SECRETARIA DA CULTURA, ECONOMIA e INDÚSTRIA CRIATIVAS
ASSESSORIA DE MONITORAMENTO E GOVERNANÇA DE DADOS CULTURAIS

PA AMGDC Nº 22/2025

PARECER ECONÔMICO-FINANCEIRO ANUAL DE MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DA PRESTAÇÃO DE CONTAS DO EXERCÍCIO DE 2024

Contrato de Gestão nº 07/2022
Objeto: Museu Catavento
OS: Catavento Cultural e Educacional (CATAVENTO)

SÃO PAULO
JUNHO DE 2025

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO 4
A. CONTEXTUALIZAÇÃO 4
B. APRESENTAÇÃO DO PA AMGDC 11
I. EFICÁCIA E EFETIVIDADE 13
A. CUMPRIMENTO GERAL DO PLANO DE TRABALHO 13
B. PRINCIPAIS RESULTADOS FINALÍSTICOS ALCANÇADOS 14
C. EXECUÇÃO ORÇAMENTÁRIA 17
i. Receitas e Despesas do Contrato de Gestão 17
ii. Detalhamento das Despesas ligadas à Execução do Contrato de Gestão 19
iii. Detalhamento da correlação entre as metas-produto e os seus respectivos custos finalísticos 22
D. ESPACIALIZAÇÃO DAS AÇÕES CULTURAIS EM 2024 26
E. ATUAÇÃO EM REDE DAS OSs PARCEIRAS DA SCEIC EM 2024 30
i. Atuação em Rede das OSs Parceiras da SCEIC-SP em 2024 31
II. EFICIÊNCIA E ECONOMICIDADE 32
A. ANÁLISE DE GASTOS COM RECURSOS HUMANOS 32
B. RECURSOS HUMANOS NO CONJUNTO DOS CONTRATOS DE GESTÃO EM 2024 33
ii. RH OSs e por Unidade Gestora 39
C. COMPARATIVO DE GASTOS COM RH EM RELAÇÃO AO ESTADO 43
III. CONFORMIDADE E TRANSPARÊNCIA 48
A. CUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÕES CONTRATUAIS E ATENDIMENTO À LEGISLAÇÃO 48
B. TRANSPARÊNCIA AFERIDA NOS SITES DOS OBJETOS CONTRATUAIS EM 2024 49
C. VISITAS TÉCNICAS EM 2024 52
i. Visitas Técnicas de 2024 52
IV. PENDÊNCIAS/CORREÇÕES DO PA UM 2024 REF. 2023 56
V. OPINIÃO DA UM 57
VI. OPINIÃO CONCLUSIVA ACERCA DO CG 57
ANEXO A – Critérios do Quadro-Síntese de Avaliação PA AMGDC 2025 REF. 2024 60
ANEXO B - LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS 62

FIGURAS

Figura 1 - Público Presencial por UGE 15
Figura 2 - Média Público Educativo do CG 16
Figura 3 - Municípios do Estado de São Paulo com cobertura de Ações Culturais em 2024 - SCEIC 27
Figura 4 - Municípios do Estado de São Paulo com cobertura de Ações Culturais em 2024 28
Figura 5 - Municípios do Estado de São Paulo com cobertura de Ações Culturais em 2024 CG 07/2022 (CATAVENTO)..... 29
Figura 6 – Matriz de Parceria entre as OSs em 2024..... 31
Figura 7 - Perfil dos Colaboradores: Gênero, Remuneração, Área e Regime de Trabalho 36
Figura 8 Média Salarial por UGE 36
Figura 9 - Distribuição Salarial por Faixa de Remuneração e Gênero 38
Figura 10 - Distribuição do RH total por UGE e gênero..... 40
Figura 11 Distribuição Salarial por Faixa de Remuneração e Gênero – UPPM 41
Figura 12 - Distribuição Salarial por Faixa de Remuneração e Gênero – CG 07/2022..... 42
Figura 13 - Comparativo de Médias Salariais e Número de Colaboradores – CG 07/2022..... 43
Figura 14 - Recursos Humanos na SCEIC (2024): Total de Colaboradores (193)..... 46
Figura 15 - Recursos Humanos na SCEIC (2024) - Média Salarial (6.058,24) 47
Figura 16 - Visita Técnica de Contratação de RH - Principais Resultados..... 55
Figura 17 - Visita Técnica de Compras e Contratações de Serviços - Principais Resultados..... 56

INTRODUÇÃO

A. CONTEXTUALIZAÇÃO

Em 2024, completaram-se 20 anos da adoção do modelo de gestão por Organizações Sociais de Cultura pela Secretaria da Cultura do Estado de São Paulo — um marco que transformou profundamente a forma de administrar equipamentos e programas culturais no estado. A implementação ocorreu nos termos da Lei Complementar Estadual nº 846/1998 e seus decretos regulamentadores, com início em novembro de 2004.

Ao estabelecer contratos de gestão com metas, indicadores e avaliação de resultados, esse modelo promoveu maior agilidade, eficiência e inovação na execução das ações culturais, contribuindo para a continuidade das políticas públicas, o fortalecimento institucional dos equipamentos culturais e a diversidade da programação, reafirmando o compromisso com a democracia cultural.

Passadas duas décadas, a experiência paulista se consolida como referência nacional, destacando-se pela maturidade da cooperação entre o Estado e a sociedade civil na promoção do direito à cultura. Nesse período, foram firmados aproximadamente 120 contratos de gestão, abrangendo mais de 90 equipamentos, sistemas, programas culturais e corpos estáveis. A partir desses contratos, foram repassados cerca de R$ 8,8 bilhões às Organizações Sociais de Cultura, que, por sua vez, captaram recursos adicionais da ordem de R$ 1,7 bilhão e destinaram aproximadamente R$ 5,7 bilhões à remuneração de trabalhadores da cultura. As ações realizadas beneficiaram, de forma presencial, um público superior a 140 milhões de pessoas.

Esses resultados foram celebrados em evento realizado no Teatro Sérgio Cardoso pela SCEIC e pela ABRAOSC (Associação Brasileira das Organizações Sociais de Cultura), em 6 de novembro de 2024, que reuniu gestores públicos, representantes das Organizações Sociais, especialistas, artistas e demais atores relevantes envolvidos na construção e consolidação do modelo.

A SCEIC aproveitou essa efeméride para apresentar à comunidade a nova versão do SMAC, o Sistema de Monitoramento e Avaliação da Cultura. Instituído pela Resolução SCEIC nº 26, de 03 de setembro de 2024, o sistema foi concebido com o propósito de aprimorar substancialmente os processos de monitoramento e avaliação da execução das políticas públicas realizadas em parceria com as Organizações Sociais de Cultura. Para isso, o SMAC incorpora a parametrização de indicadores específicos, a padronização de procedimentos e a automatização das estruturas de dados.

Trata-se de um avanço expressivo na gestão pública da cultura, ao promover maior eficiência administrativa, transparência na aplicação dos recursos públicos e rigor técnico no acompanhamento das ações culturais. A iniciativa fortalece o controle institucional, subsidia a tomada de decisões com base em evidências e favorece o aprimoramento contínuo das políticas implementadas.

Ao longo dos 20 anos do modelo de gestão por OSs, o monitoramento das informações foi realizado majoritariamente por meio de planilhas eletrônicas e arquivos em PDF, o que exigia significativo esforço manual para consolidação, checagem e análise dos dados. O SMAC foi desenvolvido justamente para superar essas limitações, centralizando todas as informações em uma única plataforma digital, que possibilita acesso ágil aos dados e análises mais robustas, com menor margem para inconsistências.

A Prestação de Contas referente ao exercício de 2024 foi realizada integralmente no sistema, assim como a do 1° quadrimestre de 2025. Além disso, algumas rotinas e obrigações mensais também já estão sendo monitoradas por meio do SMAC. Para 2025, o sistema segue em processo de aperfeiçoamento, com o desenvolvimento de novos módulos e funcionalidades. Destaca-se, entre eles,

a integração com o SEI (Sistema Eletrônico de Informações), que permitirá a geração automatizada de documentos finais assinados digitalmente, assegurando a integridade e unicidade das informações enviadas aos órgãos de controle.

Em breve, o SMAC contará com painéis interativos (*dashboards*) que disponibilizarão em tempo real os dados de forma visualmente organizada, com múltiplas possibilidades de filtragem e agregação, assegurando uma gestão mais eficaz e uma análise precisa da política cultural no estado de São Paulo.

Na SCEIC e, por meio do Monitoramento, o ano de 2024 foi de continuidade no aprimoramento dos instrumentos internos para atender a Resolução nº 23/2022, de 15 de dezembro de 2022. A nova normativa alterou a então vigente IN do TCE-SP nº 01/2020 (atualizada pela IN n° 01/2024, de 24 de maio de 2024) e passou a exigir, entre outras questões, o custo unitário de metas em todas as etapas do Contrato de Gestão: convocações públicas, assinaturas de Contratos de Gestão/Termos de Aditamentos e prestações de contas.

Em 2023, a SCEIC instituiu um Grupo de Estudo e Trabalho[1] com membros da SCEIC e da ABRAOSC, que teve como produto um Relatório Final[2] definindo em conjunto a metodologia a ser utilizada nas etapas contratuais. Como resultado, instituiu-se a Resolução SCEIC nº 08, de 27 de fevereiro de 2024[3], que estabeleceu os critérios abrangentes para todas as fases do Contrato de Gestão, visando evidenciar a interligação entre o Plano de Trabalho e o Orçamentário.

Em resposta ao Relatório Final, o TCE se manifestou endossando a exigência do custo unitário de metas, concluindo seu texto com a seguinte passagem: “Em vista do início de vigência da NBC TSP 34, é patente que a Administração Pública está sendo empurrada na direção de uma maior eficiência em seus gastos, tornando a apuração dos custos por meta ferramenta indispensável para este fim. É imperioso que sua adoção seja fomentada e incentivada, muito menos por seu uso no controle externo, e muito mais por seu uso gerencial, em busca do aperfeiçoamento da gestão, sempre alinhado com a necessária transparência que deve ser dada ao gasto dos recursos públicos.”

A partir desta resposta, o GET retomou os encontros e a SCEIC editou a Resolução SCEIC nº 39, de 23 de outubro de 2024[4] que alterou a composição de alguns membros do Grupo de Estudo e Trabalho e, como resultado, publicou a Resolução SCEIC nº 09 de 15 de janeiro de 2025[5], que substituiu a Resolução SCEIC n° 08, de 27 de fevereiro de 2024. O documento atualizou os itens da Resolução anterior, com base das melhores práticas adotadas por ocasião da prestação de contas de 2023 e da apresentação das propostas de aditamento aos planos de trabalho de 2024.

A partir das discussões no GET, a SCEIC realizou reuniões com todos os Conselheiros do TCE sobre a possibilidade das Organizações Sociais de Cultura possuírem um capítulo próprio na IN, ou mesmo alterar a redação deste item, de forma que possibilite, por parte da SCEIC, a manutenção do gerenciamento por meio de centro de custos. Essa proposta sugere a substituição do custo unitário de metas por outros critérios orçamentários, conforme detalhado:

- 1. Premissas Orçamentárias: o demonstrativo dos custos apurados para a estipulação das metas-produto e do orçamento, demonstrando inclusive as premissas próprias para elaboração

[1] https://www.transparenciacultura.sp.gov.br/wp-content/uploads/2024/02/Publicacao-DOE_GT-Diretrizes-TCE.pdf
[2] https://www.transparenciacultura.sp.gov.br/wp-content/uploads/2024/02/Relatorio_GET.pdf
[3] https://www.transparenciacultura.sp.gov.br/wp-content/uploads/2024/03/Resoluc%CC%A7a%CC%83o-SCEIC-n_8_27_fevereiro_2024.pdf
[4] https://www.transparenciacultura.sp.gov.br/wp-content/uploads/2024/10/Resolucao_SCEIC_N_39_de_23_de_outubro_2024.pdf
[5] https://www.transparenciacultura.sp.gov.br/wp-content/uploads/2025/01/Resolucao_Numerada_SCEIC_no09_de_15_de-janeiro_de_2025.pdf

das seguintes categorias de custos: Recursos Humanos (Salários, Encargos e Benefícios), Prestadores de Serviços de Área Meio (Consultorias/Assessorias/Pessoas Jurídicas), Custos Administrativos, Institucionais e de Governança, Programa de Edificações (conservação, manutenção e segurança) e custos diretos do Programa de Trabalho de Área Fim; e

- 2. Custos Diretos do Programa de Trabalho de Área Fim: Quanto ao demonstrativo dos custos diretos do Programa de Trabalho de Área Fim, deverá ser demonstrada a correlação entre as metas-produto e os seus respectivos custos finalísticos, conforme detalhado no Plano Orçamentário. Se refere ao grupo 6.1.5 da Planilha Orçamentária, no qual a OS deverá indicar a quais metas do Plano de Trabalho se correlaciona a execução orçamentária daquela rubrica.

A próxima etapa do projeto será a apresentação de um projeto-piloto do novo modelo para diálogo com o TCE-SP. Assim como em 2023, todas as OSs enviaram, na prestação de contas de 2024, o documento previsto nesta Resolução, assim como vêm apresentando essas premissas orçamentárias nas assinaturas dos Termos de Aditamento.

Trata-se de uma mudança gradual, que implicará na revisão nos instrumentos de acompanhamento dos contratos de gestão, cujos novos formatos deverão ser incorporados também no SMAC. Essa transição exigirá a capacitação das equipes internas da SCEIC, especialmente no que se refere ao monitoramento e à avaliação da correlação entre metas e execução orçamentária.

Diante desse cenário de transição, este Parecer, na parte I – Eficácia e Efetividade, item C – Execução Orçamentária, alínea “c”, apresenta apenas a reprodução da tabela encaminhada pela OS, correspondente ao Grupo 6.1.5 (Programa de Trabalho da Área Fim) da Planilha Orçamentária, com as metas correlacionadas no Plano de Trabalho. Neste momento, ainda não são oferecidas análises críticas ou observações técnicas, considerando a necessidade de estruturação prévia dos parâmetros de avaliação.

Como parte do mesmo esforço de qualificação dos instrumentos internos, a SCEIC instituiu, em 2024, um Grupo de Trabalho voltado à elaboração de um Caderno de Metas Transversal para a área de Formação, com ênfase nas Escolas e no Programa Guri. A proposta baseia-se na atualização da MaPA[6] — Matriz Parametrizada de Ações Culturais, com o objetivo de estabelecer um glossário e um vocabulário comum para todos os contratos de gestão, atualizando e aprimorando a versão anterior, de 2018. Com isso, será possível consolidar dados e metas transversais às diferentes áreas técnicas — como o número de cursos regulares ou de cursos de extensão, workshops, atividades educativas, entre outros — e assegurar maior coerência nos registros e comparações entre contratos.

Essa reparametrização do Plano de Trabalho se revela essencial para o estabelecimento de correlação entre metas e orçamento que exige um olhar para uma atualização no desenho desses planos em todos os contratos de gestão. É um desafio contínuo e gradual de respeitar as especificidades de cada contrato e a singularidade inerente à produção cultural, sem, contudo, renunciar à comparabilidade e ao rigor técnico.

Adicionalmente, em atendimento ao disposto no artigo 203, inciso XVI, da Instrução Normativa nº 01/2024 do TCE-SP, os pareceres emitidos pela SCEIC — compreendendo as instâncias da Unidade Gestora, da Assessoria de Monitoramento e da Comissão de Avaliação — passam a adotar para análise as terminologias “regularidade”, “regularidade com ressalva” e “irregularidade” com o objetivo de qualificar a prestação de contas, substituindo os conceitos anteriormente utilizados (“satisfatório”,

[6] https://www.transparenciacultura.sp.gov.br/wp-content/uploads/2018/03/2018-02-MaPA-Matriz-Parametrizada-de-A%C3%A7%C3%B5es-Culturais-V4.pdf

"regular" e "insatisfatório", respectivamente). A medida promove a padronização dos entendimentos entre os diferentes documentos que compõem o processo avaliativo.

Em 30 de abril de 2025, foi publicado o Decreto nº 69.507, que promoveu a reestruturação organizacional da SCEIC, estabelecendo o novo quadro de cargos em comissão e funções de confiança da Pasta. A Reforma Administrativa resultou em alterações significativas das áreas responsáveis pelo acompanhamento dos contratos de gestão com Organizações Sociais de Cultura, além de outras mudanças institucionais relevantes. As principais alterações na estrutura foram as seguintes:

- A Unidade de Formação Cultural (UFC) e a Unidade de Difusão Cultural, Bibliotecas e Leituras (UDBL) foram integradas, dando origem à Diretoria de Difusão, Formação e Leitura (DDFL), sob direção da servidora Jenipher Queiroz de Souza;
- A Unidade de Preservação do Patrimônio Museológico (UPPM) e a Unidade de Preservação do Patrimônio Histórico (UPPH) também foram fundidas, constituindo a nova Diretoria Preservação do Patrimônio Cultural (DPPC), dirigida pela servidora Mariana de Souza Rolim, anteriormente coordenadora da UPPH;
- A Unidade de Monitoramento dos Contratos de Gestão (UMCG) passou a denominar-se Assessoria de Monitoramento e Governança de Dados Culturais (AMGDC), agora vinculada diretamente ao Gabinete do Secretário, com a servidora Marina Sequetto Pereira passando a ser designada como Chefe de Assessoria. A AMGDC terá como atribuição adicional, a partir de 2025, a integração e a gestão dos dados culturais de toda a atividade fim da SCEIC, ampliando seu escopo de atuação;
- Embora não diretamente relacionada à gestão de contratos, cabe registrar que a Unidade de Fomento e Economia Criativa (UFEC) foi reestruturada como Diretoria de Fomento à Cultura, Economia e Indústria Criativas, mantendo, agora na função de diretora, a servidora Liana Crocco.

Importa destacar que a vigência do Decreto se iniciou em 1º de junho de 2025. Diante disso, os pareceres das Unidades Gestoras referentes à prestação de contas de 2024 foram elaborados e entregues com base na estrutura organizacional anterior. Este Parecer, por sua vez, ainda denominado Parecer Econômico-Financeiro de Monitoramento e Avaliação, passou a utilizar a nova sigla PA AMGDC, por ter sido assinado já sob a nova estrutura vigente.

Contudo, por se referir ao exercício de 2024 — período anterior à reforma —, a análise comparativa manteve como referência as Unidades Gestoras então vigentes (UDBL, UFC e UPPM), de modo a garantir a continuidade metodológica e a coerência com o planejamento e os resultados analisados. Da mesma forma, as menções às ações e aos documentos do Monitoramento anteriores a junho de 2025 seguem utilizando a denominação UM.

Sobre o exercício de 2024:

Em 2024 foram repassados cerca de R$ 844 milhões ao conjunto dos Contratos de Gestão, o que representou 58% da dotação da SCEIC[7] (sem vinculadas), dois pontos percentuais acima do registrado em 2023 (56%). Além deste orçamento estadual, foram destinados R$ 27,9 milhões provenientes dos rendimentos financeiros da Lei Paulo Gustavo, aplicados em ações previstas nos planos de trabalho de 2024 e 2025 de cinco CGs[8].

[7] https://www.fazenda.sp.gov.br/SigeoLei131/Paginas/FlexConsDespesa.aspx
[8] 02/2021 (FOSESP), 02/2022 (APAA), 01/2024 (IDG), 05/2023 (APAC) e 07/2023 (ACCIM).

As Organizações Sociais, além de executarem os recursos recebidos, têm a obrigação contratual de captar recursos adicionais. Em 2024, essa captação somou R$ 197 milhões, o que representa um acréscimo de 23,4% em relação ao total repassado pela SCEIC aos contratos de gestão.

Para além dos números, este parecer apresenta os principais destaques da programação de 2024 do CG em tela. Mas é essencial ressaltar nesta apresentação o lançamento do Programa CultSP Pro. Com a publicação do Decreto Estadual nº 68.405, de 21 de março de 2024, o então Programa Oficinas Culturais passou a se chamar CultSP Pro – Escolas de Profissionais e de Empreendedores da Cultura.

O programa foi reformulado e, após convocação pública, passou a ser gerido pela OS Instituto de Desenvolvimento e Gestão (IDG). O contrato teve início em 19/08/2024, com vigência até agosto de 2029, e tem como objetivo a formação e a capacitação de profissionais e empreendedores culturais, por meio de cursos especializados, oficinas, workshops e eventos em diversas áreas do setor. Com abrangência estadual, o CultSP Pro busca fomentar o desenvolvimento sustentável da cultura, promovendo inclusão e democratização no acesso ao aprendizado nas artes e indústrias criativas.

Segundo a OS, apenas nos 3 primeiros meses de 2024, o programa realizou centenas de atividades formativas e complementares, com mais de 30 mil atendimentos em mais de 270 municípios por meio de cursos, palestras, eventos, ações formativas e complementares. Foram firmadas também 220 parcerias institucionais e realizados, por meio do GIRO PRO, palestras e seminários em 91 cidades do estado.

Sobre a atuação do Monitoramento em 2024, destacam-se:

- Elaboração de 28 Pareceres Econômico-Financeiros de Monitoramento e Avaliação, referentes às prestações de contas anual do exercício de 2023 das OSs parceiras, subsidiando a análise da Comissão de Avaliação dos Contratos de Gestão (CA) [9];
- Suporte à Comissão, secretariando suas 03 reuniões deliberativas trimestrais;
- Elaboração de 04 Referenciais Orçamentário-Financeiros (ROFs): Oficinas Culturais, SISEM, CultSP Pro e São Paulo Companhia de Dança);
- Emissão de 02 Pareceres UM de Convocações Públicas (CultSP Pro e São Paulo Companhia de Dança), uma vez que as convocações do SISEM e das Oficinas Culturais e foram revogadas para revisão da política pública[10];
- Publicação de dois boletins: Boletim n° 24: Resultados dos Contratos de Gestão em 2023: Orçamento, Abrangência Territorial e Público Alcançado e Boletim n° 25: Orçamento da cultura no estado de São Paulo: SCEIC-SP e OSs entre 2010 e 2023;
- Monitoramento de 47 sites das OSs por meio de 2 aferições do Índice de Transparência (IT), totalizando 94 análises;
- O lançamento do Sistema de Monitoramento e Avaliação da Cultura e implementação da fase de execução do sistema em conjunto com as Organizações e áreas técnicas;
- Gestão do Portal da Transparência da Cultura por meio da atualização para acesso público dos documentos e informações oficiais referentes aos CGs;
- Realização de 27 visitas técnicas às sedes das OSs, para verificação da conformidade dos processos de compras e contratações de serviço e de Recursos Humanos, analisando 156 processos.

[9] Todo o material está disponível no site da transparência da cultura https://www.transparenciacultura.sp.gov.br/

[10] As Oficinas Culturais do Estado passam a denominar-se CultSP Pro - Escolas de Profissionais e de Empreendedores da Cultura, programa que passou por nova Convocação Pública e o SISEM será objeto de Convocação Pública em 2025, juntamente ao Sistema Estadual de Patrimônio (SISEP). Ver: https://www.transparenciacultura.sp.gov.br/convocacoes-publicas-2/

Adicionalmente, vale registrar o trabalho contínuo, estratégico, analítico e de área meio da AMGDC junto às Unidades Gestoras, às OSs, à Assessoria Técnica de Gabinete e ao próprio Gabinete, contribuindo com diagnósticos, orientações e dados para o aprimoramento das políticas públicas executadas por meio dos contratos de gestão.

Por fim, mas de importância imensurável, tem sido o trabalho de implementação do SMAC. Desde a assinatura do contrato com a BNP, no final de 2022, têm sido realizadas reuniões semanais com o objetivo de desenvolver uma plataforma que contemple as especificidades dos 26 contratos de gestão da Pasta, sem perder a necessária padronização. Aproveitamos a oportunidade deste Parecer para agradecer a colaboração e a compreensão das Unidades Gestoras e das OSs pelo engajamento e contribuição da formulação conjunta, bem como ao Gabinete pelo apoio institucional decisivo.

Sobre o Parecer Anual de Monitoramento e Avaliação Econômico-Financeira da Prestação de Contas da AMGDC de 2025 referente ao exercício de 2024, convém reiterar que ele desempenha um papel crucial no acompanhamento e na avaliação dos contratos de gestão da Secretaria. Juntamente com o Parecer Técnico da Unidade Gestora, o PA AMGDC busca:

- Avaliar o desempenho da organização social durante a execução do contrato, comparando metas e resultados alcançados;
- Verificar a adequação dos recursos alocados às metas estabelecidas para o exercício;
- Analisar as despesas com recursos humanos e a cobertura territorial das ações culturais desenvolvidas;
- Emitir recomendações para aprimorar a eficiência econômica do contrato, para mitigar riscos identificados.

