



PROCESSO	SICCAU 1256991/2021
INTERESSADO	CAU/SP
ASSUNTO	Contratação de empresa especializada na prestação de serviços de consultoria para apoio à revisão do Plano de Carreiras e Salários e do Sistema de Avaliação de Desempenho do CAU/SP

DELIBERAÇÃO Nº 018/2021 – COA-CAU/SP

A COMISSÃO DE ORGANIZAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO – COA - CAU/SP, reunida ordinariamente, de forma virtual, nos termos do Despacho PRES-CAUSP nº 001/2021, no uso das competências que lhe conferem os artigos 91 e 97 do Regimento Interno do CAU/SP, após análise do assunto em epígrafe, e

Considerando a necessidade de revisão do atual Plano de Cargos, Salários e Avaliação de Desempenho do CAU/SP, aplicação de mudanças que venham agregar valor e contribuir para uma avaliação mais assertiva e condizente com a realidade do Conselho;

Considerando a Proposta encaminhada pela Gerência Administrativa contendo o escopo de trabalho e metodologia para a contratação de empresa especializada na prestação de serviços de consultoria para apoio à revisão do Plano de Carreiras e Salários e do Sistema de Avaliação de Desempenho do CAU/SP;

Considerando os apontamentos realizados pelo GT-Avaliação de Desempenho e Plano de Cargos, para a revisão e construção de modelo de avaliação de desempenho e evolução profissional dos funcionários do Conselho de Arquitetura e Urbanismo de São Paulo (CAU/SP);

Considerando a análise e apontamentos realizados pelo conselheiro Victor Chinaglia Junior;

Considerando que todas as deliberações de comissão devem ser encaminhadas à Presidência do CAU/SP para verificação e encaminhamentos, conforme Regimento Interno do CAU/SP.

DELIBERA POR:

- 1 - Aprovar a proposta para a contratação de empresa especializada na prestação de serviços de consultoria para apoio à revisão do Plano de Carreiras e Salários e do Sistema de Avaliação de Desempenho do CAU/SP, com as adequações destacadas em amarelo conforme documento anexo;
- 2 - Encaminhar esta deliberação à Presidência do CAU/SP para providências cabíveis.

Com **11 votos favoráveis** dos conselheiros: Rossella Rossetto, Leda Maria Lamanna Ferraz Rosa Van Bodegraven, Amanda Rosin de Oliveira, André Luis Queiroz Blanco, Andreia de Almeida Ortolani, Éderson da Silva, Flavia Taliberti Peretto, Maria Isabel Rodrigues Paulino, Carmela Medero Rocha, Geise Brizotti Pasquotto e Victor Chinaglia;

São Paulo-SP, 28 de julho de 2021.

Considerando o estabelecido no Despacho PRES-CAUSP nº 001/2021, que regulamentou emergencialmente as reuniões virtuais dos órgãos colegiados do CAU/SP, atesto a veracidade e a autenticidade das informações prestadas.

Gisele Gomes de Vitto
Analista Administrativa



INFORMAÇÕES IMPORTANTES PARA A CONFECCÃO DA PROPOSTA

1. OBJETO:

Contratação de empresa especializada na prestação de serviços de consultoria para apoio à revisão do Plano de Carreiras e Salários e do Sistema de Avaliação de Desempenho do CAU/SP.

2. ESCOPO DO TRABALHO E METODOLOGIA

Os acompanhamentos dos trabalhos serão realizados através de Grupo de Trabalho - GT, formado por funcionários do CAU/SP, que participarão de reuniões quinzenais e ou semanais, visando à definição dos dados e das informações a serem obtidas, a respectiva forma de coleta e os encaminhamentos e análises que serão realizados, apresentados e discutidos em cada etapa.

Enquanto perdurar a situação de pandemia da Covid-19, as atividades presenciais poderão ser substituídas por atividades online ou híbridas, dependendo de análise prévia e orientação do contratante;

O projeto deverá ser realizado em cinco etapas de trabalho distintas, detalhadas a seguir:

Etapa 1 – Levantamento e análise de dados e informações

Nesta etapa deverá ser realizado o levantamento de dados e informações relacionadas à atual força de trabalho do CAU/SP, cumprindo as seguintes atividades:

