

PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS

Empresa de Cinema e Audiovisual de São
Paulo S.A.

Spicine

Aprovação:

*Reunião do Conselho de Administração de
28/02/2024*

Reunião COGEAI de 06/08/2024



EMPRESA DE CINEMA E AUDIOVISUAL DE SÃO PAULO S.A.

**Empresa de Cinema e Audiovisual
de São Paulo S.A.
SpCine**

Diretora-Presidente

Lyara Luisa de Oliveira Alvarenga

Diretoria

Luiz Francisco Vasco de Toledo

Emiliano Zapata Ferreira Marcelino Silva



EMPRESA DE CINEMA E AUDIOVISUAL DE SÃO PAULO S.A.

Sumário

Sumário

1. OBJETIVO E APRESENTAÇÃO.....	4
2. CONCEITOS BÁSICOS	4
3. ESTRUTURAS DE CARGOS E FUNÇÕES	6
4. TABELA SALARIAL E EXERCÍCIO DE CARGOS DE REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS	7
5. ADMISSÃO E MOVIMENTAÇÃO NOS CARGOS PERMANENTES.....	9
6. ADMISSÃO E MOVIMENTAÇÃO NOS CARGOS DE LIVREPROVIMENTO	12
7. DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO.....	12
8. DAS SANÇÕES E PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES.....	15
9. DISPOSIÇÕES GERAIS	23
ANEXOS	28



EMPRESA DE CINEMA E AUDIOVISUAL DE SÃO PAULO S.A.

1. OBJETIVO E APRESENTAÇÃO

Art.1º O Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) é o conjunto de normas e procedimentos reguladores do ingresso, evolução profissional e salarial e retenção dos empregados públicos da Empresa de Cinema e Audiovisual de São Paulo S.A. (Spcine).

Art.2º O PCCS visa a auxiliar a Spcine a atingir seus objetivos como empresa municipal, observando o tipo de atividade desenvolvida pela empresa e suas necessidades em termos de recursos humanos, especialmente:

- I- O trabalho especializado desenvolvido pela Spcine.
- II- A necessidade de a Spcine possuir flexibilidade organizacional.
- III- A necessidade de a Spcine reter profissionais comprometidos com a sua missão organizacional.

2. CONCEITOS BÁSICOS

Art.3º Para os fins deste PCCS são utilizados os seguintes conceitos:

- I- EMPREGO PÚBLICO: unidade funcional básica que expressa um conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometidos a um empregado, com denominação própria e quantitativo aprovados pelas instâncias competentes. Pode ser dos tipos permanente ou de livre provimento.
- II- CARGO PERMANENTE: emprego público de natureza permanente, cuja investidura depende de aprovação prévia em concurso público na forma prevista em lei.



EMPRESA DE CINEMA E AUDIOVISUAL DE SÃO PAULO S.A.

III- FUNÇÃO GRATIFICADA: conjunto de atribuições e responsabilidades de gerência, assessoramento ou coordenação a serem exercidas, em caráter transitório, por empregado permanente da Spcine, designado e dispensado por decisão da Diretoria.

IV- GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO: vantagem pecuniária, de caráter temporário e não passível de incorporação, destinada a remunerar o exercício do conjunto de atribuições e responsabilidades que perfazem uma função gratificada quando exercida por empregado permanente.

V- CARGO DE LIVRE PROVIMENTO: emprego público de livre provimento destinado ao exercício de atribuições de direção superior, chefia, assessoramento ou planejamento estratégico, no qual pode ser investido empregado permanente ou não.

VI- MOVIMENTAÇÃO FUNCIONAL: é a movimentação do empregado no cargo baseada em normas e procedimentos reguladores da evolução funcional, do crescimento profissional e das atividades desempenhadas. Aplicam-se a progressão e a promoção para os empregados em cargos permanentes e a alteração de cargo no caso dos empregados de livre provimento.

VII- NÍVEL SALARIAL: corresponde às diferentes faixas de salário dentro de cada cargo.

VIII- PROGRESSÃO: é a movimentação do empregado permanente de um nível salarial para outro imediatamente superior, dentro do mesmo cargo.

IX- PROMOÇÃO: é a movimentação do empregado permanente de um cargo para outro cargo imediatamente superior.

X- QUADRO DE PESSOAL: conjunto de cargos permanentes e cargos de livre



EMPRESA DE CINEMA E AUDIOVISUAL DE SÃO PAULO S.A.

provimento, com quantitativo aprovado pelas instâncias competentes.

XI- SALÁRIO: retribuição pecuniária pelo exercício de cargo permanente ou de livre provimento.

Art.4º Aplica-se ao PCCS as normas pertinentes da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT (Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com alterações supervenientes) e outras normas de natureza trabalhista aplicáveis, assim como as demais legislações e orientações técnicas e normativas exaradas pelos órgãos competentes da Prefeitura Municipal de São Paulo.

3. ESTRUTURAS DE CARGOS E FUNÇÕES

Art.5º A descrição dos cargos permanentes e de livre provimento encontram-se especificadas no Anexo 01.

Parágrafo único. A descrição detalhada das atribuições de cada cargo e requisitos de investidura se encontram junto do organograma do quadro de pessoal da Spcine.

Art.6º Os cargos de livre provimento existentes e já ocupados por ocasião da aprovação do presente PCCS serão progressivamente adequados ao novo quadro de pessoal e respectivas atribuições e requisitos previstos neste PCCS.

Parágrafo único. O salário recebido por aqueles que ocupam os cargos previstos no *caput* deverá ser respeitado, observando-se a sua irredutibilidade, no momento da transformação para adequação ao PCCS.

