



**ASSIM**  
**Associação de Intérpretes e Músicos**  
**Plano de Cargos e Salários**  
**CONFIDENCIAL**

PROTÓCOLO - MICROFILME  
08 JAN 1980 647324

PRENOTA  
4º RCPJ-

### Princípios, Normas, Procedimentos, Política e prática de remuneração

Os princípios gerais aplicados e que direcionam a implantação do plano de cargos/funções e salários/remunerações da ASSIM - Associação de Intérpretes e Músicos são homologados em Assembleia Geral específica e aplicados pelas Diretorias Eletiva e Executiva, que serão as responsáveis pela definição das tarefas, funções e cargos, bem como das definições dos respectivos salários, valores de remuneração de contratos de pessoa física e jurídica, utilizando para tal as normas e critérios aqui definidos como referência básica para suas decisões.

### Das formas de contratação

Será permitida a contratação de prestadores de serviços em regime celetista (C.L.T), não celetista e de pessoas jurídicas para exercerem atividades contínuas na administração da Associação em todas as áreas de atuação da entidade, inclusive as determinadas pelo Estatuto, devendo ser adotados, pelas Diretorias, todos os critérios regidos neste plano de cargos e salários para fixação das remunerações dos colaboradores e funcionários da entidade.

### Dos critérios e princípios da administração de cargos e salários

A administração de cargos e salários da entidade será feita considerando os seguintes critérios e princípios:

- O salário ou remuneração de cada cargo e função será baseado nos conhecimentos exigidos pela função, tempo de casa, horas trabalhadas e disponíveis para a entidade, complexidade das atividades desenvolvidas, responsabilidade pela execução de tarefas e/ou apresentação de resultados específicos esperados para o cargo ou função exercidos.
- A política salarial de remuneração levará em conta, impreterivelmente, o desempenho econômico-financeiro da instituição e suas perspectivas de crescimento e desenvolvimento, dentro das limitações financeiras da entidade. A evolução dos salários será praticada de acordo com a legislação pertinente e de acordo com a necessidade do Colaborador e/ou da Instituição, a qual será avaliada de maneira individual, caso a caso.
- Os salários serão estabelecidos de forma a serem competitivos e equivalentes quando comparados com os padrões de mercado para as funções exercidas e de empresas do mesmo segmento de atuação.

PROTÓCOLO - MICROFILME

ASSIM – Associação de Intérpretes e Músicos  
Plano de Cargos e Salários / CONFIDENCIAL

- As remunerações de prestadores de serviço poderão ser fixadas com valor-base fixo, acrescido de valor variável, ou ainda, poderá ser pactuada remuneração baseada somente em receita variável.
- Para o caso de remuneração mista, ou seja, fixa acrescida de variável, ou somente variável, o valor do percentual variável será praticado com base no resultado do percentual Societário e contribuição Associativa de cada Associado, vinculados ao serviço contratado junto ao prestador de serviço de acordo percentuais pré-fixados.
- Os funcionários em regime de CLT não poderão receber remuneração variável, exceto por bônus e premiação quando for o caso.
- Os salários e remunerações terão valor líquido como base de cálculo, respeitando os tetos mínimos e máximos praticados pela entidade, independentemente da função/cargo exercidos e independentemente do valor do salário/remuneração atribuído ao cargo, podendo incidir, nos casos de prestadores Pessoa Jurídica, acréscimos em decorrência da carga tributária do contratado.
- As remunerações variáveis vincular-se-ão aos resultados mensais obtidos pela Instituição sobre percentual de distribuição de seus associados, inclusive, as remunerações a título de premiações e bônus sobre o valor do salário/remuneração fixa. Neste caso, serão considerados o tempo de casa, mérito e metas atingidas para fixação de premiação e bônus.
- As metas são flexíveis, assim como os bônus, e sempre dependerão do resultado financeiro do período, mensal, trimestral, semestral ou anual para serem concedidos.
- Não serão consideradas como remunerações diretas as despesas com: alimentação (verba para alimentação), plano de saúde, locomoção, viagens e despesas reembolsáveis quando necessárias.
- Gozarão do direito de receber despesas de alimentação, plano de saúde e ajuda de custo com locomoção, todos os prestadores de serviço e funcionários que exercerem cargos celetistas, bem como os contratados na pessoa jurídica, independentemente do nível de remuneração, desde que trabalhem exclusivamente para a Associação.
- Os membros da Diretoria Eletiva somente serão remunerados, sob qualquer forma, se exercerem função executiva, em conformidade com o Estatuto da Entidade.

## Da estrutura de cargos e salários

### 1. Estrutura de Cargos

- Os cargos estão organizados conforme sua importância relativa dentro da estrutura organizacional.
- A estrutura de cargos da empresa é composta por regime celetista (CLT), prestadores de serviços com exclusividade na pessoa física, jurídica, e sem exclusividade na pessoa física e jurídica.
- As Classes de Cargos e salários variam de categoria de I a V, mais abaixo demonstradas.
- Cada Classe de cargos considerará os conhecimentos exigidos para o exercício da função, complexidade do trabalho, responsabilidade da função e tempo de trabalho.

