PROCESSO	
INTERESSADOS	Plenário CAU/SP
ASSUNTO	Aprovação do Plano de Cargos e Salários do CAU/SP.

DELIBERAÇÃO PLENÁRIA DPOSP Nº 0151-01.1/2017

Aprova o Plano de Cargos e Salários do CAU/SP.

O PLENÁRIO DO CONSELHO DE ARQUITETURA E URBANISMO DE SÃO PAULO – CAU/SP, no exercício das competências e prerrogativas de que trata o artigo 34 da Lei nº 12.378, de 31 de dezembro de 2010 e o artigo 21, do Regimento Interno do CAU/SP, reunido ordinariamente em São Paulo – SP, em sua 6ª Sessão Plenária Ordinária de 2017, nas dependências do Hotel Nóbile Downtown, situado na Rua Araújo, 141, Auditório Rosário I, São Paulo, SP, no dia 22 de junho de 2017, após a análise do assunto em epígrafe, e

Considerando a apresentação do Plano de Cargos e Salários do CAU/SP realizada pelo Departamento de Recursos Humanos do CAU/SP;

Considerando os prazos impostos pela legislação eleitoral para aprovação do Plano de Cargos e Salários;

Considerando a divergência surgida sobre o enquadramento dos atuais empregados do CAU/SP dentro da tabela proposta;

Considerando o encaminhamento dado pela mesa e aprovado pelo Plenário para que a votação do Plano de Cargos e Salários fosse realizada em duas etapas, sendo a primeira a aprovação do Plano de Cargos e Salários desconsiderando-se os enquadramentos salariais dos empregados do Conselho apresentados e a segunda a aprovação do enquadramento dos atuais empregados efetivos do CAU/SP dentro das tabelas salariais propostas pelo referido Plano,

DELIBEROU:

1. Aprovar o Plano de Cargos e Salários do CAU/SP nos termos em que foi proposto e conforme Anexo I da presente deliberação, ressalvada a questão do enquadramento dos atuais empregados efetivos que será analisada em votação em separado.

Com 28 votos favoráveis, dos Conselheiros Altamir Clodoaldo Rodrigues da Fonseca, Ana Maria de Biazzi Dias de Oliveira, Andre Tostes Graziano, Anita Affonso Ferreira, Anne Marie Sumner, Antonio Celso Marcondes Pinheiro, Berthelina Alves Costa, Carlos Alberto Silveira Pupo, Claudete Aparecida Lopes, Cláudio Barbosa Ferreira, Augusto França Neto, Debora Pinheiro Frazatto, Dilene Zaparoli, Edmilson Queiroz Dias, Edson Jorge Elito, Eduardo Habu, Jacobina Albu Vaisman, José Borelli Neto, Luiz Fisberg, Marcelo Martins Barrachi, Douglas Ellwanger, Nancy Laranjeira Tavares de Camargo, Nelson Gonçalves de Lima Junior, Paulo Canguçu Fraga Burgo, Pietro Mignozzetti, Roberto dos Santos Moreno, Ronald Tanimoto Celestino, Rosana Ferrari, **09 votos contrários,** dos Conselheiros Bruno Ghizellini Neto, João Carlos Monte Claro Vasconcellos, Luiz Antonio Raizzaro, Marcia Mallet Machado de Moura, Márcia Regina de Moraes Dino de Almeida, Ruy dos Santos Pinto

Junior, Silvio Antonio Dias, Valdir Bergamini, Violeta Saldanha Kubrusly e **12 abstenções**, dos Conselheiros Afonso Celso Bueno Monteiro, Éderson da Silva, Flavio Marcondes, Gerson Geraldo Mendes Faria, Luciana Rando de Macedo Bento, Luiz Antonio Cortez Ferreira, Mario Yoshinaga, Nilson Ghirardello, Paulo André Cunha Ribeiro, João Marcos de Almeida Lopes, Rogério Batagliesi, Vera Santana Luz.

São Paulo, 22 de junho de 2017.