Art.7º Os cargos de livre provimento, por sua natureza, poderão ser preenchidos:



EMPRESA DE CINEMA E AUDIOVISUAL DE SÃO PAULO S.A.

I- Por livre provimento, observados os salários expressos na tabela específica do Anexo 02;
ou

II- Por empregado ocupante de cargo permanente, com remuneração composta de salário do cargo permanente acrescido da gratificação da função.

§1º Os empregados ocupantes de cargos de livre provimento não terão direito às progressões ou promoções previstas neste PCCS.

§2º Deverá ser reservado o cargo de origem para o retorno do empregado em cargo permanente após seu descomissionamento do cargo de livre provimento.

§3º O ocupante de cargo de livre provimento submeter-se-á a regime de integral dedicação ao serviço.

Art.8º O exercício da função gratificada será remunerado e o valor da gratificação corresponderá à diferença entre o valor de referência da função gratificada e o salário do empregado no cargo permanente ou a 30% (trinta por cento) do salário referente ao cargo de livre provimento, caso o salário do cargo permanente seja igual ou superior ao valor estabelecido para a função gratificada.

Art.9º A movimentação de pessoal poderá ocorrer:

I- Por progressão ou por promoção, no caso de cargos permanentes.

II- Por alteração de cargo, no caso de cargos de livre provimento.

4. TABELA SALARIAL E EXERCÍCIO DE CARGOS DE REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS



EMPRESA DE CINEMA E AUDIOVISUAL DE SÃO PAULO S.A.

Art.10 A Tabela Salarial para os cargos permanentes e de livre provimento contempla a estrutura de salários discriminada no Anexo 02, dividida em cargos e respectivos níveis salariais.

§1º Os cargos permanentes apresentam 05 (cinco) níveis salariais, a fim de adequar-se à política de progressão deste PCCS.

§2º Os cargos de livre provimento não dispõem de níveis salariais, não se aplicando progressão ou promoção aos empregados em tais cargos.

Art.11 Para efeitos salariais, o empregado eleito como representante para composição da Diretoria Executiva na forma da Lei Municipal nº 10.731/1989 e do Estatuto Social da Spcine passa a ser considerado um diretor estatutário detentor de mandato, recebendo o salário de diretor aprovado em Assembleia Geral de maneira não cumulativa com o salário de seu cargo.

§1º O empregado eleito para a Diretoria de Representação dos Empregados terá o seu contrato de trabalho suspenso pelo período de mandato, sendo afastado de suas funções habituais e ficando igualmente suspensa a contagem de quaisquer prazos ou condições referentes à movimentação funcional, incluindo a realização de avaliações de desempenho, bem como a contagem de tempo para aposentadoria e demais efeitos do contrato de trabalho, mantendo-se as mesmas condições e vantagens paritárias com os demais membros da Diretoria Executiva.

§2º O salário percebido pelo empregado eleito para a Diretoria de Representação dos Empregados não se incorpora em qualquer hipótese ao salário usual de seu cargo, sendo de caráter temporário apenas pelo período correspondente ao mandato.



EMPRESA DE CINEMA E AUDIOVISUAL DE SÃO PAULO S.A.

§3º Deverá ser preservado vago o cargo do empregado eleito para a Diretoria de Representação dos Empregados, que retornará a este ao encerramento do mandato no nível salarial em que se encontrava no momento da suspensão de seu contrato de trabalho.

Art.12 Para efeitos salariais, o empregado eleito como representante para composição do Conselho de Administração na forma da Lei Municipal nº 10.731/1989 e do Estatuto Social da Spcine receberá gratificação correspondente a retribuição de representação paritária aos demais membros do Conselho, cumulativa com o salário de seu cargo atual, de caráter temporário pelo período de mandato e que não se incorpora em qualquer hipótese ao salário.

Parágrafo único. O empregado eleito representante para o Conselho de Administração não tem seu contrato de trabalho de suspenso e permanece no exercício habitual de suas funções, permanecendo a contagem de tempo para efeitos de movimentação funcional e demais efeitos do contrato de trabalho.

Art.13 Os procedimentos para eleição de representante dos empregados nos órgãos de administração da Spcine serão definidos em edital próprio incluindo vedações, impedimentos, condições de habilitação dentre outros regramentos, aplicando-se a estes representantes todas as exigências habilitatórias e impedimentos para exercício de mandato em órgãos de administração das empresas estatais nos termos Lei Federal nº 13.303/2016 e do Decreto Municipal nº 58.093/2018 ou outras legislações que vierem a substituí-las.

Parágrafo único. Apenas poderão se candidatar para eleição como representante nos órgãos de administração os empregados ocupantes de cargos permanentes da Spcine.

5. ADMISSÃO E MOVIMENTAÇÃO NOS CARGOS PERMANENTES

Art.14 A admissão, progressão e promoção nos cargos permanentes seguirão as formas



EMPRESA DE CINEMA E AUDIOVISUAL DE SÃO PAULO S.A.

previstas neste PCCS.

Art.15 A descrição das atribuições atinentes aos cargos permanentes encontram-se no Anexo 01.

Art.16 A admissão de empregado no quadro permanente deverá ocorrer por meio de concurso público, no primeiro nível salarial do primeiro cargo da carreira, observados os critérios estabelecidos em edital de concurso público a ser publicado pela Spcine.

Art.17 A progressão de um nível salarial para outro imediatamente superior poderá ocorrer a cada período de 02 (dois) anos, conforme níveis especificados no Anexo 01, e abrangerá todos os empregados em cargos permanentes da Spcine que tenham cumprido a condição temporal, atendam aos requisitos da função e sejam habilitados pelo resultado da avaliação de desempenho.