O processo de avaliação dos contratos de gestão segue um fluxo rigoroso: inicia-se com a análise interna da SCEIC, contemplada pela auditoria do controle interno estadual e, por fim, à fiscalização da ALESP com auxílio do TCE-SP.

Em relação aos critérios de avaliação, o PA AMGDC manteve em 2024 a metodologia adotada desde 2019, com descontos por descumprimento de prazos e falhas de conformidade. No entanto, houve mudança no critério de captação de recursos. Diante da diversidade de formas de lançamento nas planilhas orçamentárias dos recursos captados para realização de metas condicionadas, optou-se por considerar, para fins de avaliação, o maior percentual alcançado entre a captação efetivamente apropriada (rubrica 4.2) e o percentual de cumprimento da meta contratual de captação. Um Grupo de Trabalho será iniciado no segundo semestre de 2025 para revisão e padronização da Planilha Orçamentária no que tange a essa captação.

Quanto à entrega da prestação de contas via SMAC, todas as OSs cumpriram o prazo de envio (até 14/03/2025). Considerando as limitações iniciais do sistema[11] — como ausência de assinatura

11 É importante registar que há uma heterogeneidade nos documentos enviados pelas OSs na prestação de contas: algumas enviaram documentos gerados pelo sistema e outras enviaram documentos seguindo os modelos POP, que eram submetidos até 2023. Isso decorreu do fato de que ainda não há assinatura eletrônica no sistema, de forma que foi necessário preencher as informações, fazer o download do documento, assinar digitalmente e fazer o upload no sistema novamente. Além disso, alguns documentos não foram gerados de forma fidedigna às especificidades de alguns contratos, uma vez que particularidades ainda não puderam ser inseridas no sistema, ou mesmo demandarão alteração nos próximos ajustes, visando padronizações. Por exemplo, embora o cronograma de prestação de contas seja quadrimestral, alguns contratos de escolas possuem metas semestrais, que ainda não puderam ser inseridas dessa forma no sistema e exigirá uma repactuação das metas.

eletrônica nativa e dificuldades de adequação das especificidades contratuais —, decidiu-se não aplicar descontos de pontuação com relação à conformidade das entregas nesta primeira rodada.

Além disso, alguns resultados passaram a ser apresentadas via gráficos e mapas gerados pelo BI interno do SMAC. No caso dos mapas, embora a versão anterior dos mapas permitisse um maior detalhamento, a nova abordagem representa considerável economia de tempo, sem perda de informações.

No item III. Eficiência e Economicidade, foram identificadas inconsistências nos documentos relacionados aos Recursos Humanos (Relatórios Analítico e Sintético de RH e Inciso XIII - Relação nominal dos empregados admitidos ou mantidos com recursos do contrato de gestão). O diagnóstico realizado pela AMGDC é da necessidade de revisão das regras de preenchimento, com o objetivo de gerar documentos únicos e validados diretamente no SMAC. Para tentar equalizar as divergências encontradas, foram criadas categorias, como “colaboradores transferidos entre contratos da mesma OS” e “colaboradores afastados”.

Por fim, para aferir a economicidade do modelo OS, optou-se por utilizar, nos cálculos de média salarial, os valores efetivamente pagos, ou seja, com rateio. No entanto, para fins de comparação entre colaboradores nos gráficos de faixas salariais, utilizou-se o valor integral dos salários, considerando que nem todos os colaboradores do mesmo CG são rateados.

Considerações finais

Antes de concluir esta contextualização, cabe destacar que, a partir de 2022, a UM, as demais Unidades Gestoras e o Gabinete da Pasta atenderam ao pedido das OSs para ampliar o prazo de entrega da Prestação de Contas Anual. Originalmente, o envio ocorria até o final de fevereiro do ano seguinte, mas o prazo foi estendido até 15 de março. Essa mudança impactou significativamente o período de análise interna da SCEIC, comprometendo o cumprimento de prazos finais e irrevogáveis junto aos órgãos de controle, 30 de junho.

A experiência acumulada na análise das prestações de contas tem demonstrado que a prorrogação dos prazos, aliada à necessidade frequente de complementação e substituição de documentos ao longo do processo de avaliação, acaba por dificultar a elaboração de pareceres com a profundidade e a precisão desejadas. Adicionalmente, destaca-se que tanto as Unidades Gestoras quanto a equipe responsável pelo monitoramento apresentam limitações de pessoal frente à complexidade e ao volume das análises exigidas. O PA AMGDC de 2024, por exemplo, foi executado por uma equipe técnica composta por quatro profissionais, com o apoio de duas estagiárias.

Dessa forma, desde já solicitamos a compreensão por eventuais imprecisões que possam constar neste documento e reiteramos nossa total disposição para prestar os esclarecimentos necessários e publicar eventuais erratas por meio do canal indicado no item B – Apresentação do PA AMGDC.

Espera-se que as dificuldades atualmente enfrentadas sejam gradualmente superadas com a automação de processos proporcionada pela plena implantação das funcionalidades do SMAC, especialmente no que se refere à checagem de documentação, cruzamento de dados, produção de informações estruturadas, entre outras tarefas. Soma-se a isso o aumento do quadro de cargos decorrente da Reforma Administrativa, o que contribui para uma perspectiva mais favorável para os próximos anos.

Para o exercício de 2025, permanece como desafio prioritário a reedição e atualização dos Procedimentos Operacionais Padrão (POPs) das parcerias firmadas entre a SCEIC-SP e as OSs. Esses documentos e fluxos referenciais são fundamentais para orientar e padronizar os procedimentos

e etapas das convocações públicas, da gestão dos contratos, da prestação de contas e do encerramento contratual, sendo essenciais para a utilização plena e integrada do SMAC por todos os atores envolvidos.

Por fim, aos leitores deste Parecer, a AMGDC apresenta uma análise focal dos contratos de gestão, com ênfase na avaliação objetiva dos resultados alcançados em cada parceria, considerando os critérios de eficácia, eficiência e efetividade.

B. APRESENTAÇÃO DO PA AMGDC

O presente Parecer Econômico-Financeiro Anual da Assessoria de Monitoramento e Governança de Dados Culturais (PA AMGDC) da prestação de contas das Organizações Sociais da Cultura (OSs), do exercício de 2024, elaborado nos termos do Decreto nº 59.046, de 05 de abril de 2013 e da Instrução Normativa do Tribunal de Contas nº 01/2024 e alterações, integra o sistema de avaliação da Secretaria da Cultura, Economia e Indústria Criativas do Estado de São Paulo (SCEIC-SP) e apoia a elaboração do Relatório Anual Conclusivo da Comissão de Avaliação (CA) dos Contratos de Gestão. O parecer também será encaminhado para a Sr.ª Secretária da Pasta, para o setor de controle interno do Estado: Controladoria Geral do Estado de São Paulo (CGE), o Tribunal de Contas do Estado de São Paulo (TCE-SP) e a Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo (ALESP), sendo principalmente desenvolvido a partir da análise e cotejamento dos seguintes subsídios:

a. Relatório Anual de Prestação de Contas das Organizações Sociais de Cultura (OSs) e anexos, sobretudo o quadro-resumo;
b. Parecer Técnico da Unidade Gestora (UGE): fonte prioritária de informações desta análise;
c. Pareceres Anuais da Unidade de Monitoramento (PA UM) dos exercícios anteriores, bem como informações provenientes das reuniões, das visitas técnicas realizadas e das solicitações por e-mail feitas às OSs e/ou UGEs;
d. Planilha Orçamentária (PO) e Matriz Parametrizada de Ações Culturais e Públicos (MaPA);
e. Planilha do Índice de Transparência (IT) aferido nos sites das OSs e dos objetos contratuais periodicamente da competência de 2024;
f. Documento: “Política Cultural da Secretaria da Cultura do Estado de São Paulo”, referência norteadora da definição e avaliação dos resultados finalísticos, disponível no Portal da Transparência na Cultura.

A Assessoria de Monitoramento e Governança de Dados Culturais se empenhou na realização de um cuidadoso exame da execução contratual do exercício de 2024, tal como nos exercícios anteriores, no que diz respeito aos aspectos de Eficácia e Efetividade, Eficiência e Economicidade, e Conformidade e Transparência. Esses itens estão distribuídos este ano da seguinte maneira:

I. Eficácia e Efetividade da execução dos planos de trabalho: a - Cumprimento geral do plano de trabalho; b - Principais resultados finalísticos alcançados; c - Execução orçamentária; d - Espacialização das ações culturais realizadas no âmbito dos contratos de gestão em 2024; e - Atuação em rede das OSs parceiras.
II. Eficiência e Economicidade no uso dos recursos públicos: a - Análise de gastos com RH das OSs; b - RH no conjunto dos contratos de gestão em 2024; c - Comparativo de gastos com recursos humanos entre organizações sociais e o Estado;

III. Conformidade e Transparência da execução contratual: a - Cumprimento de obrigações contratuais e atendimento à legislação vigente; b - Transparência aferida nos sites dos objetos contratuais; c - Visita técnica;

IV. Pendências quanto ao PA UM de 2024 referente a 2023 e relatórios da CA;

V. Opinião, quanto à execução contratual em 2024, seguida da objetivação dos critérios que a embasaram.

Importante destacar que todos os cálculos presentes neste parecer, comparativos entre as realizações de 2024 e 2023 e entre o previsto e o realizado no exercício, foram efetuados a partir das fontes citadas, sendo utilizada divisão simples. No resultado, os valores abaixo de 100% representam execução inferior à do ano anterior ou inferior à meta prevista, enquanto valores acima de 100% indicam execução superior à do ano anterior ou superior à realização prevista.

Este Parecer tem caráter distinto, mas complementar, à avaliação do Parecer Técnico da UGE. Está focado no resultado de cada parceria de OS com a SCEIC-SP, a fim de apresentar uma análise equânime entre os diferentes parceiros, parametrizando indicadores comuns aos 27 contratos de gestão vigentes em 2024. Dessa forma, é possível auferir macro dados e indicadores do modelo de gestão.

Eventuais solicitações de esclarecimentos ou complemento documental, bem como as recomendações decorrentes das verificações feitas, estão distribuídas ao longo do Parecer. **As respostas às solicitações e eventuais complementos deverão ser apresentados pela OS no próximo relatório periódico, após o recebimento deste parecer**.

Dúvidas poderão ser esclarecidas pelo e-mail: monitoramento.cultura@sp.gov.br. Por meio desse mesmo e-mail, a OS poderá, em caso de interesse, enviar sugestões, críticas e outras informações que julgar necessárias.

Além do envio aos órgãos de controle, à UGE e aos conselhos e diretores da entidade parceira, este parecer também será publicado no Portal da Transparência na Cultura (www.transparenciacultura.sp.gov.br).

I. EFICÁCIA E EFETIVIDADE

Objetivo da verificação I: examinar se as ações, rotinas e execução orçamentária previstas foram realizadas com **eficácia** (ou seja, se o previsto foi realizado em conformidade) e **efetividade** (o que objetiva conferir se o realizado atingiu a qualidade e a diversidade requeridas), visto que estes dois requisitos são condições determinantes para a correta avaliação econômico-financeira.

Do ponto de vista qualitativo, cumpre destacar que a UPPM (Parecer Técnico, p.9) validou **integralmente** as informações apresentadas pela OS no quadro- resumo, complementando e/ou alterando as informações, quando necessário. Utilizamos os valores apresentados pela OS e UGE para as análises a seguir.

Destaca-se que a UGE considerou o desempenho e o resultado do Contrato de Gestão nº 07/2022 **regular** quanto à execução do plano de trabalho (Parecer Técnico, p. 62).

A análise da AMGDC se baseia nos:

1. Plano de trabalho pactuado no 4º Aditamento ao Contrato de Gestão 07/2022;
2. Relatório anual da Organização Social referente ao exercício de 2024;
3. Parecer Técnico Anual da Unidade Gestora.

A. CUMPRIMENTO GERAL DO PLANO DE TRABALHO

Para efeito comparativo, os principais resultados gerais previstos e realizados de 2024 foram colocados ao lado dos resultados de 2023 no quadro abaixo.

EFICÁCIA E EFETIVIDADE	2023	2024
Nº de mensurações de ações pactuadas previstas	160	116
Nº de mensurações de ações pactuadas integralmente cumpridas	142	107
% de cumprimento integral do plano de trabalho	89%	92%
Nº de mensurações de ações condicionadas a captação adicional ou otimização de recursos previstas	20	63
Nº de mensurações de ações condicionadas integralmente cumpridas	10	38
% de cumprimento integral de mensurações de ações condicionadas	50%	60%
Nº total de mensuração de ações pactuadas e condicionadas	180	179
Nº de mensurações com metas não executadas integralmente com justificativa aceita ou parcialmente aceita pela UGE*	18	9
Nº de mensurações de ações pactuadas cumpridas e não cumpridas integralmente com justificativas aceitas pela UGE	160	116
% de realização do plano de trabalho considerando avaliação da UGE	100%	100%
Nº de mensuração de ação tipo "dado-extra" previsto	-	11
Nº de mensuração de ação tipo "dado-extra" informada	-	9
Índice de satisfação do escolar (%)	94%	97%

Fonte: Relatório Anual 2023 e 2024; Parecer Técnico da UGE 2024.

* De acordo com a UGE (p. 9), as mensurações não executadas com justificativas aceitas ou parcialmente aceitas foram: 2.2, 42.1, 109.1, 110.1; a mensuração executada parcialmente com justificativa aceita foi: 96.2; e as mensurações executadas parcialmente dentro do limite de 20% foram: 50.1, 79.2, 79.3, 96.4.

I.A Comentários:

O Plano de Trabalho foi executado **em conformidade com o contratualizado**. Das 116 mensurações de ações pactuadas previstas, 107 foram integralmente cumpridas, o que equivale ao cumprimento de 92% do pactuado no Plano de Trabalho contratualizado. Ao todo, 9 metas não foram cumpridas integralmente, mas tiveram suas justificativas sobre o não cumprimento integral acatadas pela unidade técnica e, para fins de prestação de contas, a UM avalia o Plano de Trabalho a partir da aprovação técnica da UGE, considerando **100%** de realização do Plano de Trabalho.

No que se refere à realização das metas condicionadas, a OS informou que foram previstas 63 ações condicionadas à captação de recursos e 38 mensurações foram integralmente cumpridas, o que corresponde a 60%.

Foi realizada pesquisa de público escolar com pesquisador em campo que constatou 97% de satisfação.

B. PRINCIPAIS RESULTADOS FINALÍSTICOS ALCANÇADOS

Os principais resultados finalísticos atingidos em 2024 foram:

PRINCIPAIS RESULTADOS FINALÍSTICOS*	**2023**	**2024**				
	PACTUADAS	**PACTUADAS**			**CONDICIONADAS**	
Ação/público/etc.	**Realizado**	**Previsto**	**Realizado**	**Real/Prev**	**Previsto**	**Realizado**
Nº de exposições temporárias realizadas	4	0	0	-	4	2
Nº de exposições itinerantes realizadas		1	1	100%	1	0
Nº de exposições virtuais realizadas	1	1	0	0%	-	-
Nº de eventos presenciais realizados	37	2	2	100%	15	17
Nº de eventuais virtuais realizados		31	31	100%	-	-
Público do SISEM (presencial)	1.012	0	142	-	40	51
Público do SISEM (virtual-participação)		30	31	103%	-	-
Público educativo (presencial)**	229.528	228.100	268.781	118%	190	268
Público educativo (virtual-participação) **	432	360	351	98%	-	-
Público presencial (total)***	694.107	-	805.586	-	-	-
Público virtual (total)****	2.532.253	-	1.659.952	-	-	-

Fonte: Relatório Anual OS (2023 e 2024) e Parecer Técnico da UGE 2024.

** Público educativo são todos os públicos atendidos pela equipe do Núcleo Educativo somados, inclusive o público escolar. O público educativo virtual-participação envolve os públicos que participaram ativamente das ações realizadas ao vivo e/ou que acompanharam e concluíram cursos à distância.

*** Deve ser considerado o público geral presencial da Planilha de Público UPPM. O público geral presencial é formado pela somatória do Público visitante presencial + Público de ações extramuros + Público das ações do SISEM presencial.

****Deve ser considerado o público total da Matriz de Público Virtual. O público virtual geral é formado pelos dados de acesso à informação + consulta de conteúdo + participação.

Nota: Houve no ano de 2024, a realização de ação voltada ao público do SISEM (presencial ou virtual-participação), que não estava pactuada no contrato de gestão, e alcançou o número 142 de pessoas.

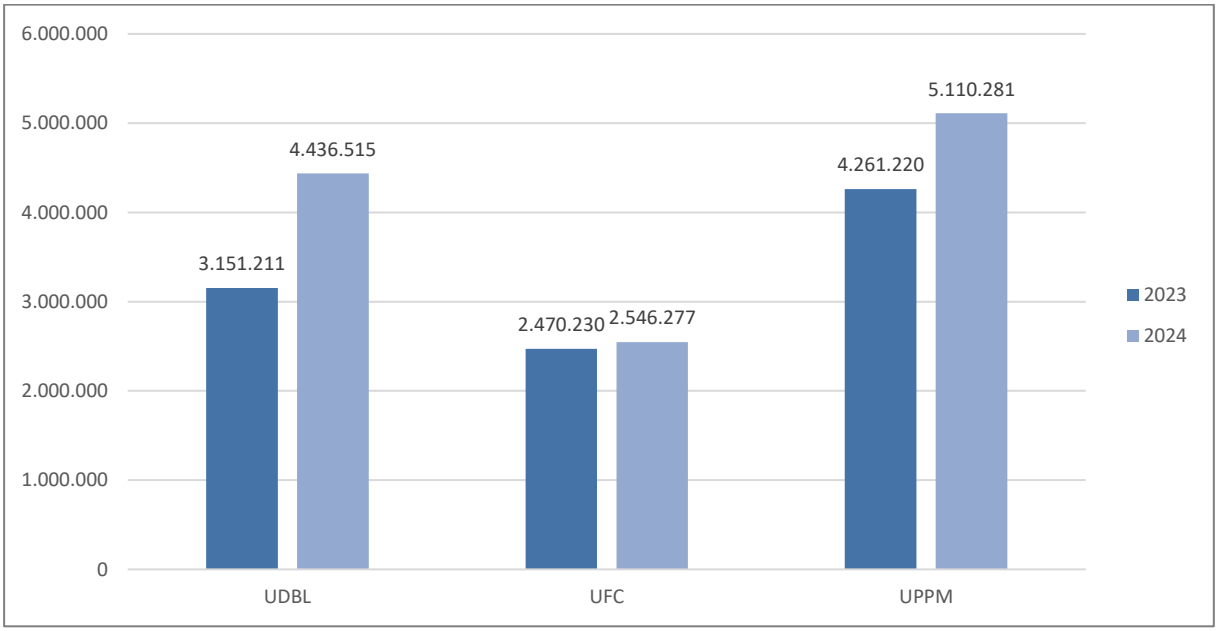
I.B i Comentários:

Sobre os principais resultados finalísticos, observou-se a realização de 1 exposição itinerante (100%) como meta pactuado e 2 exposições temporárias como meta condicionada. Foram realizados também 2 eventos presenciais (100%) e 31 eventos virtuais (100%). Foi contabilizado o número de público presencial do SISEM de 142 pessoas e o público virtual de 31 pessoas.

Ainda no âmbito dos públicos, o CG em análise atingiu público educativo presencial de 268.781 pessoas (118%), número um pouco acima do previsto. O público presencial total correspondeu a 805.586 pessoas e virtual total a 1.659.952.

Identificou-se que a UGE em 2024, por meio de 13 CGs, alcançou um total de 5.110.281 em público presencial, número maior que o apresentado em 2023. Além disso, a área técnica considerou, para o cálculo de público presencial total de 2024, o público presencial de visitantes, o público das ações extramuros e das ações presenciais do SISEM.

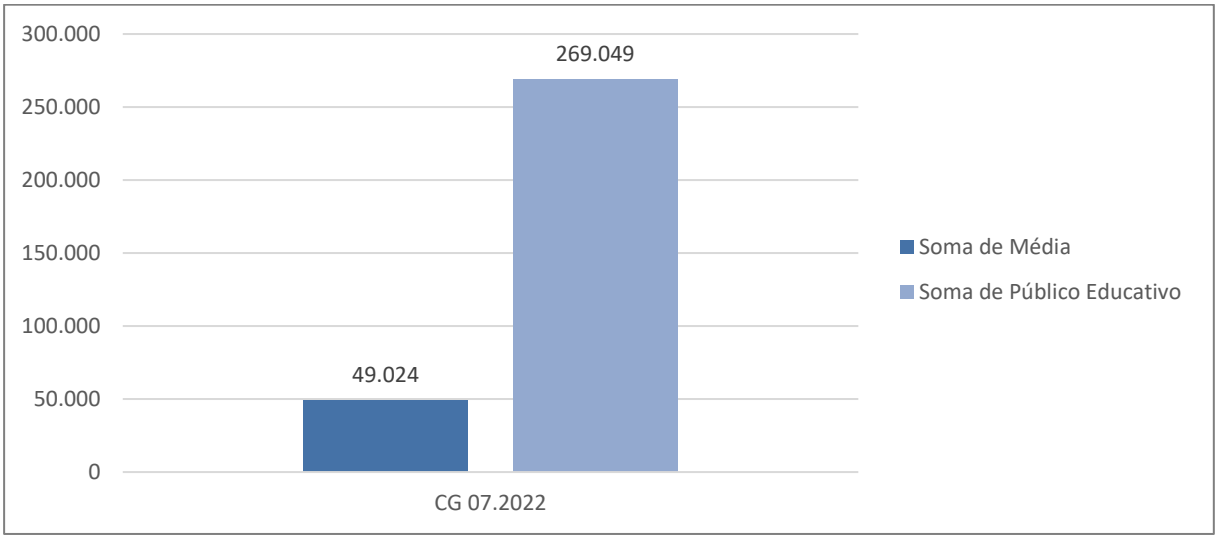
Figura 1 - Público Presencial por UGE



Fonte: Prestação de Contas Anual das OSs, 2024, Elaboração AMGDC.

Abaixo segue o comparativo do público educativo do CG com a média do público educativo dos contratos geridos pela área de museus.

Figura 2 - Média Público Educativo do CG



Fonte: Prestação de Contas Anual das OSs, 2024, Elaboração AMGDC

De acordo com Relatório Anual da OS, os principais destaques foram:

- O museu comemorou 15 anos e recebeu o Prêmio Travellers Choice 2024.
- Foi renovado o Selo de Igualdade Racial.
- O Programa Catavento Acessível atendeu 10.618 pessoas em 304 roteiros.
- Exposição temporária “100 Anos - Palácio das Indústrias", que celebra o centenário do edifício histórico.
- Palácio das Indústrias também recebeu duas exposições temporárias: “Hungria na Vanguarda da Ciência” e "O Legado Suíço-Brasileiro na Amazônia".
- O Programa de Exposições e Programação Cultural em parceria com o SESI, no projeto “Catavento no SESI", levou as exposições "Catavento Itinerante", "Do Macaco ao Homem" e "A Vida das Borboletas" às unidades de Mogi das Cruzes, Atibaia e Santos.
- Exposição “Catavento Itinerante” em parcerias com o Zoológico de Guarulhos, e com o Instituto CPFL em Campinas atraíram 35.454 visitantes.
- Foram realizadas duas mesas de discussão como: “Patrimônio Territorial: Tensões e Contradições na Várzea” e “Vivências de Ontem e Hoje”.
- Realização do módulo 02 do curso de longa duração "Museologia e seus Processos", intitulado "Museologia e Colecionismo", na Pinacoteca de São Bernardo do Campo, em parceria com o Museu da Bolsa do Brasil (MUB3).
- Implementadas ações para atender às Normas de Acessibilidade.
- Melhorias do Laboratório de Química, em parceria com a Unipar.

I.B ii Recomendações:

A AMGDC recomenda à UGE e à OS a continuidade no planejamento apurado e detalhado na previsão das metas produto e resultado, a partir da análise da série histórica e por meio da utilização da Matriz Parametrizada de Ações e Públicos (MaPA) e da Matriz de Públicos Virtuais.

Sugere-se também o contínuo aprimoramento no desenho do Plano de Trabalho, por meio de Cadernos Técnicos de Metas, para que sejam asseguradas as premissas de avaliação e aferição das ações e

mensurações desenvolvidas e ampliação do acesso à cultura, pluralidade de programações e valorização das iniciativas e parcerias.

Ao longo de 2024, o Sistema de Monitoramento e Avaliação da Cultura (SMAC) entrou em fase de execução com o objetivo de facilitar a previsão das metas, monitoramento das informações e automatização dos dados. A Prestação de Contas de 2024 foi integralmente realizada via Sistema.