GILBERTO SILVA DOMINGUES DE OLIVEIRA BELLEZA
Presidente do CAU/SP

DELIBERAÇÃO PLENÁRIA DPOSP Nº 0151-01.1/2017
ANEXO I

LEME CONSULTORIA

CAU/SP Conselho de Arquitetura e Urbanismo de São Paulo

PLANO DE CARGOS, REMUNERAÇÃO, AVALIAÇÃO POR COMPETÊNCIAS E CARREIRAS

CAU/SP Conselho de Arquitetura e Urbanismo de São Paulo

Cargos Efetivos - Funções

NÍVEL MÉDIO

CARREIRA:	CARGOS:	FUNÇÕES:
ENSINO MÉDIO / TÉCNICO	TÉCNICO	ASSISTENTE TÉCNICO CONTÁBIL ASSISTENTE TÉCNICO DE TI
	ASSISTENTE	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO - PRESIDÊNCIA ASSISTENTE ADMINISTRATIVO - ATENDIMENTO ASSISTENTE ADMINISTRATIVO DE REGISTRO ASSISTENTE ADMINISTRATIVO E PATRIMÔNIO ASSISTENTE ADMINISTRATIVO ENSINO ASSISTENTE ADMINISTRATIVO INSTITUCIONAL ASSISTENTE ADMINISTRATIVO PESSOA FÍSICA ASSISTENTE ADMINISTRATIVO PESSOA JURIDICA ASSISTENTE DE ATENDIMENTO ASSISTENTE DE CARTEIRA PROFISSIONAL ASSISTENTE DE COMISSÕES PERMANENTE ESPECIAL ASSISTENTE DE COMPRAS LICITAÇÕES ASSISTENTE DE CONTAS A PAGAR E RECEBER ASSISTENTE DE CONVÊNIO E PARCERIAS ASSISTENTE DE OUVIDORIA ASSISTENTE DE RECURSOS HUMANOS ASSISTENTE DE REGISTRO PROFISSIONAL ASSISTENTE FINANCEIRO DE ORÇAMENTO E PROJETO ASSISTENTE JURÍDICO ASSISTENTE REGIONAL
	AUXILIAR	AUXILIAR ADMINISTRATIVO - CONTÍNUO AUXILIAR ADMINISTRATIVO - RECEPÇÃO

A escolaridade de acesso é o nível médio para os cargos de Assistente e Auxiliar. Para o cargo Técnico, é necessária a formação técnica conforme a área de atuação.

WWW.LEMECONSULTORIA.COM.BR

Cargos Efetivos - Funções

NÍVEL SUPERIOR

CARREIRA:	CARGOS:	FUNÇÕES:
ENSINO SUPERIOR	ANALISTA III	ANALISTA TÉCNICO EM ARQUITETURA - AGENTE DE FISCALIZAÇÃO ANALISTA TÉCNICO DE ARQUITETURA - ÁREA TÉCNICA ANALISTA TÉCNICO DE ARQUITETURA - ÁREA DE ENSINO E FORMAÇÃO
	ANALISTA II	ANALISTA JURIDICO AUDITOR DE CONTROLES INTERNOS
	ANALISTA I	ANALISTA ADMINISTRATIVO ANALISTA ADMINISTRATIVO DE ÁREA TÉCNICA ANALISTA DE ATENDIMENTO ANALISTA DE COMPRAS LICITAÇÕES ANALISTA DE COMUNICAÇÃO ANALISTA DE CONTABILIDADE ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS ANALISTA DE TI ANALISTA DE RELAÇÕES INSTITUCIONAIS ANALISTA EXECUTIVO - ÁREA ADMINISTRATIVA ANALISTA EXECUTIVO - ÉTICA E DISCIPLINA ANALISTA EXECUTIVO DA PRESIDÊNCIA ANALISTA EXECUTIVO FINANCEIRO

Requisito mínimo de acesso, formação superior de acordo com as exigências de cada função.