§1º A habilitação do empregado em cargo permanente à movimentação funcional estará condicionada à inexistência de registros relativos aos seguintes aspectos da vida funcional, no período de 01 (um) ano anterior ao processo de avaliação de desempenho:

I- Sanção disciplinar, na forma estabelecida neste PCCS.

II- Mais de 03 (três) faltas injustificadas, abonadas ou não.

III- Licença para tratamento de saúde superior a 60 (sessenta) dias, corridos ou não.

IV- Licença para tratar de interesse particular.

V- Licença para atividade político-eleitoral.



EMPRESA DE CINEMA E AUDIOVISUAL DE SÃO PAULO S.A.

VI- Afastamento para mandato eletivo ou trabalho em outros órgãos ou entidades fora da administração municipal.

VII- Prisão mediante sentença transitada em julgado.

§2º A contagem de tempo referida no §1º será reiniciada na ocorrência de registro de qualquer uma das ocorrências relacionadas.

§3º A progressão será limitada ao nível salarial imediatamente superior àquele no qual o empregado se encontre enquadrado no momento de sua movimentação.

Art.18 A movimentação por promoção destinar-se-á ao reconhecimento da evolução dos empregados em cargos permanentes nas carreiras profissionais da Spcine, ocorrendo pela passagem de um cargo para outro cujas atribuições envolvam maiores níveis de complexidade, responsabilidades e salarial, por proposição da Diretoria responsável de acordo com o resultado das avaliações de desempenho conforme definido neste PCCS.

§1º Apenas estarão habilitados para promoção os empregados que estejam no nível III ou superior da progressão de seu cargo atual.

§2º No momento da promoção, caso o empregado não atenda aos requisitos da avaliação de desempenho ou incida nos impedimentos previstos neste PCCS, não será realizada a movimentação funcional.

§3º O empregado em cargo permanente poderá ser promovido para o primeiro nível salarial do cargo imediatamente superior, movimentando-se com a alteração de seu cargo.



EMPRESA DE CINEMA E AUDIOVISUAL DE SÃO PAULO S.A.

6. ADMISSÃO E MOVIMENTAÇÃO NOS CARGOS DE LIVRE PROVIMENTO

Art.19 A admissão e a movimentação em cargos de livre provimento seguirão as formas previstas neste PCCS.

Art.20 A descrição das atribuições atinentes aos cargos de livre provimento encontram-se no Anexo 01.

Art.21 A admissão de empregados em cargos de livre provimento será realizada mediante prévia aprovação pela Diretoria, observadas as disposições legais sobre a matéria, as atribuições e os requisitos atinentes ao cargo previstas neste PCCS.

Art.22 A movimentação por alteração de cargo não é vinculada à critérios de temporalidade ou avaliação de desempenho, podendo ocorrer a qualquer tempo e devendo, apenas, decorrer de ato motivado de aprovação pela Diretoria, observadas as atribuições e requisitos exigidos da função.

7. DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art.23 A avaliação de desempenho será no mínimo anual e aplicada a todos os funcionários da empresa indistintamente. A Diretoria poderá determinar a realização de avaliação de desempenho em periodicidade menor.

Art.24 A avaliação de desempenho deverá ser realizada pela chefia imediata do funcionário, observando-se as diretrizes propostas pelo setor de Recursos Humanos da empresa, interno ou terceirizado.



EMPRESA DE CINEMA E AUDIOVISUAL DE SÃO PAULO S.A.

Art.25 A avaliação de desempenho será realizada mediante análise e pontuação de critérios pré-determinados pela Spcine, que serão devidamente informados e publicizados para todos os funcionários de maneira prévia à realização da avaliação. Os critérios de avaliação poderão ser alterados pela Diretoria, devendo ser informados a todos os funcionários.

Parágrafo único. A critério da chefia imediata ou por orientação do setor de Recursos Humanos a avaliação de desempenho poderá contar também com entrevista do funcionário avaliado.

Art.26 Os critérios da avaliação de desempenho serão pontuados da seguinte forma, gradativamente:

I- Bom.

II- Satisfatório.

III- Não satisfatório.

§1º A pontuação levará em conta exclusivamente a análise da atuação do funcionário e seus pontos fortes e fracos em contraposição às tarefas, atividades e competências requeridas de seu cargo.

§2º Independente da pontuação, qualquer dos critérios poderá contar ainda com observações ou recomendações ao funcionário avaliado por parte da chefia imediata, de maneira a indicar periodicamente um plano de ação e medidas concretas para a potencial melhoria e aperfeiçoamento profissional da equipe. As avaliações de desempenho seguintes àquelas que tiverem observações ou recomendações deverão avaliar expressamente se o funcionário atendeu a estas observações ou recomendações de maneira satisfatória.



EMPRESA DE CINEMA E AUDIOVISUAL DE SÃO PAULO S.A.

§3º O critério que tiver pontuação “Não satisfatório” deverá indicar expressamente as razões, bem como recomendações de aspectos a serem objeto de reflexão ou melhoria pelo funcionário.

§4º O resultado geral da avaliação de desempenho será definido considerando a proporcionalidade das pontuações de todos os critérios que a compõe.

Art.27 Do resultado da avaliação de desempenho ou de qualquer de seus aspectos caberá recurso à Diretoria de Representação dos Empregados, se instituída, que deverá submeter o caso à análise colegiada da Diretoria, manifestando-se expressamente pela sua ratificação ou revisão.

§1º O recurso deverá ser apresentado no prazo de 10 (dez) dias úteis contados do primeiro dia útil subsequente da ciência do funcionário acerca do resultado.

§2º Não havendo Diretoria de Representação dos Empregados eleita, o recurso deverá ser apresentado diretamente à Diretoria Executiva.

