



1 **Ata da 6ª Sessão Plenária Ordinária de 2017**

2 **Conselho de Arquitetura e Urbanismo de São Paulo – CAU/SP**

3 Em 22 de junho de 2017, no “Auditório Rosário I – República” do Hotel Nóbile Downtown,
4 situado na Rua Araújo, 141, São Paulo - SP, teve início às 14h a 6ª Sessão Plenária Ordinária
5 do Conselho de Arquitetura e Urbanismo de São Paulo - CAU/SP, sob a direção do Presidente
6 do Conselho **GILBERTO SILVA DOMINGUES DE OLIVEIRA BELLEZA**. Assinaram a lista de
7 presença 60 (sessenta) participantes, dentre os quais 53 (cinquenta e três) conselheiros
8 titulares e 7 (sete) suplentes de conselheiro no exercício da titularidade, a saber: Augusto
9 França Neto, José Alfredo Queiroz dos Santos, Douglas Ellwanger, Elisete Akemi Kida, João
10 Marcos de Almeida Lopes, Eduardo Sampaio Nardelli e Mirtes Maria Luciani. **B) ABERTURA**
11 **DA 6ª SESSÃO PLENÁRIA ORDINÁRIA DO CAU/SP DE 2017. C) EXECUÇÃO DO HINO**
12 **NACIONAL BRASILEIRO**. O conselheiro **CARLOS ALBERTO SILVEIRA PUPO** pede um
13 minuto de silêncio em homenagem ao colaborador José Manuel Sanches, falecido na semana
14 anterior. O minuto de silêncio é respeitado. **A) VERIFICAÇÃO DO QUÓRUM:** É verificado
15 quórum de 45 (quarenta e cinco) conselheiros, entre titulares e suplentes, no exercício da
16 titularidade para o início dos trabalhos. **D) APROVAÇÃO DA ATA DA 3ª SESSÃO PLENÁRIA**
17 **ORDINÁRIA DE 2017 REALIZADA EM 30/03/2017**. O Presidente abre a votação para
18 aprovação da ata, a qual é **APROVADA** com 44 votos favoráveis, nenhum contrário e uma
19 abstenção. **E) APROVAÇÃO DA ATA DA 4ª SESSÃO PLENÁRIA ORDINÁRIA DE 2017**
20 **REALIZADA EM 20/04/2017**. O Presidente aponta que, como a ata não foi entregue a tempo,
21 este item foi retirado de pauta. **F) INFORMES DO PRESIDENTE**. O Presidente **GILBERTO**
22 **SILVA DOMINGUES DE OLIVEIRA BELLEZA** relembra os conselheiros de que a reunião
23 conta com transmissão ao vivo pela internet. O Presidente afirma ter recebido a montagem do
24 regimento geral do CAU/BR, e as diretrizes para montagem do regimento geral das unidades
25 estaduais dos CAU. Segundo ele, junto com o encaminhamento feito pelo CAU/BR, veio o
26 apontamento de que o conselho tem 180 dias para encaminhar o regimento aprovado por São
27 Paulo ao CAU/BR. Ou seja, tem-se até a data de 9 de dezembro para aprovar o novo
28 regimento do CAU/SP. Apesar da brevidade do prazo, o Presidente acredita que é preciso
29 honrá-lo, porque se ele não for feito, a nova gestão, que entrará com novos conselheiros,
30 entrará com a deficiência de um regimento irregular a ser utilizado. Ele defende que seria de
31 bom proveito que se conseguisse aprovar esse regimento até o fim do ano, mesmo que se
32 faça, eventualmente, uma plenária extraordinária para a aprovação única e exclusiva desse
33 regimento. Ele solicita ao colega Marcelo Martins Barrachi que dê encaminhamento a comissão
34 de tal maneira que se possa, até o fim do ano, ter debatido e aprovado esse regimento, para
35 que a nova gestão que venha a entrar no conselho já usufrua das novas diretrizes. O
36 Presidente afirma que será convocada uma plenária extraordinária para que se aprove o
37 regimento, com o cuidado de que se dê tempo de ler o documento, que pode ter 160 páginas.
38 A conselheira **MARCIA MALLET MACHADO DE MOURA** sugere que o calendário seja



39 marcado com a maior antecedência possível, considerando que a comissão eleitoral tomará
40 um tempo longo. O Presidente **GILBERTO SILVA DOMINGUES DE OLIVEIRA BELLEZA**
41 calcula que a plenária ocorra em meados de novembro. O conselheiro **ALTAMIR**
42 **CLODOALDO RODRIGUES DA FONSECA** sugere, por sua vez, que a comissão estabeleça
43 uma metodologia temática, para que se fosse aprovando parcialmente o documento, dada a
44 relevância da análise do conteúdo e a extensão dele. Porque, segundo ele, não haverá como
45 analisar, discutir e pontuar todos os temas que abarcados em uma só reunião plenária. O
46 conselheiro **MARCELO MARTINS BARRACHI** informa ter recebido o regimento essa semana,
47 e que a próxima reunião ocorrerá em 6 de julho, na qual se traçará de que maneira será a
48 organização para desenvolver todo o trabalho no menor tempo possível. O Presidente inicia a
49 **ORDEM DO DIA: 1. APROVAÇÃO DE PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS.** O Presidente
50 **GILBERTO SILVA DOMINGUES DE OLIVEIRA BELLEZA** contextualiza que o sistema que
51 rege todo o ordenamento de funcionamento do CAU/SP decorre de uma estrutura apresentada
52 e aprovada pelo plenário, na qual, na gestão passada, foram apresentadas todas as demandas
53 de cargos a serem necessários para o funcionamento do conselho, além de uma tabela salarial
54 que seria utilizada para cumprimento dos honorários desses nossos funcionários – o que foi
55 pauta de várias discussões na gestão passada. Desde então, não houve nenhum outro
56 encaminhamento a não ser aprovação de eventuais cargos novos que foram demandados pelo
57 conselho e que exigiam aprovação. O Presidente afirma que há solicitações de funcionários e
58 do sindicato de funcionários para aprovar uma organização de plano de cargos e salários para
59 eles, pois até o momento não existe nenhuma outra maneira de crescimento nem de
60 atualização desses salários. Segundo ele, uma empresa especializada (Leme) foi contratada
61 por licitação para analisar e propor uma sistemática de plano de cargos e salário. Durante um
62 ano, essa empresa fez reuniões no conselho com funcionários e diretorias para tentar traçar
63 um pouco uma sistemática de organização dessa proposta de plano de cargos e salários. O
64 tema veio ao plenário, segundo o Presidente, porque essa reunião é a última em que se
65 poderia eventualmente aprovar o plano de cargos e salários, porque pela lei de
66 responsabilidade fiscal qualquer aprovação salarial só é possível até seis meses antes do fim
67 da gestão. O Presidente esclarece que a ideia é trazer aos colegas, aberto a qualquer
68 sugestão que venha a ser feita, para que se possa fazer o encaminhamento necessário a
69 respeito da situação. A intenção, segundo ele, é fazer a apresentação pela diretoria
70 administrativa por meio do responsável pelo RH, e abrir a palavra a todos os conselheiros para
71 se possa debater a questão e tentar encontrar a melhor maneira de encaminhá-la. O
72 Presidente relata que participou, junto de membros da diretoria, de várias reuniões para montar
73 esse plano, e indica que vários pontos lhe são estranhos, ou desconhecidos, registrando que
74 não tem conhecimento para embasar algumas das questões, e que em muitas delas se pautou
75 pela opinião dos funcionários da empresa contratada. O coordenador de Recursos Humanos
76 **CARLOS ROBERTO DE MORAES** inicia a apresentação do que foi desenvolvido junto com a
77 Leme Consultoria em um processo de implantação de plano de remuneração, e também de



78 avaliação de desempenho por competências. Situa, em seu primeiro slide, os cargos conforme
79 suas exigências de escolaridade. Entre os cargos de ensino médio, aquele com ensino médio e
80 técnico recebe uma remuneração um pouco maior. No nível superior, o cargo de analista três,
81 um grupo formado por analistas técnicos em arquitetura, os agentes de fiscalização, até por
82 conta do piso salarial de início, têm um salário maior que o dos demais. Por sua vez, os cargos
83 de confiança são voltados exclusivamente para funções de direção, gestão e assessoramento.
84 Ele aponta que as funções de confiança poderão ser desempenhadas por empregado do
85 quadro efetivo ou contratado por livre provimento. Hoje no CAU, os funcionários que
86 desempenham funções de livre provimento são todos contratados, e ainda não se tem
87 funcionários concursados do quadro efetivo ocupando uma cadeira de livre provimento. O
88 Presidente **GILBERTO SILVA DOMINGUES DE OLIVEIRA BELLEZA** complementa que a
89 proporção de cargos comissionados da plenária é de 30%, e dos concursados, 70%. **CARLOS**
90 **ROBERTO DE MORAES** retoma a apresentação se referindo à avaliação de desempenho com
91 foco em competências – existe um decreto de lei federal de 2006 que determina que os órgãos
92 públicos da administração pública federal comecem a trabalhar com conceito de gestão por
93 competências. Um sistema de avaliação de desempenho vem sendo implantado no CAU, que
94 até então não dispunha de um. A avaliação, desenvolvida em conjunto com a Leme
95 Consultoria, será baseada em competências e acontecerá anualmente. As competências serão
96 divididas entre técnicas – idiomas, normas, conhecimento sobre técnicas, sistemas – e
97 competências comportamentais – como, criatividade, flexibilidade, liderança, negociação.
98 Foram mapeadas tanto as competências técnicas quanto as comportamentais com base no
99 que é percebido no conselho por meio dos colaboradores, e no que os colaboradores
100 percebem, valorizam ou sentem falta em termos de competências. O coordenador de RH
101 informa que há requisitos para funções diferentes, fazendo com que não se exija alta
102 competência comunicativa, por exemplo, para um cargo que dela não precisa. Os dados
103 resultam em um coeficiente de desempenho do colaborador. Acrescenta que a avaliação será
104 usada como referência, dado que o CAU age de maneira empírica com relação às
105 potencialidades, devido à ausência de um sistema similar ao que será aplicado. Visa-se a um
106 diagnóstico: quando um cargo for identificado e o funcionário não tiver as competências
107 necessárias para ele, será traçado um plano de ação. O processo será contínuo e ainda terá
108 seu primeiro ciclo. A primeira avaliação corresponderá ao primeiro ciclo. Quanto à evolução de
109 carreira no CAU, há alternativas diferentes. Existe a evolução na carreira no mesmo cargo,
110 exercendo diferentes funções de natureza semelhante. **CARLOS ROBERTO DE MORAES**
111 registra reclamações de funcionários que prestaram concurso para um cargo, mas querem
112 trocar de área, e pontua que a legislação e o concurso proíbem algumas mudanças. Se um
113 funcionário prestou concurso para uma vaga de ensino médio e almeja uma vaga de ensino
114 superior, isso não é possível. Segundo ele, algumas das requisições dos funcionários são às
115 vezes proibidas pela própria legislação. Ele menciona que a transferência é possível em alguns
116 casos, como funções diferentes de um cargo de ensino médio cujos concursos são o mesmo.



117 Agora com a avaliação, uma análise de potencial será possível, visando a responder quais
118 funcionários em potencial demonstram competência para que uma determinada cadeira de
119 determinada área exige. A partir disso insere a ideia de cargo: como o cargo de analista, dentro
120 do qual há várias funções. Então a pessoa pode mudar de função sem, necessariamente,
121 mudar de cargo. Ele acrescenta que isso confere uma flexibilidade maior ao conselho, além
122 mexer no fator motivacional e nas expectativas do funcionário. Trata-se de uma evolução
123 horizontal – uma evolução sem mudar de cargo e de função. Ela é obtida por meio do resultado
124 da avaliação de desempenho. Então a avaliação de desempenho será um indicador para que
125 a pessoa possa ter uma evolução na horizontal: segundo ele, é uma possibilidade também de
126 evolução de carreira, dado que haverá a possibilidade de evoluir de níveis de senioridade. Em
127 cada função, há faixas (júnior, pleno e sênior), então existe a possibilidade de o funcionário ter
128 uma promoção com mudanças de faixas, e também o acesso para desempenhar qualquer
129 função de confiança com base nas necessidades do conselho. Pode-se mudar a área sem
130 alterar o cargo – não há impacto no salário nem no registro em carteira. O Presidente
131 **GILBERTO SILVA DOMINGUES DE OLIVEIRA BELLEZA** acrescenta outro exemplo como
132 ilustração: se um assistente técnico está em uma diretoria técnica, não se dá bem lá e pede
133 para mudar para outra diretoria, ele mantém o mesmo cargo, mas muda a função. Ele relata o
134 caso de um funcionário pedir demissão, e uma vaga de assistente ser aberta. Antes de
135 contratar outra pessoa do concurso, questiona-se se alguém no conselho gostaria de ir para
136 aquela vaga. **CARLOS ROBERTO DE MORAES** disserta que o previsto no programa é a
137 avaliação de desempenho mostrar que a decisão de que funcionários são elegíveis ao mérito
138 será o resultado de uma média de duas avaliações. A primeira avaliação ocorre neste ano, e a
139 segunda, em 2018. Segundo ele, uma média simples mostrará qual a nota do colaborador.
140 Será estabelecido um ranking de funcionários em ordem decrescente de pontuação. Com base
141 na disponibilidade financeira, a diretoria financeira disponibilizará anualmente um montante a
142 ser destinado a esta finalidade – progressão na horizontal. Dessa forma, se a diretoria
143 financeira disponibilizar determinado montante, o Conselho saberá quantas pessoas
144 conseguirão ter o mérito por avaliação de desempenho. **CARLOS ROBERTO DE MORAES**
145 também discorre sobre a progressão vertical, correspondente à senioridade. Esta pode mudar
146 de nível um para dois e para três, conforme critérios e premissas que estarão estipuladas em
147 política própria. Se houver uma vaga de nível sênior, é possível que um funcionário de nível
148 menor a consiga, desde que preencha os pré-requisitos e esteja em sua função há pelo menos
149 três anos. O Presidente **GILBERTO SILVA DOMINGUES DE OLIVEIRA BELLEZA** se refere à
150 indicação de um cargo concursado para um cargo de confiança. Ele descreve que existe uma
151 diferença salarial entre os cargos comissionados e os cargos concursados, então existe a
152 possibilidade de, na eventualidade de uma vacância de um cargo de confiança, indicar um
153 cargo concursado para ser integrante desse cargo de confiança. Segundo o Presidente, isso é
154 uma indicação temporária pelo tempo que o gestor achar conveniente. Quando se é indicado
155 para o cargo de confiança, há uma elevação salarial que corresponde ao nível desse cargo de



156 confiança. O conselheiro **LUIZ ANTONIO CORTEZ FERREIRA** esclarece que, em relação ao
157 funcionário concursado em cargo de confiança, não se trata de uma elevação salarial, mas de
158 uma gratificação de função. A incorporação de salário, segundo ele, exige ação judicial. O
159 conselheiro também pede para que o termo “gestão política”, utilizado na apresentação, não
160 seja adotado, pois abre margem para ingerência político-partidária na gestão do conselho. Ele
161 sugere “gestão estratégica” e “gestão administrativa”. **CARLOS ROBERTO DE MORAES**
162 retoma sua apresentação, agora discorrendo sobre as diretrizes de implantação do plano.
163 Segundo ele, os empregados efetivos terão seus salários enquadrados ao nível três da faixa
164 correspondente à sua função. As evoluções ocorrerão a partir de 2018, após a segunda
165 avaliação de desempenho, ainda mediante o resultado da avaliação e o montante a ser
166 disponibilizado pela diretoria financeira. Os funcionários que ocupam os cargos comissionados
167 hoje terão seus salários enquadrados no nível correspondente ao seu salário atual, já
168 reajustado por reposição inflacionária, tendo o mês de maio como acordo coletivo. De acordo
169 com o coordenador de RH, a partir de agora todo novo funcionário entrará no *step* (nível)
170 número um, o que corresponderá a seu salário de ingresso. Segundo ele, os funcionários mais
171 antigos que estão no conselho entraram em julho de 2014 e almejam esse processo de
172 avaliação de desempenho, pois querem ser avaliados, receber feedback e reconhecimento. A
173 intenção, portanto, é a de enquadrar esses funcionários no *step* três. A diferenciação de níveis
174 foi analisada pela consultoria com base na análise das funções das responsabilidades feita
175 junto de cada gestor – todas as funções foram mapeadas, bem como os produtos de cada
176 área, com base nesse conjunto de responsabilidade. **CARLOS ROBERTO DE MORAES**
177 registra que se procura adequar dois lados: de um, as expectativas, motivações dos
178 funcionários; de outro, a realidade, necessidade do conselho. Os cargos de confiança não
179 considerados como cargos de carreira, pois este último contempla aqueles que entraram por
180 concurso. Quanto ao impacto financeiro, aponta que a proposta elaborada eleva o número de
181 funcionários – de 136 para 142. No mapeamento, segundo ele, constatou-se alguma atividade
182 que exigia um outro profissional, ou um nível de complexidade diferente daquele que estava
183 desempenhando a atividade. Existe também uma demanda relacionada ao processo de
184 inadimplência. Segundo ele, isso vai impactar resultará em um custo anual de
185 aproximadamente R\$ 18.000.800. Este custo representa 12 meses de folha de pagamento
186 mais encargos mais provisionamentos e benefícios – um aumento de 6.4%. Por fim, ele afirma
187 que o quadro comprometerá 42% da receita – há um teto de 45%, segundo diretriz aprovado
188 pelo plenário. A conselheira **BERTHELINA ALVES COSTA** contesta alguns pontos: em
189 primeiro lugar, ela pondera que é preciso deixar claro qual é a missão do conselho, para então,
190 partindo desse pressuposto, desenvolver uma visão clara de que cargos e funcionários são
191 necessários. A conselheira também reitera o pressuposto de que o CAU é uma autarquia, e
192 não uma empresa privada. Ela se diz preocupada com a flexibilização dos cargos, pois a
193 função está muito ligada ao cargo de confiança, que pode tanto ser de livre provimento como
194 pode ser dos funcionários comissionados. Para tanto, a conselheira aponta para a importância



195 de serem definidos com clareza os critérios necessários para se ocupar um cargo de confiança.
196 Ademais, a conselheira afirma que todo RH deve ter um banco de transferência para poder
197 levar um funcionário de uma área para outra, na qual ele pode se enquadrar melhor –
198 movimentando-se sempre na horizontal, e não na vertical, a não ser que a lei mude. Ela reitera
199 a importância de levar em conta a motivação dos funcionários em um plano de cargos e
200 salários. O conselheiro **RONALD TANIMOTO CELESTINO** ressalta os comentários da
201 conselheira Berthelina Alves Costa, acrescentando que a autarquia deve atender seu público-
202 alvo, o profissional. Segundo ele, não houve menção ao que o público-alvo espera do
203 conselheiro e de seus funcionários. O conselheiro registra que, do ponto de vista do
204 profissional, muitas vezes a crítica é de que o conselho está longe da profissão. Ele afirma que
205 esse aspecto deve ser levado em conta na identificação de habilidades. O conselheiro também
206 sugere a capacidade de gerenciar conflitos, pois há muitos entre conselheiros e funcionários, e
207 que uma previsão para essas situações é necessária. Ele reitera a necessidade de os
208 funcionários estarem próximos da realidade profissional – para o conselheiro, seja quem for o
209 conselheiro do mandato vigente, esse corpo deve estar preparado para orientar para o melhor
210 caminho da profissão. O conselheiro **VICTOR CHINAGLIA JUNIOR** pergunta sobre o
211 indexador dos profissionais em arquitetura, dada a possibilidade de, no futuro, haver
212 trabalhadores com salário abaixo daquele determinado pela legislação. **CARLOS ROBERTO**
213 **DE MORAES** responde que o reajuste é aplicado anualmente na base de dados, e que quando
214 o reajuste é inferior ao índice do salário mínimo, permanece o piso. O conselheiro **VICTOR**
215 **CHINAGLIA JUNIOR** indaga de que maneira isso estaria garantido, pois, segundo ele,
216 flexibilização é sempre para o patrão, e que, portanto, é necessário que essa questão esteja
217 escrita em legislação e no plano de carreira aprovado. A conselheira **MIRTES MARIA LUCIANI**
218 reconhece o trabalho exaustivo de montagem de um plano e traz algumas dúvidas. Ela
219 pergunta se o número apresentado já contempla o aumento que a legislação de ajuste salarial
220 fornece em maio, e se, além do reajuste salarial, salários mais 6,4% serão recompostos. A
221 conselheira se refere a uma situação semelhante no ano anterior, na qual o conselho discutiu
222 problemas por ausência de plano de carreira e por não atingir os objetivos do planejamento
223 financeiro do ano anterior. Ela também pergunta por que os conselheiros não receberam antes
224 o plano referido, podendo então ler, pensar, refletir, discutir e tomar uma decisão de maneira
225 mais equilibrada, profunda e confortável, dado que o conselho verificou a apresentação do
226 plano em apenas uma hora. A conselheira se diz preocupada com tal fato, e por fim indaga
227 sobre funcionários temporários: ela pergunta o que acontece em um caso em que seis
228 funcionários temporários são contratados para atender uma situação pontual gerada por
229 inadimplência, após o fim dessa inadimplência. Ela também pergunta por que a chefia, no
230 plano, pula do *step* um para o *step* três. **CARLOS ROBERTO DE MORAES** responde, quanto
231 à primeira pergunta, que o reajuste de maio já está previsto, e que os números já foram
232 calculados considerando o aumento referente à data base da inflação. Ele afirma que o plano
233 não ocorrerá necessariamente sem alterações, ou que funcionará por muito tempo, dado que a



234 dinâmica exige mudanças, e será implantado de maneira mais conservadora, porém perene.
235 Ele concorda que o plano deveria ter sido enviado antes, o que não ocorreu por questões de
236 tempo. Quanto ao salto do *step*, segundo **CARLOS ROBERTO DE MORAES**, trata-se de uma
237 questão de encaixe de salários. O conselheiro **DOUGLAS ELLWANGER** pergunta sobre a
238 avaliação de desempenho. Ele avalia que o prazo anual de avaliação talvez seja muito grande,
239 e que ela poderia ocorrer a cada três meses. O conselheiro pergunta de que forma se
240 procederá com relação a casos de avaliação negativa, e como se dará a questão de demissão
241 de concursados. **CARLOS ROBERTO DE MORAES** afirma que a avaliação acontecerá
242 anualmente, porém existirá uma avaliação intermediária acompanhada pelo RH junto aos
243 gestores para o acompanhamento dos planos de ação. Essas não vão ser formais,
244 documentadas no sistema, não vão gerar nota, mas vão ser usadas no intuito de
245 acompanhamento, *feedback* e desenvolvimento. O conselheiro **NILSON GHIRARDELLO**
246 pergunta o que acontecerá caso sejam necessários mais servidores, tendo em vista que o
247 conselho já se encontra próximo dos 42% previstos para a folha de arrecadação. Ele
248 complementa com a possibilidade de o número subir, aproximando-se do teto de 45%.
249 **CARLOS ROBERTO DE MORAES** responde que, caso surja a necessidade de contratação de
250 mais servidores, será feito o que já é feito hoje: quando surge demanda, faz-se análise do
251 impacto financeiro para ver o quanto isso vai impactar. Ele afirma que a margem poderia ser
252 aumentada em um planejamento mais arrojado, mas que a previsão feita é comedida nas
253 propostas. **CARLOS ROBERTO DE MORAES** registra que a rotatividade profissional também
254 é levada em conta – hoje baixa, ela pode ser saudável financeiramente para o conselho,
255 porque garante o equilíbrio. O conselheiro **CARLOS ALBERTO SILVEIRA PUPO** pergunta
256 qual é o salário de um assistente-administrativo no nível um. **CARLOS ROBERTO DE**
257 **MORAES** informa que esse salário corresponde a R\$2.417, podendo subir para R\$2.639
258 conforme aprovação do plano. O conselheiro **CARLOS ALBERTO SILVEIRA PUPO** indaga se
259 o valor aplicado na tabela da apresentação corresponde de fato àquilo que os funcionários
260 recebem. **CARLOS ROBERTO DE MORAES** afirma que se trata de uma tabela proposta, e
261 não real – e que o cálculo segue o reajuste do acordo coletivo de 3.26%, extraídos do
262 complemento de até 5%. O Presidente **GILBERTO SILVA DOMINGUES DE OLIVEIRA**
263 **BELLEZA** expõe que era uma intenção da diretoria viabilizar aos funcionários um aumento dos
264 3.26% complementando até 5%. O conselheiro **CARLOS ALBERTO SILVEIRA PUPO** afirma
265 que faz parte da diretoria, e que não sabia disso. O Presidente **GILBERTO SILVA**
266 **DOMINGUES DE OLIVEIRA BELLEZA** explica que isso só poderia ser aprovado se autorizado
267 pela comissão eleitoral, pois não é possível correção salarial em ano eleitoral. Ele informa que
268 o único ajuste possível foi realizado em maio – os 3,26%, e que estão contemplados no valor
269 de R\$2.417 exposto na tabela da apresentação. O Presidente afirma que a correção para 5%
270 elevaria o salário para R\$2.512. **CARLOS ROBERTO DE MORAES** especifica que a correção
271 salarial (de 5% sobre o salário de R\$2.512) para R\$2.639 atingiria os funcionários efetivos,
272 enquadrados no *step* três. Ele esclarece que todos os funcionários efetivos teriam um



273 acréscimo salarial de 5% – os comissionados não. O conselheiro **CARLOS ALBERTO**
274 **SILVEIRA PUPO** retoma sua primeira pergunta, indagando quando essas alterações salariais,
275 se aprovadas, ocorrerão de fato. Ele também pergunta quais são os seis cargos a serem
276 contratados. **CARLOS ROBERTO DE MORAES** responde que ocorrerão a partir de aprovação
277 da plenária, e que serão contratados um advogado, um analista e quatro assistentes, os quais
278 podem trabalhar em qualquer departamento. O conselheiro **CARLOS ALBERTO SILVEIRA**
279 **PUPO** pontua que o prazo de um ano para avaliação dos funcionários é muito extenso, e que
280 ele havia feito esse questionamento na apresentação da empresa Leme. O conselheiro relata
281 que havia pedido para que fosse feita uma segunda análise no final do ano, porque, segundo
282 ele, a projeção é falha em cima de apenas uma análise. Ele informa que havia feito outra
283 proposta: rever os cargos para cada uma das áreas, porque há cargos que foram utilizados em
284 outras diretorias, para além daqueles lotados. O conselheiro se põe a favor da aprovação do
285 plano para que não se prejudique o quadro funcional, mas também se define a favor de que na
286 próxima plenária a empresa Leme apresente todo o projeto feito, para que seja discutido e haja
287 possibilidades de fazer alguma alteração, sem deixar problemas para a próxima gestão. O
288 conselheiro **LUIZ ANTONIO CORTEZ FERREIRA** pergunta se os concursos são sempre para
289 admissão no nível um, ou se pode haver concurso para nível um, dois ou três. **CARLOS**
290 **ROBERTO DE MORAES** responde ocorrerão sempre em nível um, com salário de ingresso. O
291 conselheiro **LUIZ ANTONIO CORTEZ FERREIRA** pede para que sejam reexplicados os
292 critérios para concessão do *step*. **CARLOS ROBERTO DE MORAES** explica que são dois
293 critérios. O primeiro deles será o resultado da avaliação. São duas avaliações, e a média entre
294 elas mostrará se a pessoa está elegível ou não para um avanço no *step*. O primeiro critério,
295 portanto, será nota mínima. O segundo critério será uma questão orçamentaria, a partir de uma
296 demonstração do departamento financeiro sobre quanto poderá ser investido na evolução
297 horizontal dos funcionários. Com base nisso, sairá o número de quantas pessoas serão
298 atendidas, e quanto isso representará financeiramente. Trata-se, segundo, ele de uma análise
299 não só financeira, mas também de desempenho. O conselheiro **LUIZ ANTONIO CORTEZ**
300 **FERREIRA** pergunta se são 21 *steps* ao todo, permitindo a um funcionário subir de *step*
301 anualmente por 21 anos até chegar ao último deles. Ele também indaga de que maneira o
302 conselho procederá em períodos de restrição orçamentária em que o número de funcionários
303 aptos a receber o *step* exceda as limitações financeiras. **CARLOS ROBERTO DE MORAES**
304 confirma os avanços de *step* – 21 ao todo, em avaliação anual – e aponta que um termômetro
305 preciso ocorrerá após a primeira avaliação. Ele afirma que haverá critérios de desempate, os
306 quais serão divulgados – como, por exemplo, o tempo de casa. Ele registra que os critérios
307 ainda não estão definidos. O conselheiro **LUIZ ANTONIO CORTEZ FERREIRA** pergunta se foi
308 feita alguma projeção sobre o possível impacto financeiro do crescimento dos *steps*, expondo a
309 possibilidade de se atingir o teto de gastos – faltam 3% para se chegar no limite de 45% –, e
310 assim os *steps* serem congelados. **CARLOS ROBERTO DE MORAES** aponta que a análise
311 financeira foi pensada em curto, médio e longo prazo, visando a assegurar a sustentabilidade a



312 longo prazo. O conselheiro **JOSÉ BORELLI NETO** aponta que a arrecadação do conselho é
313 variável, vindo basicamente de anuidades. Ele afirma que houve arrecadação de aplicação
314 financeira neste ano, mas que isso é atípico. O conselheiro afirma que é feita uma previsão que
315 pode não dar certo. Ele cita como exemplo o mês de junho, em que a inadimplência de 2017
316 superou a expectativa planejada, e constata que todo ano a arrecadação precisa ser planejada
317 e replanejada. O conselheiro **LUIZ ANTONIO CORTEZ FERREIRA** pergunta que outras
318 entidades têm a prática de colocar *steps* para o quadro de funcionários de livre provimento.
319 **CARLOS ROBERTO DE MORAES** aponta que os funcionários que exercem função de
320 confiança também serão avaliados nos critérios de competência desenvolvidos. Ele também
321 esclarece a diferença entre cargo e função, essa última podendo gerar diferença salarial. O
322 conselheiro **EDSON JORGE ELITO** pergunta quem avalia o desempenho dos funcionários
323 efetivos, e também pergunta se poderá haver adequação do plano a uma equivalente receita
324 do conselho, em caso de declínio desta. O conselheiro também reitera a importância de
325 registrar as sugestões realizadas pelos demais conselheiros, visando à sua incorporação no
326 plano. **CARLOS ROBERTO DE MORAES** responde que quem avalia são os gerentes, e que a
327 diretoria avaliará seus subordinados imediatos: a coordenação se reporta ao diretor, que avalia
328 seus coordenadores. São três níveis de avaliação, isto é, diretoria, gerência e coordenação,
329 além de uma auto-avaliação. Ele também se refere à segunda pergunta, afirmando que a
330 readequação de plano pode acontecer, se necessário, e que se trata de uma questão
331 orçamentária. O Presidente **GILBERTO SILVA DOMINGUES DE OLIVEIRA BELLEZA** registra
332 que a criação de um plano de cargos e salários consta no acordo realizado com o sindicato
333 assim que a gestão tomou posse, e que o CAU não dispõe de estrutura interna para montar
334 este plano – assim começou a licitação. A empresa foi contratada pelo menor preço, conforme
335 a lei de licitações. Ele informa que no mês passado, houve uma solicitação da empresa para
336 protelar a entrega do plano de cargos e salários – solicitação não aceita pelo Presidente, pois
337 após esta é a última plenária para se discutir o assunto sem que ele seja passado para a
338 gestão seguinte. Ele registra que não adianta discutir se o plano deveria ter sido entregue
339 antes, e que ele próprio não gostaria de ter contratado a empresa a menor preço, mas que
340 assim foi obrigado. O Presidente registra a possibilidade de não aprovar o plano, com o ônus
341 de repassar o problema para a próxima gestão, e expõe a intenção de esclarecer o máximo
342 possível. Dessa forma, o Presidente propõe duas votações: 1. Aprovar o plano de salários; 2.
343 Aprovar em que nível de *step* eles entrarão. A conselheira **BERTHELINA ALVES COSTA**
344 ressalta a necessidade de modificações e postula que os funcionários não podem ficar sem o
345 plano de cargos e salários e, ao mesmo tempo, sem o reajuste. A conselheira **JACOBINA**
346 **ALBU VAISMAN** concorda com a primeira votação, mas pontua que a segunda votação só
347 deveria ocorrer na próxima plenária, pois as questões levantadas devem ser respondidas pela
348 empresa até lá. O conselheiro **RONALD TANIMOTO CELESTINO** propõe a redução do prazo
349 de avaliação para seis meses, ao invés de um ano, o que possibilitaria avaliar o próprio *step*. O
350 Presidente **GILBERTO SILVA DOMINGUES DE OLIVEIRA BELLEZA** afirma que a correção



351 salarial se dá anualmente, o que não impediria a redução do prazo de avaliação, mas a
352 desvencilharia da correção salarial. Ele acrescenta que não será possível, por questões de
353 tempo, que cada conselheiro entre em minúcias na plenária, e que é preciso aceitar que há
354 pessoas capacitadas desenvolvendo o plano, em uma ideia mais generalista. Segundo o
355 Presidente, questões de progressão individual (entre *steps*) cabem mais ao departamento de
356 Recursos Humanos, e não aos arquitetos do conselho. O conselheiro **RONALD TANIMOTO**
357 **CELESTINO** reforça a necessidade de redução do prazo de avaliação, mesmo desvencilhada
358 da correção salarial. Ele menciona a possibilidade de insucesso do plano, o qual precisaria de
359 um retorno mais rápido do que um ano – mesmo que independente do ajuste de salário. O
360 conselheiro **CARLOS ALBERTO SILVEIRA PUPO** pontua a necessidade de haver
361 sensibilidade, pois segundo ele não há como se remunerar da mesma forma um profissional
362 com três anos de conselho e um profissional recém-chegado, até porque alguns dos
363 profissionais mencionados recebem valores abaixo do CAU/BR. Ele reforça o comentário da
364 conselheira Berthelina Alves Costa de que deveria ser aprovada a realocação dos
365 funcionários para a fase três, sendo então favorável à classificação dos funcionários no *step*
366 três. A conselheira **MARCIA MALLET MACHADO DE MOURA** sugere a criação de uma
367 comissão, ou de um grupo pequeno para estudar a fundo o plano, tendo em vista a carência de
368 tempo para debatê-lo em apenas uma plenária. O Presidente **GILBERTO SILVA DOMINGUES**
369 **DE OLIVEIRA BELLEZA** informa que isso deve ser aprovado agora, ou então deixado para a
370 próxima gestão. Ele se prontifica a encaminhar a primeira votação. O conselheiro **RUY DOS**
371 **SANTOS PINTO JUNIOR** encaminhar pela recusa da forma com que o plano está sendo
372 apresentado. Ele acredita que o plano está evoluindo, mas que não corresponde ao que o
373 conselho gostaria que fosse – principalmente com relação aos cargos comissionados. O
374 conselheiro **LUIZ ANTONIO CORTEZ FERREIRA** pergunta se o fato de 2017 não
375 corresponder a ano eleitoral significa que o único limitador do conselho é poder conceder
376 qualquer aumento apenas até o fim de junho. O Presidente **GILBERTO SILVA DOMINGUES**
377 **DE OLIVEIRA BELLEZA** afirma também não saber. Ele encaminha a primeira votação, isto é,
378 da aprovação de plano, o qual é **APROVADO** com 28 votos favoráveis, 9 votos contrários e 12
379 abstenções. Resta a votação do *step*, e o Presidente concede a palavra para novas dúvidas, a
380 primeira dele mesmo. O Presidente pergunta se, uma vez aprovado o *step*, os valores podem
381 ser reajustados, em se tratando de ano eleitoral. **CARLOS ROBERTO DE MORAES** responde
382 afirmativamente, em caso de a aprovação acontecer até 30 de junho, pela lei de
383 responsabilidade fiscal. A conselheira **MARCIA MALLET MACHADO DE MOURA** acredita que
384 seja perigoso seguir com o plano tendo atingido 42% do orçamento, de 45% possíveis. O
385 Presidente **GILBERTO SILVA DOMINGUES DE OLIVEIRA BELLEZA** pergunta se a diretoria
386 financeira analisou o impacto (de 6.4%, custo total) de se aprovar a entrada de funcionários no
387 *step* três. O conselheiro **LUIZ ANTONIO RAIZZARO** detalha que no orçamento é computada a
388 aplicação financeira da compra da sede. Ele alerta que o orçamento cairá com a compra da
389 sede, porque os juros que corrigem o dinheiro aplicado entram no orçamento do mês. Ele



390 pergunta se esse detalhe foi computado, porque trará um impacto direto em dois ou três meses
391 devido à compra da sede. Ele se diz preocupado com a estrutura do plano, e não com os
392 detalhes dele. A conselheira **BERTHELINA ALVES COSTA** pede cuidado aos colegas, pois os
393 funcionários do conselho estão há três anos sem promoção e sem plano de cargos e salário. O
394 plano em questão, da forma com que foi elaborado, teve como a motivação. Ela afirma que a
395 empresa deveria ter tomado mais cuidado com esse aspecto. A conselheira afirma que os
396 projetados 6.4% correspondem a um mínimo, e que um plano de cargos e salários tem como
397 previsão o gasto de 8% da folha de pagamento. A conselheira **ANNE MARIE SUMNER** afirma
398 que não há dúvidas quando à necessidade de um plano de carreira, bem como um reajuste de
399 funcionários, porém de uma maneira mais cautelosa. Ela relata uma dificuldade de decidir tão
400 rapidamente questões complexas, principalmente em um período de recessão do país, com
401 perspectivas negativas. O conselheiro **SILVIO ANTONIO DIAS** enxerga como um pouco
402 distorcida a diferença salarial dos cargos comissionados, principalmente para os gerentes. Ele
403 se refere a uma disparidade na quantidade de agentes de fiscalização que são, em número,
404 insuficientes para as ações de fiscalização. O conselheiro também ressalta o atendimento
405 ótimo que recebeu do próprio CAU/SP na semana anterior, e enaltece a possibilidade de
406 melhorar o salário dos funcionários. Ele afirma que a diretoria financeira e a CPOC é quem tem
407 que responder o possível impacto financeiro. O conselheiro **EDSON JORGE ELITO** relata que
408 o mesmo plano foi apresentado ontem para a CPOC, e surgiram as mesmas dúvidas da
409 plenária. Ele conta que não houve tempo de fazer alguma análise, e que houve confiança na
410 análise realizada pelo departamento financeiro. Ele pergunta se a diretoria financeira analisou
411 um cenário de implementação no *step* dois, considerando que a implementação no *step* três
412 resultaria em 42% da receita. O conselheiro **JOSÉ BORELLI NETO** acredita que o conselheiro
413 Edson Jorge Elito entendeu que a CPOC foi desprestigiada ao não ser informada do plano de
414 cargos e salários. Ele acrescenta que foi feita uma análise do impacto em cima do que foi
415 apresentado pelo RH de todos os cargos e de todos os salários que seriam feitos a partir da
416 aprovação desse plano, e que não foram feitas simulações; previsões intermediárias. O
417 conselheiro **EDSON JORGE ELITO** afirma que, pelo contrário, acredita que a CPOC foi
418 prestigiada ao saber do plano antes de todos. A conselheira **JACOBINA ALBU VAISMAN**
419 pontua que os 3.2% referentes ao dissídio correspondem ao IGPM, e que a solicitação
420 proposta de 6.7% pode levar a um aumento de gastos do qual o conselho pode não dar conta.
421 O conselheiro **RONALD TANIMOTO CELESTINO** reforça o alto nível do atendimento, mesmo
422 desprovido de qualquer incentivo – fruto até da ausência de um plano de carreira. A
423 conselheira **BERTHELINA ALVES COSTA** afirma que não existe implantação de cargos e
424 salários sem impacto na folha de pagamento. Do contrário, segundo ela, não se permite que
425 aqueles que já estão aptos a se movimentar se movimentem. A conselheira aponta que a partir
426 do momento em que se aprovar o plano de cargos e salários, será necessário mexer na folha
427 de pagamento. Ela propõe a inversão da discussão: o que está em discussão não é o reajuste
428 da inflação, mas o impacto da folha de pagamento para se implantar um plano de cargos e



429 salários. A conselheira atesta que os problemas de crise não podem sobrar para os
430 funcionários. O conselheiro **JOSÉ BORELLI NETO** esclarece que o impacto no orçamento
431 corresponde a 6.4%, atingindo 42% do orçamento do conselho. A conselheira **MARCIA**
432 **MALLET MACHADO DE MOURA** pergunta se o reajuste obedece à Lei de Responsabilidade
433 Fiscal, artigos 16 e 17, na qual se lê que “a criação, expansão ou aperfeiçoamento de ação
434 governamental que acarrete aumento da despesa será acompanhado de, inciso primeiro,
435 estimativa do impacto orçamentário-financeiro no exercício em que deva entrar em vigor e nos
436 dois anos subsequentes”, o que acarretaria em assumir responsabilidade em 2017, 2018 e
437 2019. Ela afirma não se sentir confortável em aprovar um aumento de despesa sem que todos
438 os aspectos sejam vistos, porque o conselho responderia não só sobre esse ano, vamos
439 durante cinco anos. O Presidente **GILBERTO SILVA DOMINGUES DE OLIVEIRA BELLEZA**
440 acredita que houve um erro na tabela exibida de não incluir o salário corrigido somente pelo
441 índice inflacionário, e que ela deveria ter contemplado o salário atual (R\$2.417) e o salário
442 corrigido única e exclusivamente pelo índice inflacionário (R\$2.512). O conselheiro **ALTAMIR**
443 **CLODOALDO RODRIGUES DA FONSECA** sugere uma quarta possibilidade: aprovar o plano
444 com a manutenção da atual situação momentânea. O plano, segundo ele, daria um horizonte
445 para os profissionais à medida em que é feito o planejamento de impacto de ascensão na
446 carreira. Aprovar-se-ia uma maneira clara e definida de ascensão funcional, a qual não existe.
447 A conselheira **MÁRCIA REGINA DE MORAES DINO DE ALMEIDA** sugere a adoção do *step*
448 dois, ao invés do três. O Presidente **GILBERTO SILVA DOMINGUES DE OLIVEIRA BELLEZA**
449 propõe uma votação com três opções: *step* um, dois e três. A conselheira **BERTHELINA**
450 **ALVES COSTA** aponta que não se poderia votar em *step* um, pois isso iria contra o plano
451 recém-aprovado, o qual indica que o *step* será alterado. A conselheira **MÁRCIA REGINA DE**
452 **MORAES DINO DE ALMEIDA** afirma que foi aprovado o plano, não o reajuste salarial
453 imediato. A conselheira **BERTHELINA ALVES COSTA** afirma que o plano aprovou
454 movimentação vertical, a qual, segundo ela, exige reajuste. A conselheira **MÁRCIA REGINA**
455 **DE MORAES DINO DE ALMEIDA** afirma que haverá movimentação, mas não imediata. A
456 conselheira indica que a mudança pode ser feita no ano que vem, com o novo orçamento do
457 CAU/SP, pois o aumento de salário acarreta também em aumento de 13º e 1/3 sobre férias.
458 Ela acredita que a aprovação de aumento de salário no meio do ano é uma irresponsabilidade,
459 pois o aumento de uma categoria concederá a outras o direito de também ter sua remuneração
460 ajustada. A conselheira **ANNE MARIE SUMNER** contextualiza que todos são a favor de um
461 plano de carreira e da existência de progressão. Ela afirma que o plano pode ser implantado
462 imediatamente ou ser deixado para a próxima gestão. O Presidente **GILBERTO SILVA**
463 **DOMINGUES DE OLIVEIRA BELLEZA** reitera que os valores precisam ser aprovados até o
464 dia seguinte. A conselheira **ANNE MARIE SUMNER** afirma que as maneiras a partir das quais
465 o plano de carreira será executado são uma discussão mais profunda do que aquela possível
466 de se fazer na plenária. O Presidente **GILBERTO SILVA DOMINGUES DE OLIVEIRA**
467 **BELLEZA** ressalta que o procedimento já foi aprovado, e que o ponto ainda não aprovado



468 corresponde apenas aos valores. Ele relata ter aprovado inicialmente o aumento de 3.26%, o
469 qual constava no dissídio, e que iria propor a extensão do aumento para 5%, isto é, de 1.74%
470 para além dos 3.26% do dissídio. O Presidente afirma ter sido pego de surpresa devido à
471 proposta de aumento de 12%. Ele concorda com a diferenciação entre um funcionário recém-
472 entrado e outro que já trabalhe no CAU, e enaltece a tentativa de criar um procedimento que
473 possibilite essa diferenciação. A conselheira **MARCIA MALLET MACHADO DE MOURA**
474 informa que no artigo 20 da Lei de Responsabilidade Fiscal dita que é possível chegar em até
475 92% dos 45% estabelecidos, desde que sejam obedecidos os artigos 16 e 17. A conselheira
476 **BERTHELINA ALVES COSTA** separa a discussão de reajuste salarial – feita com o sindicato –
477 do plano, o qual propõe aumento de 6.4% acima da folha de pagamento. O conselheiro **LUIZ**
478 **ANTONIO CORTEZ FERREIRA** propõe que se encaminhe a aprovação do enquadramento de
479 todos no *step* um. Ele sugere que, para contemplar o pleito dos funcionários de que
480 funcionários antigos sejam diferenciados daqueles que venham a ser contratados por
481 concurso, a primeira rodada de avaliação permita aos funcionários antigos, mediante o mérito
482 na avaliação de competências, o direito a pular um, dois ou três *steps*. O conselheiro **JOÃO**
483 **SETTE WHITAKER FERREIRA** afirma que se trata de uma questão de ordem: se o benefício
484 que está sendo discutido se refere à antiguidade, ele não pode ser sobreposto ou substituído
485 por um benefício de mérito, porque são coisas diferentes. O Presidente **GILBERTO SILVA**
486 **DOMINGUES DE OLIVEIRA BELLEZA** inicia a votação com as seguintes opções: favoráveis
487 ao *step* um (1), ao *step* dois (2), ao *step* três (3) e abstenções (4). A opção de *step* três (3) é
488 **APROVADA** com 15 votos, contra 12 votos no *step* um, 5 votos no *step* dois e 15 abstenções.
489 A conselheira **MARCIA MALLET MACHADO DE MOURA** informa que encaminhará o voto por
490 escrito, porque, segundo ela, a conta aprovada não fechará, e será necessário prestar contas
491 ao Ministério Público, o que demandará justificativas por cinco anos. O Presidente **GILBERTO**
492 **SILVA DOMINGUES DE OLIVEIRA BELLEZA** inverte as pautas e retoma o item **5.**
493 **APRECIÇÃO DA PERDA DO MANDATO DE CONSELHEIRO POR AUSÊNCIA**
494 **INJUSTIFICADA EM REUNIÕES PLENÁRIAS NOS TERMOS DO ARTIGO 40, C DO**
495 **REGIMENTO INTERNO DO CAU/SP E DO ARTIGO 9º INCISO XXVIII DO REGIMENTO**
496 **GERAL DO CAU/BR (ORIGEM: PLENÁRIO CAU/SP).** A perda de mandato se refere ao
497 conselheiro Caio Santo Amore, com faltas consecutivas não justificadas no ano de 2017. O
498 Presidente informa que uma justificativa será pedida ao conselheiro, a qual será encaminhada
499 ao conselheiro relator. Este analisará o processo, formar um parecer e trazê-lo à plenária para
500 a eventual decisão desta. O conselheiro **JOÃO SETTE WHITAKER FERREIRA** se posiciona a
501 respeito da situação, pois o conselheiro Caio Santo Amore é seu suplente. Ele afirma que as
502 datas de falta deveriam ser informadas à plenária, e que o CAU não dispõe de procedimento
503 de aviso prévio ou de notificação sobre essa situação, conforme conversou com o conselheiro
504 Caio Santo Amore. O conselheiro discorre sobre uma situação ocorrida com ele, a qual foi
505 debatida na plenária quando ele mesmo – João Whitaker – não compareceu. Ele relata ter
506 viajado com o CAU pelo Brasil inteiro, dissertando sobre sua atuação como secretário



507 municipal de habitação de São Paulo. O conselheiro relata ter passado por uma situação
508 desconfortável, na qual um colega perguntou se ele havia pagado RRT. Ele afirma ter
509 implantado a obrigatoriedade de o secretário municipal de habitação em São Paulo ser um
510 cargo técnico, o que, segundo o conselheiro, tem uma importância enorme para a carreira do
511 arquiteto, pois exige do cargo de secretário a formação superior. O conselheiro informa ter um
512 cargo público e uma agenda pública com uma secretária que dispõe de prerrogativas
513 estabelecidas até juridicamente, e que telefonou para justificar sua ausência, sempre que esta
514 foi necessária – dado que um secretário de habitação não consegue prever desastres com 24
515 horas de antecedência. Ele atesta que a própria secretária se comprometeu a testemunhar
516 quando necessário, para justificar sua ausência, dado que o CAU não dispõe de um
517 procedimento para registrá-la. Segundo o conselheiro, há uma discrepância entre o que o CAU
518 e a secretária alegam, o que gerará uma discussão jurídica inconveniente, pois ele não
519 gostaria de duvidar da palavra de nenhum. O conselheiro reforça que os procedimentos
520 precisam ser melhorados, e que também não há um aviso prévio da secretaria do CAU em
521 relação ao número de faltas. Ele relata ter tido a aprovação do Presidente para permanecer no
522 CAU, diante do convite da Secretaria Municipal de Habitação, e que além de suas atribuições
523 como secretário municipal, consegue lecionar apenas esporadicamente e, portanto, dedica um
524 grande tempo ao conselho. O conselheiro afirma que não há acompanhamento administrativo,
525 e que já havia lidado com situação semelhante em 2016. Segundo ele, estabelece-se um
526 processo administrativo sem que o conselheiro tenha recebido uma notificação, um aviso
527 prévio, e que isso é insustentável do ponto de vista jurídico, o que pode gerar um confronto de
528 palavra de servidor público contra palavra de servidor pública. O conselheiro relata ter escrito
529 uma carta a ser avaliada na qual explica a situação de maneira propositiva, e acredita que esse
530 confronto é um desastre para o CAU. Ele ressalta que, independentemente do ocorrido com
531 ele, há procedimentos a serem melhorados. O conselheiro atenta para que esses processos
532 sejam feitos com os devidos cuidados, porque do contrário são processos frágeis. Ele reitera
533 seu compromisso para com o CAU, e afirma que seu comprometimento está mais do que
534 comprovado. O conselheiro aponta que seu suplente, Caio Santo Amore, pode não ter tido a
535 possibilidade de comparecer devido à imprevisibilidade da sua (João Whitaker) falta. Ele
536 ressalta a necessidade de que o procedimento deveria ser precedido de uma notificação ao
537 conselheiro interessado. O Presidente **GILBERTO SILVA DOMINGUES DE OLIVEIRA**
538 **BELLEZA** registra que as faltas do conselheiro Caio Santa Amore informadas foram 19 de
539 janeiro, 23 de fevereiro e 30 de março, todas de 2017. Ele pontua que essas são decorrentes
540 dos dias em que o conselheiro titular justificou ausência e teve a possibilidade de convocação.
541 Quando o titular justifica em cima da hora não é considerada falta do conselheiro suplente. O
542 conselheiro **JOÃO SETTE WHITAKER FERREIRA** reitera que, ao invés dessa informação
543 chegar em plenário, deveria ser comunicada previamente ao conselheiro. A conselheira
544 **MÁRCIA REGINA DE MORAES DINO DE ALMEIDA** constata que todos assinaram os direitos
545 e deveres de conselheiro quando assumiram seus mandatos, e indica que não há necessidade



546 de se avisar sobre um dever já assumido. O conselheiro **JOÃO SETTE WHITAKER**
547 **FERREIRA** afirma que o aviso de um processo disciplinar é obrigação legal, porque, quando
548 aberto sem notificação, gera desentendimentos. Ele sugere o aviso prévio. A conselheira
549 **MARCIA MALLET MACHADO DE MOURA** reflete sobre a possibilidade de o conselheiro
550 suplente desconhecer o regimento, sendo este um cargo de expectativa. Ela acredita que seja
551 uma situação diferenciada em relação ao conselheiro titular. A conselheira sugere levar em
552 consideração na hora do voto. O Presidente **GILBERTO SILVA DOMINGUES DE OLIVEIRA**
553 **BELLEZA** relembra as etapas do processo: aprovação da abertura, manifestação, defesa,
554 relato e então o retorno ao plenário. Ele registra que não está fazendo qualquer julgamento,
555 mas simplesmente trazendo a situação, e que a decisão cabe aos conselheiros. O Presidente
556 afirma já ter conversado com o conselheiro João Sette Whitaker Ferreira, e que concorda
557 quanto a aprimorar os procedimentos relacionados. O Presidente **GILBERTO SILVA**
558 **DOMINGUES DE OLIVEIRA** trata a sugestão proposta pelo conselheiro João Sette Whitaker
559 Ferreira como muito pertinente. Ele relata que todos os conselheiros – suplentes e titulares –,
560 no primeiro dia de mandato, foram convidados a ouvir uma palestra que explicava o papel do
561 conselheiro. O próprio Presidente foi o responsável por ministrá-la parcialmente, explicando
562 como funcionariam relacionadas à diária e à presença. Ele aponta que tudo isso foi informado a
563 todos os conselheiros – titulares e suplentes, e que, portanto, tiveram conhecimento. O
564 conselheiro **JOÃO SETTE WHITAKER FERREIRA** pontua que não está propondo um novo
565 processo quanto a seu suplente especificamente, e sim que não há um procedimento
566 estabelecido dentro de um processo punitivo que, quando aberto, já se inicia desprovido de
567 notificação anterior. Ele acredita que seja errado, por parte do CAU, encaminhar um processo
568 punitivo votado em plenária sem ter qualquer notificação em uma etapa anterior, como,
569 segundo ele, qualquer empresa faz em relação a qualquer funcionário. O conselheiro **JOÃO**
570 **MARCOS DE ALMEIDA LOPES** relata que, pelo fato de estar implicado e também correndo o
571 risco de perder o mandato como suplente, teve que se empenhar em questões de legislação
572 interna. Após ler o regimento interno do CAU/BR e do CAU/SP, ele afirma ter se informado
573 muito para chegar à conclusão de que realmente não tinha ideia do que implicava não só a
574 ausência e a não justificativa da ausência, como também de inúmeros outros aspectos que
575 regulamentam a atividade dos conselheiros. O conselheiro afirma que não existe nenhum
576 procedimento que regule a forma como se aplica esta sanção, e também a julga como
577 desproporcional: um conselheiro perde um mandato se considerado criminoso, e também se
578 faltar três vezes sem justificativa. Ele incentiva ter serenidade para se avaliar uma situação, e
579 reflete sobre a perda de mandato corresponder à ausência de justificativa, e não à ausência em
580 si. O conselheiro aponta que existem distorções no regimento que permitiriam que não
581 houvesse plenária, caso todos os conselheiros justifiquem suas respectivas ausências. Ele
582 relata que, depois ter sido encaminhado ao processo de perda de mandato, não faltou
583 nenhuma vez. O conselheiro afirma não ter como se justificar perante o regimento e como ele
584 está colocado, sentindo-se condenado a perder seu mandato. Ele postula que o conselho tente



585 instituir um procedimento na medida em que o próprio processo avança. O Presidente
586 **GILBERTO SILVA DOMINGUES DE OLIVEIRA** esclarece que, constatada a situação do
587 conselheiro que se ausentou sem justificativa, o plenário é informado e então autoriza a
588 abertura de um processo – o conselheiro pode se defender a partir da abertura do processo.
589 Sem abertura do processo, não há razão para ele se defender. Essa defesa é encaminhada a
590 um conselheiro, o qual relatará e analisará as justificativas e proporá um voto, este depois
591 trazido ao plenário. O plenário então decide conjuntamente a situação. O Presidente
592 acrescenta que, do ponto de vista legal, a perda do mandato após três ausências consecutivas
593 está na lei, não no regimento. No regimento do CAU/SP, foi estabelecido que cinco ausências
594 alternadas também acarretariam na perda de mandato – existe essa diferenciação. Ele relata já
595 ter havido um caso em que o CAU/SP teve que seguir um procedimento executado pelo
596 CAU/BR, pois o CAU/SP é obrigado a adotar todo procedimento do órgão nacional. O
597 conselheiro **EDSON JORGE ELITO** pontua que regimento do CAU/BR admite que o
598 conselheiro justifique a ausência até três dias após a reunião, e que o CAU/SP, exigindo a
599 justificativa prévia, é diferente – possibilitando problemas como os relatados pelo conselheiro
600 João Sette Whitaker Ferreira. O Presidente **GILBERTO SILVA DOMINGUES DE OLIVEIRA**
601 informa que o conselho aceita justificativas após a reunião. O conselheiro **EDSON JORGE**
602 **ELITO** aponta que o regimento precisa ser alterado, porque essa possibilidade não consta
603 nele. A conselheira **BERTHELINA ALVES COSTA** afirma que alguns vícios foram trazidos do
604 CREA, quando havia maior arbitrariedade na exclusão de conselheiros, utilizando o processo
605 como instrumento de disputa. Ela registra que este não é o caso do CAU/SP, embora exista um
606 problema não só na ausência justificada em si, mas também no fato de a presença frequente
607 na plenária não significar participação efetiva no conselho. A conselheira pontua que há muitos
608 processos a serem discutidos, e muito tempo se perde abrindo outros. Ela afirma que foram
609 herdadas características negativas do CREA, mas que se deve herdar o aviso prévio, aspecto
610 positivo. O Presidente **GILBERTO SILVA DOMINGUES DE OLIVEIRA** informa que pedirá para
611 a secretaria encaminhar na próxima plenária o número de faltas de cada conselheiro para
612 todos. A conselheira **ROSANA FERRARI** sugere o uso de bom senso para contornar eventuais
613 dificuldades legais com relação a ausências, e sugere que seja mantido sigilo durante uma
614 votação de permanência de um conselheiro. O conselheiro **JOÃO SETTE WHITAKER**
615 **FERREIRA** esclarece que justificou todas as ausências às quais havia se referido. O
616 conselheiro **AFONSO CELSO BUENO MONTEIRO** se diz favorável à conciliação, e que a
617 aplicação à fria letra do regimento é injusta. Ele afirma não enxergar diferenças entre
618 ausências justificadas e não justificadas. O conselheiro ressalta a tentativa de criar um
619 mecanismo, e reitera o comentário da conselheira Berthelina Alves Costa de que alguns
620 conselheiros comparecem, mas sequer participam da plenária, e que esses sim deveriam ser
621 advertidos. Ele faz referência ao artigo 24 da lei que permite autonomia administrativa e
622 financeira ao conselho, apontando para possibilidade de criar artigos no próprio regimento que
623 contemplem essas situações. O conselheiro **VALDIR BERGAMINI** ressalta os comentários do