C. EXECUÇÃO ORÇAMENTÁRIA

Apresentamos a seguir um detalhamento das principais receitas e despesas (em valores nominais) com a finalidade de avaliar o desempenho econômico-financeiro da Organização Social na gestão dos recursos relacionados ao contrato firmado.

O foco é analisar a eficácia e a utilização dos recursos, comparando as projeções (P) com os resultados efetivamente obtidos (R), e realizar uma análise comparativa entre o desempenho deste exercício e o exercício anterior. Essa comparação possibilita verificar se os recursos estão sendo alocados adequadamente, promovendo uma cultura de melhoria contínua no gerenciamento de recursos e na gestão de projetos.

Quaisquer variações que ultrapassem 25% foram objeto de solicitação de esclarecimento à Organização Social, sendo que tais informações serão fornecidas por meio de notas explicativas, as quais são parte integrante da planilha orçamentária entregue. Essa abordagem visa garantir uma compreensão abrangente e transparente das discrepâncias identificadas, contribuindo para uma análise mais precisa e informada do desempenho financeiro da organização.

Utilizou-se para a análise, além das já mencionada planilha orçamentária e suas notas explicativas, as Demonstrações Financeiras Auditadas, o DIRD (Demonstrativo Integral de Receitas e Despesas), o Relatório de Captação e o documento entregue em atendimento à Resolução SCEIC n° 09/2025.

i. Receitas e Despesas do Contrato de Gestão

	2023	**2024**		**2024/2023**	**2024**
	Realizado'	**Previsto**	**Realizado**	**R/R'**	**R/P**
Repasses SCEIC	11.267.309	21.698.186	21.789.945	193%	100,4%
Constituição Recursos de Reserva	623.539	-	-	-	-
Constituição Recursos de Contingência	112.673	216.982	217.899	193%	100,4%
Reversão de Recursos de Contingências	-	-	41.574	-	-
Saldos anteriores para utilização no exercício	2.762.799	5.503.997	5.503.997	199%	100%
Saldo anterior da conta projeto Pronac para utilização nos exercícios	-	3.250.995	3.250.820	-	100%
Outros Saldos	2.774.862	251.634	1.190.729	43%	473%
Repasse Líquido para o Contrato	16.305.161	30.487.831	31.559.165	194%	104%
Repasse Apropriado (1)	19.466.521	29.307.099	7.746.020	40%	26%
Captação Apropriada - 4.2 (2)	7.571.260	13.161.009	23.605.461	312%	179%
• Captação Operacional	4.223.660	4.268.914	5.167.311	122%	121%
• Captação Incentivada	-	6.600.000	10.641.759	-	161%
• Trabalho voluntário	2.845.207	1.924.595	7.300.645	257%	379%
• Parcerias	502.393	367.500	495.746	99%	135%

Receita Financeira (3)	867.489	251.634	1.075.203	124%	427%
Outras Receitas (4)	1.955.008	-	148.840	-	-
Total das receitas (1+2+3)	**27.905.270**	**42.719.743**	**32.575.524**	**117%**	**76%**
Total de despesas	**27.905.270**	**42.719.743**	**32.575.524**	**117%**	**76%**
Receitas/Despesas	*1,00*	*1,00*	*1,00*	-	-
Investimentos	1.805.663	-	569.122	32%	-

Fonte: Relatório Anual da OS 2024, Planilhas Orçamentárias Anuais 2023 e 2024 e PA UM 2024 ref. 2023.

I.C i Comentários:

O presente parecer refere-se à análise detalhada dos resultados obtidos pela OS Catavento Cultural Educacional no exercício de 2024, com base em informações fornecidas pelos documentos supracitados. Seguem os pontos principais destacados na avaliação:

- Conforme os dados do DIRD e do parecer técnico da UGE, o repasse financeiro, realizado em 15 parcelas ao longo do ano, totalizou R$ 21.789.945. Esse montante está alinhado às informações apresentadas na nota explicativa n°6 das demonstrações financeiras auditadas. No entanto, o valor está divergente ao 4° Termo de Aditamento, pois está considerando a um repasse adicional de R$ 91.758,61 para modernização dos elevadores, que foi recebido em janeiro de 2024, referente ao 2° Termo de Aditamento.
- Ao repasse de 2024 somou-se o saldo do exercício anterior, o saldo anterior da conta projeto Pronac, outros saldos, a reversão de parte do fundo de contingência e por fim descontou a constituição do fundo de contingência, tornando o repasse líquido disponível igual a R$ 31.559.165.
- Por não se tratar do primeiro ano do exercício, não houve composição de recursos de reservas e segundo o ofício entregue em resposta a Resolução nº 09/2025, não houve movimentações nesse fundo.
- Quanto ao fundo de contingência, foram destinados R$ 217.899 para essa conta, correspondendo a 100,4% do previsto, pois inclui o repasse adicional (R$ 91.758,61). Esse montante representa 1% do repasse realizado em 2024, conforme previsto na cláusula sétima do contrato de gestão. No Relatório de Atividades a OS afirmou que houve reversão de Recursos de Contingências, no valor de R$ 41.573,77 referente ao acordo do processo trabalhista 0000916-02.2011.5.02.0088, movido pelo reclamante Eduardo Meneses de Oliveira, sendo aprovado pelo Conselho de Administração.
- Conforme declarado na planilha orçamentária entregue pela CATAVENTO, a captação total realizada foi de R$ 14.107.87, atingindo 130% do previsto. A captação de recursos operacionais superou em 18% do previsto e a captação de recursos incentivados de R$ 9.069.690 que atingiu 37% além do previsto.
- Segundo Relatório de Captação entregue pela OS, a captação incentivada é composta pela Lei Rouanet - Projeto - Plano Bianual de Atividades 2024/2025 PRONAC nº 235057 (R$8.610.320,00 das empresas Tetra Pak Ltda, Volvo do Brasil Veiculos LTDA, Companhia ULTRAGAZ, Toyota do Brasil LTDA, ELEB Equipamentos LTDA, Ipiranga Produtos de Petróleo, Unipar Carbocloro S.A, Shell Brasil Petróleo LTDA, Cia de Saneamento Básico – Sabesp, Icomic Lubrificantes S.A., Lua Nova Indústria e Comercio de Produtos Alimentícios LTDA, IBM Brasil Indústria, Máquinas e Serviços LTDA e Ultracargo Logística S.A.) e pela Lei Municipal de Incentivo - Projeto PROMAC 2024 - Catavento Acessível (R$ 459.730,88 das empresas SNY Laranjeira Empreendimentos Imobiliários LTDA, Cyrela Esmeralda Empreendimentos Imobiliários LTDA, Cyrela Puglia Empreendimentos Imobiliários LTDA., Madinina Empreendimentos Imobiliários LTDA. e Bretanha Empreendimentos Imobiliários LTDA.).Em termos operacionais, a maior parte dos recursos advém da bilheteria do Museu (R$3.874.748,81). A OS captou, também, R$ 430.010 na forma de recursos não financeiros.

- Em termos financeiros a OS captou o equivalente a 65% do repasse de 2024, cumprindo com o percentual mínimo estabelecido em cláusula contratual de 50% do valor repassado anualmente. A OS apropriou todo o montante de recursos captados na execução do plano de trabalho.
- As receitas financeiras declaradas no Plano Orçamentário foram de R$ 1.075 mil, superando em 427% o previsto para 2024. Foi possível conciliar esse valor com o DIRD e as DFs na nota explicativa nº 6. Nas notas explicativas, a OS justificou que o resultado ocorreu "devido principalmente pelas captações operacionais e aos aportes recebidos das captações via lei de incentivo."
- De acordo com a planilha orçamentária, o CG terminou em 2024 com um saldo de projetos a executar no valor de R$ 26.036 mil (rubrica 11), que se refere ao saldo contábil do repasse e dos recursos dos fundos de contingência e reserva. No DIRD o saldo disponível para a aplicação o exercício seguinte é de R$ 26.564 mil. Nas DFs auditadas (nota explicativa n° 6), o saldo de projetos a executar é de R$ 33.942 mil. Esclarece-se que esses relatórios têm a mesma base, mas critérios distintos para serem apresentados.
- No grupo III (Investimentos) foram alocados no total R$ 569.121, referentes às rubricas Equipamentos de informática, Móveis e utensílios, Máquinas e equipamentos, Benfeitorias, Aquisição de acervo e Estoque Loja (8.1, 8.2, 8.3, 8.5, 8.6 e 8.7). Um investimento que não foi previsto para esse exercício e corresponde a 32% do gasto de 2023. A OS não apresentou justificativa acerca desses dispêndios.
- Seguindo o regime contábil de competência, em atendimento à NBC TG 07 (R2), houve um equilíbrio entre as receitas e as despesas realizadas no exercício de 2024, que alcançaram 76% do previsto.

I.C i Solicitações:

- Não há solicitações.

ii. Detalhamento das Despesas ligadas à Execução do Contrato de Gestão

Foram selecionadas, para apresentação neste item, as despesas de área meio e os principais programas de trabalho da área fim, tendo por base sua relevância no orçamento global, salvo despesas com Recursos Humanos, analisadas no item III.A.

	2023	2024		2024/2023	2024
	Realizado'	Previsto	Realizado	R/R'	R/P
Prestadores de serviço – área meio	3.596.357	4.047.308	3.234.968	90%	80%
Custos Administrativos	2.495.763	2.684.802	2.355.021	94%	88%
Programa de Edificações	1.114.598	7.547.916	1.058.285	95%	14%
% Edificações/Repasse	*9,9%*	*34,8%*	*4,9%*	49%	14%
Programas de Trabalho da Área Fim	**3.600.249**	**13.613.984**	**3.653.296**	**101%**	**27%**
• Programa de Acervo: Conservação, Documentação e Pesquisa	26.213	214.284	119.332	455%	56%
• Programa de Exposições e Programação Cultural	3.192.610	11.685.896	3.177.529	100%	27%
• Programa Educativo	142.352	482.636	277.154	195%	57%
• Programa Conexões Museus SP	68.697	102.000	30.876	45%	30%
• Programa de Gestão Museológica	170.377	1.129.168	48.405	28%	4%
Programa de Comunicação e Imprensa	80.701	549.876	155.455	193%	28%

Fonte: Relatório Anual da OS 2024, Planilhas Orçamentárias Anuais 2023 e 2024 e PA UM 2024 ref. 2023.

I.C ii Comentários:

- A Organização Social (OS) apresentou as notas explicativas junto ao plano orçamentário, e foram identificadas variações significativas na grande maioria das rubricas.
- Nos Prestadores de serviço – área meio, embora em termos globais tenha se realizado 80% do previsto, destaca-se que várias rubricas ficaram aquém do esperado, como a rubrica 6.1.2.3
- Jurídica (74%), 6.1.2.8 Outras Despesas (Bilheteria, Sist. Integrado, Direito de Uso) (47%), 6.1.2.8.1 Comissão/coordenação administrativa de captação de recursos (42%), 6.1.2.8.2 Taxa venda de ingresso bilheteria (73%), 6.1.2.8.3 Outras Despesas (31%). A OS justificou que os gastos em despesas jurídicas ficaram abaixo pois “o escritório especializado em ações de natureza fiscal - Cesnik, Quintino, Salinas, Fittipaldi & Valerio, são pagos por demanda executada e não de forma recorrente”, já para coordenação administrativa de captação, a OS justificou que ficou abaixo da previsão orçamentária, “pois está diretamente relacionada a prestação de serviço e coordenação administrativa de captação de recursos que ocorreu substancialmente em dezembro, dessa forma, o pagamento referente a comissão/coordenação administrativa de captação de recursos ocorrerá em 2025”.
- Nos Custos Administrativos e Institucionais, ainda que em termos gerais, a execução tenha sido de 88% do previsto, chama a atenção a rubrica de 6.1.3.4 Viagens e Estadias que o dispêndio foi executado apenas 0,8% do esperado. A OS justificou para essa despesa que “as deslocações realizadas foram feitas com os carros dos prestadores de serviço contratados, e as demais despesas ficaram por conta dos responsáveis pela organização dos eventos”. Outra rubrica que se destaca desse grupo é 6.1.3.10.2 Investimentos, que a execução foi de 34% do previsto. A OS justificou para esse gasto que isso ocorreu “em parte, devido à aquisição dos equipamentos para o auditório, sendo que o projetor foi adquirido no final de 2024, mas a emissão da nota fiscal e o desembolso financeiro efetivo aconteceram apenas em 2025. Ademais, não houve necessidade de gastos adicionais”.
- Conforme declarado no PO, o CG não registrou, para o exercício de 2024, despesas com locação de imóveis.
- No Programa de Edificações: Conservação, Manutenção e Segurança a execução global de 14% do previsto na rubrica decorre da baixa realização nas rubricas 6.1.4.2 Sistema de Monitoramento de Segurança e AVCB (11%), 6.1.4.5 Alvará de funcionamento de local de reunião (30%), 6.1.4.6 Outras Despesas (Investimentos) (6%), 6.1.4.7 Estudos e Projetos (0%). A OS informou que esses resultados são decorrentes de (a) “recebimento da verba para execução da Meta 107 - Implantação de novo sistema de Alarme de Incêndio, no montante de R$ 534 mil, ocorreu em 30 de dezembro de 2024. Dessa forma, a implementação do projeto será realizada em 2025”, (b) a OS está aguardando a análise do estudo feito para aumentar capacidade de público para o Museu para aprovação da licença que apresenta a atualização da lotação total no processo do Alvará de Funcionamento de Local de Reunião, do (c) recebimento da verba para elaboração do Projeto Básico e Executivo da Edificação Anexa no Palácio das Indústrias em 30 de dezembro de 2024.
- No Programa de Trabalho de Área Fim, a OS realizou apenas 27% do previsto. Nenhum dos programas apresentou um desempenho próximo ao previsto. De uma forma geral, a OS justificou que “para o Plano de Trabalho de 2024 foram necessárias algumas adaptações nas ações previamente estabelecidas, alterando algumas ações pactuadas para condicionadas. Essa decisão estava diretamente ligada a necessidade de captar recursos adicionais para manutenção do custeio do museu, pois o repasse não era suficiente para suprir as necessidades operacionais de funcionamento do Museu”. Ainda assim, convém mencionar que a OS captou 30% acima do esperado para o exercício, além de apropriar recurso de captação de exercício anterior. Dessa forma, questiona-se à UGE e à OS sobre a não realização dessas despesas.
- Especificamente sobre cada programa do Plano de Trabalho, o Programa de Acervo realizou 56% das despesas previstas para 2024 e o Programa Conexões Museus SP executou somente 30% do previsto. A OS justificou a grande maioria das rubricas desses grupos.

- Destaca-se o Programa de Exposições e Programação Cultural, qual representa 87% dos dispêndios dos Programas de Trabalho da Área Fim, e foi executado apenas 27% do previsto. Em notas explicativas a OS justificou que a rubrica 6.1.5.2.1 Manutenção de exposição de longa duração ficou abaixo 41% do esperado, e a 6.1.5.2.2 Requalificação da exposição de longa duração não dispendido nenhum valor, devido que grande parte do recurso foi recebido pela OS em dezembro e as ações foram executadas pela equipe interna. Já para a rubrica 6.1.5.2.3 Exposições Temporárias, foram executados 59% do previsto, pois "a exposição temporária "Além das Nuvens", que estava prevista para ocorrer no museu, no entanto não foi
- realizada, pois o patrocínio esperado com a empresa ANAC não se concretizou". E por fim a rubrica "Programação Cultural e Cursos e Oficinas" ficou aquém 34% do previsto, pois grande parte do montante orçado estava condicionado a captação de recursos.
- No Programa educativo foi executado 57% da previsão orçamentária. A OS justificou a maioria das rubricas. Dentre elas, destaca-se a rubrica 6.1.5.3.1 Programas/Projetos Educativos, que superou 104% do previsto, a OS justificou que esse resultado se deu pois no "período de férias do museu, houve uma demanda maior por atendimento educativo, tornando necessária a contratação de profissionais por meio de RPA. Para 2025, o Educativo se compromete a revisar os gastos e otimizar a distribuição orçamentária ao longo do ano, garantindo um planejamento mais equilibrado e eficiente." Na rubrica 6.1.5.3.2 Ações extramuros foi dispendido apenas 0,45% do previsto, a OS informou que "a maior parte das ações foi realizada com a oficina de Terrário, que teve grande adesão do público e se consolidou como uma das principais atividades", além de mencionar que parte da execução prevista estava condicionada a captação de recursos. Na rubrica 6.1.5.3.3 Ações de formação para público educativo foi realizado 19% do esperado, pois segundo a OS, "parte das ações de formação para o público educativo foi conduzida pela equipe interna do museu ou viabilizada por meio de parcerias estratégicas, especialmente em colaboração com o Programa de Exposições e Programação Cultural e com o Zoológico de Guarulhos".
- O Programa de Gestão Museológica atingiu apenas 4% do previsto. Dentro desse grupo, as rubricas 6.1.5.5.2 Planejamento Estratégico e 6.1.5.5.3 Pesquisa de público não apresentaram realização orçamentária. A OS justificou que a ausência de gastos nessas rubricas devido "à alteração no cronograma de entrega do Plano Museológico, através do Ofício Catavento Nº 232/2023, a previsão de entrega do Plano Estratégico também foi ajustada. Essa mudança foi necessária para garantir que o Plano Estratégico esteja plenamente alinhado às diretrizes e prioridades estabelecidas no Plano Museológico.", e a decisão de analisar a viabilidade do novo sistema de agendamento, que permitirá a integração das pesquisas de público e venda de ingressos antecipados.
- Para uma gestão eficiente e eficaz, a importância de uma planejamento alinhado a execução orçamentária, assim ressalta-se a orientação dada pelo parecer da UGE "que a OS realize um planejamento mais adequado quanto à previsão e uso dos recursos pactuados e, na impossibilidade do uso integral do orçamento previsto nas rubricas de um Programa técnico, que o recurso seja revertido preferencialmente para ampliação ou melhoria de outras ações, metas e rotinas técnicas que estejam no escopo deste mesmo Programa".
- Com relação ao plano de trabalho, a UGE considerou os resultados alcançados como "regular", visto que "os objetivos previstos para os programas de trabalho foram atingidos e que as metas não cumpridas, parcialmente cumpridas ou muito superadas, foram devidamente justificadas no relatório da OS e avaliadas pela UGE, e não prejudicaram os objetivos previstos no Plano de Trabalho." (pág.49).

I.C ii Solicitações:

- Não há solicitações

iii. *Detalhamento da correlação entre as metas-produto e os seus respectivos custos finalísticos*

Foram selecionadas, para apresentação neste item, a tabela que apresenta correlação entre as metas-produto, os seus respectivos custos no que tange ao Programa de área fim, bem como as ações relacionadas.

Programa de Acervo			
Linhas orçamentárias x Metas	**Valor Previsto**	**Valor Realizado**	**Nº de Ações**
6.1.5.1.4 - Conservação Preventiva	66.222	68.752	
Não há metas pactuadas atreladas a linha orçamentária, pois os gastos previstos referem-se a rotina do programa, isto é para se manter o Museu aberto.			-
Metas Condicionadas			
Meta 33.1 Envio de projetos para aprovação via editais de fomento			1
Meta 34.1 Nº de ações			0
6.1.5.1.6 - Higienização	3.500	10.290	
Não há metas atreladas a linha orçamentária, pois os gastos previstos referem-se a rotina do programa, isto é para se manter o Museu aberto.			-
6.1.5.1.7 - Projeto de documentação	8.250	-	
Meta 25.1 Nº de Ações de documentação das coleções			1
Meta 26.1 Nº de Dossiês realizados			15
Meta 27.1 Conferência Pública realizada			0
Meta 27.2 Entrega de documento referencial sobre as linhas de pesquisa do Museu			0
6.1.5.1.8 – Centro de Referência/Pesquisa/Projeto de história oral	32.250	29.344	
Meta 28.1 Formação Realizada			2
Meta 29.1 Nº de Encontros do Grupo de Pesquisa			12
Meta 29.2 Nº de Escrita de materiais referenciais			1
Meta 30.1 Nº de artigos produzidos			3
Meta 31.1 Live Realizada			3
Metas Condicionadas			
Meta 32.1 Nº de Formação			2
Meta 37.1 Nº de Execução de coleta de depoimentos [História Oral]			2
Meta 37.2 Nº de Execução de coleta de documentos primários ou arquivos			1
Meta 38.1 Seminários Realizados			1
Meta 39.1 Nº de submissões realizadas			2
6.1.5.1.9 - Mobiliário e equipamentos para as áreas técnicas	1.561	2.026	
Não há metas atreladas a linha orçamentária, pois os gastos previstos referem-se a rotina do programa, isto é para se manter o Museu aberto.			-
6.1.5.1.10 - Banco de dados	2.500	190	

Metas Condicionadas			
Meta 36.1 Hospedagem e manutenção de página web para acesso e pesquisa do acervo digitalizado			1
Meta 36.2 Nº mínimo de vídeos explicativos			3
Meta 36.3 Percentual total de itens preservados			100%
6.1.5.1.11 - Direitos autorais	100.000	5.000	
Metas Condicionadas			
Meta 35.1 Formação da equipe em Gestão de Direitos Autorais e Conexos			1
Meta 35.2 Entrega Política de Gestão de Direitos Autorais e Conexos			1
Meta 50.1 Público Total	6.027.264	-	631.264
Meta 53.1 Realização de Escutas Coletivas			2
Meta 53.2 Política PEPC entregue			1
Meta 53.3 Realização de Conferência Pública [híbrido]			1
Metas Condicionadas			
Meta 61.1 Execução das legendas realizada			0
6.1.5.2.2 – Requalificação da exposição de longa duração			
Meta 46.1 Estudo de viabilidade entregue			1
Meta 55.1 Estudo preliminar e programa de necessidades para readequação arquitetônica e expográfica			1
Metas Condicionadas			
Meta 58.1 Realização de diagnóstico - MetaMuseu Catavento			0
Meta 67.1 Execução da requalificação da exposição de longa duração			0
6.1.5.2.3 - Exposições Temporárias	3.073.000	1.805.629	
Meta 40.1 Elaboração de projeto para exposição temporária - a partir de temática anual			1
Meta 42.1 Nº de Exposições			1
Metas Condicionadas			
Meta 59.1 Execução de exposição temporária - a partir de temática anual			1
Meta 66.1 Execução de exposição temporária			0
Meta 68.1 Nº de Ações - Exposição com acervo de terceiros			1
6.1.5.2.4 - Exposições Itinerantes	456.500	546.770	
Meta 41.1 Nº de projeto expográfico elaborados			1
Metas Condicionadas			
Meta 60.1 Nº de Exposições itinerantes			0
Meta 69.1 Nº de Ações – Catavento no Shopping			3

6.1.5.2.6 - Programação Cultural	243.080	54.296	
Meta 47.1 Nº Mínimo de Eventos - Virtual			3
Meta 48.1 Nº Mínimo de Eventos – Temáticos Virtual			20
Meta 50.1 Público Total			631.264
Meta 51.1 Nº de Ações – Programa de Férias Presencial			2
Meta 52.1 Nº de Ações – Programa de Férias Virtual			2
Meta 53.1 Realização de Escutas Coletivas			2
Meta 53.2 Política PEPC entregue			1
Meta 53.3 Realização de Conferência Pública [híbrido]			1
Meta 54.1 Nº de Ações – Ações extramuros			3
Metas Condicionadas			
Meta 56.1 Nº de Ações – Exposições temporárias / Feiras			0
Meta 57.1 Nº Execução para captação - Feira de Ciências			0
Meta 62.1 Nº Mínimo de Eventos - Presencial			4
Meta 63.1 Nº Mínimo de Eventos – Temáticos Presencial			9
6.1.5.2.8 - Cursos e Oficinas	100.000	33.517	
Meta 49.1 Nº de Ações			6
Metas Condicionadas			
Meta 64.1 Nº Mínimo de Eventos			4
Meta 65.1 Nº de Ações – Editais de Residência			0
Programa Educativo			
Linhas orçamentárias x Metas	**Valor Previsto**	**Valor Realizado**	**Nº de Ações**
Meta 71.3 Diagnóstico anual de recursos cognitivos e recursos para acessibilidade comunicacional e atitudinal			1
Meta 77.1 Nº de ações realizadas			3
Meta 77.3 Nº de oficinas realizadas			4
Meta 79.1 Nº de ações virtuais realizadas			15
Meta 81.1 Nº de oficinas oferecidas			4
Metas Condicionadas			
Meta 83.1 Nº de atividades educativas realizadas em instituições parceiras			4
Meta 84.1 Nº de parcerias estabelecidas			3
6.1.5.3.2 - Ações extramuros	150.000	674	
Meta 72.1 N° ações realizadas			13
Metas Condicionadas			
6.1.5.3.3 - Ações de formação para público educativo	80.000	14.844	
Meta 70.3 Nº de ações virtuais realizadas			3
Meta 71.2 Nº Ações -Treinamento sobre acessibilidade atitudinal e atendimento ao público com deficiência			3
Meta 71.5 Execução de formações e aplicação de recursos para acessibilidade comunicacional e atitudinal			1