§3º O recurso apenas poderá ser conhecido e processado se apresentado pelo funcionário elementos ou dados concretos que indiquem erro em algum elemento da sua avaliação de desempenho.

§4º Não constitui fundamento para o recurso a simples alegação de injustiça ou discordância do resultado da avaliação de desempenho, ou ainda o pedido de revisão genérico. Os recursos que não atendam aos requisitos de admissibilidade discriminados neste artigo serão sumariamente não conhecidos pela Diretoria Executiva.

Art.28 Para efeitos de movimentação nos cargos permanentes o funcionário deverá ser



EMPRESA DE CINEMA E AUDIOVISUAL DE SÃO PAULO S.A.

habilitado pela sua avaliação de desempenho, observados os seguintes critérios:

I- Para movimentação por progressão, além do critério temporal, o funcionário deverá possuir ao menos a última avaliação de desempenho no mínimo com o resultado geral “Satisfatório” e em caso de algum critério com pontuação “Não satisfatório”, deverá ser avaliado pela chefia imediata que o funcionário atendeu às observações e recomendações realizadas, especificamente para efeitos da progressão, ainda que nova avaliação não tenha sido realizada.

II- Para movimentação por promoção, além da proposição por parte da Diretoria responsável, o funcionário deverá possuir ao menos as 02 (duas) últimas avaliações de desempenho com resultado geral “Bom” e, obrigatoriamente, deverá possuir esta pontuação em critérios específicos que o habilitem às competências e responsabilidades do novo cargo, de acordo com a avaliação da Diretoria responsável.

a) Excepcionalmente a Diretoria responsável pela proposição poderá, mediante justificativa fundamentada, recomendar a promoção ainda que as últimas avaliações de desempenho tenham sido de resultado geral “Satisfatório”, se o funcionário tiver pontuação “Bom” em critérios específicos julgados adequados e que o habilitem às competências e responsabilidades do novo cargo.

III- Se o resultado geral da última avaliação de desempenho realizada for “Não satisfatório” o funcionário não estará habilitado para movimentação funcional em qualquer forma.

8. DAS SANÇÕES E PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES

Art.29 Aos funcionários que descumprirem quaisquer das normas de conduta, deveres, obrigações ou responsabilidades estabelecidas em qualquer legislação ou norma de



EMPRESA DE CINEMA E AUDIOVISUAL DE SÃO PAULO S.A.

procedimento, incluindo regimentos, orientações ou determinações internas, poderão ser aplicadas as seguintes sanções disciplinares:

I- Advertência verbal.

II- Advertência escrita.

III- Suspensão temporária.

IV- Demissão por justa causa.

Parágrafo único. A aplicação de sanções mais severas não está condicionada à aplicação anterior de sanções mais brandas, sendo definidas exclusivamente pela gravidade da infração, pela conduta do infrator e observada a proporcionalidade de aplicação do poder disciplinar.

Art.30 As sanções serão aplicadas observando-se os seguintes princípios:

I- Transparência, entendido como a exposição clara e objetiva da infração cometida e das razões e fundamentos da sanção.

II- Respeito à dignidade e à intimidade do funcionário, em especial nas hipóteses de advertência verbal.

III- Respeito ao contraditório e à ampla defesa.

IV- Atualidade, entendido como início e trâmite tempestivo dos procedimentos disciplinares conforme procedimentos e prazos estabelecidos neste PCCS.



EMPRESA DE CINEMA E AUDIOVISUAL DE SÃO PAULO S.A.

V- Unicidade, entendido como a aplicação de uma única sanção por infração.

VI- Proporcionalidade, entendido como gradação e proporção da sanção à gravidade da infração.

Parágrafo único. Os procedimentos disciplinares serão coordenados pelo departamento de Recursos Humanos da Spcine, contando ainda com o apoio de prestadores de serviços terceirizados, se contratados, e do departamento jurídico da empresa.

Art.31 A aplicação de advertência verbal não impedirá a movimentação funcional, mas deverá ser registrada no prontuário do funcionário da mesma forma. A aplicação de qualquer outra sanção poderá ocasionar impedimento de movimentação funcional nos termos do art.13 deste PCCS.

Parágrafo único. A reiteração de infração já sancionada poderá ocasionar sanção mais severa, ainda que a infração seja considerada leve, de acordo com o comportamento do funcionário e as circunstâncias narradas.

Art.32 A aplicação de advertência escrita será realizada por escrito em 02 (duas) vias assinadas, uma a ser entregue ao funcionário e outra anexada a seu prontuário.

Parágrafo único. Na hipótese de recusa do funcionário em assinar a advertência escrita, esta será lida na presença do funcionário e de 02 (duas) testemunhas, que assinarão o documento atestando ciência do funcionário quanto a seu teor.

Art.33 A suspensão temporária poderá ser aplicada pelo prazo máximo de 30 (trinta) dias corridos de acordo com a gravidade da infração. Os dias de suspensão são considerados faltas injustificadas e ocasionam os consectários legais, em especial:



EMPRESA DE CINEMA E AUDIOVISUAL DE SÃO PAULO S.A.

I- Não pagamento de salário e demais benefícios correspondentes aos dias de suspensão, incluindo do repouso semanal remunerado.

II- Se por período igual ou superior a 15 (quinze) dias, perda de 1/12 referente ao 13º salário.

Parágrafo único. Durante o período de suspensão temporária o funcionário continua adstrito às obrigações e deveres constantes de legislações, regimentos e demais normativas internas aplicáveis de acordo com seu cargo ou função.

Art.34 A demissão por justa causa será aplicada nas hipóteses previstas no art.482 da CLT.

Art.35 As sanções serão aplicadas mediante processo sumário ou processo administrativo sancionatório.

