 1994 a 2021



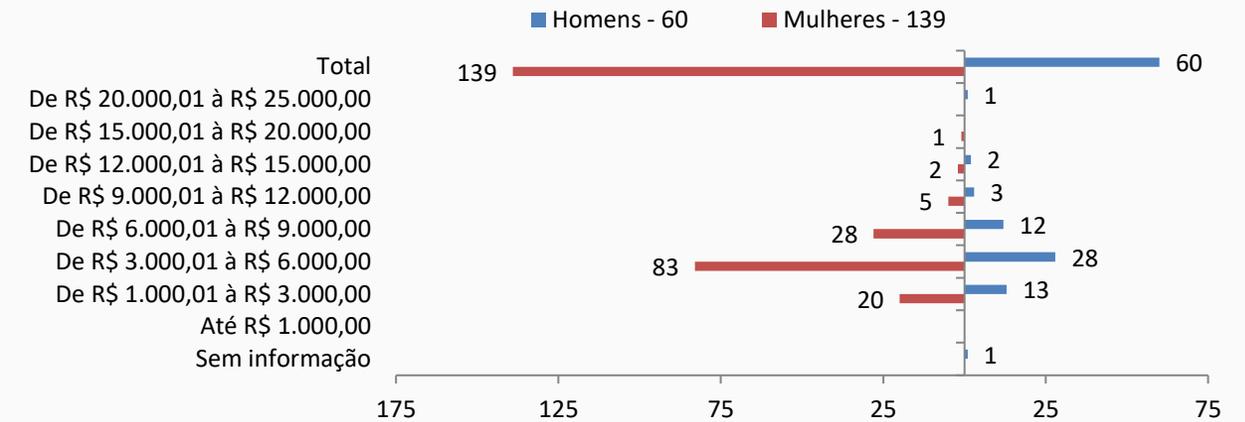
RH da SEC SP - Distribuição por faixas salariais e gênero entre 2019 e 2021

198 servidoras (es) SECEC SP por faixa salarial - 2019



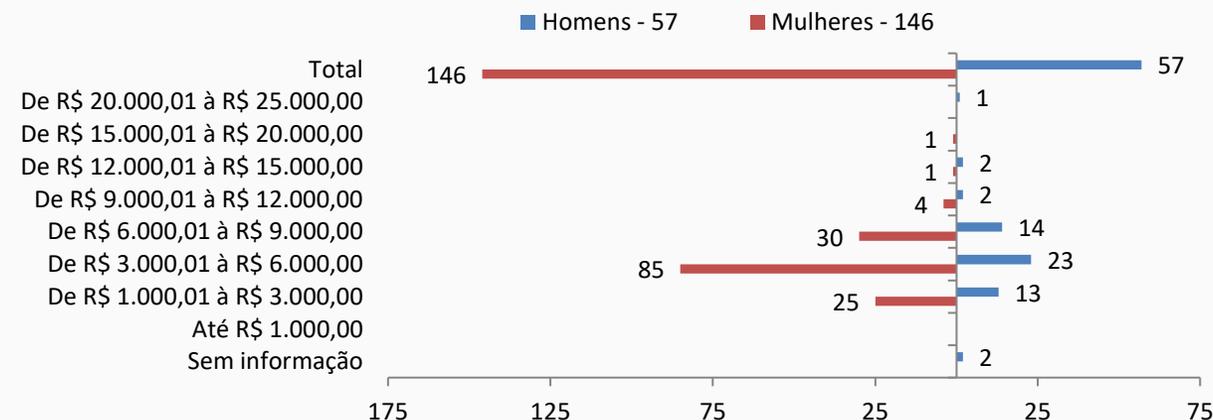
Fonte: Relação de servidores ativos na SCEC, disponível no Portal Transparência SP em 31/12/2019

199 servidoras (es) SECEC SP por faixa salarial - 2020



Fonte: Relação de servidores ativos na SCEC, disponível no Portal Transparência SP em 31/12/2020

203 servidoras (es) SECEC SP por faixa salarial - 2021



Fonte: Relação de servidores ativos na SCEC, disponível no Portal Transparência SP em 31/12/2021

RH da SEC SP - Distribuição por faixas salariais e gênero entre 2019 e 2021

Referenciais de pesquisa salarial da Cultura; das indústrias criativas, economia criativa e setores criativos:

Remuneração do segmento criativo			
	2017	2019	2020
Brasil	7.692,00	7.248,00	6.926,00
São Paulo	8.633,00	8.128,00	7.748,00

Fonte: Pesquisa realizada periodicamente pela FIRJAN (disponível em: <https://www.firjan.com.br/economiacriativa/pages/download.aspx>)

Média salarial na Secretaria de Cultura e Economia Criativa SP	
2019	5.026,08
2020	5.072,62
2021	5.022,83

Fonte: Portal Transparência SP (www.transparencia.sp.gov.br) e Parecer Anual da UM 2019, 2020 e 2021 disponível em www.transparenciacultura.sp.gov.br)

Remuneração Média na Economia Criativa - Brasil	
2019	3.417,00
2020	3.221,00
2021	3.422,54

Fonte: Painel de Dados do Observatório do Itaú Cultural. O levantamento periódico considera a base de dados da RAIS, fornecida pela Secretaria de Trabalho do Ministério da Economia, até 2021 e de valores reais calculados a partir do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA/IBGE). Disponível em: <https://itaucultural.valide.vc/>

Remuneração Média nas Organizações Sociais de Cultura com Contrato de Gestão vigente com a SCEC – São Paulo	
2019	R\$ 4.516,98
2020	R\$ 4.417,45
2021	R\$ 4.728,00

Fonte: Parecer Anual da UM 2019, 2020 e 2021 disponível em www.transparenciacultura.sp.gov.br)

O RH nas OSs parceiras da SEC SP

A principal despesa das organizações sociais parceiras da SEC SP é a **remuneração de pessoal**, que em 2021 representou 64% do valor do repasse disponibilizado pelo Estado. 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 2021, os 26 contratos de gestão vigentes totalizaram (entre as 18 organizações sociais), 4.517 celetistas, sendo que 3.236 atuam em regime de dedicação regular (em média 44 horas semanais) e 1.281 são remunerados por hora trabalhada (horistas), uma média de 174 empregados por pactuação.

Conforme as 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, remuneram os funcionários com salários compatíveis à média do mercado e garantem os direitos trabalhistas como férias, décimo terceiro salário e FGTS. Cada OS tem a obrigação de elaborar e aprovar um regulamento para contratação (obras e serviços) e um manual de recursos humanos, com plano de cargos e salários, à luz dos princípios constitucionais e das boas práticas orientadas pela Secretaria. Há previsão contratual que limita o total de despesas com salários, encargos e benefícios para diretores e demais empregados, a fim de garantir a saúde financeira da OS e a execução das atividades finalísticas, previstas no CG.

Vale registrar que a contratação via CLT foi um **expressivo ganho para a Secretaria e para os trabalhadores da cultura paulista**, tendo em vista que, antes do modelo OS, a gestão direta contava com baixo efetivo de servidores públicos que, apesar da dedicação, não tinham condições de dominar todo o conhecimento necessário para as diversas iniciativas artísticas, culturais e criativas da Pasta, nem de se dedicar à todas as atividades previstas e, além disso, com profissionais contratados de forma precária, sem segurança trabalhista – o que motivou o empenho da gestão estadual para equacionar uma forma de garantir pessoal em quantidade, formação e experiência adequadas. Ao mesmo tempo, atingindo o compromisso de garantir todos os direitos legais, 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 e são avaliadas sistematicamente pelas instâncias de controle. A gestão da política de cultura é realizada pelo Estado e as OSs participam como interlocutoras qualificadas das definições sobre como operacionalizar tais 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 criativa do Estado com vistas à diversificar e descentralizar os agentes envolvidos e sempre com a obrigação de obediência aos princípios da Administração Pública. Cabe observar que, especificamente no caso de pessoal, o modelo OS tem sido decisivo para que a Secretaria de Cultura e Economia Criativa consiga dar continuidade às políticas culturais com qualidade e diversidade sem trazer qualquer prejuízo ao público em geral.

O RH nas OSs parceiras da SECEC SP – 2004 a 2021

Os **gráficos 1 e 2** da próxima página ilustram o processo de crescimento do número de contratações de funcionários no regime CLT, em conjunto ao aumento do número de contratos de gestão entre 2004 e 2021 e à evolução do repasse público. Entre os anos de 2012 e 2014, o aumento do número de objetos culturais (equipamentos, programas e grupos estáveis) impulsionaram o crescimento do RH nas OSs. A partir de 2015, é possível observar a redução do quadro de pessoal e sem a recuperação até 2021 aos índices de 2012 e 2014, o que se explica, em partes, pelos sucessivos cortes de orçamento, reajustes abaixo do esperado para os CGs, a crise financeira dos últimos anos, crise sanitária em 2020 e 2021, entre outros fatores estruturais.

Além disso, desde 2018, a área da cultura no Brasil enfrentou sucessivos ataques, após perder o status de ministério, em 2019, a pasta da Cultura no governo federal foi alocada como Secretaria Especial da Cultura, no Ministério da Cidadania e depois migrada para o do Turismo.

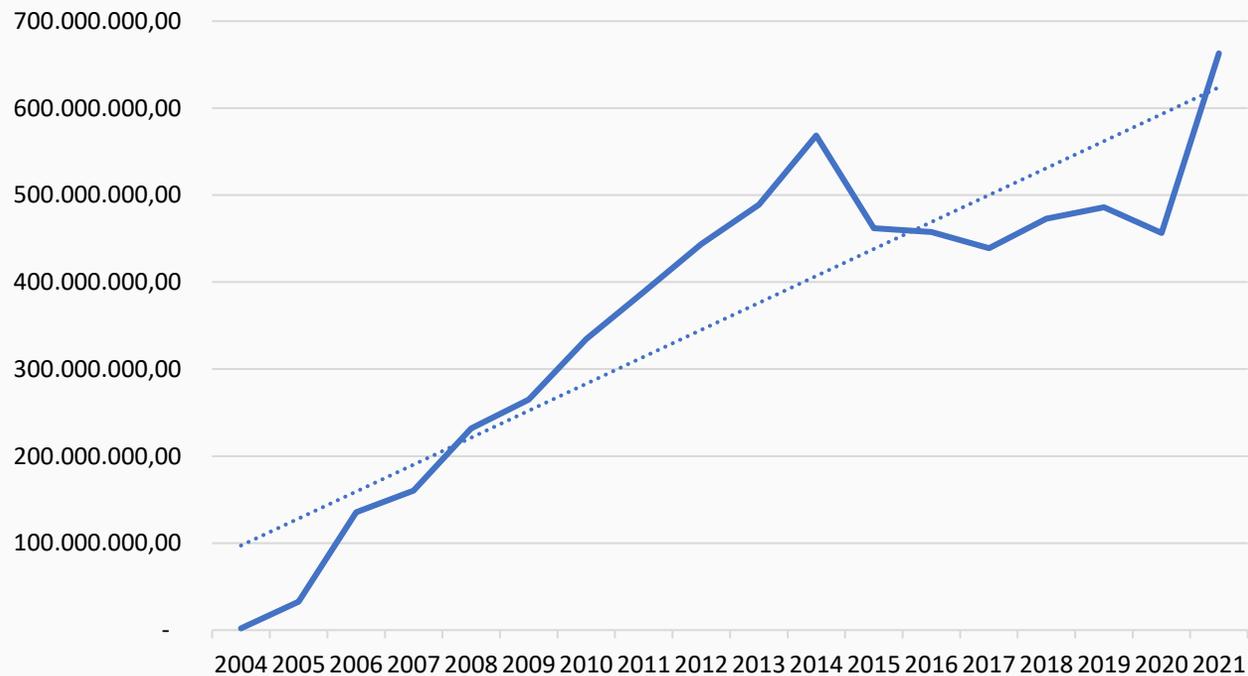
Em 2020, o mundo foi acometido por uma crise sanitária, com a epidemia de Covid-19 que, entre outras consequências drásticas, expôs ainda mais as vulnerabilidades dos setores culturais e criativos já existentes, caracterizados pela heterogeneidade e pela instabilidade dos recursos do setor e colocou os artistas e os profissionais do setor em condições ainda mais desafiadoras.