624 conselheiro João Sette Whitaker Ferreira de que algumas situações impossibilitam a
625 justificativa, tal qual no dia em que não conseguiu comparecer a uma plenária devido à morte
626 do próprio pai. Ele afirma que a decisão por voto dos conselheiros gera uma situação
627 complicada, pois quando um conselheiro votar por não excluir um colega, vai contra uma
628 determinação tanto do regimento do CAU/BR como do CAU/SP. O conselheiro **AFONSO**
629 **CELSO BUENO MONTEIRO** relata que, quando presidente, ligava para vários conselheiros
630 que faltavam – e que deixou de punir colegas, mesmo da oposição. Ele reforça a ideia de se
631 criar um mecanismo que favoreça a participação efetiva, pois não crê em diferença entre
632 ausência justificada e não justificada. O Presidente **GILBERTO SILVA DOMINGUES DE**
633 **OLIVEIRA** esclarece que a discussão se deve a uma decisão do plenário, e não da presidência
634 ou da diretoria – porque o plenário decidiu que existiam conselheiros ausentes cujos nomes
635 deveriam ser trazidos a público. O conselheiro **JOÃO SETTE WHITAKER FERREIRA** afirma
636 que se abre um precedente que possibilita a perseguição de colegas com base nas ausências
637 alheias, pedindo para que processos sejam abertos. Ele constata que existe um erro
638 procedimental na questão de justificativas, sobre as quais muitos detalhes não foram escritos.
639 A conselheira **JACOBINA ALBU VAISMAN** reitera que o objetivo do CAU/SP é participar da
640 sociedade e reforçar a profissão, e que às vezes se tenta remover burocraticamente um
641 conselheiro com participação importante na sociedade. Ela registra que, tanto a nível federal,
642 estadual ou municipal, quanto mais representantes o CAU tiver, melhor será para a classe de
643 arquitetos e urbanistas. A conselheira conclui que o importante é que a presença na sociedade
644 seja mais importante do que a presença no plenário do CAU. A conselheira **MARCIA MALLET**
645 **MACHADO DE MOURA** afirma que o CAU permite que todos os conselheiros tirem licença e
646 justifiquem suas ausências, e que as regras devem ser respeitadas, por piores que sejam. Ela
647 aponta que é muito difícil julgar um colega, mas que há um papel a ser cumprido para melhorar
648 a arquitetura e urbanismo. O conselheiro **LUIZ ANTONIO CORTEZ FERREIRA** pergunta de
649 que forma se dá a justificativa diante de um caso fortuito de última hora. O Presidente
650 **GILBERTO SILVA DOMINGUES DE OLIVEIRA** responde que essa alternativa não existe no
651 regimento do CAU/SP, e por isso precisa ser aprimorado. A conselheira **MARCIA MALLET**
652 **MACHADO DE MOURA** especifica que, em casos de omissão do regimento do CAU/SP, o
653 regimento do CAU/BR é válido. O Presidente **GILBERTO SILVA DOMINGUES DE OLIVEIRA**
654 inicia a votação de abertura do processo administrativo da perda do mandato do conselheiro
655 suplente Caio Santo Amore, qual é **NÃO É APROVADA** com 18 votos contrários, 13 votos
656 favoráveis e 03 abstenções. O conselheiro **JOÃO SETTE WHITAKER FERREIRA** aponta que
657 a abertura de um processo administrativo sem notificação teria sido uma falha, e reforça o
658 pedido para que se avise o conselheiro e peça para que ele dê respostas – para então avaliar
659 se é o caso de abrir o processo administrativo. Ele registra que há uma falha no regulamento:
660 se alguém tem a prerrogativa de verificar as faltas, trata-se do administrativo do CAU, portanto
661 subordinado à presidência do CAU. Nessa condição, ele notifica o conselheiro de que há faltas
662 e que, portanto, a presidência está na obrigação de encaminhar ao plenário uma solicitação.



663 Segundo o conselheiro, no entanto, uma solicitação chega no plenário com uma primeira
664 reposta de notificação em que se consta que o conselheiro faltou um determinado número de
665 dias, mas não foi comunicado. O conselheiro menciona que falta uma etapa anterior, pois há
666 um buraco jurídico – se só o plenário puder abrir o processo disciplinar, não existe quem faça a
667 contagem e tenha a prerrogativa de fazer a cobrança de faltas. Ele informa que a presidência
668 do CAU tem, como o departamento que faz a avaliação das faltas, a prerrogativa de enviar
669 uma notificação ao conselheiro, para que o plenário se posicione a partir de uma primeira
670 notificação, essa respondida pelo conselheiro. O conselheiro sugere mudanças no
671 procedimento: o departamento que contabiliza faltas deve avisar a presidência, a qual deve
672 notificar o conselheiro, o qual deve responder com suas justificativas e então a situação ser
673 trazida ao plenário para eventualmente se abrir o processo. A conselheira **JACOBINA ALBU**
674 **VAISMAN** registra que a plenária iniciou com mais de 50 conselheiros, e que no momento
675 dispõe de 34. Ela afirma que isso também é uma forma de falta. A conselheira **MARCIA**
676 **MALLET MACHADO DE MOURA** entende o processo deveria ter sido aberto, pois não se
677 pode prevaricar. Ela afirma que a obrigação é de abrir o processo, o qual deveria ser trazido à
678 plenária depois de o colega ter sido notificado. A conselheira aponta que a não abertura do
679 processo é prevaricação, porque todos reconhecem que o conselheiro faltou e não justificou.
680 Ela considera a decisão uma aberração. A conselheira pede que o corpo jurídico se manifeste.
681 O conselheiro **JOÃO SETTE WHITAKER FERREIRA** afirma que a conselheira tem razão, e
682 que por isso o processo precisa ser aprimorado. O Presidente **GILBERTO SILVA**
683 **DOMINGUES DE OLIVEIRA** acredita que se poderia encaminhar ao conselheiro para que ele
684 se manifestasse e, com a manifestação dele, seria aberto um processo. Ele afirma que a
685 conselheira Marcia Mallet Machado de Moura tem razão. O conselheiro **JOÃO SETTE**
686 **WHITAKER FERREIRA** reforça que, pelo procedimento já ter sido utilizado com outros
687 conselheiros, há uma fragilidade procedimental e regimental. Ele afirma que tudo isso prejudica
688 o caráter punitivo do processo, e que é necessário revisar com calma todos os problemas. O
689 conselheiro cita contradições que possibilitam um conselheiro que participa ativamente ser
690 expulso, e outros, que comparecem, mas não participam e ainda vão embora cedo, não
691 receberem consequências. O Presidente **GILBERTO SILVA DOMINGUES DE OLIVEIRA**
692 propõe a anulação da votação. O conselheiro **JOÃO SETTE WHITAKER FERREIRA** justifica
693 que votará contra, pois tem um processo e não pode votar em prejuízo a si mesmo. Ele afirma
694 que o resultado da plenária só comprova que há incertezas jurídicas. O conselheiro declara
695 interesse em manter clara a incerteza jurídica, descrita como bagunça. O Presidente
696 **GILBERTO SILVA DOMINGUES DE OLIVEIRA** inicia a votação para anulação da votação
697 anterior, porém não há quórum mínimo (32), em relação ao quórum da plenária, com 29
698 conselheiros presentes. Diante da ausência de quórum, o Presidente **GILBERTO SILVA**
699 **DOMINGUES DE OLIVEIRA** encerra a plenária, lembrando a atitude do CREA de pagar a
700 diária aos conselheiros apenas às 17h. Ele descreve a situação como lamentável, e afirma que
701 a situação ocorrida será descrita na próxima plenária. O Presidente **GILBERTO SILVA**



702 **DOMINGUES DE OLIVEIRA** encerra 6ª Sessão Plenária Ordinária de 2017 do Conselho de
703 Arquitetura e Urbanismo de São Paulo – CAU/SP.

704

705 **GILBERTO SILVA DOMINGUES DE OLIVEIRA BELLEZA**
706 **Presidente**