§1º Aplica-se o processo sumário em hipótese de advertência verbal e o processo administrativo sancionatório nas demais hipóteses.

§2º No processo sumário serão dispensadas as formalidades de abertura de fases de apuração ou inquérito administrativo, sendo de qualquer forma respeitado o contraditório mediante oitiva do funcionário quanto aos fatos narrados.

Art.36 O procedimento disciplinar deverá ser iniciado no prazo máximo de 03 (três) dias úteis contados do primeiro dia útil subsequente após a ciência dos fatos, mediante registro de procedimento no caso de processo sumário ou abertura de processo administrativo nas demais hipóteses.



EMPRESA DE CINEMA E AUDIOVISUAL DE SÃO PAULO S.A.

Art.37 Nas hipóteses de processo administrativo sancionatório, inicia-se o procedimento disciplinar pela fase de apuração objetivando a elaboração de relatório circunstanciado sobre os fatos, instruído com a oitiva dos envolvidos e das testemunhas, além de outras provas indispensáveis ao seu esclarecimento.

Parágrafo único. As providências de apuração previstas neste artigo poderão ser cometidas a funcionário ou comissão de funcionários.

Art.38 A fase de apuração não comporta o contraditório e tem caráter sigiloso devendo ser ouvidos, no entanto, os envolvidos nos fatos.

Art.39 O relatório circunstanciado da apuração conterá a descrição articulada dos fatos e proposta objetiva ante o que se apurou, recomendando alternativamente:

I- O arquivamento do feito.

II- A transformação do procedimento em processo sumário.

III- A abertura de inquérito administrativo.

Parágrafo único. Quando recomendar abertura de inquérito administrativo, o relatório deverá apontar os dispositivos legais infringidos e a autoria apurada.

Art.40 A fase de apuração deverá ser concluída no prazo de 30 (trinta) dias úteis, podendo ser prorrogada mediante justificativa fundamentada e deliberação da Diretoria Executiva.

Art.41 A fase de inquérito administrativo será iniciada mediante deliberação da Diretoria Executiva.



EMPRESA DE CINEMA E AUDIOVISUAL DE SÃO PAULO S.A.

Art.42 O inquérito administrativo deverá ser iniciado no prazo de 05 (cinco) dias úteis contados do primeiro dia útil subsequente à deliberação da Diretoria Executiva e concluído no prazo de até 06 (seis) meses contados do seu início.

Parágrafo único. O prazo para a conclusão do inquérito poderá ser prorrogado mediante justificativa fundamentada e deliberação da Diretoria Executiva.

Art.43 O funcionário indiciado será formalmente citado para participar do processo e se defender.

§1º A citação será realizada mediante correspondência eletrônica aos endereços de email pessoal e/ou institucional cadastrados no prontuário do funcionário indiciado, que serão considerados entregues no primeiro dia útil subsequente ao de seu envio.

§2º O indiciado terá o prazo de 10 (dez) dias úteis contados do primeiro dia útil subsequente à citação para, querendo, nomear defensor para acompanhamento e representação no processo administrativo ou manifestar-se pela dispensa de constituição de representante. Na ausência de qualquer manifestação, será considerada a dispensa de constituição de defensor, podendo haver defesa e representação própria pelo indiciado.

§3º Se houver representante constituído, todas as intimações deverão ser realizadas em nome do indiciado e de seu representante necessariamente, através de correspondência eletrônica para o email indicado.

Art.44 Ao indiciado ou seu representante será permitido acompanhar todos os atos do processo e intervir nas provas e diligências que se realizarem, à exceção daqueles que justificadamente tenham caráter sigiloso respeitado, de qualquer forma, o contraditório e a ampla defesa.



EMPRESA DE CINEMA E AUDIOVISUAL DE SÃO PAULO S.A.

Art.45 Após citação e passado o prazo para nomeação de representante, o indiciado ou seu representante será intimado para indicar as provas que pretende produzir no prazo de 05 (cinco) dias úteis contados do primeiro dia útil subsequente à intimação.

Art.46 Havendo indicação de novas provas a serem introduzidas aos autos por parte do indiciado ou seu representante, será concedido prazo de 03 (três) dias úteis contados do primeiro dia útil subsequente à intimação para sua apresentação nos autos, sob pena de preclusão. Em caso de necessidade de oitiva de novas testemunhas, prazo maior poderá ser concedido de acordo com a necessidade, não podendo ser superior a 10 (dez) dias úteis.

§1º A introdução de novas provas aos autos pelo indiciado ou seu representante poderá ocasionar diligências adicionais por parte da Spcine, adicionando-se ao relatório circunstanciado da fase de apuração.

§2º O indiciado ou seu representante será intimado de todas as provas e diligências adicionais, com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas.

Art.47 Encerrada a instrução, dar-se-á vista ao indiciado ou seu representante para apresentação de defesa por escrito, se assim o desejar, no prazo de 10 (dez) dias úteis contados do primeiro dia útil subsequente à concessão de vistas.

Art.48 Findo o prazo de defesa escrita, os responsáveis pelo inquérito administrativo deverão apresentar relatório conclusivo no prazo de 20 (vinte) dias úteis iniciados imediatamente após o prazo de defesa escrita, independente de qualquer ato adicional.

§1º No relatório conclusivo serão apreciadas, em relação a cada indiciado, as irregularidades imputadas, as provas colhidas e as razões da defesa, propondo-se



EMPRESA DE CINEMA E AUDIOVISUAL DE SÃO PAULO S.A.

justificadamente a absolvição ou aplicação de sanção disciplinar indicando-se, neste caso, a sanção cabível e sua fundamentação normativa.

§2º O relatório poderá ainda sugerir ou propor outras medidas que se fizerem necessárias ou forem de interesse público.

