



PORTARIA NORMATIVA CAU/SP Nº 217, DE 02 DE JULHO DE 2024.

Institui a Avaliação de Desempenho/Potencial no âmbito do Conselho de Arquitetura e Urbanismo de São Paulo – CAU/SP para o exercício 2024, e dá outras providências.

A Presidente do Conselho de Arquitetura e Urbanismo de São Paulo (CAU/SP), no exercício das atribuições que lhe conferem o art. 35, incisos III, da Lei nº 12.378, de 31 de dezembro de 2010 e com fundamento nas disposições contidas no Art. 182, do Regimento Interno do CAU/SP, e ainda,

Considerando a Deliberação Plenária DPOSP nº 0264-07/2019, de 30 de maio de 2019, que aprovou a reestruturação organizacional do CAU/SP, com a criação de áreas, vagas e cargos de provimento efetivo e em comissão, a extinção de vagas e cargos de provimento em comissão, a equiparação de empregos de Livre Provimento e Demissão aos cargos de provimento em comissão do grupo Direção e Assessoramento Superior (DAS), da Administração Pública Federal, e estabeleceu outras providências;

Considerando a Portaria Normativa CAU/SP nº 206/2023, que institui o Sistema de Gestão de Pessoas-SGP, que abrange o Plano de Cargos e Salários (PCS), aprovado pela Deliberação Plenária DPOSP nº 0607-03/2023, no âmbito do Conselho de Arquitetura e Urbanismo de São Paulo – CAU/SP e dá outras providências;

Considerando os itens: 124 a 125, 132 a 139, 143 a 148, 151 a 153, 161 a 173 e 199 a 207, do Sistema de Gestão de Pessoas-SGP, aprovado pela Deliberação Plenária DPOSP nº 0607-03/2023; e,

Considerando a Deliberação Plenária DPOSP nº 0673-01/2024, que aprova a regulamentação do Anexo II que consta no Regimento Interno do CAU/SP, as Atribuições de Áreas e Caderno de Perfis, nos termos propostos no Art.6º, parágrafo segundo do RI-CAU/SP;

RESOLVE:

Art. 1º Fica instituída a Avaliação de Desempenho/Potencial no âmbito do Conselho de Arquitetura e Urbanismo de São Paulo – CAU/SP para o exercício 2024, a ser aplicada para todos os empregados efetivos e comissionados.

Art. 2º A Avaliação de Desempenho/Potencial está atrelada ao Organograma do Anexo II, as Atribuições de Áreas e Caderno de Perfis, nos termos propostos no Art.6º, parágrafo segundo do RI-CAU/SP.

Art. 3º A Avaliação de Desempenho/Potencial será constituída por:

- I – Avaliação da Chefia Imediata;
- II – Autoavaliação do Empregado;

§ 1º Por chefia imediata, considera-se o cargo responsável pela gestão do conjunto de atribuições e responsabilidades correspondentes às competências da unidade prevista no organograma do CAU/SP em que o empregado esteja lotado.

§ 2º Para os empregados que respondem pela unidade prevista no organograma do CAU/SP, a chefia imediata é aquela em que a unidade está diretamente subordinada de acordo com o organograma do Anexo II do RI CAU/SP.



Art. 4º A Avaliação de Desempenho/Potencial será baseada em dois eixos:

- I – Desempenho: avalia o desempenho comportamental e resultados apresentados pelos profissionais frente às posições atualmente ocupadas;
- II – Potencial: avalia a demonstração, por parte do indivíduo, de efetivo potencial de desenvolvimento para posições de maior responsabilidade;

Art. 5º O eixo de desempenho será avaliado pela chefia imediata e pela autoavaliação do empregado, de acordo com as seguintes competências comportamentais:

- I – Trabalho em Equipe: avalia se o empregado interage prementemente com os membros da equipe, de forma respeitosa e cordial, contribuindo para a gestão de conflitos internos e alinhamento de informações, auxiliando a liderança para o aprimoramento da gestão do grupo e desenvolvimento dos indivíduos;
- II – Comprometimento Organizacional: avalia se o empregado tem comportamento alinhado às diretrizes da organização, procurando fomentar junto aos demais o mesmo padrão de comportamento, e contribuindo para a construção e aprimoramento de atividades que priorizem os objetivos organizacionais;
- III – Iniciativa: avalia se o empregado realiza as atividades que lhe são atribuídas sem necessidade de ordens, produzindo materiais, relatórios e propostas que contribuem com a gestão, identificando atividades importantes que não estão sob a responsabilidade de ninguém, apontando-as à liderança;
- IV – Foco no Cliente: avalia se o empregado realiza entregas em conformidade com as necessidades de clientes (externos e internos), procurando avaliar oportunidade de melhoria nas entregas realizadas, e contribuindo para a criação de novos produtos ou serviços para os clientes;
- V – Flexibilidade: avalia se o empregado não apresenta comportamentos resistentes ou de procrastinação às mudanças, contribuindo para a contenção do stress no ambiente de trabalho, assimilando e incorporando rapidamente novos procedimentos, contribuindo para a construção de novos processos e dinâmicas de trabalho, visando a melhoria contínua e adaptação ao ambiente;
- VI – Liderança: avalia se o empregado conduz sua equipe para a entrega dos resultados esperados, promovendo ações de desenvolvimento dos membros do seu time, preparando processo de sucessão de novos líderes, e interagindo com outras lideranças no compartilhamento de erros e acertos, contribuindo assim para o fortalecimento de experiências dos mesmos;
- VII – Orientação para Resultados: avalia se o empregado atinge metas individualmente, contribuindo para que a equipe atinja as metas estabelecidas, elaborando processos e ferramentas que potencializem o atingimento das metas, avaliando e apontando as necessidades de correção nas metas em função das diretrizes estratégicas;

§ 1º As competências de Liderança e Orientação para Resultados serão aplicadas somente aos empregados (efetivos ou comissionados) que exerçam gestão de equipes.

§ 2º As escalas de avaliação do eixo desempenho são as seguintes:

- I – Promotor: quando o empregado não é apenas engajado, mas serviu de modelo de comportamento a outros colegas, estimulando-os;
- II – Profissional: quando o empregado pratica de forma constante o comportamento esperado, tendo-o incorporado à sua rotina de forma previsível e confiável;
- III – Satisfatório: quando o empregado pratica o comportamento em algumas ocasiões, mas ainda há espaço para aprimoramento e aquisição de constância;
- IV – Regular: quando o empregado praticamente não apresenta comportamento esperado, gerando inconvenientes em sua rotina de trabalho;
- V – Iniciante: quando o empregado, além de não apresentar o comportamento esperado, teve atividade que acabaram por desestimular outros colegas;

§ 3º A pontuação para cada escala de avaliação do eixo desempenho será:

- I – Promotor: 5 pontos;
- II – Profissional: 4 pontos;
- III – Satisfatório: 3 pontos;



- IV – Regular: 2 pontos;
- V – Iniciante: 1 ponto;

§ 4º Cada uma das competências comportamentais do eixo desempenho (trabalho em equipe, comprometimento organizacional, iniciativa, foco no cliente, flexibilidade, liderança e orientação para resultados) deverá conter justificativa por escrito das ações, comportamentos e atividades que embasaram a sua escala de avaliação.

§ 5º O resultado da avaliação do eixo desempenho será apurado pela seguinte fórmula – RED = (MAC + MAA) / 2, onde:

- I – RED: resultado da avaliação do eixo desempenho;
- II – MAC: média simples da pontuação das competências comportamentais na avaliação da chefia imediata no eixo desempenho;
- III – MAA: média simples da pontuação das competências comportamentais na autoavaliação do empregado no eixo desempenho;

§ 6º O Resultado da Avaliação do Eixo Desempenho (RED), para efeitos de enquadramento na matriz “ninebox”, se dará pela seguinte classificação:

- I – RED menor que “3”: categoria 1 no eixo desempenho;
- II – RED maior ou igual a “3” e menor que “4”: categoria 2 no eixo desempenho;
- III – RED maior ou igual a “4”: categoria 3 no eixo desempenho;

Art. 6º O eixo de potencial será avaliado apenas pela chefia imediata, de acordo com os seguintes itens:

- I – Formação Continuada: avalia se o empregado se mantém permanentemente atualizado sobre os assuntos de interesse à sua profissão, e busca de forma constante seu desenvolvimento técnico, sendo referência para a equipe;
- II – Geração de Resultados: avalia se o empregado foi absolutamente fundamental para a conquista dos resultados da área, sem o qual a mesma não os teria atingido;
- III – Energia e Disponibilidade: avalia se o empregado é sempre disponível quando requisitado para as mais diversas atividades, sendo receptivo a novos desafios, mostrando-se com entusiasmo e vigor;
- IV – Atitudes de Impacto: avalia se o empregado praticou de forma plena e satisfatória duas ou mais atitudes de impacto previstas junto ao programa de avaliação de desempenho/potencial;
- V – Engajamento: avalia se o empregado apresenta aderência perfeita aos valores e princípios do CAU/SP, mostrando engajamento total com o propósito da instituição;

§ 1º As escalas de avaliação do eixo potencial são as seguintes:

- I – Concordo Totalmente;
- II – Concordo Parcialmente;
- III – Estou neutro sobre o item;
- IV – Discordo Parcialmente;
- V – Discordo Totalmente;

§ 2º A pontuação para cada escala de avaliação do eixo potencial será:

- I – Concordo Totalmente: 5 pontos;
- II – Concordo Parcialmente: 4 pontos;
- III – Estou neutro sobre o item: 3 pontos;
- IV – Discordo Parcialmente: 2 pontos;
- V – Discordo Totalmente: 1 ponto;

§ 3º Cada um dos itens do eixo de potencial (formação continuada, geração de resultados, energia e disponibilidade, atitudes de impacto, e, engajamento) deverá conter justificativa por escrito das ações, comportamentos e atividades que embasaram a sua escala de avaliação.



§ 4º O resultado da avaliação do eixo potencial será apurado pela seguinte fórmula – $REP = MAP$, onde:

I – REP: resultado da avaliação do eixo potencial;

II – MAP: média simples da pontuação dos itens na avaliação da chefia imediata no eixo potencial;

§ 5º O Resultado da Avaliação do Eixo Potencial (REP), para efeitos de enquadramento na matriz “ninebox”, se dará pela seguinte classificação:

I – REP menor que “3”: categoria C no eixo potencial;

II – REP maior ou igual a “3” e menor que “4”: categoria B no eixo potencial;

III – REP maior ou igual a “4”: categoria A no eixo potencial;

Art. 7º O cruzamento dos eixos de desempenho e de potencial gera nove classificações possíveis para o resultado final do avaliado:

I – 1A;

II – 1B;

III – 1C;

IV – 2A;

V – 2B;

VI – 2C;

VII – 3A;

VIII – 3B;

IX – 3C;

Art. 8º A classificação final do processo fará o enquadramento do avaliado segundo sua performance nos dois eixos da Avaliação de Desempenho/Potencial, sendo:

I – Quadrante 3A: performance excelente;

II – Quadrantes 3B, 3C e 2A: performance ótima;

III – Quadrantes 2B e 2C: performance adequada;

IV – Quadrantes 1A e 1B: performance questionável;

V – Quadrante 1C: performance crítica.

Art. 9º Não serão avaliados na Avaliação de Desempenho/Potencial para o exercício 2024 os empregados nas seguintes situações:

I – com tempo de efetivo exercício junto ao CAU/SP inferior à 60 (sessenta) dias;

II – em licença maternidade ou afastamento sem vencimentos;

Art. 10. A Avaliação de Desempenho/Potencial para o exercício 2024 não gera efeitos pecuniários dentro da faixa salarial de cada cargo, mas integrará a média da avaliação do exercício 2025;

Art. 11. Ao final do processo de Avaliação de Desempenho/Potencial para o exercício 2024, cada gestor deve elaborar, junto ao empregado, um Plano de Desenvolvimento Individual – PDI.

§ 1º O Plano de Desenvolvimento Individual – PDI deverá conter a definição de ações a serem realizadas sob a responsabilidade do empregado, visando seu desenvolvimento na carreira.

§ 2º O Plano de Desenvolvimento Individual – PDI deverá ser periodicamente discutido, e se necessário revisado, de forma que o processo de aprimoramento seja dinâmico e constante.

Art. 12. Os procedimentos operacionais e administrativos para a aplicação da avaliação de desempenho/potencial para o exercício 2024 serão efetuados pela Coordenação de Gestão de Pessoas – COGEP.

Art. 13. A Comissão de Avaliação de Desempenho/Potencial – CADE, de que tratam os itens 199 a 205 do Sistema de Gestão de Pessoas – SGP, será regulamentada em Portaria Presidencial.