Meta 73.1 Nº de formações realizadas			4
Meta 78.1 Nº de ações de capacitação realizadas			12
6.1.5.3.4 – Materiais e recursos educativos	79.000	22.346	
Meta 71.1 Nº Ações - Integração com novos educadores sobre os recursos de acessibilidade do Museu Catavento			1
Meta 71.4 Elaboração de materiais cognitivos que auxiliam em visitas educativas e público espontâneo			1
Meta 75.1 Nº de materiais educativos produzidos [digital]			3
Meta 75.2 Nº de materiais educativos produzidos			3
Meta 79.1 Nº de ações virtuais realizadas			15
6.1.5.3.5 - Aquisição de equipamentos e materiais	91.500	71.667	
Meta 70.1 N° de monitorias/roteiros realizados			304
Meta 70.3 Nº de ações virtuais realizadas			3
Meta 76.1 Nº de ações educativas virtuais realizadas			30
Meta 77.1 Nº de ações realizadas			3
Meta 77.3 Nº de oficinas realizadas			4
Programa Conexões Museus SP			
Metas Condicionadas			
Meta 89.1 Nº de cursos realizados			2
Meta 90.1 Nº de curso realizado (Módulo 2 - Museologia e Colecionismo)			1
Meta 91.1 Nº de oficina realizada			1
6.1.5.4.2 - Ações de vivência profissional (estágio técnico, dentre outras ações semelhantes)	6.000	597	
Metas Condicionadas			
Meta 92.1 Nº de vivências realizadas			1
Meta 94.1 Formação da Equipe local			1
Meta 94.2 Levantamento de dados museológicos			1
6.1.5.4.4 - Ações de articulação (encontro da rede temática, mapeamento de acervos)	10.000	235	
Meta 85.1 Levantamento de museus de ciências e tecnologia no Estado de São Paulo			1
Meta 86.1 Encontro Realizado – Encontros Reflexivos			2
Metas Condicionadas			
Meta 93.1 Encontro Realizado – Boas Práticas			1
Meta 87.1 Nº de palestra			2
Metas Condicionadas			
Meta 88.1 Nº de publicação impressa			0
Linhas orçamentárias x Metas	**Valor Previsto**	**Valor Realizado**	**Nº de Ações**
6.1.5.5.3 - Pesquisa de público	61.800	-	
Meta 7.1 Estudo entregue			1
Meta 8.1 Diagnóstico de perfil de público entregue			1
Meta 10.1 N° mínimo de pesquisas aplicadas – Público virtual			6

Meta 12.1 N° mínimo de pesquisas aplicadas – Público agendados			3
Meta 13.1 Treinamento sobre acessibilidade atitudinal e atendimento ao público com deficiência			3
Meta 13.2 Palestras sobre acessibilidade atitudinal para formação interna da equipe			3
Meta 14.3 Entrega da Política de Acessibilidade			1
6.1.5.5.5 – Sustentabilidade			
Meta 15.1 Reuniões do Comitê de Sustentabilidade	-	-	6
Meta 15.2 Proposta de requalificação de práticas de Sustentabilidade			1
Meta 17.1 Nº mínimo de equipamentos monitorados			436
Metas Condicionadas			
Meta 19.1 Auditoria externa de segurança			0
Meta 19.3 Número mínimo de eventos de segurança da informação			2
Meta 20.2 Intercâmbio mínimo com outras instituições da SEC			3
Meta 20.3 Número mínimo de eventos de tecnologia visitados			2
Meta 21.1 Aquisição de novos computadores (reposição)			0

Fonte: Relatório OS 2024

D. ESPACIALIZAÇÃO DAS AÇÕES CULTURAIS EM 2024

A consolidação da cultura criativa como instrumento de transformação e inclusão social por meio da valorização das ações realizadas pelo setor cultural aparece como um dos Objetivos Estratégicos no PPA-2024-2027[12] do Governo do Estado de São Paulo. Nessa perspectiva, os processos de monitoramento e de avaliação das políticas culturais demandam um contínuo desenvolvimento de métodos de análise e sistematização de resultados.

A análise da distribuição espacial das ações culturais referentes aos contratos de gestão firmados com as OSs no estado de São Paulo foi realizada com o objetivo de monitorar os esforços de cada OS em ampliar o acesso dos cidadãos aos bens e serviços culturais em todo o estado, a partir das ações realizadas por meio dos programas, grupos artísticos e equipamentos culturais em toda sua diversidade.

Para isso, desde 2015, a UM elabora uma planilha com os 645 municípios do estado de São Paulo para ser preenchida e entregue anualmente pelas OSs junto à prestação de contas[13], elencando as localidades atendidas pelas ações culturais presenciais desenvolvidas.

Com esses dados, considerando que as informações prestadas são de responsabilidade das OSs, foi possível espacializar e apresentar em mapas temáticos as ações culturais presenciais dos contratos de gestão realizadas em 2024. O mapa a seguir apresenta a cobertura das ações presenciais e exibe o total de municípios que receberam essas ações durante o ano de 2024, sem contabilizar as ações virtuais, conforme informado pelas OSs. Importa mencionar que os municípios também são contemplados pelas ações dos CGs de outras maneiras que não só com atividades em seu território, como por meio do recebimento de escolas nos museus localizados no município de São Paulo, da

[12] **Secretaria da Fazenda e Planejamento do Estado de São Paulo -** Plano Plurianual 2024-2027. Acessado em https://portal.fazenda.sp.gov.br/servicos/planejamento/Paginas/ppa2024-2027.aspx

[13] Esse monitoramento também é realizado mensalmente pela Unidade de Monitoramento, desde 2023.

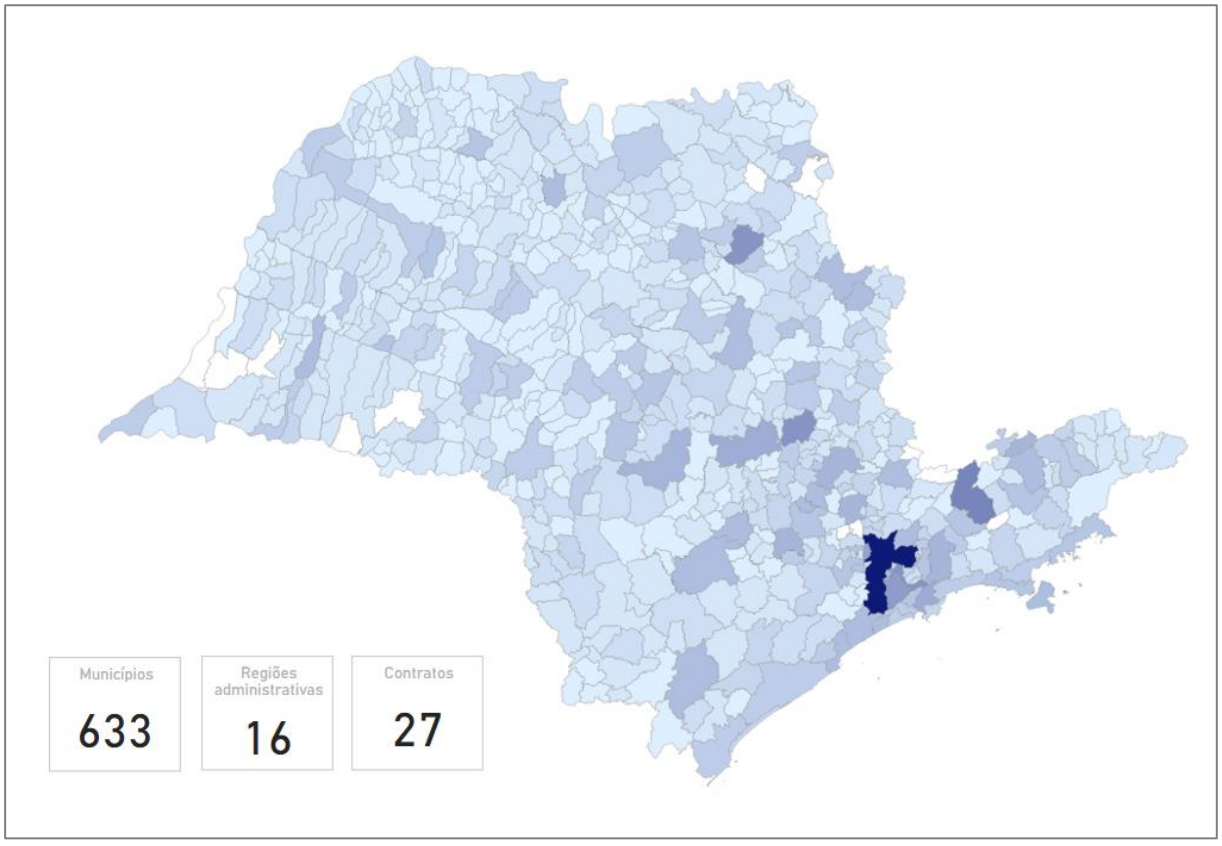
participação de grupos em festivais ou em formações virtuais. Quando se agrega esses atendimentos, os 27 CGs alcançaram todos os 645 municípios do estado. Entretanto, nesta análise foram consideradas apenas as atividades *in loco*.

A seguir são apresentados três mapas. O primeiro evidencia o total de municípios contemplados diretamente por ações vinculadas ao conjunto dos contratos de gestão. O segundo mapa permite verificar a cobertura territorial das ações da área fim vinculada a este contrato de gestão e o terceiro mapa apresenta o total de municípios beneficiados por ações *in loco* relacionadas ao CG em análise.

Em 2024, os 27 contratos de gestão atingiram um total de 633 municípios com ações culturais presenciais, o que equivale a 98% do total de 645 municípios do estado de São Paulo contemplados com ações das OSs parceiras da SCEIC-SP. Destaca-se que este número é 0,8% superior ao de 2023, com um aumento de 5 municípios contemplados por ações destes CGs. O município de São Paulo permaneceu como aquele que mais recebeu ações no período, por ser o local onde está localizada a maioria das sedes dos objetos culturais. Esta distribuição está apresentada na Figura 3.

Conforme mencionado na apresentação deste documento, a partir deste parecer, com a implementação do SMAC, o PA UM deixa de apresentar os mapas produzidos no software QGis e passa a utilizar como referência os mapas produzidos pelo BI do próprio sistema. A intensidade do azul determina o volume de municípios atendidos, ou seja, quanto mais escuro, maior o número de contratos com ações no município.

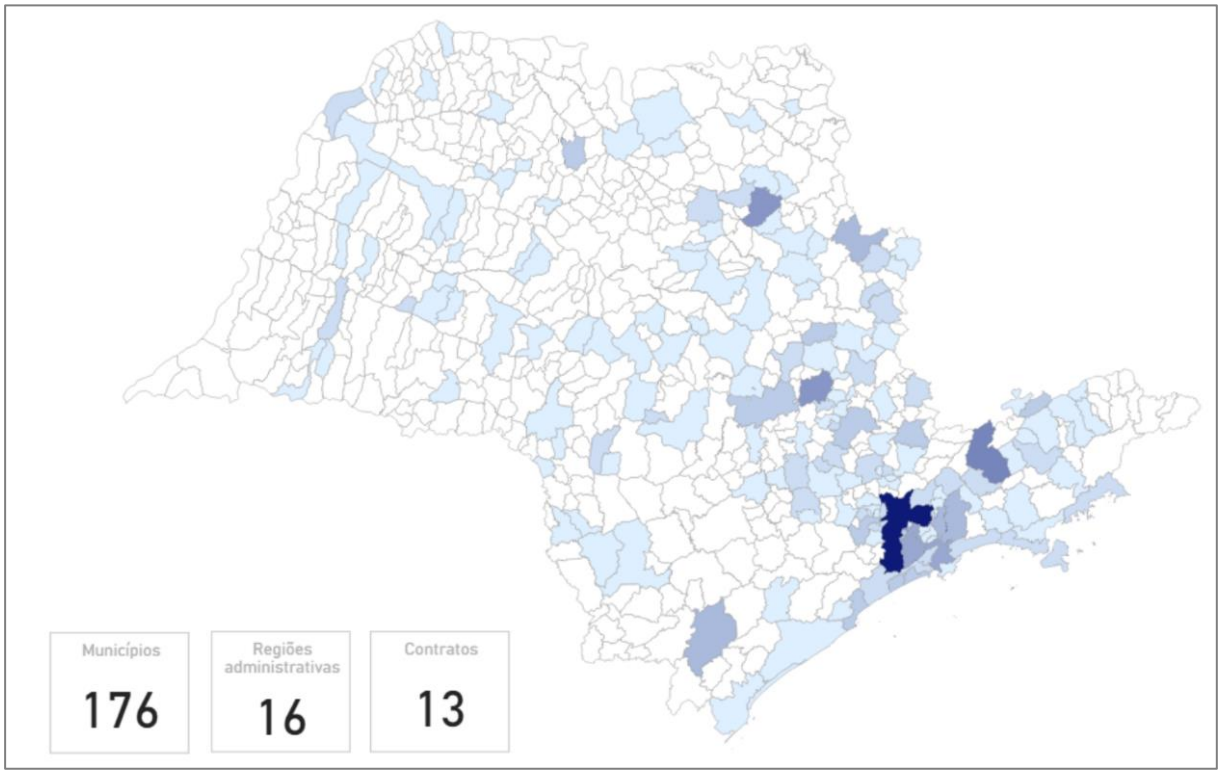
Figura 3 - Municípios do Estado de São Paulo com cobertura de Ações Culturais em 2024 - SCEIC



Fonte: Prestação de Contas Anual das OSs, 2024

O Mapa da Figura 4 representa a territorialização das ações culturais presenciais ofertadas por meio dos 13 contratos de gestão vinculado à Unidade de Preservação do Patrimônio Museológico (UPPM), uma das unidades gestoras da SCEIC-SP responsável pela celebração de Contratos de Gestão com OSs. No ano 2024, 176 municípios foram contemplados pelas ações culturais dos contratos de gestão acompanhados pela UPPM, representando 27,3% dos municípios do Estado de São Paulo.

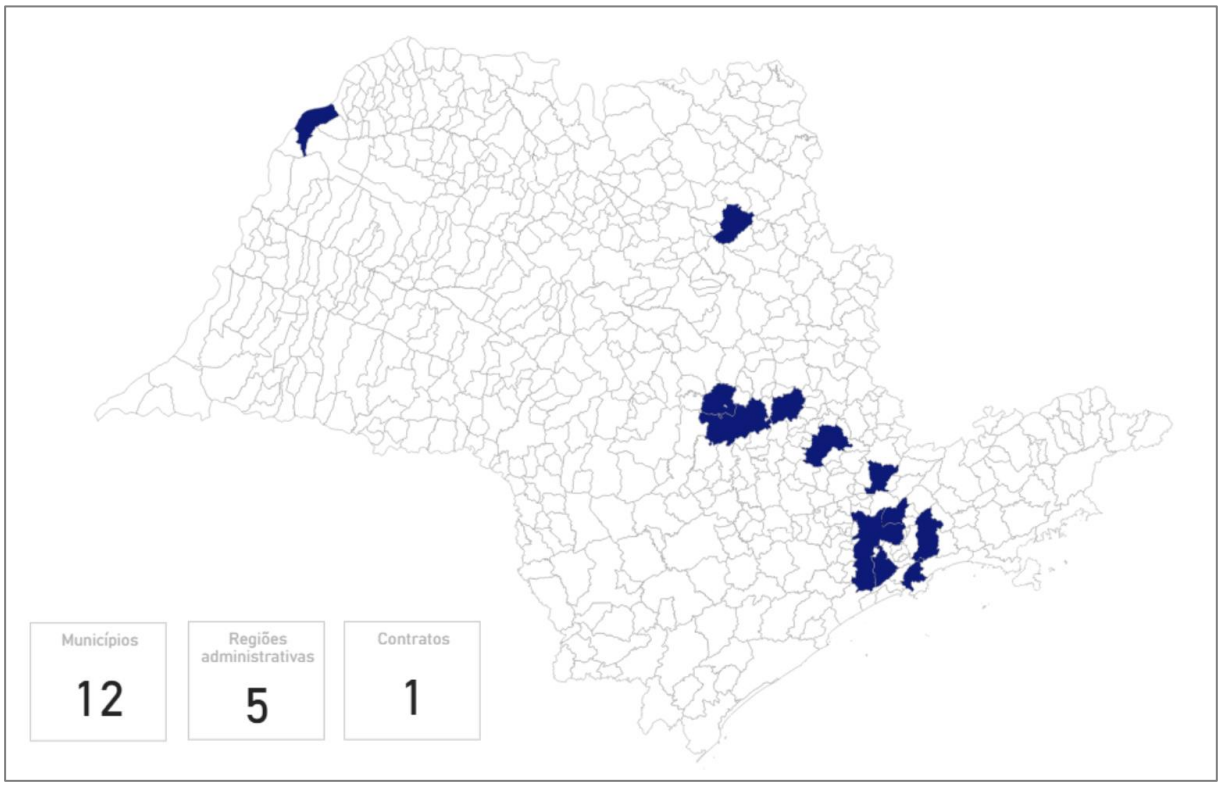
Figura 4 - Municípios do Estado de São Paulo com cobertura de Ações Culturais em 2024



Fonte: Prestação de Contas Anual das OSs, 2024.

Por fim, a Figura 5 representa a territorialização das ações culturais presenciais ofertadas pelo objeto cultural Museu Catavento, via Contrato de Gestão 07/2022 pactuado com a Organização Social Catavento Cultural e Educacional (CATAVENTO). De acordo com as informações prestadas pela OS, no ano de 2024, suas ações culturais atingiram o total de 12 municípios.

Figura 5 - Municípios do Estado de São Paulo com cobertura de Ações Culturais em 2024 CG 07/2022 (CATAVENTO)



Fonte: Prestação de Contas Anual da OS, 2024

Municípios atendidos presencialmente pelos CG 07/2022:

1.Atibaia
2.Campinas
3.Guarulhos
4.Ilha Solteira
5.Limeira
6.Mogi das Cruzes
7.Piracicaba
8.Ribeirão Preto
9.Santos
10.São Bernardo do Campo
11.São Paulo

12.São Pedro

E. ATUAÇÃO EM REDE DAS OSs PARCEIRAS DA SCEIC EM 2024

A Comissão de Avaliação dos contratos de gestão tem destacado a importância do vínculo entre as OSs parceiras da SCEIC-SP no que diz respeito à realização de atividades em rede, para que estejam sempre conectadas, trocando *expertises* na busca de desenvolvimento de ações qualificadas na área cultural e artística. Por essa razão, a partir de 2018, a equipe da Assessoria de Monitoramento iniciou o acompanhamento das parcerias com a coleta e a sistematização de informações fornecidas pelas OSs no momento da prestação de contas anual.

A princípio, os dados eram levantados com base na leitura dos relatórios de atividades anuais de cada organização, bem como buscava-se na documentação complementar compreender como se davam as parcerias e quais tipos de ações integradas eram realizadas. Para aprimorar a metodologia do estudo, em 2020, o Monitoramento passou a solicitar a informação pontual a ser preenchida em uma planilha (quadro-resumo) que permite às OSs elencar as principais parcerias do ano. Ainda que a busca pelo aperfeiçoamento dos instrumentos de coleta de informações seja constante, tal ação facilitou a localização da informação para que fosse possível se debruçar sobre a análise dos dados e reforçar a importância do tema junto às OSs, para que mantenham o acompanhamento anual das parcerias realizadas.

Atualmente, o quadro-resumo supracitado é utilizado como fonte de informação primária sobre as parcerias, o qual tem as informações cruzadas com os relatórios de atividades anuais e que fornecem esclarecimentos detalhados. Na sequência, há uma terceira etapa de refinamento, na qual é criada uma matriz e, as parcerias entre CGs mencionados por uma OS, ou por ambas as parceiras, vão sendo elencadas, tendo linhas e colunas de referência para análise de cada contrato de gestão. Ou seja, as parcerias foram consideradas mesmo quando não citadas de forma recíproca pelas OSs envolvidas. Nesse contexto, é importante reforçar que as OSs mantenham uma seção bem definida nos relatórios de atividades e que descrevam as parcerias do ano, sejam com outras OSs (parceria institucional), com outros objetos culturais – equipamentos, grupos artísticos e programas - (parceria entre CGs) ou com parceiros externos variados.

Para fins de elaboração dos sociogramas de parcerias apresentados a seguir, fez-se a análise das parcerias entre as 18 OSs parceiras da SCEIC em 2024. Logo, considerou-se as parcerias mencionadas pelas OSs para observar a rede de integração do conjunto de todas as OSs parceiras da SCEIC.

No primeiro ano de coleta, em 2018, das 18 organizações parceiras da SCEIC na época, 17 realizaram parcerias entre si, representando 94% do conjunto de OSs parceiras da pasta da Cultura. Desde 2019, as parcerias se mantiveram entre 100% das OSs por meio dos objetos culturais que gerenciam, ou seja, todas as OSs declararam ter realizado pelo menos uma parceria com outra OS. Dessa forma, considerando o conjunto de 18 OSs parceiras da SCEIC-SP, em 2024 foram estabelecidas 50 parcerias entre as OSs para o desenvolvimento de ações culturais integradas, sendo descontadas dessa somatória a dupla-contagem de parcerias, as quais foram contabilizadas nos CGs dentro de uma mesma UGE.

Nesse cenário, o CG nº 02/2022 – Equipamentos e Programas de Difusão Cultural, gerido pela APAA (Associação Paulista Amigos da Arte), foi o que mais se relacionou com as demais OSs, tendo estabelecido parcerias com todas as demais 17 OSs parceiras da SCEIC.

A estrutura de relações é ilustrada no sociograma a seguir, que apresenta a rede de parcerias entre as OSs, o que permite melhor visualização das conexões realizadas. Cada quadrado azul representa uma parceria, que se mostram duplicadas, acima e abaixo da diagonal cinza.

i. Atuação em Rede das OSs Parceiras da SCEIC-SP em 2024

Figura 6 – Matriz de Parceria entre as OSs em 2024

Parcerias 2024	ACAM	ACCIM	ADAAP	AMAB	APAA	APAC	APD	CCE	FOSESP	ID BRASIL	IDG	INCI	ODEON	POIESIS	SAMAS	SMC	SP LEITURAS	SUSTENIDOS	
ACAM					■				■			■							3
ACCIM					■	■		■											3
ADAAP					■		■												2
AMAB					■							■		■		■			4
APAA	■	■	■	■		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	17
APAC		■			■		■			■		■		■		■			7
APD			■		■	■			■	■	■					■		■	8
CCE		■			■				■					■		■			5
FOSESP	■				■		■	■						■		■		■	7
ID BRASIL					■	■	■							■		■			5
IDG					■		■							■		■			4
INCI	■			■	■	■								■	■	■			7
ODEON					■														1
POIESIS				■	■	■		■	■	■	■	■							8
SAMAS					■							■				■			3
SMC				■	■	■	■	■	■	■	■	■			■			■	11
SP LEITURAS					■														1
SUSTENIDOS					■		■		■							■			4
	3	3	2	4	17	7	8	5	7	5	4	7	1	8	3	11	1	4	**100**

Fonte: Prestação de Contas Anual das OSs, 2024.

UGE	CG	OS	Parcerias
UPPM	**07/2022**	**CCE**	**5 PARCERIAS:** 1. Fundação Orquestra Sinfônica do Estado de São Paulo (FOSESP) 2. Santa Marcelina Cultura (SMC) 3. Associação Paulista Amigos da Arte (APAA)

UGE	CG	OS	Parcerias
			4. Instituto de Apoio à Cultura, à Língua e à Literatura (POIESIS)
			5. Associação do Paço das Artes Francisco Matarazzo Sobrinho (ACCIM)

Fonte: Prestação de Contas Anual da OS, 2024.

Em 2024, os bons resultados das parcerias entre as OSs na execução de políticas públicas culturais reforçam que o trabalho em rede amplia os benefícios esperados pela Administração Pública ao adotar o modelo de gestão por OS na Economia Criativa. A flexibilidade para estruturar parcerias, a gestão voltada ao cumprimento de metas e a finalidade não lucrativa são vantagens que asseguram a entrega eficiente de programas, equipamentos e corpos artísticos, com controle finalístico pelo Estado. Por isso, é importante manter e ampliar a atuação em rede garantindo a integração entre os contratos e potencialização das ações culturais.

II. EFICIÊNCIA E ECONOMICIDADE

Objetivo da verificação II: examinar se as rotinas e execução orçamentária previstas foram realizadas com a melhor relação entre custo e benefício, assegurando o uso responsável dos recursos e o interesse público.