Art.49 Recebido o processo com o relatório conclusivo, a Diretoria Executiva proferirá a decisão por despacho fundamentado no prazo de 05 (cinco) dias úteis contados do primeiro dia útil subsequente ao recebimento.

Parágrafo único. O julgamento poderá ser convertido em diligência.

Art.50 Da decisão caberá um único recurso administrativo apresentado à Diretoria Executiva e direcionado ao Conselho de Administração da Spcine, no prazo de 10 (dez) dias úteis contados do primeiro dia útil subsequente à ciência da decisão pelo funcionário ou seu representante.

§1º O recurso apenas poderá ser conhecido e processado se apontado pelo funcionário ou seu representante de maneira expressa:

I- Que a decisão é manifestamente contrária a dispositivo legal ou regimental, incluindo deste PCCS, ou ainda à evidência dos autos, identificando-se de maneira clara e expressa o dispositivo e/ou a evidência infringidos que fundamentam a interposição do recurso, não se admitindo a alegação de infrações genéricas.

II- Que a decisão se funda em evidências comprovadamente falsas ou eivadas de erros, identificando-se clara e expressamente qual a evidência e a comprovação de sua falsidade ou erro.



EMPRESA DE CINEMA E AUDIOVISUAL DE SÃO PAULO S.A.

III- O surgimento, após a decisão, de novas provas da inocência do funcionário.

§2º Não constitui fundamento para o recurso administrativo a simples alegação de injustiça ou desproporcionalidade da sanção ou o pedido de revisão genérico. Os recursos que não atendam aos requisitos de admissibilidade discriminados neste artigo serão sumariamente não conhecidos pela própria Diretoria Executiva.

§3º A revisão não autoriza a agravação da sanção aplicada.

9. DISPOSIÇÕES GERAIS

Art.51 A evolução funcional dos empregados poderá ser suspensa temporariamente em razão de insuficiência de recursos financeiros em determinado exercício ou por motivos de conveniência e oportunidade, sem a obrigatoriedade de pagamentos cumulativos e nem retroativos quando retomada, inexistindo assim qualquer direito adquirido dos empregados a que se realizem as avaliações ou que se efetivem as progressões ou promoções previstas neste PCCS, seja na hipótese de não realização das avaliações nas épocas próprias, seja na hipótese de resultados favoráveis nas avaliações realizadas.

Art.52 Empregados afastados sob o amparo da Previdência Social terão assegurados seus cargos e poderão ser enquadrados neste PCCS quando do retorno às atividades.

Art.53 A aposentadoria do empregado ocupante de cargo permanente acarreta o rompimento do vínculo de emprego e o seu desligamento do cargo, que se torna vago e apto para ocupação por novo empregado permanente.

Parágrafo único. A aposentadoria do empregado ocupante de cargo permanente que esteja em período de mandato em cargo de representação na Diretoria ou no Conselho



EMPRESA DE CINEMA E AUDIOVISUAL DE SÃO PAULO S.A.

de Administração ocasionará também o seu desligamento destes órgãos de administração em razão da extinção de seu vínculo permanente.

Art.54 Além da retribuição pecuniária (salário) poderão ser pagas ao empregado as seguintes vantagens:

I- Indenizações.

II- Adicionais.

§1º As indenizações não se incorporam ao salário ou provento para qualquer efeito.

§2º Os adicionais se incorporam ao salário ou provento, exclusivamente nos casos e condições previstos em lei.

Art.55 As vantagens pecuniárias não serão computadas nem acumuladas para efeito de concessão de quaisquer outros acréscimos pecuniários ulteriores sob o mesmo título ou idêntico fundamento.

Art.56 Constituem indenizações ao empregado:

I- Eventual ajuda de custo.

II- Diárias.

III- Transporte.

IV- Reembolsos.



EMPRESA DE CINEMA E AUDIOVISUAL DE SÃO PAULO S.A.

V- Reembolso atinente a plano de saúde, nos termos de política específica.

Art.57 Os valores das indenizações estabelecidas e aqueles das demais vantagens que porventura possam ser concedidas pela Spcine, assim como as condições e procedimentos para a sua concessão, serão estabelecidos em política própria aprovada pela Diretoria e em consonância com o ordenamento jurídico vigente e demais orientações emanadas dos órgãos de governança da Prefeitura Municipal de São Paulo.

Art.58 Esta PCCS não se aplica a colaboradores terceirizados, estagiários ou aos empregados contratados por prazo determinado.

§1º Entende-se por colaboradores terceirizados as pessoas que, mesmo sob o regime de cessão de mão de obra, são contratados como prestadores de serviços externos e cujas atribuições não integram qualquer cargo do quadro de pessoal aprovado na Spcine.

§2º Entende-se por estagiários os estudantes contratados nos termos da Lei Federal nº 11.788/2008.

§3º Entende-se por empregados contratados por prazo determinado os funcionários contratados pelo regime celetista que passam a integrar de maneira temporária o quadro de pessoal da Spcine com contratos fixados por prazo determinado, ou seja, com data de término já fixada no momento da admissão.

§4º Os empregados por prazo determinado serão admitidos para atendimento de demanda excepcional ou para atendimento de programas e ações não integrantes da política permanente da Spcine e seu custeio deverá estar integralmente suportado pelas receitas advindas de referidas ações excepcionais.

a) Excepcionalmente, poderá ser realizada contratação de empregado por prazo



EMPRESA DE CINEMA E AUDIOVISUAL DE SÃO PAULO S.A.

determinado para substituição de empregado permanente eleito para a Diretoria de Representação dos Empregados, tendo em vista a suspensão do contrato de trabalho deste e a necessidade de suprir as funções habituais do cargo. Nesta hipótese, o custeio do contrato de trabalho por prazo determinado não estará condicionado à existência de receita operacional excepcional.

