Este relatório de voto de vistas está dividido em quatro partes e no voto do Relator. As quatro partes são as seguintes:

Parte 1: Referente ao Processo Administrativo – Definição do Organograma Geral do CAU/PR.

Trata da importância do Organograma a partir da Resolução CAU/BR nº 139/2017, a não obrigatoriedade antes da Resolução.

Parte 2: Referente à "MINUTA DE DELIBERAÇÃO PLENÁRIO e ANEXOS".

Refere-se à Pauta da 92ª Reunião Plenária Ordinária do CAU/PR, enviada aos Conselheiros, na qual constava "1. Projeto de Deliberação Plenária que aprova o Organograma do CAU/PR (Origem COA/CPFi)". 1) Há problema Regimental, porque conteúdo não é de origem da COA/CPFi, estas Comissões receberam o material pronto, a origem é da Presidente e ou dos Funcionários do CAU/PR. 2) No momento da reunião Plenária foi apresentada Minuta de Deliberação Plenária com propostas e temas muito além do Organograma.

Parte 3: Sobre o ORGANOGRAMA APRESENTADO AOS CONSELHEIROS

Trata da análise das falhas e ilegalidades do Organograma apresentado aos Conselheiros no momento da Plenária.

Parte 4: SOBRE OS CARGOS E ORGANOGRAMAS - Histórico e Evolução

Trata do histórico dos cargos no CAU/PR, pelos Regimentos Internos, e as representações gráficas apresentadas em organogramas. Somente em 28 de abril de 2017, através da Resolução CAU/BR nº 139, que os organogramas, em anexo aos Regimentos Internos, passam a ser os determinantes dos cargos, e não corpo do texto do Regimento Interno.

Após a apresentação dessas quatro partes, o relator proferirá o seu voto em relação ao projeto analisado.

Parte 1) Referente ao Processo Administrativo – Definição do Organograma Geral do CAU/PR

A folha 2/8 do supracitado documento (Processo Administrativo) informa:

Assim, atendendo às determinações emanadas pelo Regimento do CAU/BR, a Presidência do CAU/PR determinou a análise da atual situação organizacional e do organograma existente no CAU/PR. Nesta ocasião, se constatou que o último organograma aprovado pela Plenária do CAU/PR data de 12 de dezembro de 2014 (Reunião Plenária nº 38), uma vez que as alterações apresentadas na Reunião Plenária nº 52 não foram objeto de aprovação e deliberação.

Ocorre que em 12 de dezembro de 2014 (Reunião Plenária nº 38) o que foi aprovado "a mudança em relação à responsabilidade financeira" e não o organograma como um todo, conforme segue:

Presidente JEFERSON DANTAS NAVOLAR solicita a distribuição do novo Organograma do CAU/PR, que é apresentado aos Conselheiros (Anexo II) justificando ao Plenário a mudança em relação à responsabilidade financeira, uma vez que o CAU/PR entende que a Comissão de Finanças deve ter a responsabilidade de fazer a análise e questionamentos referentes aos pagamentos efetivados. Sobre o Artigo 75, exposto pelo Conselheiro Titular LUIZ BECHER, o Presidente pondera que o CAU/PR institui um cargo, até então vago no

Organograma do CAU/PR, que é o do Gerente Geral. Assim, coloca em votação as alterações apresentadas para o Regimento Interno do CAU/PR e o Organograma referente, que é aprovado por todos. (linhas 143/151)

Portanto, a informação apresentada está equivocada.

Segue o referido "processo administrativo" informando:

Para elaboração do estudo acerca do novo quadro organizacional desta autarquia, <u>se fez necessário a instituição de um grupo interno de colaboradores</u>, com a finalidade de propor uma estrutura organizacional funcional, incluindo a departamentalização, criação, alteração e definição de cargos, lotação de empregados, relações internar entre setores, Conselho Diretor, Comissões e Plenário.

<u>O Resultado deste estudo foi então apresentado</u> em Reunião Extraordinária Conjunta da Comissão de Organização e Administração e da Comissão de Planejamento e Finanças do CAU/PR, nos dias 18 e 25 de fevereiro de 2018 que após discussão, acrescentou e sugeriu alterações. [grifo do autor deste relatório]

Destas apresentações ficam claras mais irregularidades, quais sejam:

1) não houve reunião conjunta da COA e CPFi – CAU/PR em 18 e 25 de fevereiro de 2018. Lendo-se os anexos, observa-se que está se referindo a 2019;

2) consta na Ata da Reunião de 18 de fevereiro de 2019:

..., a reunião iniciou com a apresentação do Organograma pela Gerente Geral explicando que a proposta do Organograma <u>é para regulamentar alguns cargos que não estavam no Organograma anterior</u>, ... explicou cada setor e os cargos que neles <u>constam os que estão ocupados e os vacantes</u> ..., a necessidade de juntar Planejamento e Financeiro no mesmo setor evitando assim falta de informações de envolvidos (sic), ... a <u>Gerente Geral enfatizou que o Organograma é institucional e não deve conter os salários</u>, <u>o salário deve vir em separado</u>, <u>em forma de Deliberação de Plenária contendo cada cargo do Organograma, a descrição de atividades e o salário</u>, a proposta da construção do Organograma é ajustar os cargos que não constam no Organograma anterior e cancelar a Deliberação nº 81 (aprovada em reunião Plenária maio de 2018) que constam erros... <u>A proposta da construção do Organograma é tentar ajustar para não ultrapassar o limite de 50%</u> (cinquenta por cento), da folha de pagamento prevista em lei, ... [grifo do autor deste relatório]

Ocorre que:

- i. Organograma é de competência da COA, e não de grupo de interessados funcionalmente e apresentado pronto à COA;
- ii. o Organograma, na nova configuração dada pela Resolução CAU/PR nº 139, depois de aprovado, dará direito a nomeações aos cargos, e não o contrário. Nomeações para cargos não existentes são ilegais, e não podem ser legalizados por aprovação posterior;
- iii. a própria Gerente Geral enfatizou que o "organograma é institucional, e não deve conter os salários, o salário deve vir em separado", porém, não é o que ocorre no

caso concreto, visto que na Minuta de Deliberação aparece "Deliberar por aprovar o acréscimo ao Anexo I... com a remuneração de R\$...", como será apresentado a frente; e

- iv. ORGANOGRAMA serve para demonstrar cargos e hierarquias; organograma não envolve fixação de salários. Portanto, equivocam-se quando escrevem que "A proposta da construção do Organograma é tentar ajustar para não ultrapassar o limite de 50%, da folha de pagamento prevista em lei". O organograma deve conter a estrutura "ideal" para funcionamento. Mas a indicação para ocupação dos cargos é que deve se preocupar com os gastos, com o limite de gastos. Não é porque está previsto que deve, necessariamente, ser ocupado.
- 3) Consta na Ata da Reunião de 25 de fevereiro de 2019:

"..., a <u>idéia é ajustar os salários q</u>ue estão <u>defasados em relação a outros</u> CAU/UF"

Ocorre que os salários do CAU/PR não têm que ser reajustados face estar ou não defasados a outros CAU/UF's.

Há CAU's que pagam mais. Porém, há CAU's que pagam menos, e esses são a maioria. Os salários pagos são os propostos em concursos. Quem fez o concurso aceitou o valor apresentado. Portanto, não há que se alterar esses valores, sob a bandeira de "ajustar os salários que estão defasados em relação a outros CAU/UF". Os concursos foram individualizados, as propostas e salários também.

Portanto, nessas apresentações às comissões COA e CPFi – CAU/PR, observa-se erro ou indução a erro por parte dos funcionários que apresentaram a proposta do CAU/PR aos conselheiros.

- 4) há VICIO DE ORIGEM na proposta. O Regimento Interno do CAU/PR é claro e cristalino a respeito da competência da COA-CAU/PR:
 - I- <u>propor</u>, apreciar e deliberar sobre <u>atos normativos relativos à gestão da</u> <u>estratégia organizacional</u>, referente a atendimento, funcionamento, patrimônio e <u>administração do CAU/PR</u>;
 - II- <u>propor</u>, apreciar e deliberar sobre <u>atos administrativos voltados à</u> reestruturação organizacional do CAU/PR;
 - V- <u>propor</u>, apreciar e deliberar sobre o <u>Regimento Interno do CAU/PR e suas alterações</u>; [grifo do autor deste relatório]

Portanto, a falta de definição precisa do escopo do organograma, o equívoco na ideia de ajustar salários supostamente defasados, o vício de origem e o erro de data já seriam motivos suficientes para o não andamento da forma apresentada no Organograma.