A. ANÁLISE DE GASTOS COM RECURSOS HUMANOS

RECURSOS HUMANOS – CG 07/2022	2023	2024
RH - previsto (6.1.1) (R$)	10.597.220	11.983.762
RH - realizado (6.1.1) (R$)	9.557.917	10.761.674
% RH - realizado x previsto	90,19%	89,80%
Total de despesas - realizado (6) (R$)	27.905.270	32.575.524
RH Demais Funcionários - previsto 6.1.1.2) (R$)	7.871.296	9.316.522
RH Demais Funcionários - realizado (6.1.1.2) (R$)	7.282.304	8.334.204
% RH Demais Funcionários - realizado x previsto	92,52%	89,46%
% despesas Demais Funcionários com relação às despesas totais	26,10%	25,58%
% limite para gastos de Demais Funcionários, **definido em CG**	**60%**	**60%**
RH Diretoria - previsto (6.1.1.1) (R$)	189.203	198.939
RH Diretoria - realizado (6.1.1.1) (R$)	156.384	161.363
% RH Diretoria - realizado x previsto	83%	81,11%
% despesas Diretoria com relação com relação às despesas totais	0,56%	0,50%
% limite para gastos de Diretoria, **definido em CG**	**7%**	**7%**
Número de empregados (CLT e estatutário) - em 31/12	154	154
Número de CLTs transferidos para outro CG da mesma OS	-	3
Número de demissões no exercício (CLT e estatutário)	24	32

Total despendido com rescisões (R$)	207.037	242.884

Fonte: Relatório Anual da OS de 2025 (Quadro-Resumo e PO) e PA UM 2024 ref. 2023.

II.A i Comentários:

- As despesas com Recursos Humanos (RH), tanto da Diretoria quanto dos demais Funcionários, foram mantidas dentro dos limites estabelecidos em contrato.
- As despesas efetivamente realizadas com RH ficaram abaixo do previsto para o exercício (89,80%), representando 89,46% do valor estimado para os Demais Funcionários e 81,11% para a Diretoria.
- No ano de 2024, foram realizadas 32 demissões, gerando um custo total de R$ 242.884 em verbas rescisórias. Além disso, 3 colaboradores foram transferidos para outro CG da mesma OS.
- O número total de colaboradores em 31/12/2024 manteve-se estável em relação à mesma data de 2023.

B. RECURSOS HUMANOS NO CONJUNTO DOS CONTRATOS DE GESTÃO EM 2024

Ainda no que se refere aos salários, com o objetivo de qualificar as análises de eficiência e economicidade dos contratos de gestão, a Assessoria de Monitoramento realizou, neste Parecer de 2024 — assim como nos anos anteriores — um exame mais aprofundado das despesas com recursos humanos, considerando que essas correspondem a 65,9% do total repassado[14] ao conjunto de contratos de gestão pactuado com a SCEIC e a 51,3%[15] do total de despesas realizadas nesses contratos.

É relevante destacar a vantajosidade dos Contratos de Gestão no que se refere à captação de recursos voltados à execução das atividades finalísticas previstas no Plano de Trabalho. Isso se deve à exigência de que as OS captem um percentual mínimo de recursos para a execução das metas obrigatórias Tal exigência reforça o papel essencial das equipes de recursos humanos de área fim, responsáveis pela execução desse Plano de Trabalho. Em 2024, as OSs captaram, em conjunto, R$ 197.478.494, valor que corresponde a 23,4% do valor repassado pela SCEIC naquele ano. Além disso, 21,6% do total das despesas realizadas pelos Contratos de Gestão foram custeadas por meio dessa captação."

Para isso, as OSs contaram com 5.190 colaboradores celetistas e estatutários, ocupando 5.359 cargos, considerando que 169 pessoas atuam simultaneamente em dois Contratos de Gestão distintos. Desse total de cargos, 84% (4.481) estavam alocados na área fim e 16% (878) na área meio. Em termos de pessoas, 4.443 (86%) estavam vinculadas à área fim e 748 (14%) à área meio[16].

Desde 2018, com base nos relatórios analíticos de Recursos Humanos de todas as OSs, foram definidas 12 faixas de remuneração para os celetistas. Embora a faixa salarial mais baixa (até R$ 1.000) tenha sido mantida, houve uma ampliação progressiva das faixas ao longo dos anos, sem impacto significativo sobre a média salarial desses empregados.

[14] Segundo as planilhas orçamentárias entregues pelas OSs, o total de repasse realizado pela SEC em 2024 foi de R$ 844.827.532,61. O total realizado com RH (celetistas e estatutários) em 2024: R$ 556.866.106,20. Em 2024, a SEC repassou um orçamento relativo aos rendimentos da Lei Paulo Gustavo, no valor de R$ 27.900.000, que foi considerado no total de repasse e de despesas.

[15] Em 2024, o total de despesas declarado nas planilhas orçamentárias entregues pelo conjunto dos CGs foi de R$ 1.086.214.867,67.

[16] Um dos colaboradores trabalha na área meio de um CG como CLT e na área fim de outro CG como CLT-horista, por isso a soma é 5.191 e não 5.190 pessoas.

Nos gráficos, esses colaboradores foram distribuídos de acordo com a posição de seus salários nominais nas faixas relativas ao último salário bruto de dezembro de 2024 (desconsiderando férias, 13º e eventuais pagamentos). A distribuição também considera o gênero (mulher, homem e não binário), conforme indicado por cada OS nos relatórios analíticos. Para a análise de RH, os diretores foram incluídos, mesmo quando classificados como estatutários, conforme os estatutos de cada OS.

A distribuição em faixas tem como objetivo viabilizar uma análise detalhada e assegurar a continuidade da série histórica, uma vez que este parâmetro tem sido utilizado nos anos anteriores. No entanto, isso não impede que futuros estudos sobre o perfil de Recursos Humanos dos equipamentos culturais do Estado sejam conduzidos com um número diferente de faixas ou com critérios alternativos de segmentação, como a adoção de múltiplos do salário-mínimo ou outras referências para a definição dos intervalos, conforme sugerido por algumas organizações. Também é recomendável aprofundar a análise do perfil e da diversidade da força de trabalho atuante na cultura paulista, especialmente nos equipamentos culturais geridos pelas OSs de Cultura.

A partir da avaliação anual realizada no PA AMGDC, sistematiza-se essas informações em séries históricas publicadas em boletins. Até o momento, são 04 boletins disponíveis no Portal Transparência Cultura[17] que trata o 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 OSs.

A escolha pela distribuição pré-definida “homem, mulher e não binário” é uma tentativa de qualificar ainda mais a força de trabalho nos contratos de gestão. Desde 2021, a UM disponibilizou na planilha analítica de RH uma coluna “não binário”, para que as OSs informem as pessoas que não se identificam com os gêneros binários mulher e homem.

No intuito de apresentar um panorama do quadro de RH nas Organizações Sociais em 2024, consolidou-se todos os relatórios analíticos entregues pelas OSs nas Prestações de Contas. A OS a que se refere esse parecer, entregou o Relatório Analítico com a relação nominal de todos os funcionários celetistas (horistas e de regime regular de 40h/semanais), com os respectivos cargos e o valor do salário bruto mensal referente ao mês de dezembro/2024, bem como a relação de todos os funcionários demitidos no período. Para fins de análise, considera-se os funcionários ativos no dia 31/12/2024.

Importa destacar que, para mensurar a força de trabalho, foram considerados entre os colaboradores aqueles que possuem duplo vínculo com a(s) OS(s), ou seja, que atuam simultaneamente como celetista em regime de 40 horas semanais e como celetistas horistas. Com essas informações, foram elaborados os gráficos a seguir, nos quais os salários praticados pelas OS foram organizados em 12 faixas salariais (variando de R$ 1.000 a R$ 60.000), considerando também a distribuição por gênero (mulher e homem). A seguir, apresenta-se a evolução do número desses profissionais entre 2018 e 2024:

Ano	N° de CLT + estatutário
2018	4.389
2019	4.494
2020	4.457

[17] Boletim nº 8, 14, 20 e 23: Recursos Humanos da Cultura no Estado de São Paulo: SEC e OSs. Disponível em: https://www.transparenciacultura.sp.gov.br/secretaria-da-cultura-boletins-unidade-monitoramento/

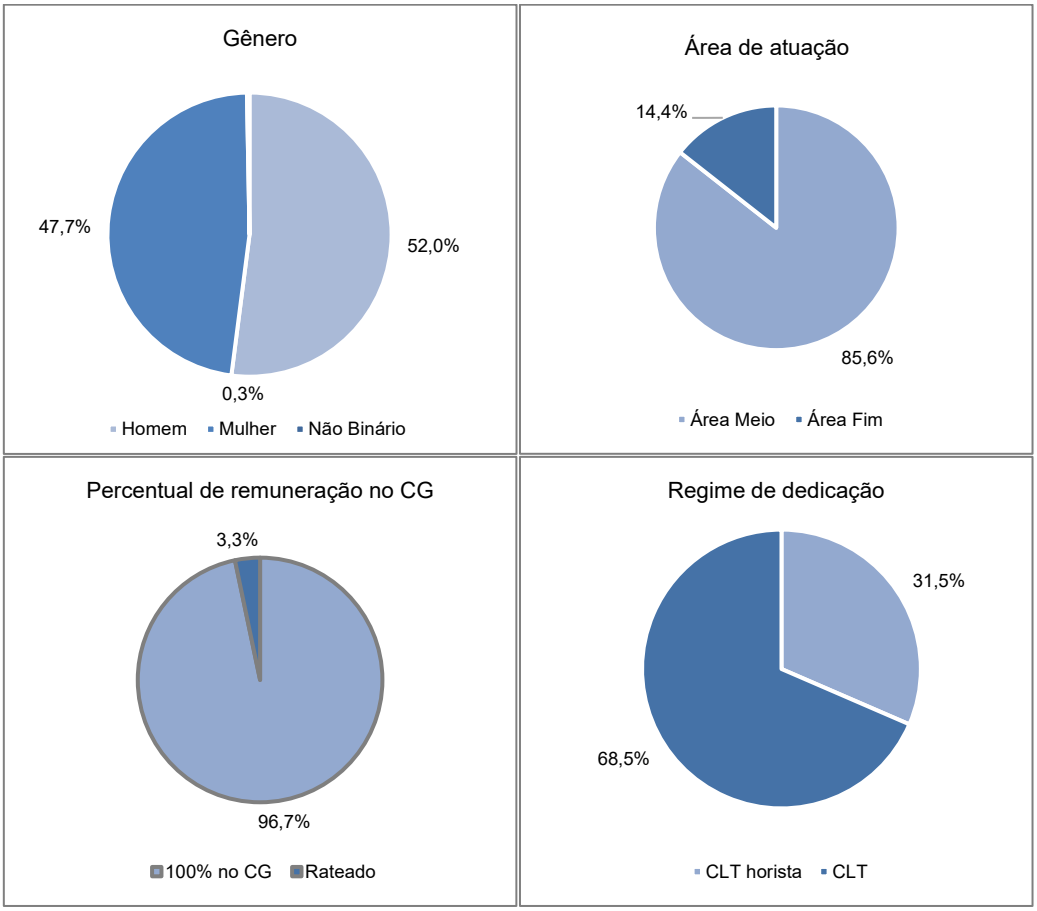
2021	4.517
2022	5.318
2023	5.560
2024	5.190

A partir dos dados apresentados no conjunto dos Relatório Analítico de RH é possível verificar que:

- Do total de 5.190 profissionais celetistas e estatutários, 2.474 (47,7%) são mulheres, 2.701 (52,0%) são homens e 15 (0,3%) se identificam como pessoas não binárias;
- Entre os 5.190 profissionais vinculados às 18 Organizações Sociais parceiras da SCEIC, 5.019 são remunerados integralmente pelos Contratos de Gestão nos quais atuam. Os demais têm sua remuneração rateada com outros contratos ou projetos das respectivas OSs, conforme será detalhado nos pareceres específicos de cada CG;
- Do total, 3.560 atuam em regime de dedicação regular (em média, 44 horas semanais), enquanto 1.637 são remunerados por hora trabalhada (horistas). Além disso, sete pessoas mantêm duplo vínculo, exercendo simultaneamente funções como celetistas em um CG e como horistas em outro.

As mesmas informações são apresentadas na Figura 7, em percentuais:

Figura 7 - Perfil dos Colaboradores: Gênero, Remuneração, Área e Regime de Trabalho



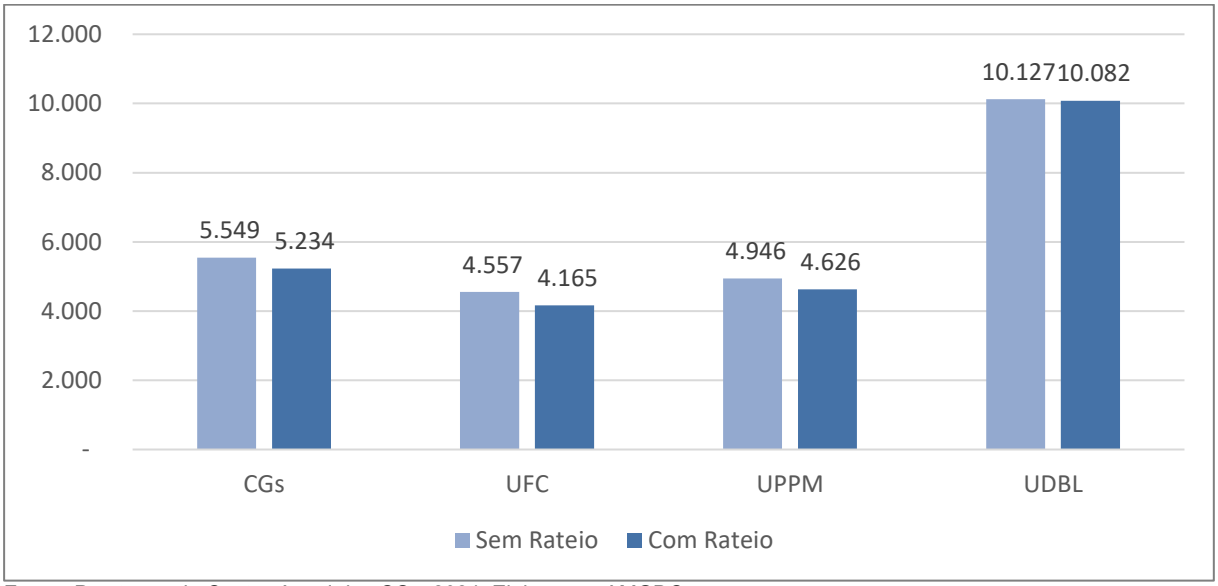
Fonte: Prestação de Contas Anual das OSs, 2024, Elaboração AMGDC

A média global salarial da força de trabalho nas OS de cultura em 2024 foi de R$ 5.234[18] representando um aumento de cerca de 6,3% com relação à 2023 (R$ 4.924). No entanto, a média salarial praticada entre mulheres e homens nas OSs é, respectivamente, de R$ 5.703 e R$ 4.869. Ou seja, em média, os homens continuaram em 2024 a receber uma remuneração 17% acima da das mulheres, mesmo diferencial registrado em 2023. Já os não binários receberam, em média, R$ 3.131, remuneração que foi 45% abaixo da remuneração dos homens e 36% abaixo das mulheres.

A *Figura 8* apresenta as médias salariais de todos os CGs, assim como por UGE. São representados dois valores, um considerando o valor do salário efetivamente pago no CG, ou seja, com rateio e outro considerando o valor cheio do salário.

Figura 8 Média Salarial por UGE

[18] Para cálculo da média, desconsiderou-se os CLT-horistas. Neste valor, considera-se o valor do salário efetivamente pago no CG, ou seja, com rateio. Quando se analisa o salário integral, a média salarial seria R$ 5.549, ou seja, 6% superior.

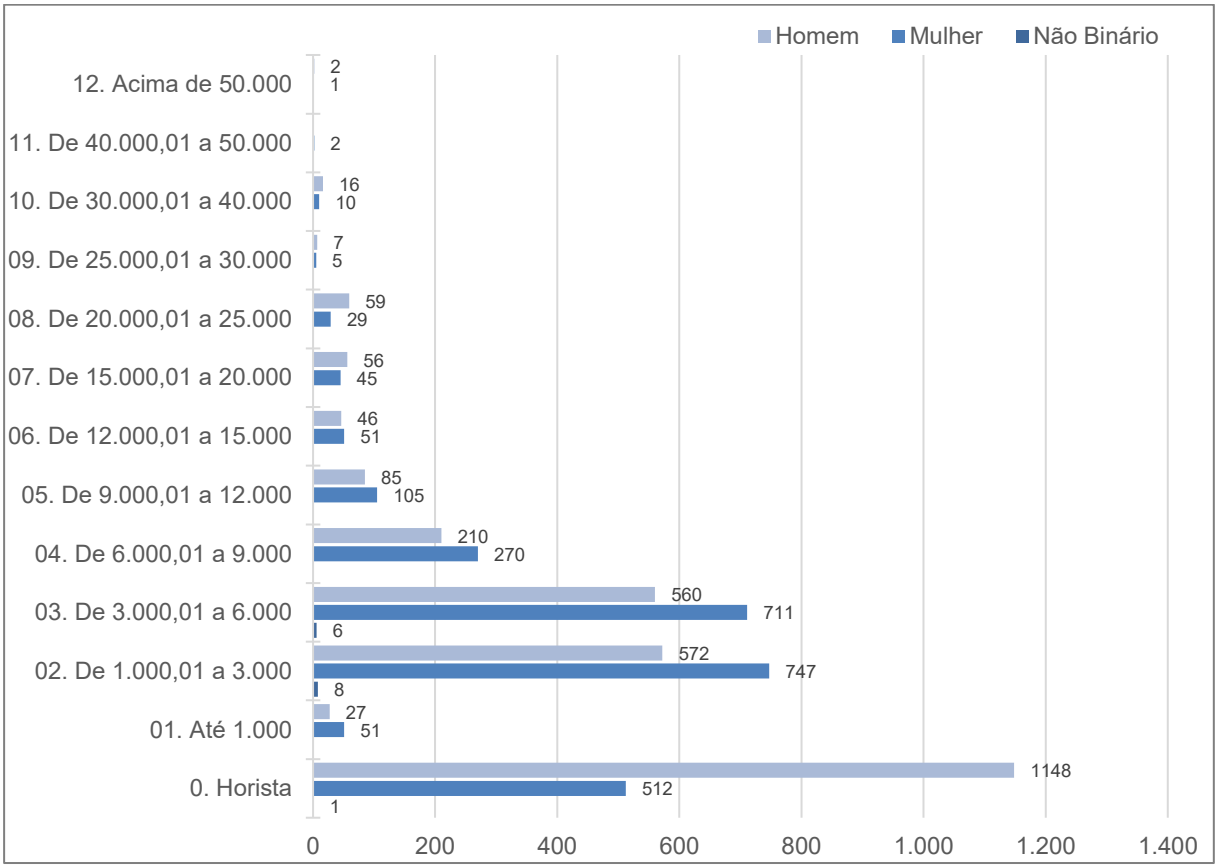


Fonte: Prestação de Contas Anual das OSs, 2024, Elaboração AMGDC

Sobre as demissões nos contratos de gestão, em 2024 foram informadas nos relatórios analíticos de RH, 812 rescisões de celetistas em regime de tempo integral e 150 celetistas horistas, totalizando 959 postos de trabalho demitidos, ocupados por 928 pessoas. Esse número é cerca de 5% inferior ao de 2023. Desse total, cerca de 52% são mulheres, 48% homens e 1 pessoa não binária (0,11%). A área de formação cultural foi responsável por mais da metade das demissões (60%), seguida da difusão (9%) e de museus (31%).

Os dados gerais indicam uma redução na diferença salarial entre homens e mulheres. No entanto, é importante destacar que este levantamento não capta as disparidades salariais dentro de mesmos cargos, níveis hierárquicos ou competências. Para uma avaliação mais precisa, seria necessário um estudo detalhado sobre os recursos humanos nas Organizações Sociais (OSs), incorporando marcadores sociais como raça, etnia, escolaridade e tempo de experiência, além de benefícios e planos de carreira. Essa abordagem permitiria uma análise mais abrangente e fidedigna da realidade salarial e funcional. O objetivo deste documento é monitorar os avanços na governança de RH das OSs por meio de uma análise transversal das prestações de contas anuais. A *Figura 9* apresenta a distribuição dos salários dos colaboradores entre as mencionadas faixas salariais, evidenciando a disparidade entre os gêneros nas faixas, com maior concentração de mulheres e pessoas não binárias nas faixas salariais inferiores.

Figura 9 - Distribuição Salarial por Faixa de Remuneração e Gênero



Fonte: Relatórios OSs 2024
*Obs1: Optou-se por representar os 5.359 cargos ocupados pelos 5.190 colaboradores estatutários em suas respectivas faixas salariais, separados por gênero.
*Obs2: Nos CGs existem 16 colaboradores afastados que não foram representados na figura. Entre eles, um compõe, simultaneamente o quadro de RH de dois CGs.

As questões de gênero aqui assinaladas objetivam lembrar a complexidade dos aspectos a serem considerados quando se fala em remuneração de pessoal. As OSs de cultura também têm um papel no esforço coletivo de assegurar uma distribuição de cargos e remunerações de forma equitativa[19], que leve em conta o mérito, sem prejudicar – por força de preconceito e outros estigmas – a diversidade que é tão necessária à qualidade da gestão quanto à construção de uma sociedade mais justa. Nesse cenário, é fundamental garantir que todas as pessoas nas mesmas posições recebam remuneração equivalente e é importante haver mecanismos que viabilizem o acesso a quaisquer postos para homens e mulheres, sem distinções preconceituosas ou estigmatizadas.

Embora essas posições não sejam remuneradas, é fundamental considerar a representatividade de gênero na composição dos conselhos de administração, fiscal e consultivos, promovendo diversidade em todas as esferas de governança.

Tabela Conselho Administrativo, Fiscal e Consultivo das OSs de Cultura em parceria com a SCEIC

[19] Em 2023, a ABRAOSC realizou um Censo que mostrou que as OSs de cultura avançaram na diversidade, em especial com relação à gênero. Ver https://abraosc.org.br/wp-content/uploads/2024/12/CensoAbraosc_DESTAQUES-1.pdf

Ano	Homem	Mulher	Total
2018	206	68	274
2019	185	69	254
2020	191	99	290
2021	231	134	365
2022	219	124	343
2023	208	118	326
2024	180	116	296[1]

[1] A partir de 2024, contabiliza-se o mesmo conselheiro apenas uma vez, mesmo que ele possua mais de um cargo dentro do Conselho da OS ou que apareça em Conselho de mais de uma OS. No total, foram contabilizados 316 cargos nos conselhos, sendo 118 cargos ocupados por mulheres e 198 cargos ocupados por homens.

Observa-se que a distribuição de gênero (61% homens, 39% mulheres) apresenta apenas discreta alteração (aumento de 3 pontos percentuais para mulheres) em relação a 2023. Contudo, a assimetria permanece relevante, particularmente no que diz respeito às posições de presidência:

Conselho Administrativo, Fiscal e Consultivo das OSs de Cultura em parceria com a SCEIC Presidentes e Vice-Presidentes - 2024			
Cargo	**Homem**	**Mulher**	**Total**
Presidente	16	7	23
Vice-Presidente	8	3	11
Total	24	10	34

Do total, 71% dos postos de presidentes e vice-presidentes são ocupados por homens. Mais uma vez, embora constitua presença cada vez mais expressiva na força de trabalho da área cultural, quando se trata de ocupação dos principais cargos decisórios (remunerados ou não), a presença feminina diminui radicalmente.