- Identificação e análise da força de trabalho atual, em função das normas legais vigentes (empregos permanentes);
- Identificação e análise do Plano de Cargos e Carreiras vigente;
- Identificação e análise das competências organizacionais e funcionais (mapeamento e verificação de aderência à cultura da Autarquia);
- Identificação e análise das descrições das funções (distorções e/ou sobreposições);
- Identificação e análise dos empregos constantes do cadastro de pessoal face à estrutura organizacional do CAU/SP;
- Análise dos dados da folha de pagamento para mapeamento dos salários e benefícios atualmente pagos aos empregados;
- Análise das descrições dos empregos;
- Compilado de todas as atribuições dos cargos comparando com os editais de concursos anteriores;
- Análise e avaliação da aplicabilidade do plano de carreira do CAU/BR no CAU/SP;

Etapa 2 – Elaboração de diagnóstico situacional

Esta etapa compreende a consolidação, sistematização e análise pormenorizada dos dados obtidos nas etapas anteriores, compreendendo:

- Distribuição da força de trabalho atual do CAU/SP – permanentes e estruturais (cargos/empregos em comissão e funções de confiança) – na estrutura organizacional;
- Apresentação de perfil do Quadro Funcional, com identificação de dados de escolaridade, tempo de serviço, idade, dentre outros;
- Análise da estrutura remuneratória dos empregados do CAU/SP;



- Analisar a possibilidade de mobilidade entre os cargos Auxiliar/Assistente/Analista e Assistente Técnico/Analista Técnico.
- Elaboração de quadro analítico contendo os principais marcos tipológicos e quantitativos afetos ao quadro de pessoal permanente; e
- Identificação de possíveis fatores críticos associados à gestão da força de trabalho;

Etapa 3 - Definição de Estrutura do Plano de Carreiras e Salários – PCS

Nesta etapa deverão ser apresentados e discutidos os conceitos e a proposta básica de estrutura para o Plano de Carreiras e Salários - PCS, compreendendo as seguintes atividades:

- Análise e revisão dos conceitos e procedimentos do PCS vigente;
- Análise das alternativas atuais de carreira e de mobilidade;
- Proposição de adequações na estrutura de carreira;
- Revisão dos empregos (cargos) e funções atualmente existentes;
- Criação/Extinção de funções gratificadas para funções específicas; (se for necessária a revisão da estrutura organizacional pode ser necessário extinção de funções gratificadas)
- Definição de estruturas de salários para os grupos de empregos, níveis (para progressão vertical) e graus (padrões para progressão horizontal);
- Revisão da tabela salarial atrelada à definição da política de remuneração;
- Estrutura de empregos e de salários (tabelas salariais por grupo de empregos);
- Montagem de base de dados para simulação dos enquadramentos e impactos financeiros prováveis;
- Regras de enquadramento nas novas tabelas salariais; e
- Revisão das descrições para os empregos, se necessário.
- Relacionar a análise de desempenho aos níveis Junior, Pleno, Sênior ou outra terminologia que venha a ser adotada.

Etapa 4 - Definição do Sistema de Avaliação de Desempenho - SAD

Nesta etapa deverá ser estruturado o Sistema de Avaliação de Desempenho - SAD, com foco em gestão por resultados.

Nesse sentido, esta etapa compreenderá definições dos seguintes tópicos:

- Princípios e conceitos para cada grupo ocupacional (operacional, suporte administrativo ou técnico, especializado, chefias, entre outros);
- Normas para movimentação de pessoal (progressão nas carreiras respectivas);
- Normas para a avaliação de desempenho:
 - Periodicidade anual/bianual;
 - Realização pelas chefias imediatas;
 - Realizada pelos chefiados;
 - Realizada pelos colegas;
 - Realizada pelos “clientes/usuários” dos serviços;
 - Possibilidade de discussão de outros critérios de avaliação de desempenho.
- Regras para a avaliação de desempenho que:
 - Considerem competências - gerais (organizacionais) e específicas (do emprego e/ou do grupo ocupacional); e
 - Possibilitem o reconhecimento/premiação por capacitação e/ou titulação.



➤ Critério de antiguidade.

- Procedimentos para a avaliação de desempenho, inclusive formulários para os grupos ocupacionais respectivos, adequados aos parâmetros do sistema tecnológico do Conselho; e
- Possibilidade de elaboração de metodologia baseada em curva forçada de desempenho, para fins de aplicação do SAD.
- Procedimentos para que haja retorno das avaliações aos avaliados (feedback).