§5º Os contratos por prazo determinado terão vigência máxima de 02 (dois) anos. O contrato por prazo determinado que for expressa ou tacitamente prorrogado por prazo superior a 02 (dois) anos passará a vigorar por prazo indeterminado.

§6º Os empregados contratados por prazo determinado receberão remuneração equivalente aos cargos especificados no quadro de pessoal da Spcine cujas atribuições, competências e responsabilidades sejam compatíveis com aquelas assumidas pelo colaborador temporário, assim como receberá todos os benefícios, vantagens e demais estabelecidos nesta PCCS ou em outras políticas internas da empresa.

Art.59 A todos os empregados serão assegurados os benefícios previstos na Convenção Coletiva do Sindicato da categoria e os aprovados pela Diretoria Executiva da Spcine, observadas as recomendações, restrições e condicionantes dos órgãos de governança e orientação jurídica da Prefeitura Municipal de São Paulo, em especial da Junta Orçamentário-Financeira (JOF).

Art.60 Imediatamente após aprovação deste PCCS pelas instâncias competentes a Spcine deverá promover a primeira avaliação de desempenho de seus empregados permanentes no formato previsto neste documento, permitindo a movimentação por progressão daqueles que já tenham cumprido o requisito temporal considerando a data de sua admissão e sejam habilitados por esta avaliação de desempenho.

Parágrafo único. Independente do prazo em que se realize esta avaliação de



EMPRESA DE CINEMA E AUDIOVISUAL DE SÃO PAULO S.A.

desempenho ou do prazo em que o empregado tenha cumprido o requisito temporal, a progressão apenas será efetivada no momento de sua realização nos termos desta PCCS, não sendo admitidos pagamentos cumulativos e nem retroativos a título de progressão.



EMPRESA DE CINEMA E AUDIOVISUAL DE SÃO PAULO S.A.

ANEXOS

01. ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS

CARGO	FORMA DE PROVIMENTO
Superintendente	Livre provimento
Assessor (I e II)	Livre Provimento
Gestor	Concurso
Analista	Concurso
Secretário(a)	Concurso

SUPERINTENDENTE (LIVRE PROVIMENTO)

Os Superintendentes são responsáveis por auxiliar a Diretoria Executiva na elaboração das políticas públicas, das diretrizes estratégicas, dos modelos de negócio e atuação da Spcine, pela relação e articulação institucional desta com parceiros, colaboradores e demais interlocutores públicos e privados e pelo diagnóstico do setor e do mercado para pauta das ações a serem executadas pelos departamentos, cada qual em sua respectiva área de atuação e especialidade.

São profissionais de experiência na sua área de atuação e exigem relação de confiança com a autoridade nomeante pelo alinhamento necessário para o direcionamento das ações da empresa de acordo com as diretrizes estratégicas prioritariamente definidas pela respectiva gestão.

As atribuições específicas do cargo de acordo com sua área de atuação são aquelas definidas no organograma do quadro de pessoal da Spcine.

ASSESSOR I E II (LIVRE PROVIMENTO)

Os Assessores (nível I e II) são responsáveis por assessorar diretamente as atividades das Diretorias e respectivas Superintendências às quais relacionados, auxiliando na elaboração de documentos e relatórios, coordenando as respectivas agendas e reuniões internas e externas, apoiando as Diretorias e Superintendências em assuntos estratégicos de acordo com as metas e diretrizes elaboradas por estes, auxiliando na gestão de riscos, controles internos e relações institucionais da Spcine.

São profissionais que exigem relação de confiança com a autoridade nomeante pelo alinhamento necessário e por lidarem diretamente com temas estratégicos e sensíveis, por



EMPRESA DE CINEMA E AUDIOVISUAL DE SÃO PAULO S.A.

vezes sigilosos (por envolverem prospecção de clientes, tratativas negociais e contratuais, elaboração de ações e programas, acesso a dados sensíveis etc.).

As atribuições específicas do cargo de acordo com sua área de atuação são aquelas definidas pela respectiva Diretoria aos quais vinculados de acordo com o organograma do quadro de pessoal.

GESTOR (CARGOS PERMANENTES)

Os Gestores são responsáveis por chefiar e direcionar as atividades dos respectivos departamentos da Spcine de acordo com as orientações e diretrizes estratégicas elaboradas e transmitidas pelos Superintendentes e pela Diretoria. Atuam junto dos Analistas para a operação técnica do dia a dia, chefiando e orientando a equipe para a implementação e execução das ações necessárias.

As atribuições específicas do cargo de acordo com sua área de atuação são aquelas definidas no organograma do quadro de pessoal da Spcine e os requisitos de nomeação são aqueles definidos no respectivo concurso de pessoal.

ANALISTA (CARGOS PERMANENTES)

Compete aos Analistas a execução técnica e operacional das atividades e ações da Spcine de acordo com sua área de atuação e as orientações específicas de suas chefias imediatas. As atribuições específicas do cargo de acordo com sua área de atuação são aquelas definidas no organograma do quadro de pessoal da Spcine e os requisitos de nomeação são aqueles definidos no respectivo concurso de pessoal.

SECRETÁRIO (CARGO PERMANENTE)

O(a) Secretário(a) é responsável por secretariar as atividades da Diretoria Executiva e dos demais departamento da Spcine, atuando conjuntamente com os Assessores para a coordenação de agendas internas e externas, preparação de documentos, acompanhamento de pautas, elaboração de registros e realização de contatos com outros órgãos e entidades.

As atribuições específicas do cargo são aquelas definidas no organograma do quadro de pessoal da Spcine e os requisitos de nomeação são aqueles definidos no respectivo concurso de pessoal.