Conforme previsto no Decreto nº 64.056/2018, a OS apresentou na Prestação de Contas, em anexo no Documento “Pesquisas diversas realizadas pela Organização Social"(p.01), com as referências de 12 cargos e salários das pesquisas Wiabiliza, Idee-GIFE e SG CompPartners, e os valores referenciais praticados por outras Organizações Sociais de Cultura.

ii. RH OSs e por Unidade Gestora

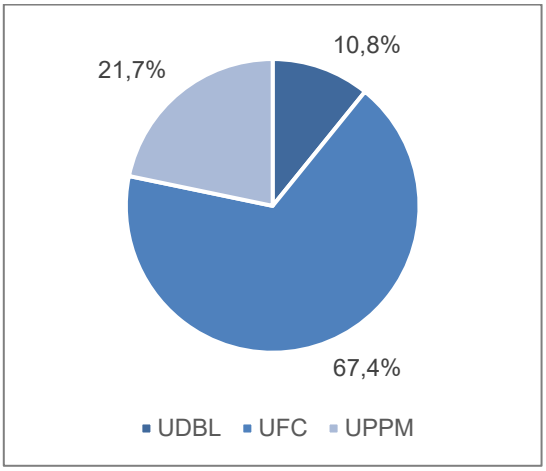
De forma geral, os 5.359 cargos[20] ocupados se dividiram da seguinte forma entre as UGEs:

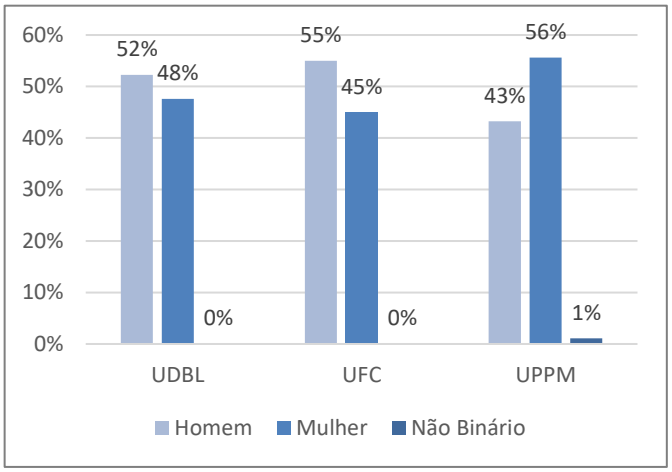
UGE	Homem	Mulher	Não Binário	Total
UDBL	303	276	1	580
UFC	1.987	1.626	1	3.614

[20] Novamente, optou-se por apresentar os cargos ocupados e não o número de colaboradores, uma vez que um mesmo colaborador pode ser CLT em duas UGEs diferentes.

UPPM	504	648	13	1.165
SCEIC	**2.794**	**2.550**	**15**	**5.359**

Figura 10 - Distribuição do RH total por UGE e gênero

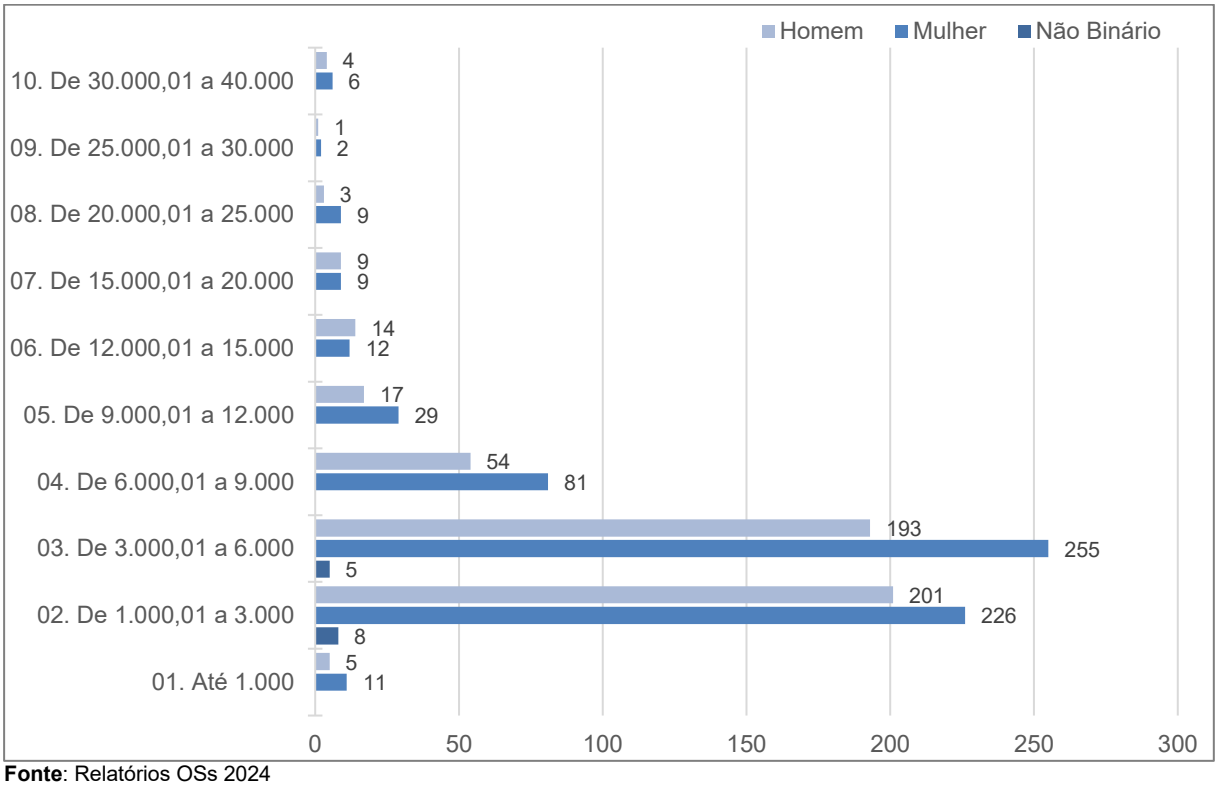




Fonte: Prestação de Contas Anual das OSs, 2024, Elaboração AMGDC

O número de funcionários dos 13 CGs da área de Preservação do Patrimônio Museológico foi 1.165 e correspondeu, em 2024, a 21,7% do total de recursos humanos dos contratos de gestão vigentes, mas 23% do total de despesas com RH em todos os CGs. As despesas com RH corresponderam, nos contratos da UPPM, a 42,6% da despesa total da área.

Figura 11 Distribuição Salarial por Faixa de Remuneração e Gênero – UPPM



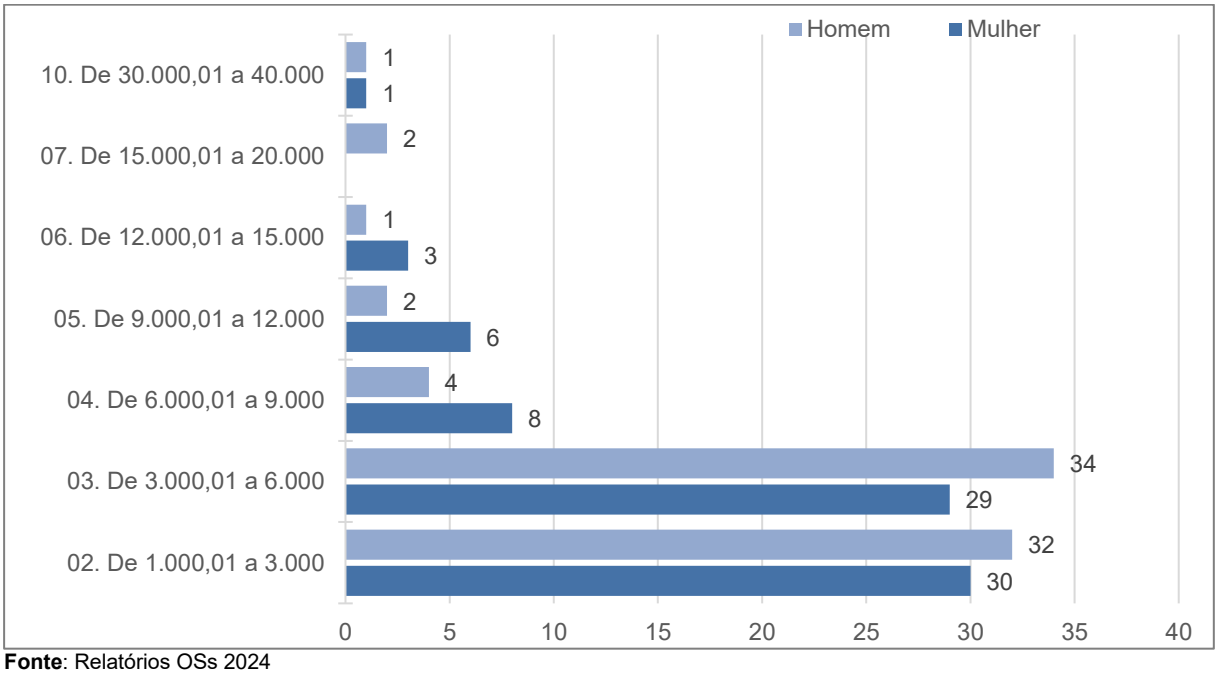
Fonte: Relatórios OSs 2024
Obs.: Nos CGs da UPPM existem 11 colaboradores afastados que não foram representados na figura.

O quadro de pessoal do CG 07/2022 representou, em 2024:

- 2,9% do total de recursos humanos empregados pelo conjunto de parcerias firmadas com organizações sociais e 13,2% do total de recursos humanos da área de Preservação do Patrimônio Museológico.
- 8,41% do total de despesas com recursos humanos da área de Preservação do Patrimônio Museológico e 1,93% das despesas com RH no conjunto de todos os CGs.
- A despesa com RH representou, no CG 07/2022, 33,0% das suas despesas totais.
- No CG nº 07/2022, 49% são homens e 51% são mulheres, sendo as médias salariais R$ 4.147,51 e R$ 4.914,48, respectivamente. Em média, as mulheres receberam 18,5% a mais do que os homens.

A figura a seguir mostra a participação dos salários nas faixas salariais:

Figura 12 - Distribuição Salarial por Faixa de Remuneração e Gênero – CG 07/2022



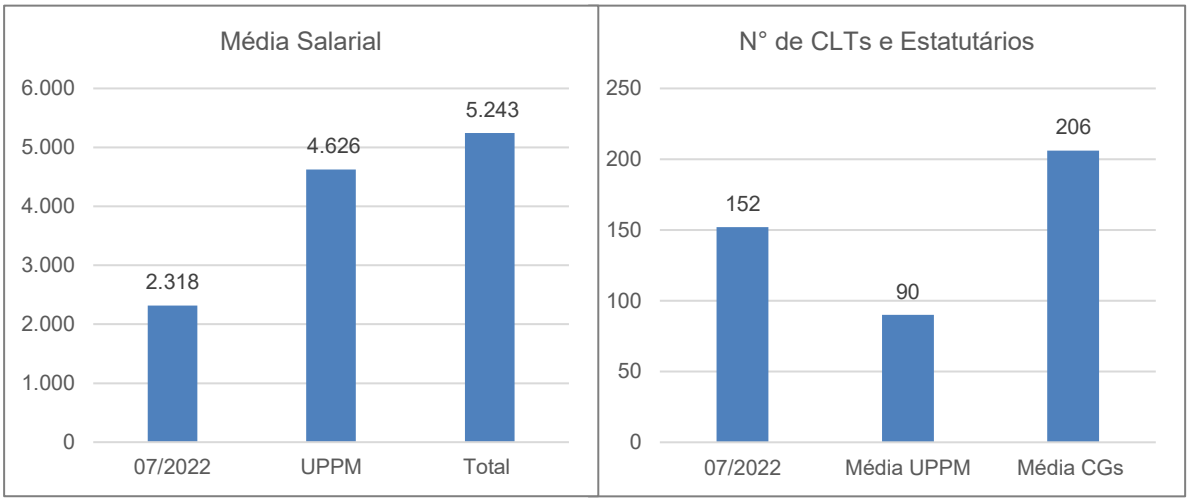
Fonte: Relatórios OSs 2024

O contrato de gestão em análise, cuja média salarial[21] foi igual a R$ 2.318, remunerou 56% abaixo da média praticada no conjunto dos contratos de gestão, de R$ 5.234, assim como remunerou abaixo da média salarial da área de Preservação do Patrimônio Museológico, que em 2024 correspondeu a R$ 4.626.

A figura a seguir resume os dados do CG 07/2022:

[21] Para cálculo da média salarial, utiliza-se apenas os colaboradores em tempo integral, ou seja, CLT e estatutário, excluindo os CLT-horistas. Esta é a média salarial efetivamente paga no CG. Quando se desconsidera o rateio, o CG remunerou em média R$ 4.736, enquanto a média da UPPM foi R$ 4.946 e do conjunto dos CGs R$ 5.549. A OS rateia alguns colaboradores com o CG 02/2020, na proporção 12% neste CG e 88% no CG 02/2020.

Figura 13 - Comparativo de Médias Salariais e Número de Colaboradores – CG 07/2022



Fonte: Prestação de Contas Anual das OSs, 2024, Elaboração AMGDC

C. COMPARATIVO DE GASTOS COM RH EM RELAÇÃO AO ESTADO

Com base nos dados apresentados e no intuito de verificar a economicidade do CG em relação à execução do objeto contratual diretamente pela Administração, busca-se, mais uma vez, responder a duas perguntas:

- É viável que a SCEIC execute diretamente o objeto contratual, alcançando os mesmos patamares de resultados observados em termos de atividades culturais, atendimento ao público, cumprimento das rotinas de preservação do patrimônio e das edificações, bem como das obrigações legais e administrativas?
- Sendo viável, seria mais vantajosa, equivalente ou menos vantajosa essa realização pela Administração Direta?

Diante da complexidade e da multiplicidade de variáveis envolvidas na análise, optou-se por concentrar a atenção em um grupo central de despesas que representa a maior parte dos recursos financeiros alocados nos contratos de gestão: a remuneração de recursos humanos. Em 2024, essa despesa representou 66% do repasse executado pela Secretaria, destacando-se a participação crescente dos recursos de captação, que têm se mostrado fundamentais para o custeio da folha de pagamento. Conforme mencionado anteriormente, mesmo quando se considera o total de despesas dos Contratos de Gestão, os gastos com pessoal seguem representando mais de 50% do montante executado.

Esta decisão estratégica evidencia a importância dos recursos humanos na condução das políticas públicas, especialmente na área cultural, onde a atuação da força de trabalho é determinante para o êxito das ações. Desde o planejamento até a execução, a participação humana é essencial — como ilustram, por exemplo, o Projeto Guri, presente em mais de 300 municípios, e as ações de difusão e circulação cultural que alcançam, de alguma forma, os 645 municípios paulistas.

A realização das atividades culturais exige a presença de profissionais qualificados. A rotatividade frequente de equipes, decorrente de contratações terceirizadas ou credenciamentos, pode comprometer a continuidade das ações, a qualidade dos resultados e a experiência do público. Trata-

se de uma força de trabalho especializada, composta por artistas, curadores, educadores, maestros, músicos, entre outros, cuja atuação é determinante para o alcance dos objetivos propostos.

Sem dúvida, o custo humano é central nos investimentos públicos em cultura, sobretudo considerando que o trabalho artístico frequentemente se pauta por valores simbólicos e não comerciais. No entanto, sem dispensar os princípios que regem a administração pública, é comprovado o enorme potencial de geração de receitas da cultura, economia e indústria criativas, tanto para o próprio contrato de gestão, como demonstrado tanto pelo aumento na captação de recursos pelas Organizações Sociais desde 2021, quanto para a economia paulista em geral, conforme apontado pelo PIB da Economia da Cultura e das Indústrias Criativas (ECIC). Tal desempenho é resultado de duas décadas de investimentos na profissionalização dos recursos humanos e no fortalecimento da governança das Organizações Sociais de Cultura.

A análise sobre a viabilidade de execução direta das ações culturais pela Secretaria da Cultura, Economia e Indústria Criativas deve levar em conta a real capacidade da Pasta de absorver, sozinha, as responsabilidades hoje compartilhadas com as Organizações Sociais.

Seguindo a lógica do exercício anterior, é fundamental, antes de considerar a realização direta dessas ações pela Secretaria, verificar se a estrutura administrativa possui condições operacionais, técnicas e gerenciais para assumir, com a mesma eficácia, as atribuições atualmente delegadas às organizações parceiras.

O quadro abaixo apresenta as conclusões da análise efetuada, reapresentadas para 2024, porém sem alterações significativas em relação aos anos anteriores. Importa mencionar que a análise é feita a partir da estrutura da SCEIC existente em 2024, ou seja, antes da publicação do Decreto n° 69.507, de 30 de abril de 2025.

Questão	Resposta
1. Havia, em 2024, disponibilidade de recursos humanos na Pasta da Cultura para executar o objeto do contrato de gestão a contento?	**Não**. O quadro da SCEIC em 2024 era composto de 193 servidores ativos remunerados pela Secretaria, todos alocadas em ações técnicas e administrativas da própria SCEIC. Desde 1993, conforme também se verifica no Boletim UM nº 20[22], sobre série histórica de RH, disponível no Portal da Transparência Cultura, esse quadro não sofre alterações significativas e vem diminuindo paulatinamente ano a ano, com exonerações, aposentadorias e afastamentos. Além disso, desde 2006 não tem concursos público para as carreiras administrativas e, desde 2008, não tem concurso para as carreiras técnicas da Cultura. Esses concursos têm como característica a contratação de cargos genéricos da administração, com exigência de nível elementar, médio e superior, a depender do cargo, não sendo possível a garantia de ingresso de profissionais com o perfil exigido na atividade finalística da cultura. A conclusão é que, além de não ter funcionários suficientes para assumir as atividades finalísticas da cultura, não existe no estado, carreiras finalísticas da área cultural. Qualquer forma de execução das atividades finalísticas dependeria de arranjos frágeis (contratação de

[22] Boletim nº 20, disponível em: https://www.transparenciacultura.sp.gov.br/secretaria-da-cultura-boletins-unidade-monitoramento/

	empresas terceirizadas, credenciamento de profissionais) e/ou outras formas de parcerias com a Sociedade Civil.
2. Havia, em 2024, a possibilidade de contratação de recursos humanos imediatamente ou no curto prazo para executar o objeto do contrato de gestão a contento?	**Não**, pois não existia, em 2024, cargos comissionados disponíveis no mesmo volume presente nos Contratos de Gestão. Atualmente, na SCEIC são 88 cargos de comissão em nível de assessoria e 54 em cargos gerenciais e diretivos, além de 51 cargos permanentes, número aquém do total de 5.190 funcionários celetistas contratados pelas OSs no âmbito dos CGS. Além disso, o ingresso de servidores no Estado somente ocorre mediante concursos públicos ou nomeação em cargos comissionados e funções de confiança. Os cargos comissionados disponíveis no Estado de São Paulo dizem respeito àqueles cujo processo de admissão passa diretamente pela livre escolha, nomeação e exoneração. São funções normalmente atribuídas em posições de chefia, da gestão, da administração ou assessoramento, e sem garantia de continuidade. Além disso, não são cargos com atribuições finalísticas.
3. Havia, em 2024, a possibilidade de contratação de recursos humanos no médio ou longo prazo para executar o objeto do contrato de gestão a contento?	A realização de concursos públicos depende de autorização governamental e/ou da ALESP, assim como a criação de novos cargos comissionados ou estatutários. Caso houvesse concursos públicos, seria necessário elaborar leis que criassem cargos finalísticos no Estado para que as ações realizadas pelas OSs pudessem ser executadas com o mesmo rigor, qualidade e quantidade. Dessa forma, preocuparia, em ato contínuo, a reposição dos postos de trabalho, de carreiras profissionais específicas para a realização da política nos equipamentos e programas culturais. Considerando a análise conjuntural, é possível afirmar com consistência que não há nenhuma iniciativa legislativa nessa direção hoje. Assim sendo, a resposta é **não**.
4. A SCEIC tinha, em 2024, condições de flexibilizar o número de funcionários como têm feito as Organizações Sociais para enfrentamento de eventuais crises, a fim de otimizar os recursos disponíveis, evitando ao máximo a redução quantitativa e qualitativa e mesmo paralisação dos serviços culturais por falta de recursos?	**Não**. A SCEIC atuou, em 2024, com o número de funcionário reduzido diante da abrangência do estado de São Paulo, do vulto de ações, rotinas e tarefas e dos recursos que o estado realiza anualmente, sendo o maior estado da federação, em termos de recurso e de população. Como mencionado, em 2024, a SCEIC operou com 193 funcionários públicos entre cargos permanentes e comissionados. Ainda restam no estado uma parcela significativa de profissionais concursados, que gozam de estabilidade, necessária para a sustentabilidade e salvaguarda do histórico das políticas públicas, suprapartidárias e que atravessam as diferentes gestões. No caso de tentar reduzir os cargos comissionados, temos a realidade que em 31/12/2024 eram 88 cargos de livre nomeação de assessoramento e 54 de direção, coordenação e de alta gestão. Considerando que o total de funcionários está aquém do necessário e do ideal na Pasta; que não existe a curto e médio prazo previsão de aumento da força de trabalho no setor público; que a atribuição do funcionalismo público em nada se compara com a atribuição dos trabalhadores que compõem a força de trabalho nos contratos

	de gestão, não existia, em 2024, na realidade do Estado atual a possibilidade de a SCEIC assumir a gestão dos objetos culturais, no modelo de administração direta, bem como não era possível flexibilizar o número de funcionários que atuam na burocracia estatal, ao contrário, é necessária a ampliação, visto o aumento das exigência por fiscalização, monitoramento, avaliação e transparência.

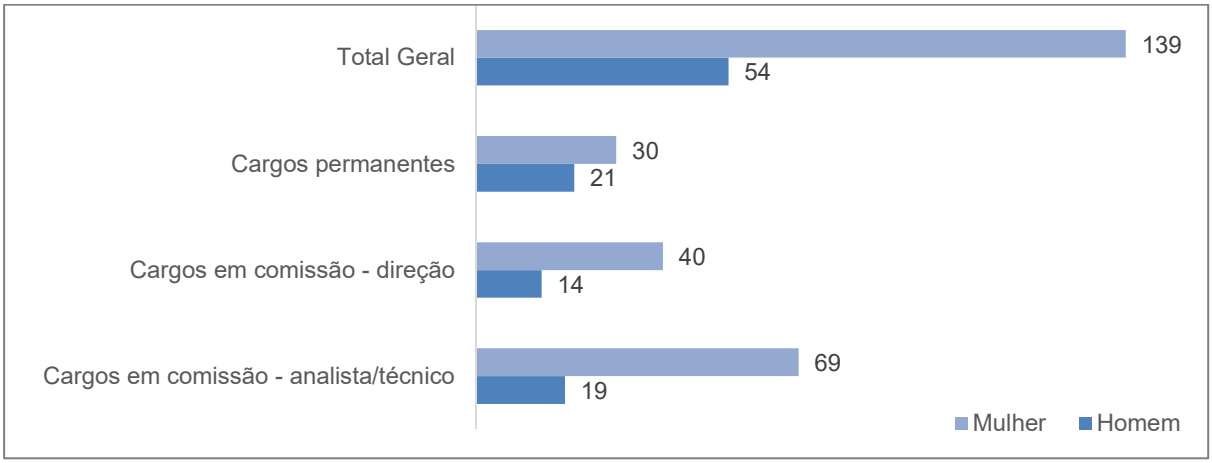
As quatro negativas acima uma vez mais indicam que seria inexequível no curtíssimo, curto e médio prazo, e possivelmente também no longo prazo, a gestão dos equipamentos, programas e corpos artísticos pela Administração estadual. Dessa forma, toda a perspectiva da execução direta permanece, igualmente, inviável.

Em 2004, a Pasta inaugurou o primeiro contrato de gestão com OS qualificada de Cultura, a partir daí, até 2008, todos os objetos culturais públicos passaram a ser geridos integralmente por meio de Contratos de Gestão. Dessa forma, fica prejudicada a comparação entre modelos de gestão direta ou por meio de contrato. A vantajosidade sem dúvida deve se pautar em outras bases apresentadas nesse Parecer:

- Foco em Resultados: O contrato de gestão estabelece metas e indicadores de desempenho claros, criando um ambiente orientado para resultados. Isso incentiva a eficiência e a eficácia na entrega de serviços ou na realização de projetos.
- Flexibilidade e Autonomia: As organizações sociais têm uma maior autonomia na gestão de recursos e na tomada de decisões operacionais, o que pode agilizar processos e promover a inovação.
- Agilidade e Adaptabilidade: O modelo permite ajustes rápidos às necessidades e demandas em constante mudança, facilitando a adaptação a novas circunstâncias e oportunidades.
- Redução da Burocracia: Em comparação com os processos tradicionais do setor público, o modelo de contrato de gestão pode reduzir a burocracia e simplificar os procedimentos administrativos, tornando a gestão mais eficiente.
- Responsabilização e Transparência: Ao estabelecer metas e indicadores de desempenho, o contrato de gestão promove a responsabilização das organizações sociais pelos resultados alcançados. Além disso, a transparência nas operações é incentivada, pois os resultados são monitorados e divulgados publicamente.
- Estímulo à Inovação e Qualidade: A competição entre organizações sociais pela obtenção de contratos de gestão pode estimular a inovação e a busca pela qualidade e economicidade na entrega de serviços, beneficiando os usuários finais e a sociedade como um todo.

