



Ofício Gabinete nº 9/2023

**CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA**

COMISSÃO ESPECIAL DE INQUÉRITO  
**PRECATÓRIOS**

Relatório Final

Relatório de trabalhos da Comissão Especial de Inquérito (CEI) destinada a apurar e investigar as falhas trabalhistas e administrativas que contribuíram para a grave dívida de Precatórios e Requisições de Pequenos Valores (RPVs), contraída pela Prefeitura de Araraquara, desde 2017 até o presente ano.

**ARARAQUARA**

MARÇO, 2023

PROTÓCOLO 3225/2023 - 03/04/2023 16:58

## **I. Introdução**

- A. Objetivo e Composição da CEI
- B. Metodologia
- C. Descritivo das Tramitações

## **II. Documentos Iniciais**

- A. Ofício à Prefeitura Municipal de Araraquara
- B. Volume I - Problemáticas reportadas pela Procuradoria Geral do Município
- C. Volume II - Comissão de Otimização de Gestão em Recursos Humanos
- D. Volume III - Processos Judiciais

## **III. OITIVAS**

- A. RH da Prefeitura de Araraquara - 02/02/2023
- B. Procuradoria Geral do Município e do DAAE - 03/03/2023

## **IV. OFÍCIOS PÓS-OITIVAS**

- A. Procuradoria Geral do Município
- B. Secretaria Municipal da Educação

## **IV. CONCLUSÃO**

- A. Recomendações
- B. Considerações Finais

## **I. Introdução**

### **A. Objetivo e Composição da CEI**

Esta Comissão Especial de Inquérito (CEI) foi instaurada através do Requerimento nº 565/2022 de autoria da vereadora Luna Meyer (PDT), aprovado em plenário, e estabelecida no Ato nº 50/2022 com o objetivo de investigar a grave situação dos precatórios no município, considerando que Araraquara é a maior devedora de precatórios do Estado de São Paulo.

Os precatórios são requisições de pagamento expedidas pelo Judiciário para cobrar o pagamento de valores devidos pelo Poder Público após condenação definitiva em processos judiciais. A problemática dos precatórios em Araraquara é preocupante, visto que sua dívida representa uma questão de grande impacto nas finanças municipais e na capacidade de investimento em áreas essenciais, como saúde, educação e infraestrutura.

Araraquara tem um alto índice de dívida em precatórios – em consulta ao site do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região foi verificado que, ao final de 2022, o município de Araraquara devia o valor de R\$ 187.338.631,95 em precatórios trabalhistas.

Com o objetivo de analisar a situação dos precatórios e suas implicações nas finanças públicas, os vereadores Fabi Virgílio (PT), Luna Meyer (PDT), João Clemente (PSDB), Lucas Grecco (União Brasil), Edson Hel (Cidadania) e Marcos Garrido (Patriota) se dedicaram a investigar minuciosamente esta questão tão relevante para a população araraquarense.

O presente relatório é resultado de meses de trabalho árduo e dedicado dos membros da CEI, que se debruçaram sobre documentos, realizaram oitivas com representantes do Poder Executivo e elaboraram análises criteriosas a fim de propor recomendações que possam contribuir para a solução do problema dos precatórios em Araraquara. Os trabalhos começaram efetivamente em agosto de 2022, com a primeira reunião - mas a formação da CEI se dá em junho de 2022 - e terminam com a elaboração e apresentação deste relatório, no mês de abril de 2023.

Ao longo das seções deste relatório serão apresentados detalhes sobre as tramitações, oitivas e análises dos documentos obtidos pela comissão, bem como as conclusões e recomendações propostas. Esperamos que este relatório seja um instrumento efetivo para aprimorar a gestão financeira do município e garantir uma vida digna e justa para a população de Araraquara.

Reiteramos, portanto, que a CEI atuou com transparência, imparcialidade e comprometimento com o interesse público, visando propor ações concretas que possam efetivamente sanar ou amenizar o problema dos precatórios em Araraquara.

## **B. Metodologia**

A metodologia adotada pela CEI durante a investigação teve como base a análise minuciosa dos documentos fornecidos pelos órgãos públicos envolvidos, bem como o acompanhamento das tramitações legais e a realização de oitivas com representantes e servidores das instituições. Buscou-se, em todo o processo, a compreensão aprofundada da situação dos precatórios e suas implicações nas finanças do município de Araraquara.

Inicialmente, a CEI solicitou informações à Prefeitura Municipal de Araraquara e aos órgãos vinculados, como a Procuradoria Geral do Município e o Departamento Autônomo de Água e Esgotos (DAAE). Foram analisados os volumes I, II e III encaminhados pela Procuradoria, que continham informações detalhadas sobre os precatórios e os processos judiciais em andamento.

Após a análise documental, a comissão realizou oitivas com representantes e servidores das instituições envolvidas, como a Procuradoria Geral do Município, a Procuradoria do DAAE e funcionários responsáveis pelo Departamento de Recursos Humanos da Prefeitura de Araraquara. As oitivas tiveram como objetivo esclarecer dúvidas, colher depoimentos e obter informações adicionais que pudessem auxiliar na compreensão do problema.

Os documentos anexados durante as oitivas foram igualmente analisados pela comissão, buscando identificar as implicações legais e financeiras dos precatórios e verificar possíveis medidas que pudessem ser adotadas para solucionar ou minimizar a situação.