Foi a partir de agosto de 2021 que o Estado de São Paulo conseguiu avançar para uma fase menos restritiva e, aos poucos, retomou as atividades presenciais, o público e os investimentos. Apenas em 2022, houve uma retomada de fato da normalidade com os eventos, festivais, exposições, atividades, cursos, etc.

Em 2021, o orçamento da Secretaria de Cultura e Economia Criativa do Estado de São Paulo apresentou um aumento nominal de 14% em relação ao exercício de 2020 e 46% em relação a 2019 e não houve contingenciamento e/ou medidas de redução orçamentária no Estado de São Paulo. Diferente do exercício de 2020, quando houve contingenciamento da ordem de 11% na Lei Orçamentária Anual (LOA), agravada com as medidas de redução de despesas do Decreto nº 64.936/2020.

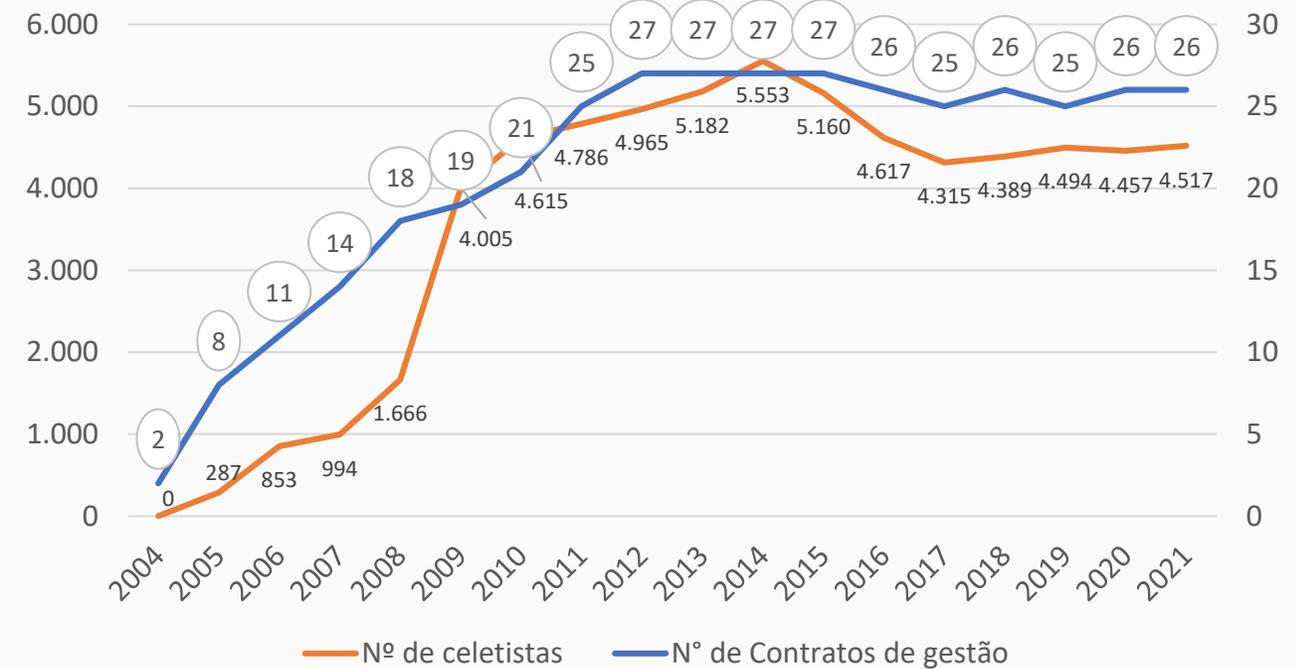
O RH nas OSs parceiras da SECEC SP – 2004 a 2021

Gráfico 1 - Evolução do Repasse (R\$) para as OSs de Cultura de SP – de 2004 a 2021



Fonte: Série Histórica da Unidade de Monitoramento, Pareceres Anuais da Unidade de Monitoramento, SECEC SP.

Gráfico 2 - Evolução do nº de Funcionários(as) nas OSs de Cultura de SP – de 2004 a 2021



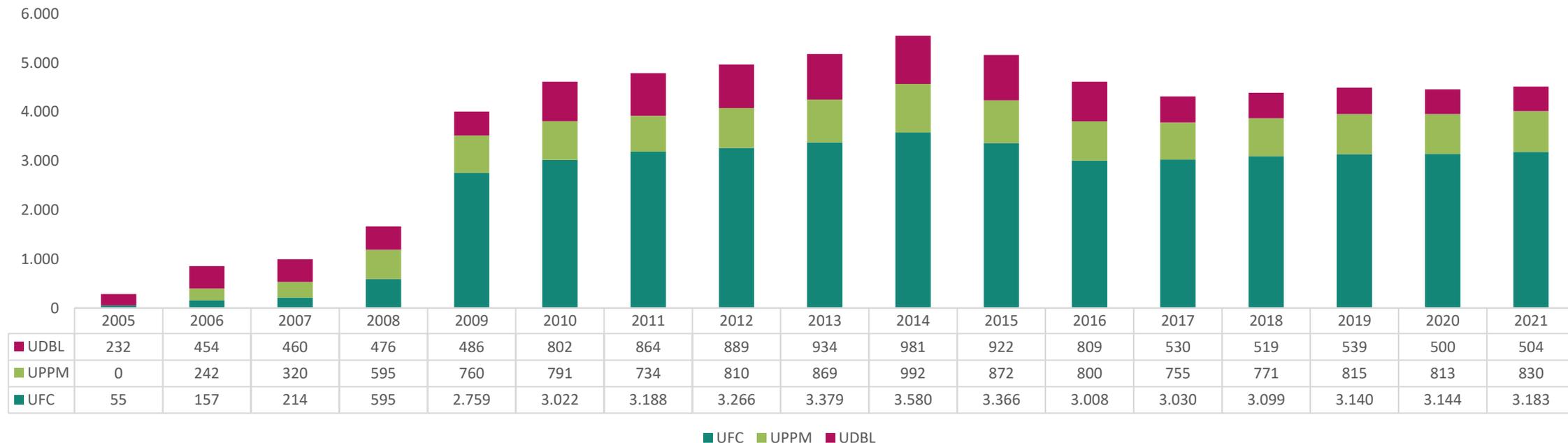
Fonte: Série Histórica da Unidade de Monitoramento, Pareceres Anuais da Unidade de Monitoramento, SECEC SP.

O RH nas OSs parceiras da SECEC SP – 2004 a 2021

A gráfico abaixo mostra a distribuição dos recursos humanos nos contratos de gestão com OSs ao longo do anos, por área, sendo: Difusão, Bibliotecas, Livro e Leituras (UDBL), Museus (UPPM) e Formação Cultural (UFC).

Em 2020 totalizaram 4.457 funcionários e, em 2021, foram 4.517 funcionários ativos nos Contratos de Gestão. Ainda que o número de funcionários, a partir de 2017, não tenha sofrido grandes oscilações de queda, é importante lembrar que a quantidade de objetos culturais aumentou nos exercícios de 2020 e 2021, sendo assim, pode haver a tendência de aumento de funcionários nos próximos períodos nas OSs para fazer frente às ações desses novos objetos culturais (museus, escolas, fábricas de cultura, etc)

RH CLT das OSs parceiras da SEC SP - 2004 a 2021, por área



O RH nas OSs parceiras da SECEC SP – 2004 a 2021

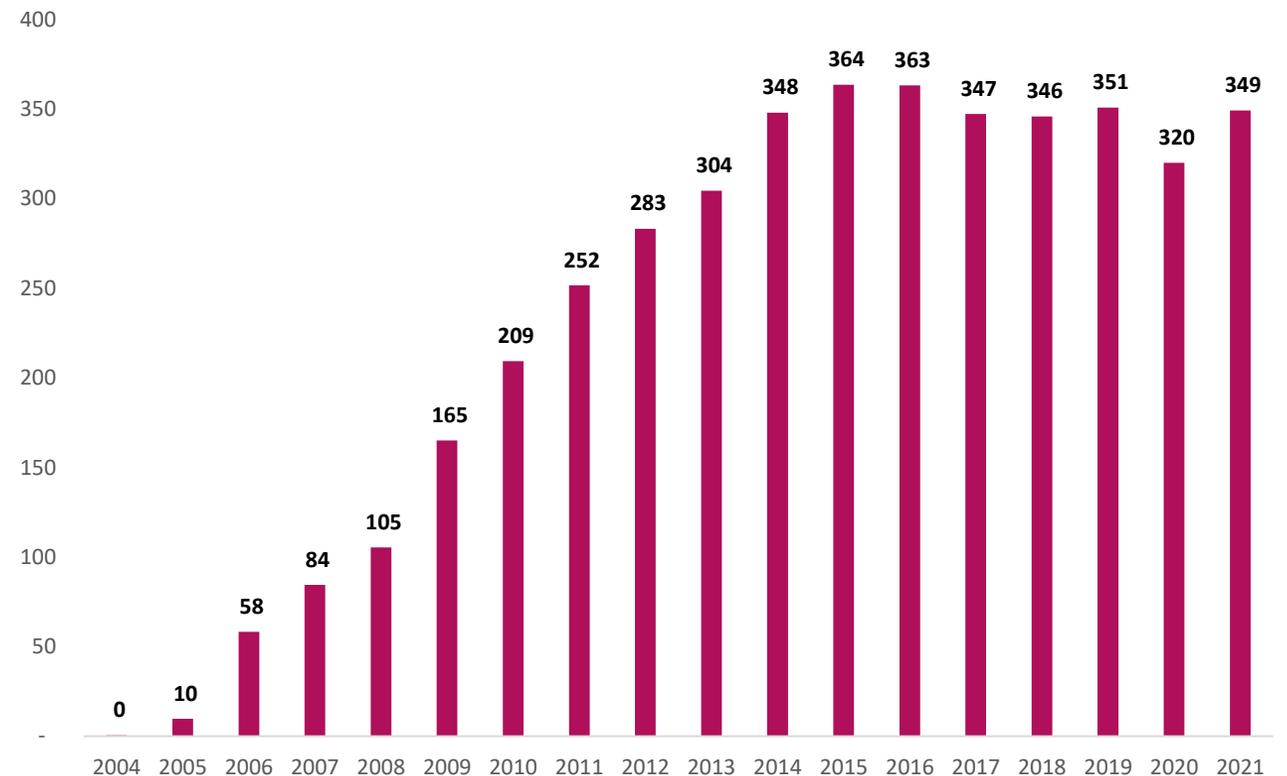
O gráfico a seguir traz a evolução anual das despesas com celetistas das OS parceiras.

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 das OSs gestoras 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 (que concentra o maior número de funcionários), bem como a consolidação do processo de celetização nas áreas de Difusão e de Museus. Desde então, o número de funcionários permaneceu em ascensão (conforme observado no gráfico da página 09).

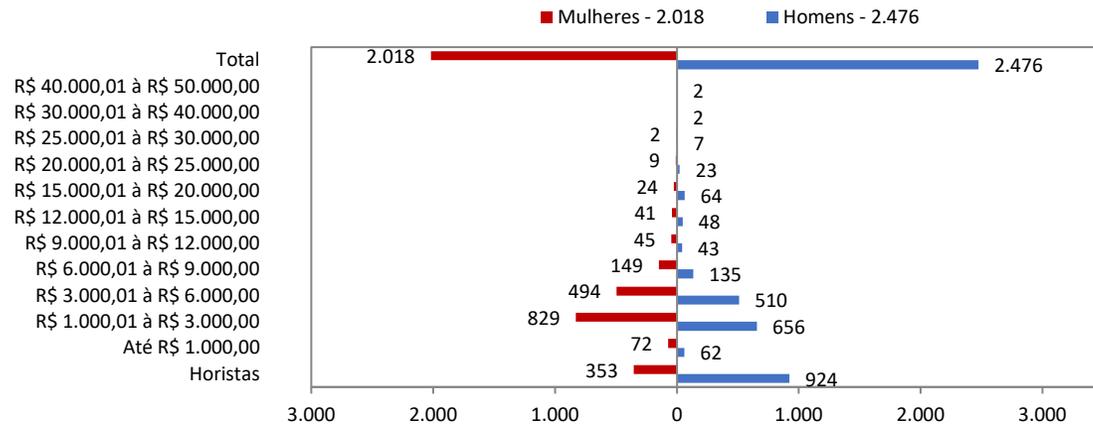
O crescimento das despesas com RH entre 2011 e 2015 envolve, além dos dissídios coletivos anuais, a contratação de pessoal para os novos programas e equipamentos culturais criados ou inaugurados no período e, por vezes, demissões. A ampliação das despesas em 2015 com relação aos anos anteriores, na contramão 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, ao demitir colaboradores, arcam com todas as despesas rescisórias. A partir de 2016, a queda de despesas anuais com Recursos Humanos nas OSs de cultura veio como reflexo do cenário econômico presente no país e, conseqüentemente, continuidade do contingenciamento de recursos, o que teve como principal resultado a redução do quadro de pessoal das áreas meio e fim das respectivas Organizações Sociais. De 2019 a 2021 observa-se uma tendência de aumento nas despesas, em relação a 2019 e, em 2020, houve um pequeno aumento do total de funcionários.

Despesa anual com RH (CLT) nas OSs de Cultura de SP de 2004 a 2021
(em milhões de R\$)

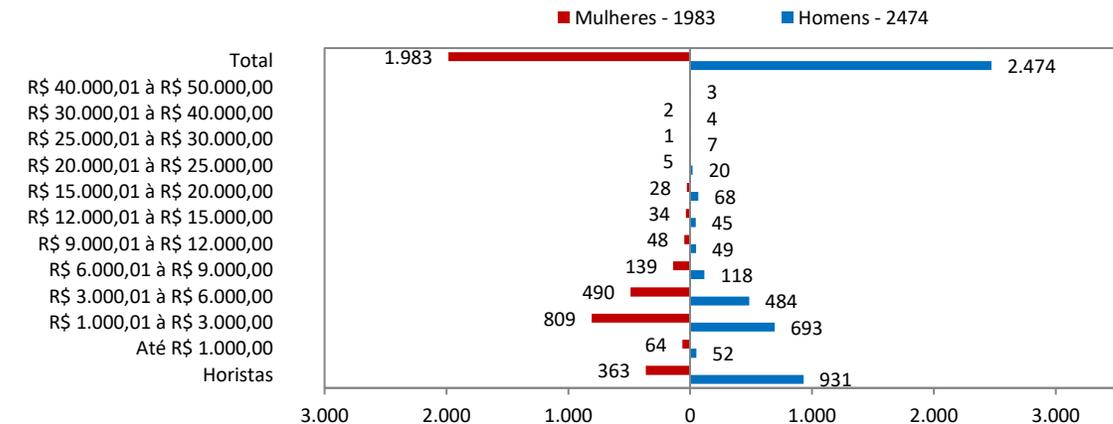


RH das OSs parceiras da SEC SP – Distribuição por faixas salariais e gênero de 2019 a 2021

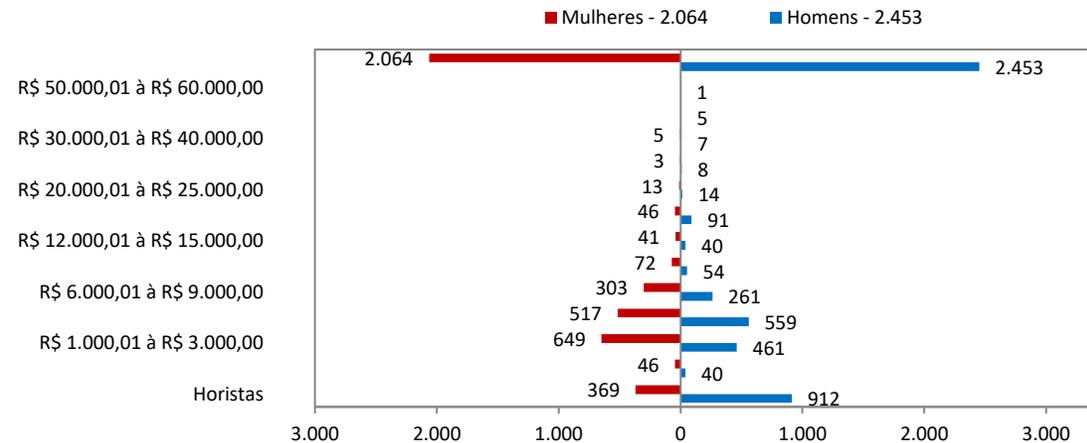
Recursos Humanos (CLT) nas OS's de Cultura - 2019
Total Celetistas: 4.494



Recursos Humanos (CLT) nas OS's de Cultura - 2020
Total Celetistas: 4.457



Recursos Humanos (CLT) nas OS's de Cultura - 2021
Total Celetistas: 4.517





SÃO PAULO

GOVERNO DO ESTADO

| Secretaria de Cultura e Economia Criativa

Boletim UM nº 20

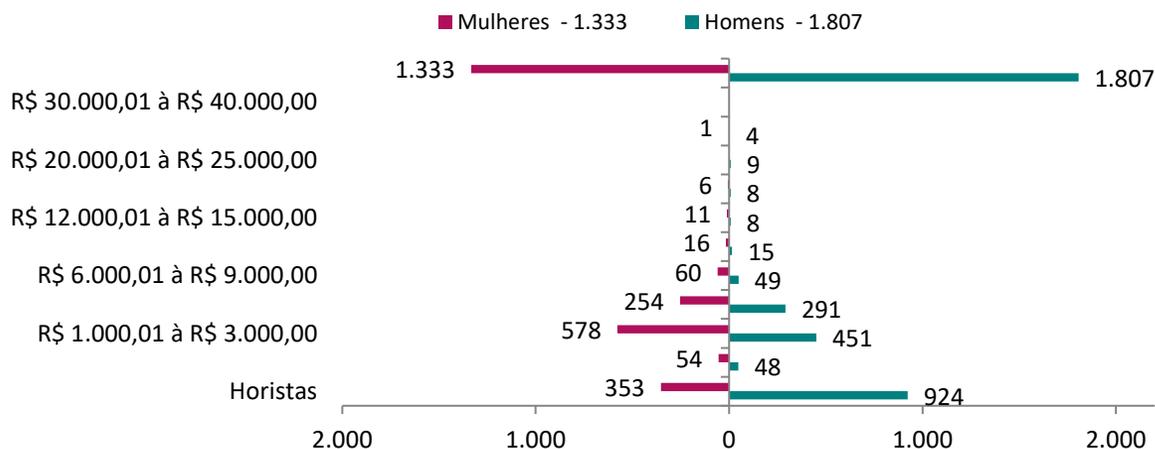
RH das OSs parceiras da SEC-SP
Distribuição por faixas salariais e gênero

Formação Cultural

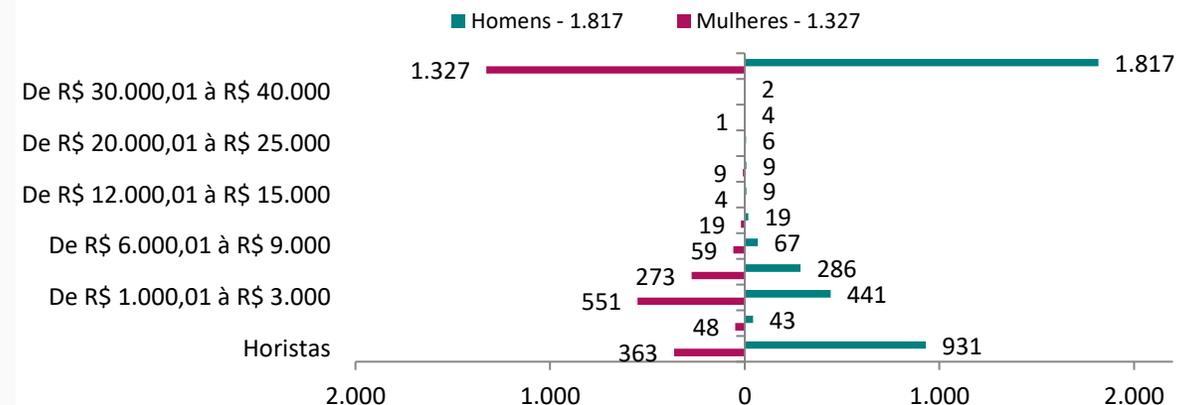
RH das OSs parceiras da SEC SP na área de Formação Cultural - Distribuição por faixas salariais e gênero, de 2019 a 2021

- Média salarial nas OSs de Formação Cultural parceiras da SECEC SP (2020)
R\$ 3.780,00
- Média salarial nas OSs de Formação Cultural parceiras da SECEC SP (2021)
R\$ 3.628,44

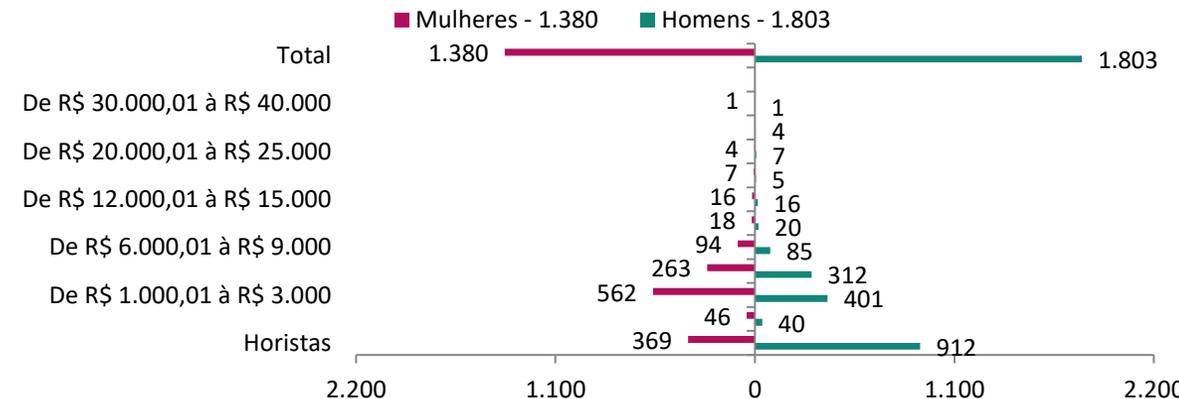
Recursos Humanos (CLT) nas OS's de Cultura – Formação Cultural 2019
Total Celetistas: 3.140



Recursos Humanos (CLT) nas OS's de Cultura – Formação Cultural 2020
Total Celetistas: 3.144



Recursos Humanos (CLT) nas OS's de Cultura – Formação Cultural 2021
Total Celetistas: 3.183



Recursos humanos na área de Formação Cultural em 2020

- ✓ O número de funcionários da área de Formação Cultural correspondeu, em 2020, a 71% do total de recursos humanos dos contratos de gestão vigentes. São 3.144 funcionários, sendo que 1.294 (41%) são horistas e 1.850 (59%) com contratos de 44h/semanais, distribuídos em 08 Contratos de Gestão.
- ✓ Os 08 contratos de gestão com 5 OSs parceiras: Oficinas Culturais (Poiesis); São Paulo Escola de Teatro (ADAAP); EMESP Tom Jobim (Santa Marcelina); Conservatório Dramático e Musical de Tatuí (Sustenidos); Fábricas de Cultura - Norte e Sul (Poiesis); Fábricas de Cultura - Zona Leste (Catavento Cultural); Projeto Guri - Capital e Grande SP (Santa Marcelina) e Projeto Guri -Interior, Litoral e Fundação Casa (Santa Marcelina).
- ✓ 34% dos funcionários das OSs (ou 59% dos funcionários regime 44h/semanais) de Formação Cultural ganham até R\$ 3 mil. Há ainda outros 17,8% (ou 30%) ganham entre R\$ 3 mil e R\$ 6 mil. E 6,6% do total de funcionários (ou 11% dos funcionários 44h/semanais) ganham acima de R\$ 6.000 até R\$ 40.000. Se comparados a outras unidades gestoras, a área de Formação Cultural paga proporcionalmente os funcionários nas menores faixas salariais.
- ✓ Do total de funcionários, são 42% mulheres e 58% homens. Se considerar apenas os trabalhadores com contratos de 44h/semanais, essa diferença se inverte para 52% mulheres e 48% homens.
- ✓ E mesmo sendo a maioria de mulheres nas faixas remuneratórias, as diferenças se ampliam acima de R\$ 6.000. Nas faixas de R\$ 20 a R\$ 25 mil e acima de R\$ 30 mil, inexitem, ao contrário dos homens que compõe em todas as faixas. Acima de R\$ 15 mil, os homens representam aproximadamente o dobro das mulheres nos contratos vigentes. Trata-se de cargos de liderança, confiança e da alta gestão das OSs e isso representa um grande desafio para os conjuntos de contratos de gestão da área de formação cultural: garantir a pluralidade de condições e oportunidades, dada a diversidade da nossa sociedade, em todas as faixas salariais.

Obs: Em 2020 foi um ano atípico em virtude da Pandemia de Covid-19. Houve uma redução da ordem de 11% do orçamento da Lei Orçamentária Anual (LOA), quando o Decreto nº64.936 de 13 de abril de 2020, dispôs para todo o estado medidas imediatas de redução de despesas no contexto da pandemia da COVID-19. Coube à SEC a redução de todas as despesas de custeio num total de R\$ 69 milhões, incluindo a redução de 14% sobre os recursos destinados aos contratos de gestão, que teve de ser absorvida integralmente entre abril e junho de 2020, em decorrência da crise financeira que passou a acompanhar a crise sanitária. O corte significou uma redução da ordem de 50% nos repasses mensais às OSs de Cultura no período citado. A forma de assimilação foi o uso das Medidas Provisórias nº 927/2020 e 936/2020, editadas pela União, representando reduções de jornada associadas a diminuições salariais, ou suspensões de contrato vinculadas a susterções de pagamento. O impacto em termos de recursos humanos foi de 95% da mão de obra alocada nas OSs, com relação à redução de jornada ou suspensão contratual. Em 2020, houve um total de 433 demissões no conjunto de contratos de gestão.

Recursos humanos na área de Formação Cultural em 2021

- ✓ Em 2021 a Unidade de Formação Cultural contou com uma composição de 3.183 funcionários(as) distribuídos em 8 contratos de gestão com 5 OSs parceiras: Oficinas Culturais (Poiesis); São Paulo Escola de Teatro (ADAAP); EMESP Tom Jobim (Santa Marcelina); Conservatório Dramático e Musical de Tatuí (Sustenidos); Fábricas de Cultura - Norte e Sul (Poiesis); Fábricas de Cultura - Zona Leste (Catavento Cultural); Projeto Guri - Capital e Grande SP (Santa Marcelina) e Projeto Guri -Interior, Litoral e Fundação Casa (Santa Marcelina).
- ✓ O número de funcionários da área de Formação Cultural correspondeu, em 2021, a 70% do total de recursos humanos dos contratos de gestão vigentes. Para fins de análise das faixas salariais, são considerados apenas os funcionários com regime de contratação de 44h semanais, ou seja, **59% dos funcionários celetistas**.
- ✓ Sendo 33% dos funcionários das OSs (ou 56% dos funcionários regime 44h/semanais) da área de Formação Cultural que ganham até R\$ 3 mil. Há ainda outros 18,1% (ou 30%) ganham entre R\$ 3 mil e R\$ 6 mil. E 8,7% do total de funcionários (ou 15% dos funcionários 44h/semanais) que ganham acima de R\$ 6.000 até R\$ 50.000. Em comparação às outras unidades gestoras, a área de Formação Cultural paga, proporcionalmente, os funcionários nas menores faixas salariais.
- ✓ Do total de funcionários, 58% são homens e 42% mulheres.



SÃO PAULO

GOVERNO DO ESTADO

| Secretaria de Cultura e Economia Criativa

Boletim UM nº 20

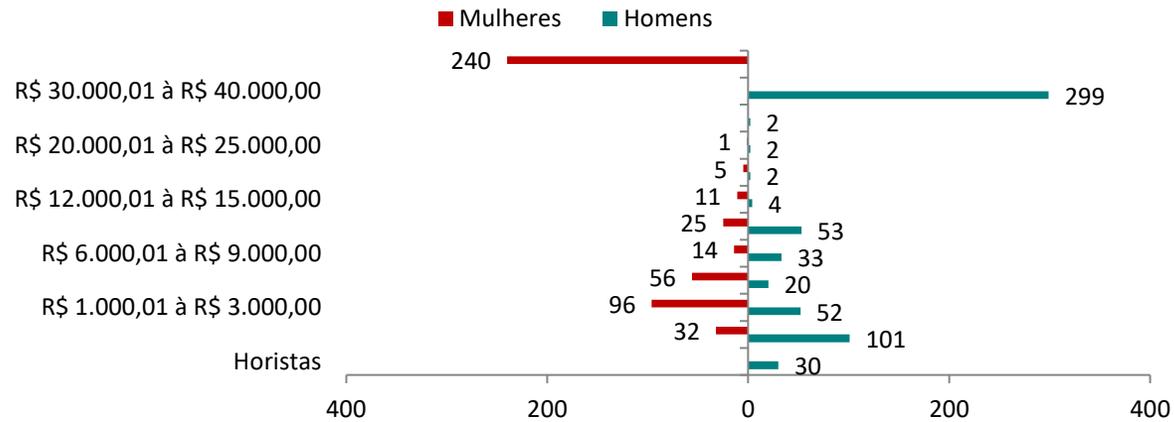
RH das OSs parceiras da SEC-SP
Distribuição por faixas salariais e gênero

Difusão, Bibliotecas e Leitura

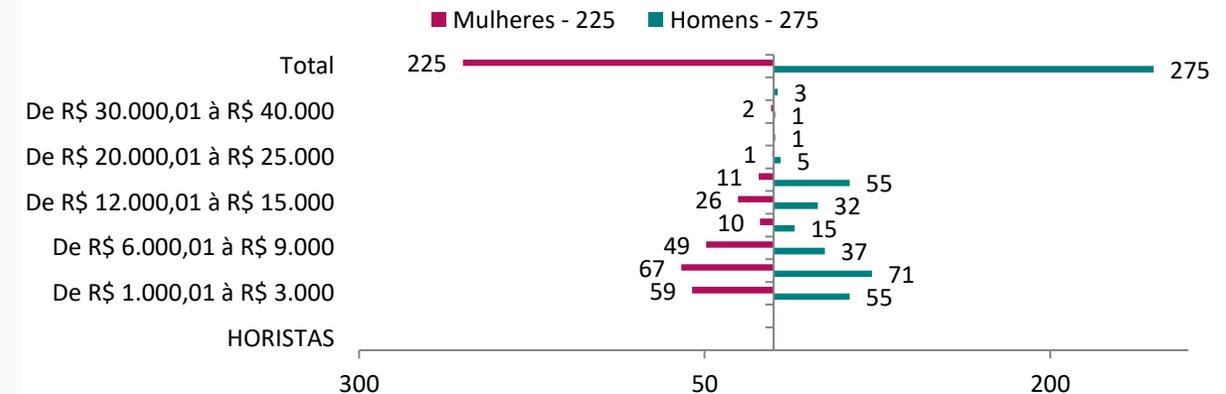
RH das OSs parceiras da SEC SP na área de Difusão, Bibliotecas e Leitura - Distribuição por faixas salariais e gênero, de 2019 a 2021

- Média salarial nas OSs de Difusão, bibliotecas e leitura parceiras da SECEC SP (2020) R\$ 4.292,00
- Média salarial nas OSs de Difusão, bibliotecas e leitura parceiras da SECEC SP (2021): R\$ 4.138,26

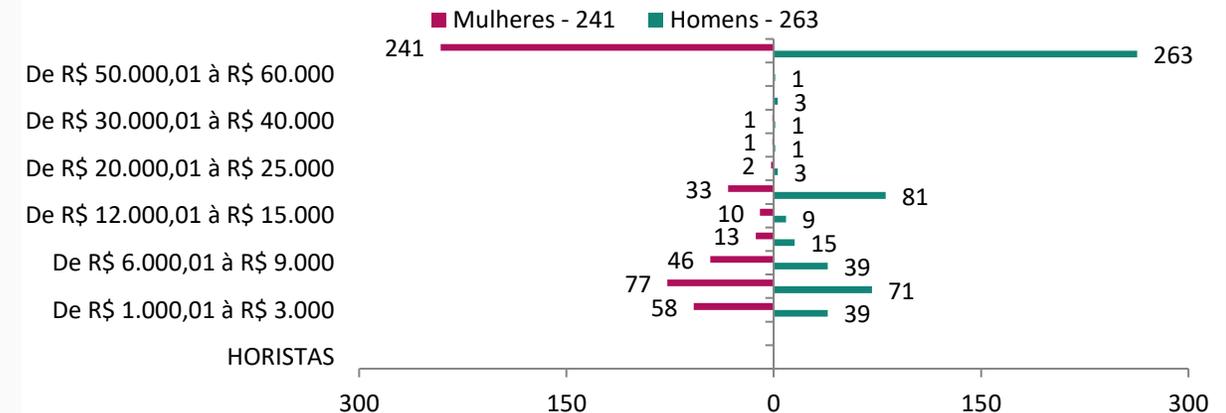
Recursos Humanos (CLT) nas OS's de Cultura – Difusão Cultural e Bibliotecas 2019
Total Celetistas: 539



Recursos Humanos (CLT) nas OS's de Cultura – Difusão Cultural e Bibliotecas 2020
Total Celetistas: 500



Recursos Humanos (CLT) nas OS's de Cultura – Difusão Cultural e Bibliotecas 2021
Total Celetistas: 504



Recursos humanos na área de Difusão, bibliotecas e leitura em 2020

- ✓ O número de funcionários da área de Difusão Cultural, Bibliotecas e Leitura correspondeu, em 2020, a 11% do total de recursos humanos dos contratos de gestão vigentes. No total são 500 funcionários distribuídos em 04 Contratos de Gestão.
- ✓ Os 04 contratos de gestão com 04 OSs parceiras: : Osesp e Complexo Cultural Júlio Prestes (FOESP); São Paulo Companhia de Dança (Pró-Dança); Teatro Sérgio Cardoso / Teatro de Araras e Programas em Rede: Virada Cultural, Festivais e eventos (APAA); Biblioteca de São Paulo / Biblioteca-Parque Villa-Lobos, Centro Cultural Aúthos Pagano e SISEB (SP Leituras)
- ✓ 8% dos funcionários das OSs de Difusão e Bibliotecas ganham até R\$ 3 mil. Há ainda outros 8% que ganham entre R\$ 3 mil e R\$ 6 mil. Dados bem diferentes de 2019, quando uma porcentagem significativa dos funcionários ganhava nessa faixa, cerca de 21%. Se comparados a outras unidades gestoras, a área de Difusão e Bibliotecas paga proporcionalmente os funcionários nas maiores faixas salariais.
- ✓ Do total de funcionários, são 55% mulheres e 45% homens.
- ✓ ainda que a maioria dos funcionários seja mulher (55% e 45%, respectivamente). Essa diferença entre homens e mulheres se amplia nas cinco faixas de maior remuneração, acima de R\$ 12 mil, nas quais são 97 homens para 40 mulheres. Na faixa de remuneração entre 30 e 40 mil reais, há uma leve inversão de 2 mulheres para 1 homem. No entanto na faixa seguinte, de 40 a 50 mil reais, constam 03 homens e nenhuma mulher.

Obs: Em 2020 foi um ano atípico em virtude da Pandemia de Covid-19. Houve uma redução da ordem de 11% do orçamento da Lei Orçamentária Anual (LOA), quando o Decreto nº64.936 de 13 de abril de 2020 dispôs para todo o estado medidas imediatas de redução de despesas no contexto da pandemia da COVID-19. Coube à SEC a redução de todas as despesas de custeio num total de R\$ 69 milhões, incluindo a redução de 14% sobre os recursos destinados aos contratos de gestão, que teve de ser absorvida integralmente entre abril e junho de 2020, em decorrência da crise financeira que passou a acompanhar a crise sanitária. O corte significou uma redução da ordem de 50% nos repasses mensais às OSs de Cultura no período citado. A forma de assimilação foi o uso das Medidas Provisórias nº 927/2020 e 936/2020, editadas pela União, representando reduções de jornada associadas a diminuições salariais, ou suspensões de contrato vinculadas a susterções de pagamento. O impacto em termos de recursos humanos foi de 95% da mão de obra alocada nas OSs, com relação à redução de jornada ou suspensão contratual. Em 2020, houve um total de 433 demissões no conjunto de contratos de gestão.

RH das OSs parceiras da SEC SP na área de Difusão, bibliotecas e leitura em 2021

- ✓ Em 2021, a Unidade de Difusão, Bibliotecas e leitura contou com uma composição de 504 funcionários(as) distribuídos em 6 contratos de gestão com 4 OSs parceiras: Osesp e Complexo Cultural Júlio Prestes (FOSESP); São Paulo Companhia de Dança (Pró-Dança); Teatro Sérgio Cardoso / Teatro de Araras e Programas em Rede: Virada Cultural, Festivais e eventos (APAA); Biblioteca de São Paulo / Biblioteca-Parque Villa-Lobos, Centro Cultural Aúthos Pagano e SISEB (SP Leituras)
- ✓ O número de funcionários da área de Difusão, Bibliotecas e leitura correspondeu, em 2021, a 11% do total de recursos humanos dos contratos de gestão vigentes em 2021.
- ✓ 19% dos funcionários das OSs de Difusão e Bibliotecas ganham até R\$ 3 mil. Há ainda outros 29% que ganham entre R\$ 3 mil e R\$ 6 mil. Das 12 faixas salariais, 7 delas há predominância de mulheres, mas nas faixas mais bem remuneradas, tem menos mulheres ou elas inexitem. Nas seis faixas de maior remuneração, acima de R\$ 15 mil, são 90 homens para 37 mulheres. Na faixa de remuneração entre 30 e 40 mil reais , tem 1 homem e 1 mulher. No entanto, nas faixas seguintes, de 40 a 60 mil reais, constam 04 homens e nenhuma mulher. Se comparados a outras unidades gestoras, a área de Difusão e Bibliotecas paga proporcionalmente os funcionários nas maiores faixas salariais.
- ✓ Do total de funcionários, 52% são mulheres e 48% homens.



SÃO PAULO

GOVERNO DO ESTADO

| Secretaria de Cultura e Economia Criativa

Boletim UM nº 20

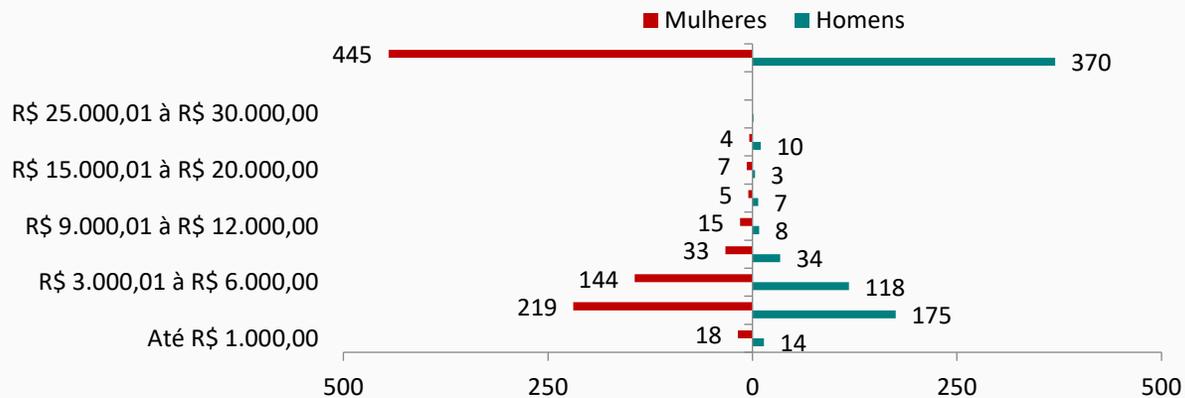
RH das OSs parceiras da SEC-SP
Distribuição por faixas salariais e gênero

Museus

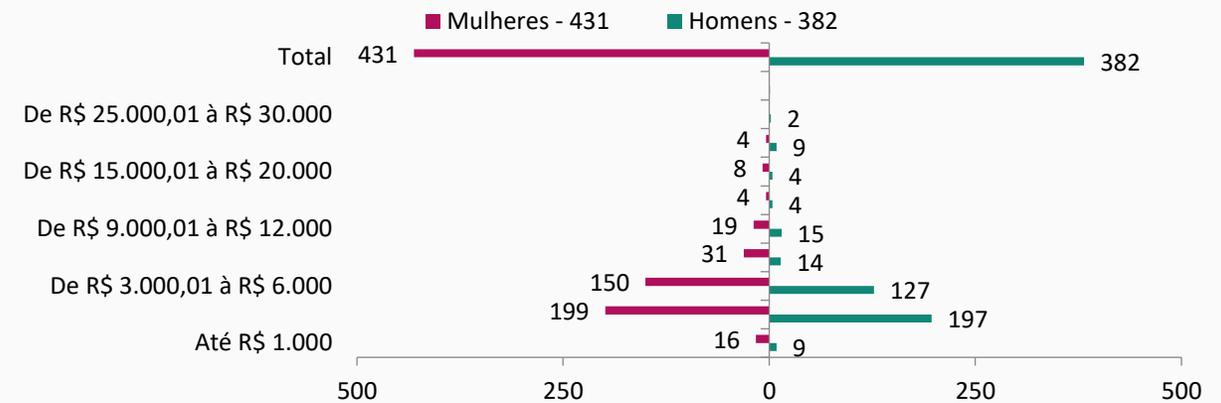
RH das OSs parceiras da SEC SP na área de Museus - Distribuição por faixas salariais e gênero, de 2019 a 2021

- Média salarial nas OSs de parceiras da SECEC SP (2020): R\$ 4.599,00
- Média salarial nas OSs de parceiras da SECEC SP (2020): R\$ 4.300,28

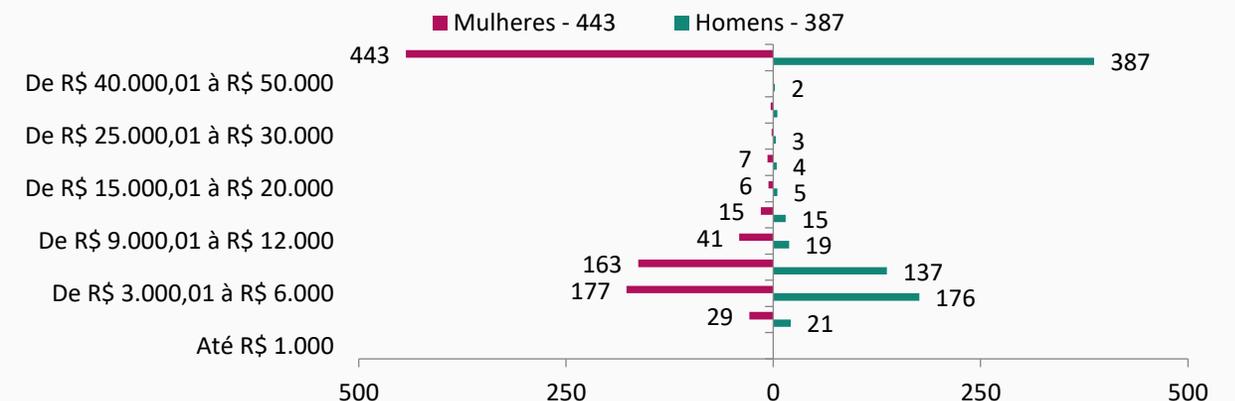
Recursos Humanos (CLT) nas OS's de Cultura – Museus 2019
Total Celetistas: 815



Recursos Humanos (CLT) nas OS's de Cultura – Museus 2020
Total Celetistas: 813



Recursos Humanos (CLT) nas OS's de Cultura – Museus 2021
Total Celetistas: 830



RH das OSs parceiras da SEC SP na área de Museus em 2020

Cultural em 2018XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

- ✓ O número de funcionários da área de Preservação do Patrimônio Museológico correspondeu, em 2020, a 18% do total de recursos humanos dos contratos de gestão vigentes. São 813 funcionários, distribuídos em 12 Contratos de Gestão.
- ✓ 51,8% dos funcionários das OSs de Museus ganham até R\$ 3 mil. Há ainda outros 34,1% que ganham entre R\$ 3 mil e R\$ 6 mil. E 14,1% do total de funcionários ganham acima de R\$ 6.000 até R\$ 40.000.
- ✓ São 12 contratos de gestão com 10 OSs parceiras : Casa das Rosas, Casa Guilherme de Almeida e Casa Mário de Andrade (Poiesis); Museu do Café (INCI); Museu da Imigração (INCI); Museu da Língua Portuguesa (ID Brasil); Museu do Futebol (ID Brasil); MCB (ACasa); MIS e Paço das Artes (ACCIM); 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).
- ✓ Do total de funcionários, 53% são mulheres e 47% homens.
- ✓ Há uma predominância de mais mulheres do que homens nos contratos de gestão de Museus, representando 53% de mulheres e 47% de homens, além disso, destaca-se a paridade entre homens e mulheres nas 06 faixas salariais mais bem remuneradas, acima de R\$ 9 mil: 35 homens e 35 mulheres. A diferença, no entanto, se acentua nas 03 últimas faixas salariais, entre R\$ 20 e R\$ 40 mil e o quadro se inverte para 12 homens e 4 mulheres. Trata-se de cargos de liderança, confiança e de alta gestão das OSs e isso representa um grande desafio para os conjuntos de contratos de gestão da área de formação cultural: garantir a pluralidade de condições e oportunidades, dada a diversidade da nossa sociedade, em todas as faixas salariais.

Obs: Em 2020 foi um ano atípico em virtude da Pandemia de Covid-19. Houve uma redução da ordem de 11% do orçamento da Lei Orçamentária Anual (LOA), quando o Decreto nº64.936 de 13 de abril de 2020 dispôs para todo o estado medidas imediatas de redução de despesas no contexto da pandemia da COVID-19. Coube à SEC a redução de todas as despesas de custeio num total de R\$ 69 milhões, incluindo a redução de 14% sobre os recursos destinados aos contratos de gestão, que teve de ser absorvida integralmente entre abril e junho de 2020, em decorrência da crise financeira que passou a acompanhar a crise sanitária. O corte significou uma redução da ordem de 50% nos repasses mensais às OSs de Cultura no período citado. A forma de assimilação foi o uso das Medidas Provisórias nº 927/2020 e 936/2020, editadas pela União, representando reduções de jornada associadas a diminuições salariais, ou suspensões de contrato vinculadas a sustações de pagamento. O impacto em termos de recursos humanos foi de 95% da mão de obra alocada nas OSs, com relação à redução de jornada ou suspensão contratual. Em 2020, houve um total de 433 demissões no conjunto de contratos de gestão.

RH das OSs parceiras da SEC SP na área de Museus em 2021

Cultural em 2018XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

- ✓ Total de 830 funcionários(as) em 14 contratos de gestão com 10 OSs parceiras : Casa das Rosas, Casa Guilherme de Almeida e Casa Mário de Andrade (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 (ACCIM); 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 Vanuíre, Museu Felícia Leirner e SISEM (ACAM Portinari).
- ✓ O número de funcionários da área de Museus correspondeu, em 2021, a 18% do total de recursos humanos dos contratos de gestão vigentes.
- ✓ 6% dos funcionários das OSs de Museus ganham até R\$ 3 mil. Há ainda outros 42,5% que ganham entre R\$ 3 mil e R\$ 6 mil. E 51,4% do total de funcionários ganham acima de R\$ 6.000 até R\$ 40.000. Destaca-se a paridade entre homens e mulheres nas 05 faixas salariais mais bem remuneradas, acima de R\$ 12 mil: 34 homens e 33 mulheres, com pouca diferença nas 03 últimas faixas salariais, entre R\$ 20 e R\$ 40 mil.
- ✓ Do total de funcionários, 53% são mulheres e 47% homens.



SÃO PAULO

GOVERNO DO ESTADO

| Secretaria de Cultura e Economia Criativa

Boletim UM nº 20

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

Análise do RH no conjunto de CGs

Breve análise dos dados de RH do conjunto de OSs em 2020

Dos 4.457 funcionários celetistas e estatutários das 18 organizações sociais parceiras da SEC, 3.163 atuam em regime de dedicação regular (em média 44 horas semanais) e 1.294 são remunerados por hora trabalhada (horistas).

- Do total, são 1.983 (ou 44%) mulheres e 2.474 (ou 56%) homens.
- 116 funcionários ganham até R\$ 1 mil por mês, que representa 2,6% do total. Importante destacar que diminuiu em 0,4% a quantidade de funcionários que ganham menos de R\$ 1.000 em relação a 2019.
- Dos 4.457 funcionários, a maioria, 1.502 funcionários (ou 33,7%), ganha entre R\$ 1 mil e R\$ 3 mil.
- 974 funcionários ganham entre R\$ 3 mil e R\$ 6 mil, o que equivale a 21,9% do total geral, excluídos os horistas.
- A diferença entre funcionários homens e mulheres, que em 2019 tinha permanecido a mesma que no ano anterior, voltou a se ampliar em 2020. Em 2020, são **1.983 mulheres e 2.474 homens**, com a proporção total de **46% e 56%**, respectivamente. No entanto, a realidade se inverte quando são excluídos os trabalhadores horistas. A proporção passa a ser de 51% (ou 1.620) de mulheres e 49% (ou 1.543) de homens, mantendo a tendência já observada em 2019, mas que vem caindo nos últimos 2 anos.
- Nas faixas salariais de R\$ 1 mil até R\$ 15 mil, as mulheres são maioria em comparação ao número de homens (1.520 mulheres e 1.390 homens). Isso se inverte a partir das faixas salariais que ganham mais de R\$ 15 mil, e a diferença se torna expressiva: 102 funcionários homens ganham mais de R\$ 15 mil enquanto, 36 funcionárias mulheres ganham salários na mesma faixa. Desse total de 102 homens, 7 ganham mais de R\$ 30 mil e 2 mulheres das 36 estão nas mesmas faixas salariais.
- Na faixa salarial entre 6 mil e 9 mil reais, são 257 funcionários, ou 5,8% do total de funcionários nas OSs. Desse total, 118 são homens (46%) e 139 são mulheres (54%).
- Em 2020, houve um aumento de funcionários que recebem acima de R\$ 9 mil em relação a 2019. Essa tendência já é percebida desde 2018. Em 2019, 310 pessoas (6,9% do total) receberam acima de R\$ 9 mil, sendo 189 homens (61%) e 121 mulheres (39%). Em 2020, foram 314 pessoas (7% do total) receberam acima de R\$ 9 mil, sendo 118 mulheres (38%) e 196 homens (62%).
- 0,9% do total de colaboradores alocados nos contratos de gestão, ou 42 pessoas, receberam seus vencimentos nas quatro faixas de remuneração mais altas, de R\$ 20 mil a R\$ 50 mil. São 34 homens (81%) e 8 mulheres (19%), sendo 3 homens na maior faixa salarial (entre 40 e 50 mil), 4 homens e 2 mulheres na segunda maior faixa (30 a 40 mil), 7 homens e 1 mulher na terceira faixa salarial mais alta (25 a 30 mil) e 20 homens e 5 mulheres na quarta maior faixa salarial (20 a 25 mil reais).

Vale acrescentar que, em relação a 2019, houve uma pequena diminuição do total de funcionários nas OSs de Cultura. Em 2019, a força de trabalho das OSs contava com 4.494 pessoas e em 2020 são 4.457, 37 funcionários a menos. No entanto, a diminuição se deu especificamente entre os funcionários celetistas que atuam em regime de dedicação regular (em média 44 horas semanais), com 54 a menos em relação a 2019, enquanto houve aumento de contratação de trabalhadores remunerados por hora trabalhada (horistas), 1.294 em 2020 ante 1.277 de 2019. Diante da pandemia, a redução de celetistas não foi maior, dado o uso dos instrumentos de suspensão de contratos e redução salarial trazidos nas MPs 927/2020 e 936/2020.

Breve análise dos dados de RH do conjunto de OSs em 2020

- Demissões RH – Contratos de Gestão

Em 2020 foram informadas nos relatórios de prestação de contas anual, 433 rescisões de celetistas (44h/semanais e horistas), aproximadamente 10% da força de trabalho das OSs. Desse total, 246 foram mulheres e 187 foram homens. A área que mais teve demissões foi formação cultural, com 220, seguida de museus, com 171 e por fim, difusão cultural e bibliotecas, com 42 demissões.

- Conselhos Administrativos, fiscais e curatoriais das Oss:

Embora não se trate de funções remuneradas, é útil destacar que a questão de gênero também é presente e deve ser considerada na composição dos conselhos de administração das entidades.

Do total de 288 conselheiros atuando em 2020, 191 ou 66% são homens e apenas 99 são mulheres ou 34%. Houve um sutil aumento da representatividade das mulheres nos conselhos nos últimos 2 anos. A diferença de gênero fica mais evidente quando analisamos as presidências dos conselhos de OSs e 78% são ocupadas por homens, enquanto apenas 22%, o são por mulheres.

Breve análise dos dados de RH do conjunto de OSs em 2021

Dos 4.517 funcionários celetistas e estatutários das 18 organizações sociais parceiras da SEC, 3.236 atuam em regime de dedicação regular (em média 44 horas semanais) e 1.281 são remunerados por hora trabalhada (horistas).

- Do total, são 2.064 (ou 46%) mulheres e 2.453 (ou 54%) homens.
- 86 funcionários ganham até R\$ 1 mil por mês, que representa 3% do total dos celetistas com dedicação regular. Importante destacar que aumentou em 0,4% a quantidade de funcionários que ganham menos de R\$ 1.000 em relação a 2020.
- Dos 3.236 funcionários, a maioria, 1.110 funcionários (ou 34%), ganha entre R\$ 1 mil e R\$ 3 mil. Essa média se manteve inalterada em relação à 2020.
- 1.076 funcionários ganham entre R\$ 3 mil e R\$ 6 mil, o que equivale a 33% do total geral, excluídos os horistas.
- A diferença entre funcionários homens e mulheres diminuiu um ponto percentual em relação a 2020, em que a proporção era de 46% mulheres e 56% homens. Em 2021, o total de funcionários homens é de 2.452 e mulheres, 2.064, respectivamente 54% e 46%. No entanto, a realidade se inverte quando são excluídos os trabalhadores horistas. A proporção passa a ser de 52% (ou 1.695) de mulheres e 48% (ou 1.540) de homens, mantendo a tendência já observada em 2020.
- Nas faixas salariais de R\$1 mil até R\$ 15 mil, as mulheres são maioria em comparação ao número de homens (1.628 mulheres e 1.415 homens). Isso se inverte a partir das faixas salariais que ganham mais de R\$ 15 mil, e a diferença se torna expressiva: 125 funcionários homens ganham mais de R\$ 15 mil enquanto, 67 funcionárias mulheres ganham salários na mesma faixa. Ainda que continue expressivamente inferior, o total de mulheres nessas faixas dobrou em relação a 2020. Desse total de 125 homens, 13 ganham mais de R\$ 30 mil e 5 mulheres das 67 estão nas mesmas faixas salariais.
- Na faixa salarial entre 6 mil e 9 mil reais, são 564 funcionários, ou 12% do total de funcionários nas OSs. Desse total, 303 são homens (54%) e 261 são mulheres (46%).
- Em 2021, houve um aumento de funcionários que recebem acima de R\$ 9 mil em relação a 2020. Essa tendência já é percebida desde 2018. Em 2020, foram 314 pessoas (7% do total) receberam acima de R\$ 9 mil, sendo 118 mulheres (38%) e 196 homens (62%). Em 2021, foram 399 pessoas (12% do total), sendo 180 mulheres (45%) e 219 homens (55%).
- 2% do total de colaboradores celetistas (desconsiderando os horistas), ou 55 pessoas, receberam seus vencimentos nas cinco faixas de remuneração mais altas, de R\$ 20 mil a R\$ 60 mil. São 34 homens (62%) e 21 mulheres (38%). Isso representou um aumento expressivo de mulheres assumindo cargos com maior remuneração, saindo de 8 para 21. No entanto, a equiparação ainda é um desafio em ser alcançando. Nas duas faixas salariais de maior remuneração, acima de R\$ 40 mil, não há mulheres, apenas 06 homens.
- Vale acrescentar que, em relação a 2019 e 2020, houve um pequeno aumento do total de funcionários nas OSs de Cultura. Em 2020, a força de trabalho das OSs contava com 4.457, em 31/12/2021 eram 4.517 funcionários ativos nos Contratos de Gestão. Isso mostra o processo de retomada das atividades e de crescimento dos conjuntos dos contratos de gestão em 2021.

Breve análise dos dados de RH do conjunto de OSs em 2021

- Demissões RH – Contratos de Gestão

Em 2021 foram informadas nos relatórios analíticos de RH, 570 rescisões de celetistas (44h/semanais e horistas), um aumento de 31% em relação a 2020 e que representa aproximadamente 10% da força de trabalho das OSs. Desse total, 288 foram mulheres e 276 foram homens. A área que mais teve demissões foi formação cultural, com 300, seguida de museus, com 214 e por fim, difusão cultural e bibliotecas, com 51 demissões.

- Conselhos Administrativos, fiscais e curatoriais das Oss:

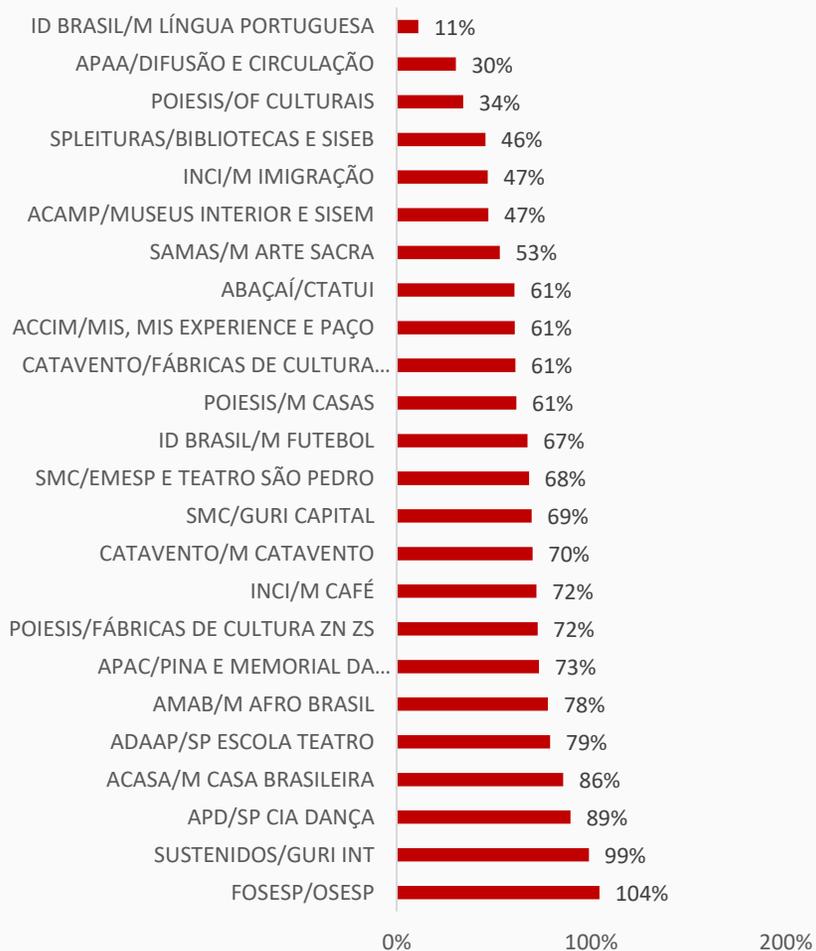
Do total de 365 conselheiros atuando em 2021, 231 ou 63% são homens e 134 são mulheres ou 37%. Houve um aumento da representatividade das mulheres nos conselhos nos últimos 2 anos, mas ainda está aquém do ideal. Isso fica mais evidente quando analisamos as presidências dos conselhos de OSs:

CONSELHO ADMINISTRATIVO, FISCAL E CONSULTIVO DAS OSs DE CULTURA			
EXERCÍCIOS	HOMEM	MULHER	TOTAL
2018	206	68	274
2019	185	69	254
2020	191	99	290
2021	231	134	365

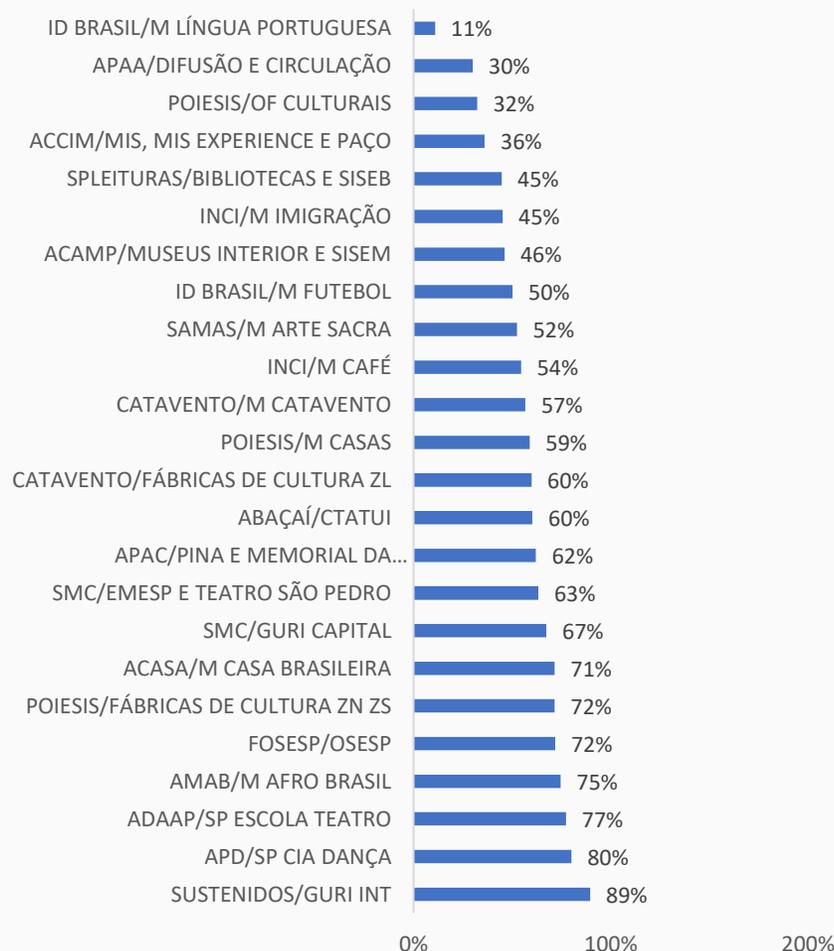
CONSELHO ADMINISTRATIVO, FISCAL E CONSULTIVO OSs DE CULTURA PRESIDENTES E VICE-PRESIDENTES - 2021			
	HOMEM	MULHER	TOTAL
PRESIDENTE	17	8	25
VICE-PRESIDENTE	6	6	12
TOTAL	23	14	37

Percentual das despesas com RH em relação aos repasses da SEC e ao total de receitas de cada contrato de gestão (incluindo captação), OSs em 2020