WWW.LEMECONSULTORIA.COM.BR

Cargos em comissão – funções de confiança

CARGO EM COMISSÃO		FUNÇÃO
GESTÃO ENSINO SUPERIOR	GERENTE CHEFE DE GABINETE	GERENTE ADMINISTRATIVO GERENTE FINANCEIRO CHEFE DE GABINETE
	COORDENADOR OUVIDOR SUBGERENTE	COORDENADOR CONTÁBIL COORDENADOR DE AUDITORIA DE CONTROLES INTERNOS COORDENADOR DE COMPRAS COORDENADOR DE COMUNICAÇÃO COORDENADOR DE CONTAS A PAGAR E RECEBER COORDENADOR DE CONVÊNIOS E PARCERIAS COORDENADOR DE ORÇAMENTO E PROJETOS COORDENADOR DE PATRIMÔNIO COORDENADOR DE RECURSOS HUMANOS COORDENADOR DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO COORDENADOR JURÍDICO COORDENADOR TÉCNICO DE ANÁLISE DE PESSOA FÍSICA COORDENADOR TÉCNICO DE ANÁLISE DE PESSOA JURIDICA COORDENADOR TÉCNICO DE ATENDIMENTO COORDENADOR TÉCNICO DE ENSINO E FORMAÇÃO COORDENADOR TÉCNICO DE FISCALIZAÇÃO COORDENADOR TÉCNICO DE SUPORTE ÀS COMISSÕES DA ÁREA TÉCNICA OUVIDOR SUBGERENTE REGIONAL
ASSESSORIA DE GESTÃO ENSINO SUPERIOR	ASSESSOR DE DIREÇÃO	ASSESSOR DA DIRETORIA ADMINISTRATIVA ASSESSOR DA DIRETORIA DE RELAÇÕES INSTITUCIONAIS ASSESSOR DA DIRETORIA FINANCEIRA ASSESSOR DA DIRETORIA TÉCNICA ASSESSOR DA PRESIDÊNCIA ASSESSOR DA VICE PRESIDÊNCIA ASSESSOR JURÍDICO
ASSESSORIA DE GESTÃO E OPERAÇÃO ENSINO MÉDIO	ASSESSOR DE GESTÃO E OPERAÇÃO	ASSESSOR DE GESTÃO ASSESSOR OPERACIONAL

Os cargos em comissão são exclusivos para funções de confiança de assessoramento e gestão.

As funções de confiança poderão ser desempenhadas por empregado do quadro efetivo ou contratado por livre provimento de admissão e demissão.

Os cargos e funções no Conselho poderão sofrer alterações, de modo a adequar a estrutura do Conselho às mudanças de fluxogramas, departamentos, regimentos e processos.

WWW.LEMECONSULTORIA.COM.BR

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO COM FOCO EM COMPETÊNCIAS

CONCEITO DE COMPETÊNCIAS

TÉCNICA	COMPORTAMENTAL
C CONHECIMENTO – Saber a Técnica **H** HABILIDADE – Saber fazer	**A** ATITUDE – Querer Fazer
Idiomas Normas Técnicas Sistemas Ferramentas Legislação ...	Criatividade Flexibilidade Liderança Comprometimento Foco em Resultado ...

WWW.LEMECONSULTORIA.COM.BR

COMPETÊNCIAS TÉCNICAS

As competências técnicas necessárias para as funções do Conselho foram mapeadas pelos gestores em conjunto com os consultores da Leme Consultoria, por meio da elaboração das descrições de produtos e atribuições das áreas.

As competências técnicas poderão ser requisitos para uma função específica, para um grupo de funções ou para uma área.

Exemplos de Competências Técnicas no CAU/SP

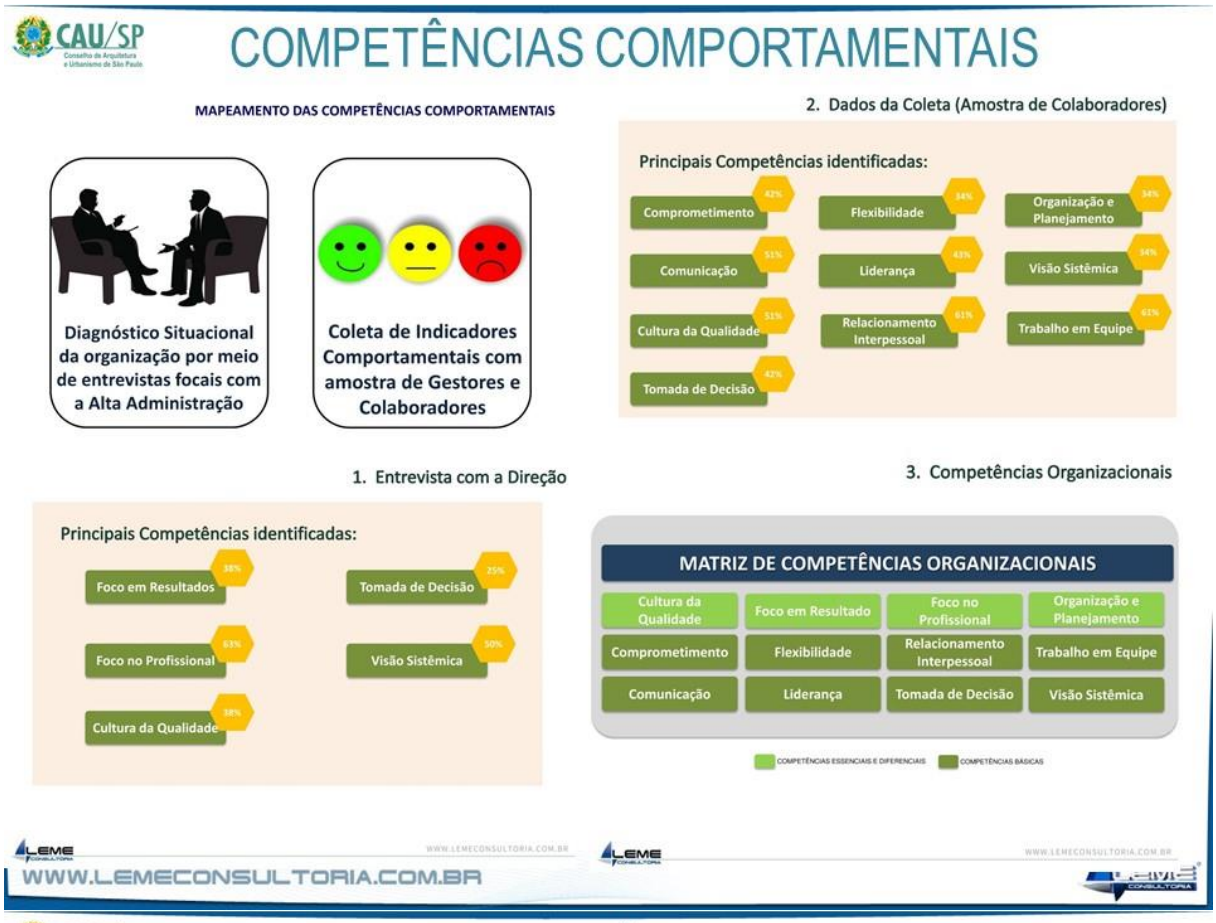
SOFTWARES COMERCIAIS

- 4MAIL
- ACCESS
- ACTIVE DIRECTORY
- APLICATIVOS ADOBE
- CORELDRAW
- EDIÇÃO DE IMAGEM
- EDITOR DE APRESENTAÇÃO
- EXCEL
- EXCHANGE/OUTLOOK
- ISO CRM
- PHOTOSHOP
- PUBLISHER
- WORD
- WORDPRESS

METODOLOGIAS E MACROPROCESSOS

- AVALIAÇÃO POR COMPETÊNCIAS
- COBIT
- FERRAMENTAS DE PESQUISAS E ENQUETES
- GESTÃO DE EVENTOS
- GESTÃO DE REDES SOCIAIS
- GESTÃO POR COMPETÊNCIAS
- GOVERNANÇA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO
- METODOLOGIA DE ANÁLISE DE DADOS
- METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO DE CARGOS
- METODOLOGIAS DE ANÁLISES
- PARAMETRIZAÇÃO DADOS
- PROGRAMA DE GESTÃO DA QUALIDADE TOTAL - ISO 9000
- SELEÇÃO POR COMPETÊNCIAS
- TRÂMITES PROCESSUAIS DAS COMISSÕES