Parte 2) Referente à "MINUTA DE DELIBERAÇÃO PLENÁRIO e ANEXOS"

Na Pauta, para a 92ª Reunião Plenária Ordinária do CAU/PR, enviada aos Conselheiros constava:

1. Projeto de Deliberação Plenária que aprova o Organograma do CAU/PR (Origem

COA/CPFi)

Porém, conforme apresentado acima, a origem do referido projeto não é a COA/CPFi. Essas Comissões receberam o material pronto. A origem é da Presidente e ou dos Funcionários do CAU/PR;

No momento da reunião Plenária foi apresentada Minuta de Deliberação Plenária. Há, neste caso, um choque óbvio com o Regimento Interno do CAU/PR, que determina que "Juntamente com a pauta deverá ser disponibilizada a(s) matéria(s) que será(ão) apreciada(s) para deliberação na reunião plenária", cuja previsão regimental é de "antecedência mínima de 5 (cinco) dias da data de sua realização". Se nada mais houvesse, o não cumprimento de tal princípio já justificaria o pedido de vistas que justificou este relato. Porém, a Minuta de Deliberação Plenária contem propostas e temas que vao muito além do Organograma, como será demonstrado na sequência.

Consta da Minuta de Deliberação Planária:

- **"1.** Aprovar o acréscimo ao Anexo I da Deliberação Plenária CAU/PR nº 23, de 09 de fevereiro de 2015, dos seguintes empregos de Livre Provimento e Demissão:
 - a) Chefe de Gabinete, com a remuneração de R\$ 15.444,44 (quinze mil, quatrocentos e quarenta e quatro reais e quarenta centavos);
 - b) Secretário da Mesa, com numeração de R\$ 12.500,00 (doze mil e quinhentos reais);
 - c) Ouvidor, com remuneração de R\$ 12.500,00 (doze mil e quinhentos reais);
 - d) Assessor de Planejamento e Gestão Estratégica, com remuneração de R\$ 7.120,15 (sete mil, cento e vinte reais e quinze centavos);
 - e) Assessor Operacional Administrativo, com remuneração de R\$ 4.200,00 (quatro mil e duzentos reais); e
 - f) Supervisor de Atendimento, com remuneração de R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais).
 - **2.** Alterar a nomenclatura do cargo de Gerente de Fiscalização para Gerente Técnico e de Fiscalização;
 - **3.** Não aplicar a Progressão por Mérito prevista na Deliberação Plenária CAU/PR nº 23 aos empregados de provimento em comissão do CAU/PR. Manter as demais Condições da referida Deliberação, bem como as Progressões por Mérito aos empregados efetivos, até aprovação de um novo Plano de Cargos, Carreiras e Salários do CAU/PR.
 - **4.** Aprovar a proposta de correlação entre os empregos de livre provimento e exoneração do CAU/PR aos cargos em comissão do Grupo Direção e Assessoramento Superior (DAS), da Administração Pública Federal, bem como dos percentuais mínimos de ocupação desses empregos de livre provimentos e exoneração por empregados públicos efetivos, na forma do Anexo I desta Deliberação Plenária;
 - **5.** Aprovar a reestruturação organizacional do CAU/PR na forma do organograma apresentado no Anexo II desta deliberação;
 - 6. Revogar a Deliberação Plenária DPOPR nº 81-02/2018, de 22 de maio de 2018;
 - 7. Aprovar a proposta de criação de funções gratificadas, na forma do Anexo III desta Deliberação Plenária;

Junto à Minuta de Deliberação consta também:

Anexo I.1 – Correlação de Cargos de Livre Provimento e Exoneração do CAU/PR aos níveis DAS;

Anexo II – Organograma;

Anexo III – Funções Gratificadas

Estes assuntos têm ligação com Organograma. Porém, não são condições necessárias para a aprovação de um Organograma.

Tais assuntos e temas não entraram na pauta da reunião Plenária, bem como nas das comissões pertinentes.

Importante destacar que toda alteração, mesmo que isolada, de planos de cargos e salários gera um efeito cascata futuro de grande impacto nas contas do conselho. Assim sendo, a cada novo plano deve ser revisto o efeito para 35 anos de impacto, pois o efeito dele é permanente aos olhos da justiça do trabalho, impactando até o momento da aposentadoria do funcionário. Lembrando ainda, que a cada ano ele tem seu aumento percentual de reajustes e aumentos funcionais, que nestes patamares devem alcançar teto do funcionalismo antes mesmo de 20 anos de carreira.

Além disso, estas alterações criam margem para contestações na justiça do trabalho para equiparação de funções e cargos para que outros funcionários, inclusive futuros, para que sejam enquadrados em patamares salariais diferentes aos quais foram previamente estabelecidos em concurso, com isso podemos chegar muito em breve ao limites prudenciais da lei de responsabilidade fiscal.

A própria progressão por mérito vertical, além de critérios rígidos de interesse do conselho, deve ser feita sob demanda e com vagas limitadas. Permitindo a progressão apenas quando houver novas vagas para nova função, além de analise orçamentária sobre o assunto.

Outro fator a ser analisado na criação dos cargos é análise de sobreposição de funções, onde deve ser muito bem detalhado quais são as atribuições de cada um dos cargos, evitando com isso desperdício de trabalho e pagamentos duplicados para mesmas atribuições, inclusive sendo feita análise sobre desvio(s) de funções, e os cargos já existentes preenchidos por concursos, e os impactos sobre a contratação de terceirizados que fazem funções já inerentes ao conselho. Junto a isso, é preciso fazer uma análise de porte institucional para saber dentro do tamanho da autarquia se funções muito especificas terão demanda para dedicação total, inclusive comparando com outras estruturas governamentais. Há que se refletir se, num Conselho com 37 servidores (funcionários e comissionados) é pertinente haver 31 gratificações. Resultando em quase 85% dos funcionários em funções de confiança e direção.

Fato exposto ressaltamos que é irresponsável a alteração destes planos e cargos sem relatórios detalhados sobre todos estes itens apontados, principalmente, numa diminuição de arrecadação que o conselho vem sofrendo nos últimos anos. Vide Plano Orçamentário onde foi prevista uma queda de arrecadação em relação a 2018, conforme documento aprovado em dezembro de 2018

Itens como Funções Gratificadas, Níveis de DAS, Salários, Progressões por Mérito, entre outros, tem impacto financeiro, e devem ser detalhados, ser estudados ao longo do período trabalhado. Nada disso pode ser aprovado ao atropelo.

Parte 3) SOBRE O ORGANOGRAMA APRESENTADO AOS CONSELHEIROS

Podemos, a respeito do Organograma apresentado, apresentar ao menos cinco objeções, a saber:

- 1- Assessoria de Planejamento e Gestão Estratégica é um cargo. Quem faz administração do Conselho é o(a) Presidente; todos os cargos/empregados estão subordinados a este(a). Conselho Diretor não é administrador do CAU/PR, não faz gerência de cargo/servidor;
- 2- **Assessorias** são cargos de chefia, assim como gerentes. Portanto, tais cargos dependem de equipe de trabalho, hierarquicamente abaixo. Assim sendo, o (a) Presidente requisita para si um(a) assistente advogado(a), e não um(a) assessor(a) jurídico(a);
- 3- No CAU/BR e nos CAU/UF, o advogado chefe é **Assessor Jurídico**, não há a figura de **Gerente Jurídico**. Portanto, Assessor Jurídico e Gerente Jurídico seriam o mesmo cargo, a mesma pessoa, e '[...] No dizer de Hely Lopes Meirelles, "cargo público é o lugar instituído na organização do serviço público, com denominação própria, atribuições e responsabilidades específicas e estipêndio correspondente, **para ser provido** e **exercido por UM titular**, na forma estabelecida em lei." [grifo do autor deste relatório]. (Direito Administrativo Brasileiro pag. 419 Malheiros trigésima terceira edição);
- 4- "Gerência Financeira": Pela evolução dos cargos, indicados inclusive pelo CAU/BR, inicialmente o CAU/PR teve Gerência Financeira, que foi alterado na Reunião Plenária nº 38 (12/2014) para Gerência de Orçamento e Finanças. Em 25/02/2016 (Reunião Plenária nº 52) foi alterada para Gerência de Planejamento, Orçamento e Finanças, e agora o CAU/PR retroage voltando a apresentar no organograma o cargo de "Gerência Financeira"?, embora indique os Coordenadores como sendo i) Contas e Finanças; ii) Planejamento e Orçamento;
- 5- **Assessoria Operacional Administrativa**, pode ser tudo como pode ser nada, aparece na Correlação de Cargos como acima dos Coordenadores, e abaixo dos Assessores e Gerentes, ou seja, ganha-se bem mas que pode ser nível médio, causando mais estranheza tal cargo.

Parte 4) SOBRE OS CARGOS E ORGANOGRAMAS - Histórico e Evolução

Os Organogramas apresentados e aprovados pelo CAU/PR <u>NUNCA</u> substituíram os cargos apresentados e aprovados nos Regimentos Internos do CAU/PR, apenas serviram como representação gráfica da estrutura hierárquica do CAU/PR, isto é, o desenho organizacional, a configuração global dos cargos e da relação entre as unidades/Instâncias, autoridade/subordinação no ambiente interno (Operacional e Consultiva) do CAU/PR, previsto do RI.

Em 28 de abril de 2017, através da Resolução nº 139, o CAU/BR "Aprova o Regimento Geral do CAU e o Regimento Interno do CAU/BR,...", que entre outros determina:

Art. 4º Os CAU/UF deverão, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias a contar da publicação desta Resolução, adequar e aprovar seus regimentos internos, em seus plenários, atendendo ao modelo aprovado pelo Regimento Geral do CAU. [grifo do autor deste relatório]

O Anexo I da Resolução nº 139, que é o Regimento Geral do CAU, determina:

Art. 8º <u>Para a execução de suas ações</u>, os <u>CAU/UF</u> e o CAU/BR <u>serão estruturados em unidades organizacionais</u> responsáveis pelos serviços administrativos, financeiros, técnicos, jurídicos e de comunicação, respeitadas as disposições do Regimento Geral do CAU e dos regimentos internos do CAU/BR e dos CAU/UF, <u>na forma de anexo</u>, <u>contendo organograma</u>. [grifo do autor deste relatório]

Ou seja, somente a partir da Resolução do CAU/BR nº 139/17, é que os novos Regimentos Internos deveriam/deverão apresentar os cargos, "na forma de anexo", "contendo organograma".

Depois desta determinação do CAU/BR, somente em dezembro de 2017, o CAU/PR aprovou Regimento Interno, e a época, sem o anexo, logo, prevalece os cargos quando do último organograma aprovado pelo CAU/PR, porém, até a data desta, o Regimento Interno do CAU/PR é que determinava os cargos funcionais e não os organogramas. Considerando que organograma é uma representação gráfica da estrutura hierárquica, no que o organograma fosse diferente e não discutido/aprovado em plenária, não tem valor normativo.

A Deliberação nº 02, de 09 de janeiro de 2012, alterou o Regimento Interno do CAU/PR, entre outro, no que segue:

Art. 18. A Instância Operacional e Consultiva, de caráter administrativo do CAU/PR, será contratada por livre provimento e demissão do presidente e passa a ser a seguinte:

...

- § 2° A estrutura operacional do CAU/PR ficará sob a responsabilidade de um Diretor Geral, ao qual ficarão vinculadas as seguintes áreas operacionais: a) **Secretaria Geral**; b) **Gerências Técnica**, **Administrativa e Financeira**.
- § 3° <u>As Assessorias Jurídica</u>, <u>de Comunicação</u> e de <u>Planejamento</u>, <u>a Auditoria</u> e a <u>Ouvidoria Geral</u>, integrantes da estrutura do CAU/PR e vinculadas à Presidência, são órgãos de suporte e apoio técnico ao Plenário, à Presidência e às Instâncias Operacionais, estando subordinadas administrativamente à Direção Geral.

A Deliberação nº 16, de 14 de abril de 2014, aprovou novo Regimento Interno para o CAU/PR, e em 20 de dezembro de 2014, pela Deliberação nº 20, passou a conter os seguintes cargos, com destaques para as modificações entre elas, conforme seguem:

Regimento Interno aprovado pela Deliberação nº 016, aprovado em 14/04/2014	Deliberação n° 020, aprovado em 20/12/2014, que alterou a Deliberação n° 016,
Art. 6°. As unidades organizacionais do	aprovado em 14/04/2014 Art. 6°. As unidades organizacionais do
CAU/PR são:	CAU/PR são:
I - Gerência Geral;	I- Gerência Geral;
II - Secretaria Geral, com secretarias de	II- Secretaria Geral, com secretarias de apoio às
apoio às comissões e aos órgãos colegiados;	comissões e órgãos colegiados;
III - Gerências Técnica, Administrativa e Financeira;	III- Gerência Administrativa;
	VI- Gerência de Orçamento e Finanças;
	VII- Gerência Técnica;
IV - Auditoria;	VIII- Auditoria;
V - Ouvidoria;	IX- Ouvidoria;
VI - Assessoria Especial da Presidência;	X- Assessoria Especial da Presidência;
VII - Assessoria Técnica;	XII- Assessoria Regional/Técnica;

VIII - Assessoria Jurídica;	XI- Assessoria Jurídica;
IX - Assessoria de Relacionamento	XIII- Assessoria de Relação Institucional e
Institucional e Parlamentar;	Parlamentar;
X - Assessoria de Planejamento; e	XIV- Assessoria de Planejamento e Gestão da
	estratégia;
XI - Assessoria de Comunicação.	XV- Assessoria de Imprensa e Comunicação; e
	IV- Gerência de Atendimento;
	V- Gerência de Fiscalização;
	XVI- Coordenadores e Coordenadores
	Adjuntos Administrativos, de Atendimento, de
	Comunicação, Financeiro, de Fiscalização,
	Jurídico, de Planejamento e Técnico.
	§ 1°. A Secretaria Geral e as Gerências
§ 1°. A Secretaria Geral e as Gerências Técnica,	Administrativa, de Atendimento, de
Administrativa e Financeira ficarão vinculadas	Fiscalização, de Orçamento e Finanças e
e subordinadas à Gerência Geral.	Técnica ficarão vinculadas e subordinadas à
	Gerência Geral.
§ 2°. A Auditoria e as Assessorias Especial da	§ 2°. A Auditoria e as Assessorias Especial da
Presidência, Técnica, Jurídica, de	Presidência, Técnica, Jurídica, de
Relacionamento Institucional e Parlamentar, de	Relacionamento Institucional e Parlamentar, de
Planejamento, de Comunicação ficarão	Planejamento, de Comunicação ficarão
vinculadas à Presidência.	vinculadas à Presidência.
§ 3°. A Ouvidoria Geral, a ser instituída sob a	§ 3°. A Ouvidoria Geral, a ser instituída sob a
forma de organismo vinculado diretamente à	forma de organismo vinculado diretamente à
Presidência, atenderá ao seguinte:	Presidência, atenderá ao seguinte:
I - será instância consultiva;	I - será instância consultiva;
II - deverá ter como responsável um	II - deverá ter como responsável um
arquiteto e urbanista;	arquiteto e urbanista;
III - terá papel de controle social do CAU,	III - terá papel de controle social do CAU,
sendo um meio para que a sociedade tenha uma	sendo um meio para que a sociedade tenha uma
forma de relacionamento com o Conselho; e	forma de relacionamento com o Conselho; e
IV - será instituída pelo Plenário do CAU/PR.	IV - será instituída pelo Plenário do CAU/PR.
	§ 4°. O(A)s Coordenadores ficarão vinculados
	e subordinados ao respectivos Assessores ou
	Gerentes.

VOTO DO RELATOR EM RELAÇÃO AO PROJETO ANALISADO

Por tudo o que foi relatado, conclui-se que a proposta apresentada acumula problemas.

- 1) falta-lhe uma definição precisa do escopo do organograma/
- 2) "equivoca-se" ao embutir uma equiparação salarial a outros CAU's, "esquecendo-se" que são outros CNPJ's e outros concursos públicos;
- 3) apresenta vício de origem;
- 4) apresenta e abrangências imprecisas de assessorias e gerências;
- 5) não apresenta relatórios detalhados e estudos de impacto financeiro das propostas no caso de se aprovar os salários apresentadas;
- 6) parece pressupor uma ampliação das funções gratificadas;
- 7) sobrepõe funções e cargos;

- 8) mistura assuntos diversos (organograma e planos de cargos e salários)
- 9) abre a possibilidade de contestações na justiça do trabalho.

Diante de tantos e tão grandes problemas, o voto do relator é pela recusa da proposta apresentada. OU SEJA: VOTO CONTRÁRIO AO ORGANOGRAMA PROPOSTO.