Percentual de despesa com RH sobre Repasse da SECEC OS/Contratos de Gestão - 2020



Percentual de despesa com RH sobre Total de Receitas OS/Contratos de Gestão - 2020*



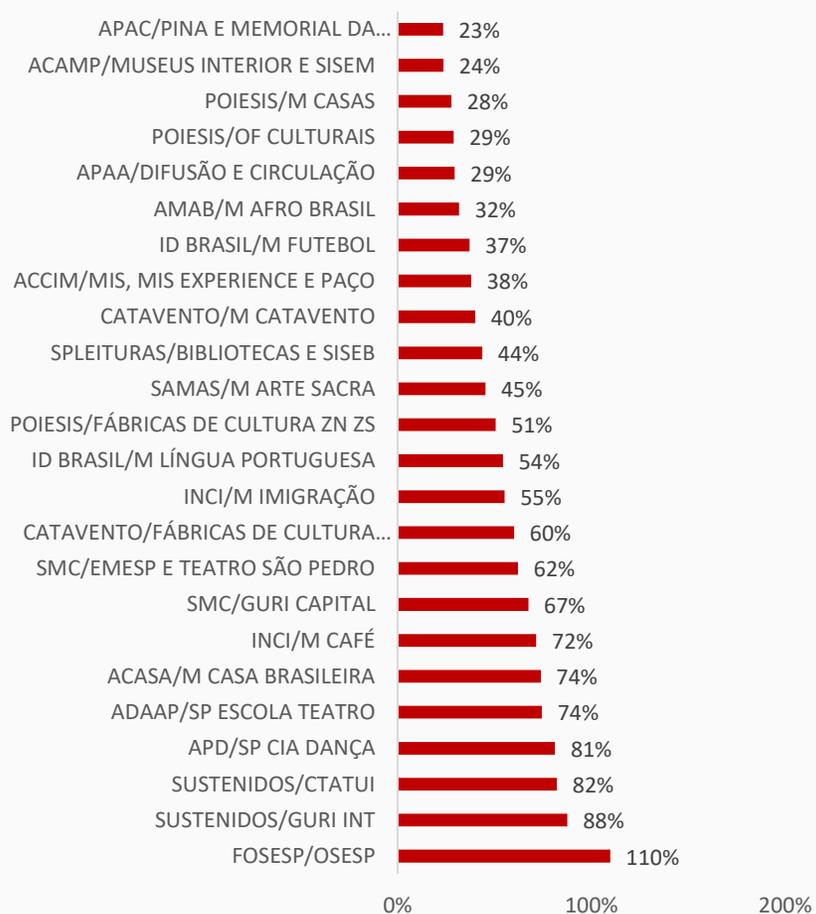
Os números indicados no primeiro gráfico não representam o total de repasse gasto com RH, nem o percentual previsto em contrato mas, sim, quanto a despesa total realizada com RH representa em relação aos repasses.

Essa informação explica porque, em alguns casos, a variação supera 100%, já que há contratos de gestão que remuneram parte significativa de suas folhas de pagamento com valores provenientes da captação de recursos (receitas operacionais, recursos incentivados, doações, etc.), conforme pode ser observado no segundo gráfico.

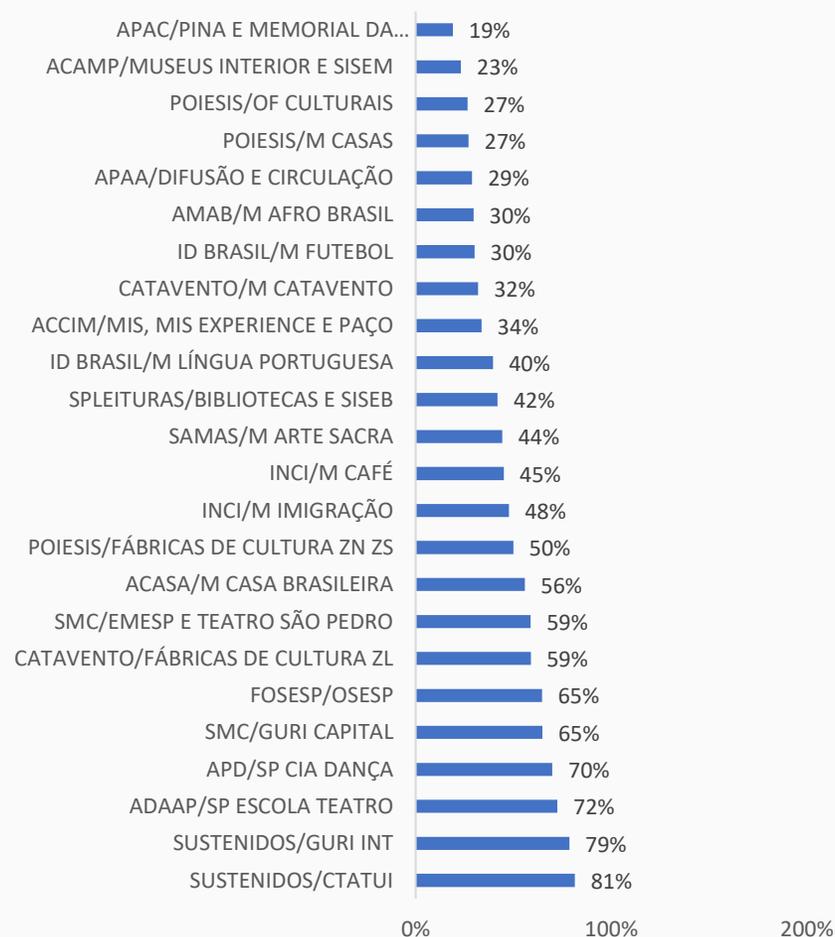
**As receitas totais aqui apresentadas foram compostas por repasses da SEC, captação de recursos apropriada e receitas financeiras do exercício apropriada. Os saldos de anos anteriores, reversões de recursos reservados ou outras formas de entrada não foram computados para realização do cálculo.*

Percentual das despesas com RH em relação aos repasses da SEC e ao total de receitas de cada contrato de gestão (incluindo captação), OSs em 2021

Percentual de despesa com RH sobre Repasse da SECEC
OS/Contratos de Gestão - 2021



Percentual de despesa com RH sobre Total de Receitas
OS/Contratos de Gestão - 2021*



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 de pagamento 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 apropriada e receitas financeiras do exercício apropriada. Os saldos de anos anteriores, reversões de recursos reservados ou outras formas de entrada não foram computados para realização do cálculo.*

■ REFERÊNCIAS DO BOLETIM

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 como a pandemia da Covid-19 (que consequentemente causou instabilidade financeira), que assolou o mundo principalmente em 2020 e 2021 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 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 de boas práticas a serem seguidos nas contratações e gestão de pessoal.



Unidade de Monitoramento da Secretaria de Cultura e Economia Criativa do Estado São Paulo

E-mail: monitoramento.cultura@sp.gov.br

Telefone: 55 (11) 3339-8129

■ REFERÊNCIAS DO BOLETIM

- FIRJAN. Mapeamento da Indústria Criativa no Brasil. Rio de Janeiro: Sistema FIRJAN, 2018.
Em: <https://firjan.com.br/economiacriativa/downloads/MapeamentoIndustriaCriativa2022.pdf>
<https://www.firjan.com.br/EconomiaCriativa/downloads/MapeamentoIndustriaCriativa.pdf>
- IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?edicao=34039&t=resultados> - <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/7437#resultado>
- 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 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 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 "Recursos Humanos da Cultura no estado de SP: SEC e OSs". Nº 8 São Paulo: Unidade de Monitoramento da SEC SP, dezembro de 2017, disponível em: <http://www.transparenciacultura.sp.gov.br/wp-content/uploads/2016/03/Boletim-UM-n.-8-RH-SEC-e-OSs-1-1.pdf>
- 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>



Unidade de Monitoramento da Secretaria de Cultura e Economia Criativa do Estado São Paulo

E-mail: monitoramento.cultura@sp.gov.br

Telefone: 55 (11) 3339-8129

■ PARA MAIS INFORMAÇÕES

- Portal da Transparência na Cultura - [Transparência Cultura \(transparenciacultura.sp.gov.br\)](http://transparenciacultura.sp.gov.br)
- Boletins da UM - [Publicações](#)
- Contratos de Gestão - [Busca por contratos de gestão](#)
- Dados Abertos - [Dados abertos disponíveis](#)



Unidade de Monitoramento da Secretaria de Cultura e Economia Criativa do Estado São Paulo

E-mail: monitoramento.cultura@sp.gov.br

Telefone: 55 (11) 3339-8129

**UNIDADE DE MONITORAMENTO
EQUIPE TÉCNICA**

Coordenação

Gisela Colaço Geraldi

Assessoria Técnica

Ana Beatriz de Oliveira Souza
Marília de Almeida Bezerra

Diretoria de Monitoramento e Normas

Grislayne Guedes Lopes da Silva

Diretoria de Avaliação

Marina Sequetto Pereira

Diretoria do Núcleo de Apoio Administrativo

Adélia Ribeiro Pedroso dos Santos

BOLETIM UM Nº 19, DEZEMBRO DE 2022

Organização

Marília de Almeida Bezerra

Revisão

Gisela Colaço Geraldi

**Unidade de Monitoramento da
Secretaria de Cultura e Economia Criativa
do Estado São Paulo**

E-mail: monitoramento.cultura@sp.gov.br
Telefone: 55 (11) 3339-8129

GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO

Rodrigo Garcia

Governador

SECRETARIA DE CULTURA E ECONOMIA CRIATIVA

Sérgio Sá Leitão

Secretário de Cultura e Economia Criativa

Rogério Custódio de Oliveira

Secretário Executivo

Frederico Mascarenhas

Chefe de Gabinete

**Secretaria de Cultura e Economia Criativa
do Estado de São Paulo**

Site: www.cultura.sp.gov.br

Telefone: 55 (11) 3339-8000

Endereço: R. Mauá, 51 – Luz – São Paulo – SP

Natalia Silva Cunha

Coordenadora da Unidade de Fomento e
Economia Criativa

Dennis Alexandre Rodrigues de Oliveira

Coordenador da Unidade de Formação
Cultural

Paula Paiva Ferreira

Coordenador da Unidade de Preservação do
Patrimônio Museológico

Christiano Lima Braga

Coordenador da Unidade de Difusão Cultural,
Bibliotecas e Leitura

Gisela Colaço Geraldi

Coordenadora da Unidade de Monitoramento

Amer Nagib Moussa Júnior

Coordenador da Unidade de Preservação do
Patrimônio Histórico



SÃO PAULO

GOVERNO DO ESTADO

| Secretaria de Cultura e Economia Criativa

Boletim UM

Recursos humanos da cultura no estado de São Paulo: SEC e OSs de 2004 a 2021. São Paulo: Unidade de Monitoramento, Secretaria da Cultura e Economia Criativa, Boletim UM nº 19, dezembro de 2022.