WWW.LEMECONSULTORIA.COM.BR


CAU/SP
COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS
MAPEAMENTO DAS COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS
Diagnóstico Situacional da organização por meio de entrevistas focais com a Alta Administração
Coleta de Indicadores Comportamentais com amostra de Gestores e Colaboradores
2. Dados da Coleta (Amostra de Colaboradores)
Principais Competências identificadas:
Comprometimento 42%
Flexibilidade 34%
Organização e Planejamento 34%
Comunicação 51%
Liderança 43%
Visão Sistêmica 34%
Cultura da Qualidade 51%
Relacionamento Interpessoal 61%
Trabalho em Equipe 61%
Tomada de Decisão 42%
1. Entrevista com a Direção
Principais Competências identificadas:
Foco em Resultados 38%
Tomada de Decisão 25%
Foco no Profissional 63%
Visão Sistêmica 50%
Cultura da Qualidade 38%
3. Competências Organizacionais
MATRIZ DE COMPETÊNCIAS ORGANIZACIONAIS
Cultura da Qualidade
Foco em Resultado
Foco no Profissional
Organização e Planejamento
Comprometimento
Flexibilidade
Relacionamento Interpessoal
Trabalho em Equipe
Comunicação
Liderança
Tomada de Decisão
Visão Sistêmica
COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS E DIFERENCIAIS
COMPETÊNCIAS BÁSICAS
WWW.LEMECONSULTORIA.COM.BR

CAU/SP
MATRIZ DE COMPETÊNCIAS ORGANIZACIONAIS
Ampliação do Conceito de Competências
Técnica
Comportamental
Capacidade de executar
CDC – COEFICIENTE DE DESEMPENHO DO COLABORADOR
As avaliações das competências técnicas e comportamentais irão gerar o CDC – Coeficiente de Desempenho do Colaborador, que será o norteador para as ações decorrentes das avaliações.
WWW.LEMECONSULTORIA.COM.BR

EVOLUÇÃO NA CARREIRA NO CAU/SP

A evolução dos colaboradores do CAU/SP, poderá seguir três diferentes alternativas estruturadas, conforme segue:

A Evolução na carreira no mesmo Cargo, exercendo diferentes funções de natureza semelhante;

B Evolução horizontal, conforme resultado obtido em Avaliação de Desempenho;

C Evolução de níveis de senioridade, sendo de I para II e de II para III

D Acesso para desempenhar função de confiança

CAU/SP Conselho de Arquitetura e Urbanismo de São Paulo
Política de remuneração

A - TRANSFERÊNCIA / MUDANÇA DE FUNÇÃO

• É a mudança de um colaborador de uma Função para outra, dentro do mesmo Cargo, podendo ser na mesma ou em outra área. A transferência de Função somente ocorrerá mediante a existência da vaga e aprovação da Direção.

• A transferência/mudança de Função poderá ocorrer desde que os seguintes aspectos sejam observados:

- Atendimento dos requisitos da função, conforme Descrição de Função;
- Possuir parecer favorável do gestor atual para a transferência/mudança.

WWW.LEMECONSULTORIA.COM.BR

B - PROGRESSÃO HORIZONTAL: MERITOCRACIA

- Avaliação de Desempenho com base em **três** perspectivas, que são: Competências Técnicas, Competências Comportamentais e Responsabilidades.

- A Progressão horizontal é o crescimento, equivalente a um ou dois níveis da tabela salarial por mérito, decorrente da Avaliação de Desempenho, no mesmo Cargo e Função.

	STEPS				
NÍVEL	1	2	3	4	5
I	2.574,80	2.639,17	2.705,15	2.772,78	2.842,10

- A evolução por mérito se dará após a apuração da média simples de 02 (dois) ciclos de Avaliação de Desempenho do Colaborador, por meio do CDC – Coeficiente de Desempenho do Colaborador.

CAU/SP Conselho de Arquitetura e Urbanismo de São Paulo
Política de remuneração

PROGRESSÃO HORIZONTAL: MERITOCRACIA

I. A progressão por mérito estará condicionada às condições orçamentárias da organização e sua saúde financeira.

II. A Área Financeira analisará anualmente os valores que deverão ser disponibilizados para a progressão salarial.

III. Estará elegível para obtenção de mérito o colaborador que alcançar nota mínima obtida da média simples de duas avaliações de desempenho.