Ao final das oitivas, a CEI encaminhou ofícios solicitando informações complementares e esclarecimentos adicionais a órgãos envolvidos, como a Procuradoria Geral do Município, a Secretaria Municipal da Educação e o DAAE.

A metodologia adotada possibilitou a construção de um panorama completo e detalhado da situação dos precatórios em Araraquara, fornecendo subsídios para a elaboração das conclusões e recomendações apresentadas neste relatório. A CEI buscou, em todo o processo, atuar com transparência, imparcialidade e comprometimento com o interesse público, visando contribuir para a solução deste problema que afeta diretamente a qualidade de vida da população araraquarense.

### C. Descritivo das Tramitações

As tramitações realizadas durante a investigação desta Comissão Especial de Inquérito estão devidamente registradas no Procedimento Legislativo nº 9/2022. A seguir, apresentamos um descritivo das principais ações.

#### 1 - Instauração da CEI

**Tipo:** Outros

**Data:** 28/06/2022

**Protocolo:** 06053/2022

**Situação:** Deferida

**Regime:** Ordinário

**Quórum:** Não Especificado

**Autoria:** LUNA MEYER

**Documento:** Requerimento nº 565/2022

**Descrição:** O Requerimento em questão solicita a instauração de uma Comissão Especial de Inquérito (CEI) para investigar as razões do elevado número de precatórios devidos pelo município de Araraquara e como esses processos foram construídos. A CEI visa apurar responsabilidades da Prefeitura, servidores e outros envolvidos nos processos de indenização que resultaram em dívidas milionárias.

#### 2 - Designação de Membros

**Situação:** Vigente

**Autoria:** Presidência

**Documento:** Ato nº 50/2022

**Assunto:** Designa membros da Comissão Especial de Inquérito instituída a partir do Requerimento nº 565/2022.

**Descrição:** Foram nomeados os membros componentes da CEI: Fabi Virgílio, presidente; Luna Meyer, relatora; Edson Hel; João Clemente; Lucas Grecco; e Marcos Garrido.

#### 3 - 1ª Reunião da CEI e Encaminhamentos Iniciais

**Remetente:** FABI VIRGÍLIO

**Destinatário:** Comissão Especial de Inquérito - Precatórios

**Envio:** 11/08/2022

**Objetivo:** Convocação.

**Resposta:** 19/08/2022

**Resultado:** Reunião realizada

**Documento:** Ata - 6ª (1ª) Reunião

**Descrição:** Foi realizada a 1ª Reunião da CEI dos Precatórios, onde definiu-se o envio de um ofício para a Prefeitura com diversos questionamentos acerca do objeto de estudo.

**4 - Solicitação de informações à Prefeitura Municipal de Araraquara**

**Remetente:** Comissão Especial de Inquérito – Precatórios

**Destinatário:** PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

**Envio:** 29/08/2022 - Prazo: 31/10/2022

**Objetivo:** Encaminhado

**Documento vinculado:** Ofício nº 4/2022

**Resposta:** 27/10/2022

**Resultado:** Respondido

**Documento:** Correspondência Recebida nº 9487/2022

**Descrição:** Conforme determinado na ata da 1ª Reunião, enviou-se o Ofício nº 4/2022 para a Prefeitura Municipal de Araraquara solicitando informações primordiais à investigação. O ofício foi respondido com a Correspondência Recebida nº 9487/2022, composta por 1 Ofício, PROTOCOLADO Nº 9487-2022, e a explanação abarcada pelo Volume I, Volume II e Volume III. Tais documentos descrevem o posicionamento da Procuradoria Geral do Município acerca da questão dos precatórios e descrevem os processos com valores mais expressivos.

**5 - Prorrogação de prazo para resposta da Prefeitura**

**Remetente:** PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

**Destinatário:** Comissão Especial de Inquérito – Precatórios

**Envio:** 26/09/2022

**Objetivo:** Prorrogação de prazo

**Documento:** Correspondência Recebida nº 255/2022

**Resposta:** 28/09/2022

**Resultado:** Deferido

**Documento:** Ofício nº 5/2022

**Descrição:** Através da Correspondência Recebida nº 255/2022, a Prefeitura pediu prorrogação do prazo para o envio do material, a qual foi deferida pela CEI através do Ofício nº 5/2022.

**6 - Procuradoria solicita sua convocação para depoimento na CEI**

**Remetente:** Procuradoria Geral do Município de Araraquara

**Destinatário:** Comissão Especial de Inquérito - Precatórios

**Envio:** 08/09/2022

**Objetivo:** Encaminhado

**Documento:** Correspondência Recebida nº 8026/2022

**Descrição:** A Procuradoria Municipal de Araraquara, através da Correspondência Recebida nº 8026/2022, solicitou sua convocação para prestar esclarecimentos na CEI, sendo esta uma medida importante para colaborar com a investigação.

**7 - Prorrogação do prazo para conclusão dos trabalhos da CEI**

**Remetente:** Comissão Especial de Inquérito - Precatórios

**Destinatário:** Plenário

**Envio:** 25/10/2022

**Objetivo:** Prorrogação de prazo

**Complemento:** 86ª Sessão Ordinária

**Documento:** Requerimento nº 835/2022

**Resposta:** 25/10/2022

**Resultado:** Aprovado

**Descrição:** A Comissão pediu através do Requerimento 835/2022 a prorrogação por mais 120 dias do prazo para conclusão dos trabalhos.

## **8 - