

## <sup>1</sup>ANÁLISE DO ORGANOGRAMA CAU/RS

### CONTRIBUIÇÕES DA COMISSÃO DE ORGANIZAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO (COA 2021-2023)

#### 1. PRINCÍPIOS

Considerando:

- As normas e regulamentos da Administração Pública, reforçados os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência e demais compromissos com o interesse público, de acordo com Decreto-Lei nº 200/67 e o Art. 37 da Constituição Federal. Dentre esses 5 princípios, resgata-se o princípio da eficiência que deve reger os desenhos dos organogramas funcionais, buscando que os câmbios, que por ventura tenham que ser feitos, visem o melhor resultado com o menor custo possível, no sentido econômico-jurídico em prol do interesse público e segurança jurídica (bom uso do orçamento público);
- Lei Complementar 101 de 4/05/2000, Arts. 21 e 22, que rege o controle das despesas com pessoal;
- Decreto 5.378 de 23/02/2005 que estabelece o Programa Nacional da Gestão Pública e Desburocratização;
- Decreto N° 6.944, de 21 de Agosto de 2009. Estabelece medidas organizacionais para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, dispõe sobre normas gerais relativas a concursos públicos, organiza sob a forma de sistema as atividades de organização e inovação institucional do Governo Federal, e dá outras providências;
- Instrução Normativa nº3, de 12 de Janeiro de 2010. Dispõe sobre o processamento de propostas de fortalecimento da capacidade institucional dos órgãos ou entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;
- Manual de Orientação para Arranjo Institucional de Órgãos e Entidades do Poder Executivo Federal. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão;
- Que o organograma é uma ferramenta administrativa que auxilia gestores públicos na racionalização orgânica da instituição. O desenho deverá ser impessoal, isto é, não pensado em nomes de pessoas e sim nas funções que o organismo terá que realizar para alcançar eficiência e qualidade de serviço. Ao final, o desenho do organograma que demonstre hierarquia e funções será um esquema onde se perceba para onde a instituição pretende ir no futuro. Característica fundamental é o equilíbrio nas funções das unidades administrativas e a correta delimitação entre os níveis hierárquicos;
- Reconhecimento da estreita relação funcional, econômica-jurídica que existe entre a elaboração do organograma, lotacionograma e o PPCR, o que repercutirá na gestão operacional do CAU/RS e seus impactos orçamentários e financeiros;
- Sensibilidade e pertinência quanto à proposição de mudanças no organograma atrelado a um PCCR neste momento, dada a condição pandêmica ainda vigente e os efeitos sentidos na rotina profissional de Arquitetos e Urbanistas, onde a confiabilidade das previsões são difíceis de ser avaliadas em cenários microeconômicos de arrecadação;
- A percepção dos empregados do órgão em relação à proposta de organograma e PCCR, por meio de manifestação formal e reconhecida pela categoria, a fim de que o entendimento comum dos funcionários possa ser acolhido e subsidie a tomada de decisão em Plenária;

---

<sup>1</sup> Documento integrante da súmula da 2ª Reunião Conjunta de Comissões – CPFI E COA-CAU/RS, ocorrida em 18/02/2021.

- O disposto na CLT;
- Fortalecimento da Autarquia, independente da renovação dos quadros de gestores eleitos, preservando o interesse público, manutenção e prestação de serviços.

## 2. OBJETIVOS

- A estrutura organizacional deverá valorizar o corpo funcional fixo e permanente do CAU/RS;
- Permitir continuidade, acervo e memória, por meio de estabilidade da gestão que percorre as diversas administrações empossadas, assegurando a adequada prestação de serviços da entidade;
- Definir tetos de remuneração na composição salarial e de vencimentos totais;
- Distinguir claramente na estrutura organizacional do CAU/RS os níveis político, gerencial e administrativo, elencando: a) setores de atendimento e operação permanentes, destinados a cargos efetivos; b) setores de assistência direta e imediata da gestão e presidência, destinados a cargos comissionados;
- Esclarecer distintamente as atividades “meio” e “fim” da autarquia, mediante descrição de cargos e atribuições peculiares e específicos, demonstrando inclusive suas essencialidades;
- Discriminar critérios econômicos, técnicos e disciplinares que balizem as decisões do CAU/RS, como empregador;
- Determinar as competências para cada posição na hierarquia da entidade e desenhar um cenário evolutivo, de modo que ao empregado seja oferecido vislumbrar e construir sua expectativa de carreira ao longo do tempo em relação à sua posição presente;
- Elencar os cargos de livre-nomeação (comissionados), restritos às atribuições de chefia, direção e assessoramento, comprovados os seus requisitos técnicos e políticos essenciais para estabelecer o elo entre os atos políticos e administrativos envolvidos.

## 3. OBSERVAÇÕES

- Incluir a Ouvidoria no organograma, mesmo com sua implementação a médio prazo;
- Reposicionar a Secretaria Executiva (SGM) e Gabinete dentro do nível político porque tem relação direta com a Presidência e com as Comissões;
- Reconsiderar o posicionamento da Coordenação de TIC e Infraestrutura dentro da gerência administrativa (por definição, a gerência administrativa cuida dos recursos humanos + recursos materiais);
- Dividir o PCCR para apreciação e validação em etapas sucessivas, a definir:
  - Fase 1 - Conceitos e princípios que regem o PCCR (análise de observâncias e adequação às Leis e Decretos Federais/Autarquias); **FEVEREIRO**
  - Fase 2 - Análise da descrição das funções de cada unidade administrativa (Manual de Organização de Funções); **MARÇO**
  - Fase 3 - Análise dos níveis administrativos propostos (limites, FGs etc); **ABRIL**
  - Fase 4 - Análise dos cenários de curto, médio e longo prazos (cenário pessimista, pessimista e mais provável). Impactos econômico-financeiros; **MAIO**
- Diagnóstico da situação atual com embasamento documental e fundamentado (disfuncionalidades dos cargos etc.) para subsidiar o encaminhamento em Plenária;

- Ausência de um relatório com panorama qualitativo da situação atual;
- Falta de tempo para reuniões com os segmentos funcionais CAU/RS (empregados);
- Simulação com cenários de adesão.