IV. Atendimento às condições previstas na política de remuneração.

C - PROGRESSÃO VERTICAL - NÍVEL DE SENIORIDADE

	STEPS				
NÍVEL	1	2	3	4	5
I	2.574,80	2.639,17	2.705,15	2.772,78	2.842,10
II	2.927,36	3.015,18	3.105,64	3.198,81	3.294,77
III	3.426,56	3.563,62	3.706,17	3.854,41	4.008,59

- Necessária a existência de vaga de níveis II ou III
- Para uma promoção, serão observados os critérios de competências técnicas e competências comportamentais da vaga em aberto bem como pré-requisitos necessários, mínimo de acesso.
- Preenchimento dos pré-requisitos do cargo/função da vaga em aberto.
- Estar na função atual há pelo menos 3 anos para ser elegível a nova senioridade da carreira.
- Requisitos e condições previstos em política interna

CAU/SP Conselho de Arquitetura e Urbanismo de São Paulo
Política de remuneração

D – ACESSO ÀS FUNÇÕES DE CONFIANÇA

• São funções estratégicas, no alto nível hierárquico e com grande responsabilidade por pessoas ou processos e finanças da organização. Interagem tanto com a gestão técnica, quanto com a gestão política, relacionada aos interesses da Instituição.

• As funções de livre provimento poderão ser exercidas por profissionais de carreira (colaboradores do quadro) ou do mercado, desde que atendam aos requisitos e especificidades da função.

WWW.LEMECONSULTORIA.COM.BR

Política de remuneração

IMPLANTAÇÃO – ENQUADRAMENTO DOS EMPREGADOS EFETIVOS NA NOVA ESTRUTURA DE CARGOS E REMUNERAÇÃO

Por ocasião da implantação da nova estrutura de cargos e salários, haverá o atendimento às diretrizes:

a) Os empregados efetivos terão seus salários enquadrados ao step 3 da faixa correspondente a sua função;

b) As evoluções de steps ocorrerão a partir de 2018, mediante resultado de avaliação de desempenho;

c) Os funcionários que ocupam cargo comissionado terão seus salários enquadrados no step correspondente ao seu salário atual reajustado por reposição inflacionária;

d) Na implantação, haverá alteração na nomenclatura dos cargos, promovendo maior flexibilidade de movimentações e transferências internas, sem alterar as funções descritas e previstas no edital do concurso público.

WWW.LEMECONSULTORIA.COM.BR

Tabela Salarial – Cargos efetivos

Ensino Médio

			STEPS				
CARREIRA:	CARGOS:	NÍVEL	1	2	3	4	5
ENSINO MÉDIO / TÉCNICO	ASSISTENTE TÉCNICO	I	2.574,80	2.639,17	2.705,15	2.772,78	2.842,10
		II	2.927,36	3.015,18	3.105,64	3.198,81	3.294,77
		III	3.426,56	3.563,62	3.706,17	3.854,41	4.008,59
	ASSISTENTE	I	2.512,00	2.574,80	2.639,17	2.705,15	2.772,78
		II	2.855,96	2.941,64	3.029,89	3.120,79	3.214,41
		III	3.342,99	3.476,71	3.615,77	3.760,40	3.910,82
	AUXILIAR	I	1.915,00	1.962,88	2.011,95	2.062,25	2.113,80
		II	2.177,22	2.242,53	2.309,81	2.379,10	2.450,48
		III	2.548,49	2.650,43	2.756,45	2.866,71	2.981,38

WWW.LEMECONSULTORIA.COM.BR

Tabela Salarial – Cargos efetivos

Ensino Superior

CARREIRA:	CARGOS:	NÍVEL	STEPS 1	2	3	4	5
ENSINO SUPERIOR	ANALISTA III	I	8.235,00	8.440,88	8.651,90	8.868,19	9.089,90
		II	9.362,60	9.643,47	9.932,78	10.230,76	10.537,68
		III	10.959,19	11.397,56	11.853,46	12.327,60	12.820,70
	ANALISTA II	I	6.150,00	6.303,75	6.461,34	6.622,88	6.788,45
		II	6.992,10	7.201,87	7.417,92	7.640,46	7.869,67
		III	8.184,46	8.511,84	8.852,31	9.206,40	9.574,66
	ANALISTA I	I	4.667,00	4.783,68	4.903,27	5.025,85	5.151,49
		II	5.306,04	5.465,22	5.629,18	5.798,05	5.971,99
		III	6.210,87	6.459,31	6.717,68	6.986,39	7.265,84