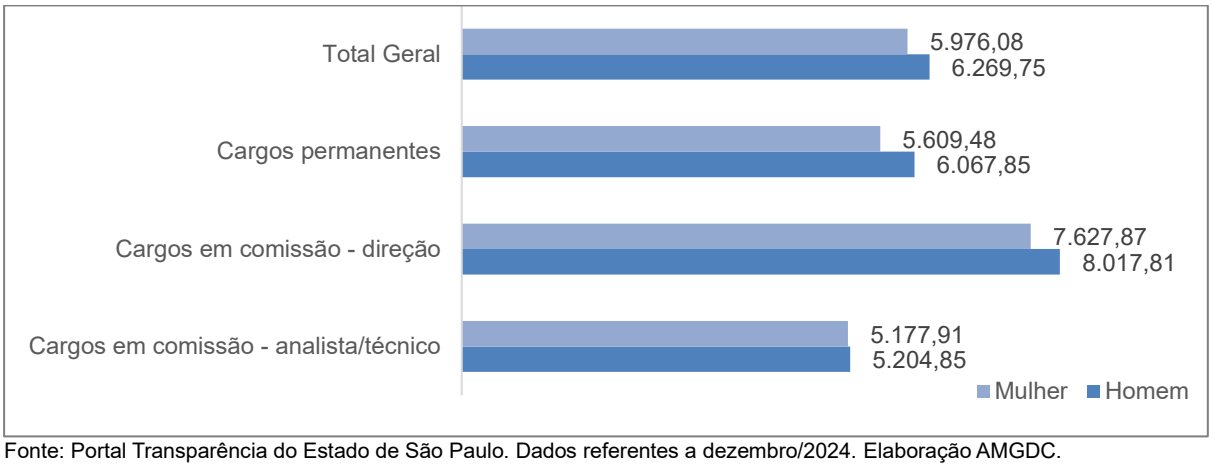
No entanto, a fim de informar, cabe dizer que em 2024, a média salarial praticada na Secretaria da Cultura, Economia e Indústria Criativas do estado de São Paulo, foi R$ 6.058,24. Em relação às mulheres, a média salarial foi R$ 5.976,08 e dos homens, de R$ 6.269,75, que representa um diferencial de 5%. Esse diferencial entre homens e mulheres era, em 2023, de 12%, de forma que houve uma redução do diferencial de 7 pontos percentuais. Ainda assim, vale ressaltar que as mulheres representam a maioria de servidores públicos na SCEIC: dos 193 funcionários públicos (comissionados e permanentes), são 139 (72%) mulheres e 54 (28%) homens.

Figura 14 - Recursos Humanos na SCEIC (2024): Total de Colaboradores (193)



Fonte: Portal Transparência do Estado de São Paulo. Dados referentes a dezembro/2024. Elaboração AMGDC.

Figura 15 - Recursos Humanos na SCEIC (2024) - Média Salarial (6.058,24)



Fonte: Portal Transparência do Estado de São Paulo. Dados referentes a dezembro/2024. Elaboração AMGDC.

A média salarial praticada pela Secretaria, em 2024, superou a média salarial praticada nos contratos de gestão, de forma que, do ponto de vista econômico, financeiro e gerencial, o modelo OS se mostra mais vantajoso que a execução do objeto contratual pela Administração Direta.

A cada ano se torna mais complexo propor uma comparação simples entre a execução da política cultural do estado pela administração direta pelos motivos já apresentados acima. Ao longo dos anos, a produção de séries históricas orçamentárias de recursos humanos e de resultados têm possibilitado a afirmação que a escolha do modelo se mostra mais acertada e, portanto, mais vantajosa. Do início, a adoção do modelo pela SCEIC constituiu uma resposta à regularização jurídica e administrativa dessas parcerias, e a partir de então, começou a produzir uma cultura de resultados e de gestão profissional nos equipamentos e programas culturais. Os contratos de gestão possibilitaram à SCEIC enunciar sua política cultural, com objetivos e metas dos programas culturais cada vez mais bem desenhados, além de permitir analisar os resultados e elaborar formas de mensurar se esses objetivos estão sendo atingidos. Isso significa, em termos de gestão pública, maior previsibilidade, aumento da transparência no uso dos recursos, do recrutamento e processos seletivos, além de ampliar a eficiência na gestão dos objetos culturais.

Outro aspecto importante é o constante aprimoramento que o modelo de gestão por OS tem vivenciado ao longo desses anos, implicando diversos atores em uma governança mais transparente e democrática. A SCEIC por meio de unidades gestoras dos programas, equipamentos e ações culturais aprimorou o corpo de especialistas que atuam elaborando as diretrizes; a área de monitoramento e avaliação, que sistematizou os resultados das parcerias e garante a transparência desses dados; os conselhos consultivos e de avaliação, que ao longo dos anos tiveram diversas formações, ampliando a diversidade; a organização social que gerencia o objeto contratual com o *know-how* que a qualificou para tanto; a sociedade e as demais instâncias fiscalizadoras, responsáveis pelo controle interno (Corregedoria) e externo (TCE, Alesp). Desse modo, também em 2024, os Pareceres da UGE e da AMGDC apontam acertos, pontos de melhoria e de verificação para que o modelo funcione ainda melhor.

III. CONFORMIDADE E TRANSPARÊNCIA

Objetivo da verificação III: examinar se as ações, rotinas e execução orçamentária previstas foram realizadas em conformidade, nos termos da legislação vigente e da pactuação celebrada por meio do contrato de gestão.

A. CUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÕES CONTRATUAIS E ATENDIMENTO À LEGISLAÇÃO

A partir dos documentos citados na apresentação desse Parecer, Assessoria de Monitoramento verificou o atendimento por parte da organização social de aspectos de conformidade e legalidade definidos no contrato de gestão, tais como obediência ao limite de despesas com recursos humanos e especificamente com diretoria, posicionamento da auditoria externa independente quanto às demonstrações financeiras e aprovação do relatório de atividades pelo Conselho de Administração da entidade, entre outros.

Coube à Unidade Gestora a verificação da entrega de todos os documentos solicitados pelo Tribunal de Contas do Estado em suas Instruções Normativas, englobando diversas certidões e declarações, não tendo sido apontadas pendências por parte da organização social. Além disso, a OS entregou junto ao relatório anual de atividades e de prestação de contas, os anexos técnicos e administrativos previstos, documentos fundamentais para permitir a análise realizada a seguir.

O quadro abaixo traz informações sobre conformidade e atendimento à legislação em 2024 e em 2025 (para efeito comparativo).

CONFORMIDADE	2023	2024
Parecer da Auditoria KPMG	Aprovado	Aprovado
Deliberação sobre prestação de contas pelo Conselho Administrativo	Aprovado	Aprovado
Cumprimento das rotinas contratuais, segundo a UGE	Sim (p. 45)	Sim (p. 33)
Opinião da UGE sobre resultados no exercício[23]	Regular	Regular

Fonte: PA UM 2023, Relatório Anual OS e Pareceres Técnicos UGE, 2023 e 2024.

[23] A partir de 2024, a UGE passou a adotar os conceitos Regular, Regular com Ressalvas e Irregular, seguindo o recomendado pela IN TCE-SP n° 01/2024. Neste caso, os conceitos Regular de 2023 e Regular de 2024 não são equivalentes. Em 2023, os conceitos eram satisfatório, regular e insatisfatório.

B. TRANSPARÊNCIA AFERIDA NOS SITES DOS OBJETOS CONTRATUAIS EM 2024

Considerando a relevância da transparência nas parcerias entre o poder público e o terceiro setor, tanto para assegurar a eficiência na utilização de recursos públicos, quanto para promover a legitimidade social, a UM adota, desde 2013, a aferição de um Índice de Transparência (IT) nos sites institucionais das OSs parceiras da SCEIC e nos sites dos objetos culturais gerenciados por elas. A finalidade do IT é garantir a constante evolução do modo como são disponibilizados tais dados à sociedade, bem como que essas informações estejam em consonância com as demais instâncias de controle da administração pública.

Desde 2015, o Índice de Transparência (IT) passou a ser aferido regularmente como parte da avaliação do PA UM, por meio da análise periódica dos sites institucionais das OSs e dos objetos culturais. Em 2020, o IT foi incorporado como critério formal no PA UM e, com isso, houve uma reformulação metodológica, ampliando-se os indicadores de 25 para 44. As novas diretrizes foram encaminhadas às OSs em abril de 2020, e, para permitir a adaptação, apenas o último trimestre daquele ano foi considerado na avaliação.

Diante das dificuldades enfrentadas pelas OSs para adequação, especialmente nos sites dos objetos culturais, a UM manteve o diálogo com as organizações e, tanto em 2021 quanto em 2022, utilizou apenas a última aferição do ano como base para a nota final. Em 2023, a metodologia foi novamente alterada, com duas aferições realizadas (agosto/setembro de 2023 e fevereiro de 2024), mas a UM continuou adotando a última como referência no Parecer Anual.

Ainda que a prerrogativa do monitoramento e da avaliação seja da SCEIC, o êxito do modelo de gestão em parceria com as organizações sociais de cultura, desde 2004, se dá justamente por meio da interlocução e do ambiente de construção coletiva da parceria.

Desde 2021, o monitoramento e avaliação do IT passou a considerar, durante a análise: 1. as orientações gerais do IT que precisavam ser repassadas e/ou acordadas com as OSs; 2. as orientações específicas sobre cada bloco de indicadores; 3. a nomenclatura mais adequada para cada indicador; 4. a distribuição de notas mais adequadas, ponderando a relevância de cada indicador; e 5. a determinação de explicações sobre formato, periodicidade e demais sugestões de boas práticas da UM. O novo IT, de 2021, manteve os 5 blocos definidos em 2020 e se manteve na aferição de 2024. Cada bloco apresenta um eixo da transparência e no total são 44 itens de aferição para o monitoramento da transparência dos sites institucionais e/ou dos objetos culturais. A soma total dos indicadores é de 10 pontos. O resultado desse trabalho foi o aprimoramento da planilha orientativa de aferição do IT dos sites das OSs e objetos culturais.

Destaca-se que o IT foi elaborado com base: nas obrigações de rotinas e compromissos vinculados aos contratos de gestão firmados com as OSs parceiras da SCEIC; no cumprimento de outros documentos normativos expedidos pela SCEIC e pela Secretaria de Comunicação do Estado de São Paulo (SECOM-SP); e com base na legislação vigente relacionada às parcerias com organizações sociais de cultura, à transparência exigida aos órgãos públicos e entidades privadas que recebem recursos públicos, e aos Comunicados SDG de nº 16/2018, nº 18/2018 e nº 49/2020, do Tribunal de Contas do Estado de São Paulo (TCE-SP).

A transparência no Brasil tem fundamento constitucional, baseado no princípio da Publicidade, previsto no artigo 37 da Constituição Federal. A transparência fiscal tem seu marco na Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei complementar nº 101/2000). No que se refere à Lei de Acesso à Informação (LAI, Lei Federal nº 12.527/2011), é assegurado o direito fundamental de acesso às informações de órgãos públicos e entidades que recebem recursos públicos, conforme o artigo 2º da lei.

A Lei de Acesso à Informação é regulamentada pelo Decreto Estadual de nº 58.052/2012 e suas alterações, o qual reforça que as entidades privadas sem fins lucrativos que recebam recursos públicos para realização de ações de interesse social, estão subordinadas aos procedimentos legais para assegurar o direito fundamental de acesso à informação. Por ser obrigatória a divulgação de informações de interesse coletivo ou geral em sítios oficiais da rede mundial de computadores, a internet (Lei nº 12.527/2011, art. 8º, § 2º e Decreto nº 58.052, art. 23, § 2º), o IT visa garantir conteúdos mínimos que as OSs precisam disponibilizar nos respectivos sítios eletrônicos. Ainda que a obrigação específica sobre a publicação na internet de cada item sugerido no IT não esteja prevista em lei, destaca-se a obrigação de divulgar, também no sítio da OS, todas as contratações de obras e serviços, bem como as compras (Decreto nº 43.493/1998, art. 13-A, inciso II, incluído pelo Decreto nº 50.611/2006) e a remuneração bruta e individual mensal dos cargos pagos com recursos do contrato de gestão, de todos os empregados e diretores (Decreto nº 64.056/2018).

O Parecer Administrativo nº 41/2019 da Procuradoria Geral do Estado de São Paulo (PGE-SP) propôs a uniformização da jurisprudência administrativa do Estado, confirmando o entendimento sobre a transparência que deve dar-se à remuneração bruta e individual paga com recursos do contrato de gestão de todos os empregados e diretores, isto é, a publicação periódica de uma relação com nomes, cargos e salários. E o comunicado da PGE-SP nº 72/2020, destacou o entendimento de que a transparência desta informação não fere a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) nº 13.709/2018. Diante desse panorama e mantendo o diálogo com as OSs, é importante que as informações atinentes aos indicadores do IT estejam permanentemente atualizadas nos sites, aos moldes do solicitado pelos órgãos de controle e para constante acompanhamento da transparência das informações pela SCEIC, por meio da UM, semestralmente.

Assim, mantém-se a qualidade na gestão dos objetos culturais públicos, na formulação e na execução, em parceria com o Estado de São Paulo, das políticas culturais, em especial, na garantia do acesso à informação, da transparência e do controle social. Além disso, esse acompanhamento tem motivado a contínua melhoria na divulgação das informações dos objetos culturais pelas OSs parceiras da SCEIC.

Para a avaliação do IT correspondente ao ano-base de 2024 foram analisados no total 47 sites, sendo estes, vinculados a cada contrato de gestão em análise. Para o PA UM, foi considerada a nota final da última aferição realizada. Além disso, é apresentada a média das notas do IT consolidadas (de todos os contratos vigentes), que considera o conjunto de sites selecionados em cada contrato de gestão para aferição.

As aferições com notas consideradas neste parecer ocorreram no final de janeiro de 2025 e início de fevereiro de 2025 e, as planilhas com os resultados das aferições, foram encaminhadas às OSs para ciência e eventuais manifestações. A tabela a seguir apresenta a pontuação do site de cada objeto cultural selecionado para análise no IT e existente no contrato de gestão analisado neste PA UM, com referência aos anos de 2023 e 2024. No último Parecer houve um equívoco na divulgação da média geral dos objetos contratuais do IT em 2023, essa foi publicado como 9,49, sendo que o valor correto foi 9,45.

A critério de avaliação, notou-se um aumento da média geral do Índice de Transparência dos objetos em 2024, significando uma variação positiva de 1,5%. As notas obtidas categorizam os sites da seguinte maneira: “Sem transparência” (média anual entre 0 e 4), “Transparência parcial” (média anual entre 4,1 e 7) ou “Transparência satisfatória” (média entre 7,1 e 10).

Ao realizar uma análise detalhada das notas de cada um dos itens dos sites avaliados neste ano-base, observou-se que aqueles que obtiveram as pontuações mais baixas foram:

- Item 3.11, referente à resposta da OS do contato realizado por e-mail ou formulário disponível no site;

- Item 3.10, referente a tradução das páginas do site em outros idiomas; e
- Item 2.6, referente a publicização da relação de remuneração de recursos humanos, em conformidade com as exigências legais vigentes.

Além da apresentação da pontuação do IT do objeto cultural vinculado ao contrato de gestão em análise, este PA UM busca destacar aspectos de transparência, que são considerados relevantes do ponto de vista da conformidade e que têm pontuação atribuída no quadro-síntese de avaliação localizado no final do documento, quais sejam: se a OS tem publicado em seu site institucional e/ou publicado no site do objeto cultural: o manual de recursos (em PDF pesquisável), o plano de cargos e salários com faixas salariais (em PDF pesquisável), e a planilha de remuneração individualizada dos dirigentes e empregados com nomes, cargos e salários (em formato aberto, tais como: excel, csv ou outro).

CATAVENTO Museu – 07/2022	Nota 2023	Nota 2024	Variação % (2024/2023)
Site do Museu Catavento	10	10	0%
Média geral dos objetos contratuais da UPPM	**9,49**	**9,78**	**3,06%**
Média geral dos objetos contratuais no IT	**9,49**	**9,5**	**0,11%**

Fonte: Planilha de aferição do Índice de Transparência (IT) dos sites vinculados aos objetos contratuais.

Na sequência, são apresentados: comentários sobre o IT do contrato de gestão em análise e sobre os documentos mencionados anteriormente; solicitações, caso seja necessário a OS se manifestar sobre algum dos assuntos em destaque; e sugestões de boas práticas para todas as OSs.

III.B i Comentários:

O site do Museu Catavento enquadrou-se na categoria de “Transparência satisfatória”, evidenciando a boa performance da OS durante todo o ano na viabilização de acesso à informação correspondente ao contrato que contempla esse objeto. Destaca-se que o site do Museu Catavento ficou entre os 13 sites com maior índice de transparência, o que reforça que a OS se manteve atenta e disposta aos aprimoramentos indicados anteriormente.

No que diz respeito aos documentos apontados anteriormente, a OS mantém no site institucional/objeto cultural o manual de recursos humanos e o plano de cargos e salários com faixas salariais, conforme exigido pela legislação.

III.B ii Solicitações:

A UM solicita a continuidade na publicação de todos os relatórios e dados referentes às ações das OSs parceiras da SCEIC-SP sejam publicados periodicamente (assim que produzidos e aprovados), seja no website da OS e/ou do objeto contratual, em PDF pesquisável, e quando possível também em pelo menos mais um formato eletrônico aberto, não proprietário, tais como planilha e texto (csv, txt, json, xml etc; sugere-se: csv - não proprietário - ou xlsx - proprietário), e que se mantenha o histórico das informações do contrato de gestão em vigência, de modo a facilitar a análise das informações por qualquer cidadão interessado, equipe da SCEIC-SP e órgãos de controle competentes. E sugere-se, como boas práticas, que continue a atualizar constantemente o manual de recursos humanos e o regulamento de compras e contratações, bem como que publicize as versões oficiais mais atualizadas, assinadas e com registro.

III.B iii Boas práticas:

A AMGDC recomenda à OS a adoção de boas práticas complementares para o fortalecimento da transparência e do controle social, assim como a atualização periódica dos documentos nos sites.

C. VISITAS TÉCNICAS EM 2024

Em conformidade com o Decreto nº 59.046, de 5 de abril de 2013, a UM realizou, desde 2016, visitas técnicas presenciais periodicamente às sedes das OSs, bem como aos objetos culturais sob sua gestão. Essas visitas têm como finalidade o acompanhamento e a avaliação dos CGs, a partir da análise dos procedimentos administrativos e operacionais adotados pelas organizações parceiras.

Em 2020, com a decretação da quarentena no estado de São Paulo pelo Decreto nº 64.881, as visitas presenciais foram suspensas em razão da pandemia de COVID-19. Nesse período, a UM adaptou suas visitas técnicas para o formato virtual, o que alterou a dinâmica de acesso aos documentos e a análise coletiva dos processos. No entanto, em 2022, as visitas técnicas presenciais foram retomadas, com foco na análise dos processos de compras, contratações de serviços e recursos humanos realizados pelas OSs. Foram considerados documentos digitalizados disponibilizados pelas organizações, tanto os publicizados em seus sites institucionais quanto, em alguns casos, os não publicados, dada a variação nos regulamentos internos de cada entidade.

Em 2024, a UM retomou o padrão bienal das visitas *in loco*, centrando a análise nos processos referentes ao exercício em questão. A verificação desses documentos atende às exigências legais que regulam as parcerias com as OSs e às obrigações previstas nos contratos de gestão. Também está em conformidade com as Instruções Normativas nº 01/2024, do Tribunal de Contas do Estado de São Paulo (TCE-SP), em especial no que tange ao Artigo 137°, Inciso V[24].

A equipe analisou os procedimentos de compras, contratações de serviços e de pessoal, conforme previsto nos contratos de gestão e na legislação aplicável, observando a conformidade com os manuais institucionais próprios de cada OS e os princípios da administração pública.

No momento de elaboração deste Parecer, os Relatórios de Visita Técnica ainda não haviam sido finalizado, de forma que a AMGD ainda não enviou os relatórios às OSs e UGEs para manifestações, a visita técnica referente à 2024 será objeto de análise posterior.

A seguir, apresentam-se as informações gerais sobre as visitas técnicas realizadas, os critérios utilizados na seleção dos processos analisados, os relatórios elaborados pela equipe técnica e as principais observações da Assessoria de Monitoramento e Governança de Dados.

i. Visitas Técnicas de 2024

Em setembro de 2024, a UM comunicou às 18 OSs responsáveis pelos 27 contratos de gestão vigentes em 2024, a realização das visitas presenciais no período de outubro a dezembro. O agendamento foi feito individualmente com cada organização, e a solicitação da documentação necessária ocorreu no mesmo dia da visita.

[24] Compete ao órgão público contratante V - fiscalizar a aplicação dos recursos e o desenvolvimento das atividades correspondentes; expedir relatórios de execução do contrato de gestão e, quando houver, de visita técnica in loco realizada durante a sua vigência

OS	CG	SIGLA OBJ	DATA VT
APAC	05/2023	Pinacoteca do Estado de São Paulo, Estação Pinacoteca, Pina Contemporânea e Memorial da Resistência	01/10/2024
AMAB	02/2023	Museu Afro Brasil	03/10/2024
SAMAS	06/2023	Museu de Arte Sacra	07/10/2024
SP LEITURAS	01/2021	Bibliotecas de São Paulo e Parque Villa-Lobos, Centro Cultural Authos Pagano, Biblion e SisEB-SP	08/10/2024
ODEON	05/2022	Museu da Diversidade Sexual	09/10/2024
IDG	06/2022	Museu das Favelas	11/10/2024
IDG	01/2024	CultSP Pro – Escolas de Profissionais e de Empreendedores da Cultura	11/10/2024
POIESIS	05/20218	Oficinas Culturais	14/10/2024
POIESIS	03/2020	Fábricas de Cultura – Setor B	14/10/2024
ADAAP	08/2023	São Paulo Escola de Teatro	17/10/2024
POIESIS	01/2023	Casa das Rosas, Casa Guilherme de Almeida e Casa Mário de Andrade	21/10/2024
APD	01/2019	São Paulo Companhia de Dança	22/10/2024
APD	05/2021	São Paulo Escola de Dança	23/10/2024
APAA	02/2022	Equipamentos e Programas de Difusão e Circulação Cultural	29/10/2024
CATAVENTO	02/2020	Fábricas de Cultura Setor A	30/10/2024
CATAVENTO	07/2022	Museu Catavento	31/10/2024
SMC	04/2023	Projeto Guri na Capital e Grande São Paulo	18/11/2024
SMC	01/2022	Projeto Guri no Interior, Litoral e Fundação Casa	18/11/2024
SMC	03/2023	EMESP Tom Jobim, Theatro e Orquestra do Theatro São Pedro	19/11/2024
INCI	04/2022	Museu da Imigração	22/11/2024
ACAMP	04/2021	Museu Casa de Portinari, Museu de Esculturas Felícia Leirner, Museu Índia Vanuire, Museu das Culturas Indígenas	26/11/2024
SUSTENIDOS	04/2020	Conservatório Dramático e Musical Dr. Carlos de Campos – Tatuí	28/11/2024
ACCIM	07/2023	Museu da Imagem e do Som (MIS-SP), seu Núcleo MIS – Experience e Paço das Artes	03/12/2024
IDBRASIL	01/2020	Museu da Língua Portuguesa	09/12/2024
IDBRASIL	03/2021	Museu do Futebol	10/12/2024
FOSESP	02/2021	OSESP, Sala São Paulo e Festival de Campos do Jordão	12/12/2024
INCI	03/2022	Museu do Café	17/12/2024

No dia agendado, a UM enviou por e-mail a lista de processos selecionados para análise, que poderiam ser apresentados em formato digital ou impresso, conforme o padrão utilizado pela OS. Para os casos de documentação digital, foi solicitada a criação de uma pasta em nuvem, compartilhada com a UM. Em algumas situações, foi necessário solicitar informações complementares após a realização da visita técnica.

Os dados coletados durante as visitas presenciais foram sistematizados e analisados conforme os principais eixos de avaliação: processos de compras e contratações de serviços, conformidade documental e procedimentos de recursos humanos.

Foram analisados 156 processos, sendo 78 processos de compras e contratações de serviços e 81 processos de contratação de recursos humanos[25].

No que tange aos processos de contratação de Recursos Humanos, conforme *Figura 16(a*), a maioria das vagas foi divulgada no site da OS (40, ou 49,4%) ou simultaneamente no site da OS e do objeto cultural (35, ou 43,2%), indicando uma prática consolidada de divulgação. Apenas 6 casos utilizaram exclusivamente o site do objeto cultural.