### 2. Base Salarial e Formas de remuneração

- A base salarial de remuneração, ou de pagamento dos prestadores de serviços de pessoa física ou jurídica, será calculada pelo valor do salário mínimo nacional vigente, sempre respeitando, primeiramente, as condições financeiras da instituição, a responsabilidade do cargo, o valor de mercado praticado para a função, o tempo de casa e a função exercida.
- As remunerações poderão ser praticadas de três formas à saber:
  - ✓ 1- Fixas;
  - ✓ 2- Variáveis;
  - ✓ 3- Mista (Fixa acrescida da variável).
- Os contratados em regime celetista (C.L.T) obedecerão critérios fixados por legislação específica, sindicatos de classe e poderão ter seus acréscimos/reajustes salariais de acordo com o percentual fixados nos dissídios anuais, por mérito ou de forma espontânea.
- O reajuste dos salários e pagamentos de prestações de serviços dos contratos de remunerações fixas mensais, quando aplicável, de qualquer forma, será sempre anual e deverá ocorrer com base no valor do acréscimo percentual atribuído ao salário mínimo nacional do exercício vigente, em relação ao ano anterior fixado a cada ano pelo governo federal, exceto os reajustes de salários

por equiparação e por mérito. Essa regra deverá ser aplicada para os contatos de prestadores de serviço de pessoa jurídica com vínculo de exclusividade com a entidade para funções de níveis I a III, com remuneração vinculada ao valor do salário mínimo nacional e poderá ser substituída pelo percentual da inflação anual medida no exercício anterior.

- Caso não haja correção de salário mínimo no ano subsequente, ou, a inflação anual for igual à zero, o percentual de correção deverá ser determinado pela Diretoria quando da elaboração do plano de orçamento do exercício subsequente da entidade. Qualquer reajuste também poderá ocorrer por mérito e pelo regime de metas atingidas.
- Os Prestadores de serviços terceirizados que não tenham vínculo de exclusividade com a entidade e que tenham os valores de remuneração pré-fixados em seus contratos com base no salário mínimo e que exerçam funções regulamentadas em áreas específicas, tais como, auditoria, contabilidade, T.I, ou ainda, quaisquer outros serviços terceirizados de finalidade específica de outras naturezas, serão, quando do ato de sua contratação ou renovação contratual, submetidos a análise individual quanto à remuneração contratada, e os valores de reajuste serão determinados com base na prática média de mercado.

### 3. Níveis e Faixas salariais e/ou remuneração fixa

- Os níveis de faixa Salarial e de remuneração fixa à pessoa física ou jurídica, da entidade, serão fixados e subdivididos pelas classificações de I a V e suas faixas corresponderão a valores financeiros compreendidos pelo salário mínimo nacional vigente entre 01 (um) a 50 (cinquenta) salários líquidos mensais.
- As remunerações iniciais fixas, independentemente se para pessoa física ou jurídica, não poderão ser superiores ao teto máximo líquido mensal de 50 salários mínimos nacionais vigentes ou inferiores a 01 salário mínimo nacional em vigor para qualquer tipo de cargo/função que tenha contrato de remuneração fixa mensal, exceto quando houver a realização de pagamentos a título de premiação ou bonificação, ou ainda, quando houver terceirização de serviços de uma empresa que acumule operações de naturezas distintas. na prestação de serviços para a entidade contratante. Nessa hipótese a base de calculo será feita para cada tipo de operação contratada. A bonificação ou premiação não incidirá como calculo de teto sobre o valor fixo contratado e ocorrerá somente em casos especiais, desde que haja condição financeira superavitária.

**ASSIM – Associação de Intérpretes e Músicos**  
**Plano de Cargos e Salários / CONFIDENCIAL**

- Será estabelecida uma faixa salarial inicial líquida como base para cada Classe de cargos pelos níveis I a V, a saber:
  - ✓ Nível I – Diretoria Eletiva (quando remunerada), Diretoria Executiva, Jurídica (remuneração na pessoa física ou jurídica), Superintendência (remuneração na pessoa física ou jurídica), Gerência (remuneração na pessoa física ou jurídica) e Prestadores de Serviços com exclusividade (remuneração na pessoa física ou jurídica) em regime não celetista – de 20 a 50 salários mínimos;
  - ✓ Nível II – Remuneração de Diretores e Gerentes em Regime de CLT – de 20 a 40 salários mínimos;
  - ✓ Nível III – Remuneração de Supervisor, Agentes (na pessoa física ou Jurídica), Representantes (na pessoa física ou jurídica), Consultores (na pessoa física ou Jurídica) – até 15 salários mínimos;
  - ✓ Nível IV – Remuneração de Analista, Secretaria Executiva, Assistente de Diretoria, Assistente Administrativo, outros da mesma natureza ou similar - até 10 salários mínimos;
  - ✓ Nível V – Limpeza, Copa, Serviços Gerais, Almojarifado, Office Boy, outros da mesma natureza ou similar - até 03 salários mínimos, por pessoa/cargo ou função.
  
- De acordo com decisão da Diretoria Executiva e Eletiva, os salários e remunerações dos funcionários e prestadores de serviço poderão ser alterados e/ou reajustados nas seguintes hipóteses e de acordo com os seguintes critérios:
  - ✓ a) Regime de mérito,
  - ✓ b) Aplicação do % de Inflação Anual,
  - ✓ c) Dissídios coletivos,
  - ✓ d) revisão/mudança ou acúmulo de função/atribuição,
  - ✓ e) quantidade de horas trabalhadas,
  - ✓ f) deslocamento com viagens e representação,
  - ✓ g) Transferência de Cidade, Estado ou País;
  - ✓ h) Premiações por resultado, Mensal, Trimestral, Semestral e Anual, quando aplicável. A hipótese da letra “h” somente será aplicada em caso de superávit no exercício.
  
- Poderão ser incluídos a qualquer tempo novos cargos e funções de acordo com a necessidade da instituição dentro do que rege seu Estatuto para o fiel cumprimento da natureza de suas operações.

Este plano de cargos e salários poderá ser transformado, modificado, ampliado pela Diretoria Executiva e Eletiva. Sua destituição será permitida, a qualquer tempo, somente por determinação da Assembleia Geral da entidade.

**FIM DESTE DOCUMENTO**