WWW.LEMECONSULTORIA.COM.BR

Tabela Salarial – funções de confiança

Cargos comissionados / funções de confiança

CARGO EM COMISSÃO		NÍVEL	STEP 1	2	3	4	5	6	7
GESTÃO ENSINO SUPERIOR	GERENTE CHEFE DE GABINETE	I	16.834,89	17.255,76	17.687,16	18.129,34	18.582,57	19.047,13	19.523,31
		II	20.011,39	20.511,68	21.024,47	21.550,08	22.088,83	22.641,06	23.207,08
		III	23.787,26	24.381,94	24.991,49	25.616,28	26.256,68	26.913,10	27.585,93
	COORDENADOR OUVIDOR SUBGERENTE	I	10.629,72	10.895,46	11.162,40	11.435,88	11.716,06	11.997,25	12.285,18
		II	12.580,02	12.861,96	13.177,08	13.499,92	13.830,66	14.169,52	14.516,67
		III	14.879,59	15.251,58	15.632,86	16.023,69	16.424,28	16.834,89	17.255,76
ASSESSORIA DE GESTÃO ENSINO SUPERIOR	ASSESSOR DE DIREÇÃO	I	9.630,00	9.870,75	10.117,52	10.370,46	10.629,72	10.895,46	11.167,85
		II	11.652,30	11.943,61	12.242,20	12.548,25	12.861,96	13.183,51	13.513,10
		III	13.850,92	14.197,20	14.552,13	14.915,93	15.288,83	15.671,05	16.062,82
ASSESSORIA DE GESTÃO ENSINO MÉDIO	ASSESSOR DE GESTÃO E OPERAÇÃO	I	4.357,00	4.465,93	4.577,57	4.692,01	4.809,31	4.929,55	5.052,78
		II	5.195,00	5.324,88	5.458,00	5.594,45	5.734,31	5.877,67	6.024,61
		III	6.175,22	6.329,60	6.487,84	6.650,04	6.816,29	6.986,70	7.161,36

WWW.LEMECONSULTORIA.COM.BR

Impacto financeiro

CARGOS	QUADRO ATUAL			QUADRO PROPOSTO			VARIAÇÃO
	QUANTIDADE	CUSTOS TOTAIS COM ENCARGOS E BENEFÍCIOS		QUANTIDADE	CUSTOS TOTAIS COM ENCARGOS E BENEFÍCIOS		
		MÊS	ANO		MÊS	ANO	%
ANALISTA I	14	109.067,76	1.308.813,07	15	124.848,50	1.498.181,96	14,47%
ANALISTA II	3	30.807,62	369.691,45	4	43.885,46	526.625,47	42,45%
ANALISTA III (ARQUITETURA E URBANISMO)	17	234.776,89	2.817.322,71	17	250.829,76	3.009.957,15	6,84%
TÉCNICO (NÍVEL MÉDIO)	2	8.215,37	98.584,39	2	8.777,09	105.325,09	6,84%
ASSISTENTE (NÍVEL MÉDIO	58	238.245,60	2.858.947,23	62	272.089,83	3.265.077,93	14,21%
AUXILIAR (NÍVEL MÉDIO)	2	6.389,73	76.676,75	2	6.826,63	81.919,52	6,84%
ASSISTENTE DE GESTÃO (NÍVEL MÉDIO)	2	15.958,52	191.502,28	2	16.237,80	194.853,57	1,75%
ASSESSOR DE DIREÇÃO	7	136.176,71	1.634.120,48	7	138.559,80	1.662.717,59	1,75%
COORDENADOR / SUBGERENTE	28	591.021,83	7.092.261,93	28	601.364,71	7.216.376,51	1,75%
GERENTE / CHEFE DE GABINETE	3	107.647,62	1.291.771,45	3	109.531,45	1.314.377,45	1,75%
TOTAL	**136**	**1.478.307,64**	**17.739.691,72**	**142**	**1.572.951,02**	**18.875.412,24**	**6,40%**

A proposta representará um acréscimo de **6,40%** nos custos totais com pessoal. O índice de comprometimento das receitas correntes do CAU/SP aproximará a **42%** das receitas, conforme previsão orçamentária.

WWW.LEMECONSULTORIA.COM.BR