Art. 14. O calendário e as etapas para a Avaliação de Desempenho/Potencial do exercício 2024 se darão por:

I – Aplicação dos instrumentais de avaliação dos eixos desempenho e potencial: de 26 de agosto de 2024 a 25 de setembro de 2024;

II – Apuração dos resultados pela Coordenação de Gestão de Pessoas: de 26 de setembro de 2024 a 10 de outubro de 2024;

III – Divulgação dos Resultados: 11 de outubro de 2024;

IV – Prazo para recursos junto à Comissão de Avaliação de Desempenho/Potencial – CADE: de 14 de outubro de 2024 a 29 de outubro de 2024;

V – Análise dos recursos pela Comissão de Avaliação de Desempenho/Potencial – CADE: de 30 de outubro de 2024 a 29 de novembro de 2024;

VI – Divulgação do Resultado Final da Avaliação de Desempenho/Potencial do exercício 2024: 02 de dezembro de 2024.

Art. 15. O empregado que se sentir prejudicado pela avaliação de desempenho/potencial poderá interpor recurso junto à Comissão de Avaliação de Desempenho/Potencial – CADE, de acordo com o formulário do Anexo I da presente Portaria, e, respeitando o prazo estabelecido no item IV do Art. 14 do presente normativo.

§ 1º A CADE divulgará, por meio da Coordenação de Gestão de Pessoas, os meios para o recebimento dos recursos interpostos.

§ 2º Não serão recebidos ou aceitos documentos em formato ou canal diferentes do divulgado pela CADE.

§ 3º Não serão aceitos, sob hipótese alguma, recursos realizados após o prazo estabelecido no item V do Art. 14 do presente normativa.

§ 4º O resultado do recurso interposto será enviado aos interessados, como: empregado requisitante, chefia imediata e Presidência para ciência.

§ 5º O resultado da CADE deverá ser acatado pelo CAU/SP, sem possibilidade de novo recurso.

Art. 16. Após a divulgação do resultado final da Avaliação de Desempenho/Potencial, a chefia imediata deverá realizar feedbacks com cada empregado, iniciando o Plano de Desenvolvimento Individual –PDI, conforme disposto no Art. 11 do presente normativo.

Art. 17. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se automaticamente em 31/12/2024.

São Paulo, 02 de julho de 2024.

Camila Moreno de Camargo
Presidente do CAU/SP



ANEXO I
PORTARIA NORMATIVA CAU/SP Nº 217, DE 02 DE JULHO DE 2024.

Solicitação de Recurso – Avaliação de Desempenho/Potencial – Exercício 2024

À Comissão de Avaliação de Desempenho/Potencial – CADE,

Eu (**nome do empregado**), matrícula (**número da matrícula**), (**nome do cargo**) lotado na (**nome do setor de lotação**), solicito pedido de revisão, de acordo com o Art. 15 da Portaria Normativa CAU/SP nº 217, de 02 de julho de 2024.

Do Eixo de Desempenho

Questiona-se a aplicação pela chefia imediata, da escala de **avaliação (descrever a escala de avaliação de acordo com o § 2º do Art. 5º da Portaria Normativa CAU/SP nº 217, de 02 de julho de 2024)** na competência comportamental (**descrever a competência comportamental de acordo com o Art. 5º da Portaria Normativa CAU/SP nº 217, de 02 de julho de 2024**) do eixo de desempenho, pelos seguintes motivos (**inserir os motivos e justificativas para questionar a escala de avaliação recebida**).

(Replicar a frase para todas as competências comportamentais que se pretende contestar).

Do Eixo de Potencial

Questiona-se a aplicação pela chefia imediata, da escala de avaliação (**descrever a escala de avaliação de acordo com o § 1º do Art. 6º da Portaria Normativa CAU/SP nº 217, de 02 de julho de 2024**) no item (**descrever o item de acordo com o Art. 6º da Portaria Normativa CAU/SP nº 217, de 02 de julho de 2024**) do eixo de potencial, pelos seguintes motivos (**inserir os motivos e justificativas para questionar a escala de avaliação recebida**).

(Replicar a frase para todas as competências comportamentais que se pretende contestar) .

Com base no exposto acima, solicito a revisão da Avaliação de Desempenho/Potencial, de modo a contemplar os pontos apresentados.

São Paulo, **XX** de **XXXX** de 2024
(Assinatura do empregado)