Etapa 5 - Elaboração de Atos Normativos e Plano de Sensibilização

Nesta etapa deverão ser apresentadas as propostas definidas em Ato Normativo, especificamente abordando:

- Minuta de Ato Normativo para Revisão/ Instituição do PSC; e
- Minuta de Ato Normativo com Revisão, no que couber, de SAD com foco em gestão por resultados.
- Plano de Sensibilização, visando o treinamento de avaliadores e avaliados quanto às práticas relacionadas ao SAD.

3. PRODUTOS

Como resultados dos trabalhos desenvolvidos, deverão ser apresentados de forma impressa os seguintes produtos:

- **Produto 1** - Levantamento e Análise de Dados e Informações;
- **Produto 2** - Diagnóstico Situacional;
- **Produto 3** - Definição de Estrutura do PCS e do SAD com Foco em Gestão por Resultados;
- **Produto 4** - Atos Normativos e Plano de Sensibilização.

4. PRAZO E CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO DOS SERVIÇOS

Para a realização dos serviços, estima-se um prazo de execução de 4 (quatro) meses, contados a partir da data de início do projeto que será estipulada quando da contratação dos serviços, conforme apresentado na tabela a seguir:

Discriminação	Meses			
	1	2	3	4
Etapas de trabalho				
Etapa 1				
Etapa 2				
Etapa 3				
Etapa 4				
Etapa 5				
Produtos				
Produto 1				
Produto 2				
Produto 3				
Produto 4				

5. INFORMAÇÕES RELEVANTES PARA DIMENSIONAMENTO DA PROPOSTA

O Conselho de Arquitetura e Urbanismo de São Paulo – CAU/SP, é pessoa jurídica de direito público interno, constituindo-se em autarquia de fiscalização do exercício profissional da Arquitetura e Urbanismo no Estado de São Paulo, instituído pela Lei nº 12.378 de 2010.



A sede do CAU/SP está localizada na cidade na Capital de São Paulo, possuindo ainda mais 10 escritórios descentralizados localizados nas seguintes cidades: Presidente Prudente, Bauru, Ribeirão Preto, São José do Rio Preto, São José dos Campos, Santos, Sorocaba, Campinas, Mogi das Cruzes e ABC.

Atualmente, o CAU/SP e seus empregados são regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas e possui a estrutura da tabela abaixo.

A contratação de empregados para o CAU/SP é regida pela Consolidação das Leis Trabalhistas, possuindo a seguinte estrutura da tabela abaixo.

ÁREA	SETOR	ASSISTENTE NÍVEL MÉDIO, ANALISTA (Superior, advogado e arquiteto)	Chefe de Gabinete, Gerentes, Coordenadores, Assessores e demais gestores
Chefia de Gabinete	Assessoria Chefe de Projetos Especiais e Inovação	1	4
	Assessoria Jurídica	6	3
	Chefia de Gabinete	0	1
	Coordenação de Comunicação	2	1
Chefia de Gabinete Total		9	9
Coordenação de Regionais	Escritórios Descentralizados	20	10
Coordenação de Regionais Total		20	10
Gerência Administrativa	Coordenação de Compras e Licitações	2	0
	Coordenação de Compras, Licitações e Contratos	0	1
	Coordenação de Contratos, Convênios e Parcerias	2	1
	Coordenação de Gestão de Pessoas	3	2
	Coordenação de Patrimônio e Serviços Gerais	6	1
	Coordenação de Tecnologia e Comunicação	2	1
	Coordenação Técnica de Atendimento	1	1
	Gerência Administrativa		0
Gerência Administrativa Total		16	8
Gerência Financeira	Coordenação Contábil	2	1
	Coordenação de Contas a Pagar	2	1
	Coordenação de Contas a Receber	5	2
	Coordenação de Planejamento e Orçamento	1	2
	Gerência Financeira	0	1
Gerência Financeira Total		10	7
Gerência Técnica	Coordenação Técnica de Atendimento	14	1



	Coordenação Técnica de Ensino e Formação	4	3
	Coordenação Técnica de Fiscalização	9	3
	Coordenação Técnica do Exercício Profissional	4	3
	Gerência Técnica	0	2
Gerência Técnica Total		31	12
Ouvidoria	Ouvidoria	1	0
Ouvidoria Total		1	0
Presidência	Auditoria de Controles Internos	0	1
	Presidência	0	1
	Secretaria	2	2
	Vice-Presidência	0	1
Presidência Total		2	5
Secretaria dos Órgãos Colegiados	Secretaria dos Órgãos Colegiados	9	3
Secretaria dos Órgãos Colegiados Total		9	3
Total Geral		98	54