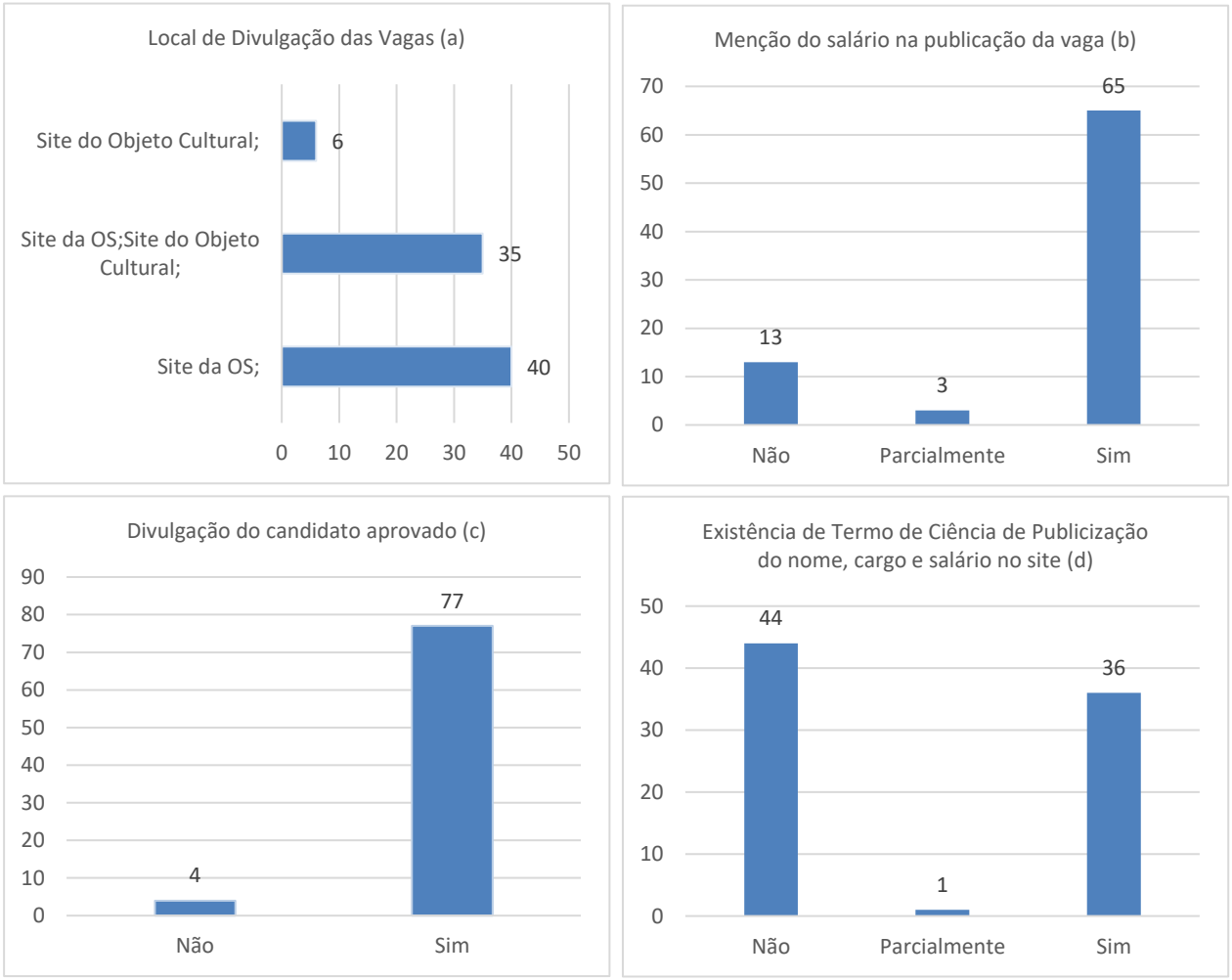
Em 65 das 78 vagas analisadas, o salário pretendido foi claramente informado. Em 13 casos, essa informação não foi apresentada e em 3 foi fornecida de forma parcial *(Figura 16(b)).* A clareza na divulgação salarial é fundamental para garantir a isonomia no processo seletivo.

Houve ampla aderência à divulgação dos resultados *(Figura 16(c)):* 77 (ou 95,1%) processos informaram o nome dos candidatos aprovados, enquanto apenas 4 (4,9%) não publicaram essa informação.

Dos 81 processos de contratação de RH analisados, em 44 (54,3%) casos não foi disponibilizado o termo de ciência quanto à publicização de nome, cargo e salário nos sites das OSs ou dos objetos culturais para os profissionais. Apenas 36 (44,4%) processos estavam com essa documentação completa. Essa ausência compromete o princípio da transparência previsto na legislação (*Figura 16 (d)).*

[25] No momento de realização da Visita ao CG n° 01/2024, não havia processos de compras e contratações publicados, apenas de contratação de RH, resultando na diferença de 3 processos.

Figura 16 - Visita Técnica de Contratação de RH - Principais Resultados



Fonte: Assessoria de Monitoramento e Governança de Dados Culturais (AMGD), 2025

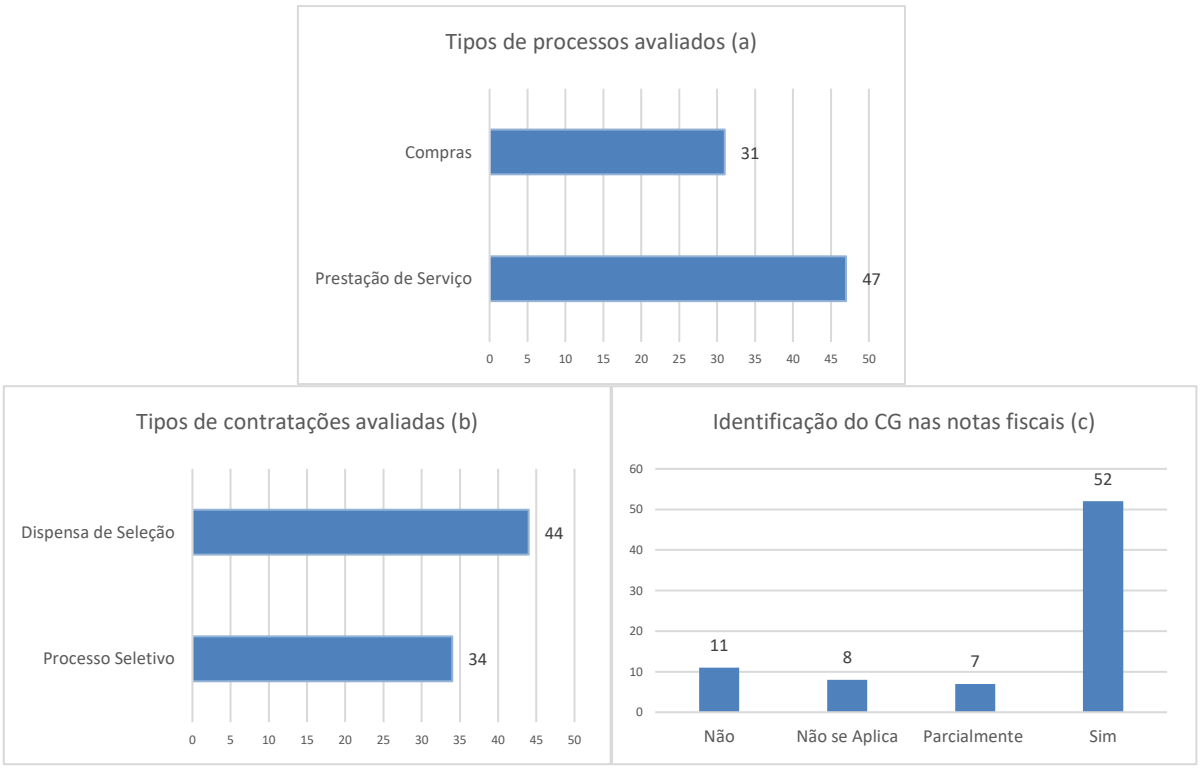
Conforme *Figura 17* (a), nas análises realizadas nos processos de Compras e Contratações de serviços, a maior parte dos processos analisados refere-se à prestação de serviços (47 ou 60,3%), seguida por compras (31, ou 39,7%).

Entre os 78 processos avaliados, 44 foram realizados por dispensa de seleção, enquanto 34 seguiram processos seletivos *(Figura 17(b))*. A ampla utilização da dispensa indica a necessidade de atenção quanto à fundamentação legal e documental dessas contratações.

A análise das notas fiscais revelou que 52 processos (66,7%) apresentaram identificação clara do CG. Contudo, 11 processos não identificaram o número do contrato, 7 o fizeram parcialmente e em 8 casos não se aplicaram *(Figura 17(c))*. Foram indicados como parcialmente os casos em que as Notas Fiscais possuíam a identificação do CG apenas na forma de carimbo e como “não se aplica” quando o processo de compra/contratação foi finalizado, mas o processo financeiro não, de forma que as notas fiscais ainda não haviam sido emitidas. Conforme Instrução Normativa n° 01/2024, Artigo 137°, Inciso VI, compete ao órgão público contratante exigir que as notas fiscais e os demais documentos comprobatórios das despesas sejam emitidos pelos respectivos fornecedores com indicação no

conteúdo original dos documentos, inclusive nota fiscal eletrônica, da identificação do órgão público contratante, do número do contrato de gestão e os demais elementos identificadores, não sendo admitida a inserção dessas informações após a emissão do respectivo documento;

Figura 17 - Visita Técnica de Compras e Contratações de Serviços - Principais Resultados



Fonte: Assessoria de Monitoramento e Governança de Dados Culturais (AMGD), 2025

IV. PENDÊNCIAS/CORREÇÕES DO PA UM 2024 REF. 2023

Solicitação UM:

Não houve solicitações.

V. OPINIÃO DA UM

A avaliação da Unidade Gestora quanto à prestação de contas apresentada foi “esta UGE considera que o Plano de Trabalho referente ao exercício de 2024, executado pela OS Catavento Cultural e Educacional, foi realizado de forma **REGULAR**, uma vez que, de modo geral, foram cumpridas as metas estabelecidas, assim como as rotinas e obrigações previstas. Ressalta-se que a execução seguiu os princípios da administração pública — legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, motivação e interesse público — além de atender às determinações contratuais vigentes” (p.40).

Considerando essa avaliação e de acordo com os dados analisados neste PA AMGD, informamos que, na avaliação objetiva da AMGD, a prestação de contas da OS referente à execução do contrato de gestão 07/2022 no exercício de 2024 foi considerada **REGULAR**, nos termos dos critérios explicitados no quadro-síntese anexo, não tendo chegado a nosso conhecimento nenhuma informação em contrário, ressaltando que a veracidade das informações prestadas é responsabilidade da organização social e que a comprovação dos resultados e a análise técnica e qualitativa das realizações, bem como da documentação encaminhada, são de competência da Unidade Gestora.

VI. OPINIÃO CONCLUSIVA ACERCA DO CG

QUADRO-SÍNTESE DE AVALIAÇÃO – PA AMGDC 22/2025 REF. 2024 - CCE CG 07/2022

	Item de Verificação	Peso e Ponderação		Pontuação
EFICÁCIA E EFETIVIDADE	Índice de Eficácia (% do cumprimento integral do Plano de Trabalho)	0 a 1,5 ponto	• 1,5 pontos: ≥ 95% • 1 ponto: ≥ 85% e < 95% • 0,5 ponto: ≥ 75% e < 85% • 0 pontos: < 75%	1,5
	Captação de recursos	0 a 1,5 ponto		1,5
	Total de público alcançado[3]	0 a 1 ponto	• 1 ponto: ≥ 95% • 0,75 ponto: ≥ 85% e < 95% • 0,5 ponto: ≥ 75% e < 85% • 0 pontos: < 75%	1,0
EFICÁCIA E EFICIÊNCIA	% de despesas com remuneração de RH (total)	0 a 1 ponto	• 1 ponto: ≤ limite fixado no CG • 0 ponto: > limite fixado no CG	1,0
	% de despesas com remuneração de RH (dirigentes)	0 a 1 ponto		1,0
CONFORMIDADE E TRANSPARÊNCIA	Avaliação da Área Técnica sobre os resultados no exercício	0 a 1 ponto	▪ 1 ponto: parecer aprovado sem ressalvas ▪ 0,5 ponto: parecer aprovado com ressalvas ▪ 0 pontos: não aprovado	1,0
	Avaliação dos controles internos da OS: Auditoria Independente e Conselho de Administração	0 a 1 ponto	▪ 0,5 ponto: parecer da auditoria aprovado sem ressalvas ▪ 0 pontos: parecer da auditoria aprovado com ressalvas ou não aprovado + ▪ 0,5 ponto: parecer do conselho aprovado sem ressalvas ▪ 0 pontos: parecer do conselho com ressalvas ou não aprovado	1,0
	Índice de Transparência	0 a 0,5 ponto	▪ 0,5 ponto: ≥ 7,1 no IT UM/SCEIC ▪ 0,25 ponto: ≥ 5 e < 7,1 ▪ 0 pontos: < 5	0,5
	Publicar manual de RH, plano de cargos e salários, e relação de nomes, cargos e salários no site da OS ou OBJ	0 a 0,5 ponto	▪ 0,25 ponto: Manual de RH e Plano de cargos e salários publicados + ▪ 0,25 ponto: Planilha aberta de remuneração individualizada dos dirigentes e empregados com nomes, cargos e salários publicada no site da OS ou OBJ	0,25
				0,25
EFICIÊNCIA E ECONOMICIDADE	Despesas de RH	0 a 1 ponto	▪ 1,0 ponto: mais vantajoso do que a execução pela Administração Direta, tomando por referencial o item II.C do presente parecer ▪ 0 pontos: execução menos vantajosa que a feita pela Administração Direta	1,0
Desconto por descumprimento de rotina ou obrigação		- 0,5	▪ Desconto de 0,5 para entrega de relatórios quadrimestrais/anual em atraso, sem justificativa acatada pela SCIEC	-
		- 0,5	▪ Desconto de 0,5 por entrega de documentação em não conformidade com a solicitação da SCIEC	-
PONTUAÇÃO MÁXIMA:		**10**	**PONTUAÇÃO OBTIDA:**	**10,0**
AVALIAÇÃO FINAL DA EXECUÇÃO CONTRATUAL EM 2024 - CG Nº 07/2022: REGULAR				

São Paulo, junho de 2025

Documento assinado digitalmente
gov.br MARINA SEQUETTO PEREIRA
Data: 23/06/2025 18:26:23-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

Marina Sequetto Pereira
Chefe de Assessoria
Assessoria de Monitoramento e Governança de Dados Culturais

EQUIPE DE MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

Análises técnicas, levantamento de séries históricas, sistematização e comparação de dados, visitas in loco, elaboração dos pareceres anuais de monitoramento e avaliação

Chefe de Assessoria: Marina Sequetto Pereira
Assessoria Técnica: Ana Beatriz de Oliveira Souza, Laís Atanaka Denúbila e Leticia Rocha Ferreira
Estagiárias: Mariana Pedroso de Moraes e Vanessa Pires da Silva Marçal
Contatos: monitoramento.cultura@sp.gov.br

ANEXO A – Critérios do Quadro-Síntese de Avaliação
PA AMGDC 2025 REF. 2024

Para objetivar a opinião conclusiva da AMGDC acerca da execução contratual na perspectiva econômico-financeira, foram selecionados 10 indicadores principais, dentre todos os elementos de verificação no Parecer Anual Conclusivo de 2025 referente a 2024, conforme descrito no quadro-síntese de avaliação.

Em atendimento ao Artigo 203, inciso XVI da IN n° 01/2024 TCE-SP, este parecer passa a concluir pela regularidade, regularidade com ressalva ou irregularidade da execução contratual, em substituição aos conceitos, satisfatório, regular e regular com ressalvas, respectivamente. Entretanto, foram mantidos os critérios para a pontuação obtida pelo CG, presente no quadro-síntese, a seguir:

CLASSIFICAÇÃO	PONDERAÇÃO	DESCRIÇÃO
Regular	> = 8,5 ou + pontos	Todos ou quase todos os resultados previstos foram atingidos com eficácia, eficiência e efetividade. A execução contratual foi realizada em conformidade e com transparência. Não há, ou há poucos pontos de correção e melhoria a serem observados.
Regular com Ressalvas	>= 7,0 a 8,5 pontos	A maior parte dos resultados previstos foi atingida com eficácia, eficiência e efetividade. A execução contratual foi realizada em conformidade e com transparência. Há alguns pontos de correção e melhoria a serem observados.
Irregular	Abaixo de 7,0	Parte dos resultados previstos NÃO foi atingida com eficácia, eficiência e efetividade. A execução contratual não foi integralmente realizada em conformidade e com transparência, havendo vários pontos de correção e melhoria a serem observados.

OBSERVAÇÕES:

- Cabe destacar que, no caso de irregularidades comprovadas, a prestação de contas terá a classificação irregular, sem prejuízo das demais medidas cabíveis (o trabalho desta Assessoria é de função preventiva e corretiva).
- O cumprimento do Plano de Trabalho e demais obrigações contratuais muito inferiores à série histórica do CG ou à média das parcerias, sem justificativas acordadas, levará a classificação de resultado irregular.
- A avaliação da Assessoria de Monitoramento quanto ao cumprimento integral do Plano de Trabalho decorre da avaliação da UGE, unidade responsável por aprovar, acatar ou não as justificativas para a não realização integral da meta e do plano de trabalho.
- Poderá incorrer também em desconto por descumprimento de rotina ou obrigação. Neste exercício, adotamos desconto de até 1,0 para o caso de não cumprimento de rotinas e obrigações, conforme parecer da UGE e/ou ausência de resposta aos relatórios da Assessoria de Monitoramento (documentação em não conformidade com a solicitação da SCEIC e entrega de relatórios quadrimestrais/anual em atraso, sem justificativa acatada pela SCEIC).
- Valores abaixo dos parâmetros observados para definição dos “pesos” não computarão pontos. Vale ressaltar que esse quadro não inclui todos os dados e indicadores examinados no Parecer, mas aqueles considerados básicos, objetiváveis e prioritários para a avaliação do exercício.
- Todos os itens avaliados vinculam-se às previsões ou obrigações contratuais.

- A OS deverá apresentar no relatório quadrimestral seguinte, nos termos indicados na “Apresentação” deste Parecer, qual é o plano para correção e melhoria dos pontos indicados, bem como as respostas às solicitações feitas neste Parecer.

ANEXO B - LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

A	
ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
ABRAOSC	Associação Brasileira das Organizações Sociais de Cultura
ACAMP	Associação Cultural de Apoio ao Museu Casa de Portinari
ACASA	A CASA Museu de Artes e Artefatos Brasileiros
ACCIM	Associação Cultural Ciccilio Matarazzo
ACS	Auditório Cláudio Santoro
ADAAP	Associação dos Artistas Amigos da Praça
ALESP	Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo
AMAB	Associação Museu Afro Brasil
AMGDC	Assessoria de Monitoramento e Governamento de Dados Culturais
APAA	Associação Paulista dos Amigos da Arte
APAC	Associação Pinacoteca Arte e Cultura
APD	Associação Pró-Dança
APAGANO	Centro Cultural de Estudos Superiores Aúthos Pagano
ATGS	Assessoria Técnica do Gabinete/SEC
B	
BVL	Biblioteca Parque Villa-Lobos
BSP	Biblioteca de São Paulo
C	
CAPS	Centro de Atenção Psicossocial
CATAVENTO	Catavento Cultural e Educacional
CG	Contrato de Gestão
CGs	Contratos de Gestão
CGA	Casa Guilherme de Almeida
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CMA	Casa Mário de Andrade
COFINS	Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social
CONDEPASA	Conselho de Defesa do Patrimônio Cultural de Santos
CONDEPHAAT	Conselho de Defesa do Patrimônio Histórico, Arqueológico, Artístico e Turístico
COVID-19	Doença por coronavírus 2019 (*Coronavirus disease* 2019)
CR	Casa das Rosas - Espaço Haroldo de Campos de Poesia e Literatura
CSP	Circuito Cultural de São Paulo
D	
DCA/SEFAZ	Departamento de Controle e Avaliação da Secretaria da Fazenda do Estado
DFs	Demonstrações Financeiras
DIRD	Demonstrativo Integral de Receitas e Despesas
E	
EMESP	Escola de Música do Estado de São Paulo Tom Jobim
EPINA	Estação Pinacoteca
F	
FC	Fábrica de Cultura

FC SETOR A	Fábricas da Vila Curuçá, Sapopemba, Itaim Paulista, Cidade Tiradentes, Parque Belém, São Bernardo do Campo, Ribeirão Preto e Santos.
FC SETOR B	Fábricas de Brasilândia, Capão Redondo, Jaçanã, Jardim São Luís, Vila Nova Cachoeirinha, Heliópolis, Diadema, Osasco e Iguape, e Projeto "Núcleo Luz".
FDD	Fundo de Defesa de Direitos Difusos
FEST	Festivais Artísticos e apoio a eventos culturais
FEST CJ	Festival de Campos do Jordão
FGV	Fundação Getúlio Vargas
FID	Fundo Estadual de Defesa dos Interesses Difusos
FNC	Fundo Nacional de Cultura
FOSESP	Fundação Orquestra Sinfônica do Estado de São Paulo

G

GURI CAPITAL	Projeto Guri Capital e Grande São Paulo
GURI INT	Projeto Guri Interior, Litoral e Fundação Casa
GSPOFP	Grupo Setorial de Planejamento e Orçamento de Finanças Públicas/SCEIC-SP

I

IBRAM	Instituto Brasileiro de Museus
IDBRASIL	IDBrasil Cultura, Educação e Esporte
IDG	Instituto de Desenvolvimento e Gestão
INCI	Instituto de Preservação e Difusão da História do Café e da Imigração
IPHAN	Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional
ISS	Imposto sobre Serviços de Qualquer Natureza
IT	Índice de Transparência dos Sites das Organizações Sociais de Cultura

L

LAI	Lei de Acesso à Informação, n° 12.527, 18 de novembro de 2011
LAB	Lei Aldir Blanc
LGPD	Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, nº 13.709, 14 de agosto de 2018
LPG	Lei Paulo Gustavo

M

MAB	Museu Afro Brasil
MAS	Museu de Arte Sacra
MCAF	Museu do Café
MCAT	Museu Catavento
MCB	Museu da Casa Brasileira
MCI	Museu das Culturas Indígenas
MCP	Museu Casa de Portinari
MDS	Museu da Diversidade Sexual
MI	Museu da Imigração
MIV	Museu Histórico e Pedagógico “Índia Vanuíre”
MLP	Museu Língua Portuguesa
MFAV	Museu das Favelas
MFL	Museu de Esculturas “Felícia Leirner”
MFUT	Museu do Futebol
MRSP	Memorial da Resistência

N

NÚCLEO LUZ	Núcleo Luz

O

OC	Oficinas Culturais
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
ORTHESP	Orquestra do Theatro São Pedro
OS	Organização Social de Cultura
OSs	Organizações Sociais de Cultura
OSESP	Orquestra Sinfônica do Estado de São Paulo

P

PA UM	Parecer Anual da Unidade de Monitoramento
PA AMGD	Parecer Anual da Assessoria de Monitoramento e Governança de Dados
PAÇO	Paço das Artes
PGE-SP	Procuradoria Geral do Estado de São Paulo
PINA	Pinacoteca do Estado de São Paulo
PO	Plano Orçamentário
POIESIS	Instituto de Apoio à Cultura, à Língua e à Literatura
PROAC	Programa de Ação Cultural de São Paulo

R

RH	Recursos Humanos
RVSP	Revelando SP

S

SALA SP	Complexo Cultural Júlio Prestes / Sala São Paulo
SAMAS	Associação Museu de Arte Sacra de São Paulo
SCEIC-SP	Secretaria da Cultura, Economia e Indústria Criativas do Estado de São Paulo
SEFAZ-SP	Secretaria da Fazenda e Planejamento do Estado de São Paulo
SIAFEM	Sistema Integrado de Administração Financeira para Estados e Munícipios
SISEB	Sistema Estadual de Bibliotecas Públicas de São Paulo
SECOM-SP	Secretaria de Comunicação do Estado de São Paulo
SISEM-SP	Sistema Estadual de Museus de São Paulo
SMAC	Sistema de Monitoramento e Avaliação
SMC	Associação de Cultura, Educação e Assistência Social Santa Marcelina
SP LEITURAS	Associação Paulista de Bibliotecas e Leitura
SPCD	São Paulo Companhia de Dança
SPET	São Paulo Escola de Teatro
SUSTENIDOS	Sustenidos Organização Social de Cultura

T

TA	Termo de Aditamento
TATUÍ	Conservatório Dramático e Musical Dr. Carlos de Campos / Tatuí
TARARAS	Teatro Estadual Maestro Francisco Paulo Russo / Araras
TAC	Termo de Ajustamento de Conduta
TCC	Teatro Caetano de Campos
TCE-SP	Tribunal de Contas do Estado de São Paulo
TIC	Tecnologia da Informação e Comunicação
TSP	Theatro São Pedro
TSC	Teatro Sérgio Cardoso

U

UDBL	Unidade de Difusão, Bibliotecas e Leitura
UFC	Unidade de Formação Cultural
UGE	Unidade Gestora
UM	Unidade de Monitoramento
UPPH	Unidade de Preservação do Patrimônio Histórico
UPPM	Unidade de Preservação do Patrimônio Museológico

V

VSP	Virada SP