EMPRESA DE CINEMA E AUDIOVISUAL DE SÃO PAULO S.A.

02. TABELA SALARIAL

CARGO	SALÁRIO INICIAL*	PROGRESSÃO
Superintendente	R\$ 17.544,24	Não aplicável
Assessor II	R\$ 14.390,78	Não aplicável
Assessor I	R\$ 9.806,00	Não aplicável
Gestor - I	R\$ 7.127,35	Salário de entrada
Gestor - II	R\$ 7.768,81	Acréscimo de 9,00%
Gestor - III	R\$ 8.468,00	Acréscimo de 9,00%
Gestor - IV	R\$ 9.230,12	Acréscimo de 9,00%
Gestor - V	R\$ 9.806,00	Acréscimo de 6,24% em razão do teto do cargo
Analista - I	R\$ 3.598,83	Salário de entrada
Analista - II	R\$ 4.210,63	Acréscimo de 17,0%
Analista - III	R\$ 4.926,44	Acréscimo de 17,0%
Analista - IV	R\$ 5.763,93	Acréscimo de 17,0%
Analista - V	R\$ 6.624,62	Acréscimo de 14,93% em razão do teto do cargo
Secretário(a) - I	R\$ 3.598,83	Salário de entrada
Secretário(a) - II	R\$ 4.210,63	Acréscimo de 17,0%
Secretário(a) - III	R\$ 4.926,44	Acréscimo de 17,0%
Secretário(a) - IV	R\$ 5.763,93	Acréscimo de 17,0%
Secretário(a) - V	R\$ 6.624,62	Acréscimo de 14,93% em razão do teto do cargo

*Salário inicial vigente no exercício de 2024. Os salários iniciais poderão sofrer reajustes periódicos de acordo com os benefícios previstos na Convenção Coletiva do Sindicato da categoria.

lyara.oliveira@spcine.com.br



Assinado

Lyara Luiza de Oliveira Alvarenga

D4Sign

emiliano.zapata@spcine.com.br



Assinado

Emiliano Zapata Ferreira Mendelino Silva

D4Sign

Plano de Cargos Carreira e Salários 2024 08 13 v aprovada no COGEAI pdf

Código do documento 0550f3f3-d02b-4fb5-82dd-f531dbe2407a



Assinaturas



Lyara Luísa de Oliveira Alvarenga
lyara.oliveira@spcine.com.br
Assinou

Lyara Luísa de Oliveira Alvarenga



Emiliano Zapata Ferreira Marcelino Silva
emiliano.zapata@spcine.com.br
Assinou

Emiliano Zapata Ferreira Marcelino Silva



Tiago Panula da Silva
tiago.panula@spcine.com.br
Acusou recebimento

Tiago Panula da Silva

Eventos do documento

13 Aug 2024, 16:42:16

Documento 0550f3f3-d02b-4fb5-82dd-f531dbe2407a **criado** por CAMILA COELHO DOS SANTOS (85d40212-dff2-4424-9f02-b6044e3fed64). Email: contratos@spcine.com.br. - DATE_ATOM: 2024-08-13T16:42:16-03:00

13 Aug 2024, 16:43:52

Assinaturas **iniciadas** por CAMILA COELHO DOS SANTOS (85d40212-dff2-4424-9f02-b6044e3fed64). Email: contratos@spcine.com.br. - DATE_ATOM: 2024-08-13T16:43:52-03:00

13 Aug 2024, 16:46:40

EMILIANO ZAPATA FERREIRA MARCELINO SILVA **Assinou** (f01f7bcc-b603-4f4b-8daf-56adc3c655ce) - Email: emiliano.zapata@spcine.com.br - IP: 172.225.100.151 (a172-225-100-151.deploy.static.akamaitechnologies.com porta: 22540) - **Geolocalização: -23.546931682609397 -46.63691480847601** - Documento de identificação informado: 383.196.118-22 - DATE_ATOM: 2024-08-13T16:46:40-03:00

14 Aug 2024, 16:12:26

CAMILA COELHO DOS SANTOS (85d40212-dff2-4424-9f02-b6044e3fed64). Email: contratos@spcine.com.br. **ADICIONOU** o signatário **tiago.panula@spcine.com.br** - DATE_ATOM: 2024-08-14T16:12:26-03:00

14 Aug 2024, 16:29:12

TIAGO PANULA DA SILVA **Acusou recebimento** - Email: tiago.panula@spcine.com.br - IP: 189.44.8.173 (189.44.8.173 porta: 55242) - Documento de identificação informado: 353.495.968-02 - DATE_ATOM: 2024-08-14T16:29:12-03:00

19 Aug 2024, 16:15:51

LYARA LUÍSA DE OLIVEIRA ALVARENGA **Assinou** (71d4468d-33b2-43a9-92c2-14eb5dc784ea) - Email:
lyara.oliveira@spcine.com.br - IP: 187.72.118.253 (187-072-118-253.static.ctbctelecom.com.br porta: 24006) -
Geolocalização: -23.5983184 -46.641581 - Documento de identificação informado: 283.583.208-41 - DATE_ATOM:
2024-08-19T16:15:51-03:00

Hash do documento original

(SHA256):42ab7912ca94e38b50f52e1da35732049bd988239d6214f0336b45eec9dad165

(SHA512):22590159a45235ffc8cd515ca2e657c1ae47e721cc3e2997daf0efd98a72b2a714ba53716d5f7d3ff874f05e3cf1ed1399715ec43e75b7f21fdb69315b524da

Esse log pertence **única e exclusivamente** aos documentos de HASH acima

Esse documento está assinado e certificado pela D4Sign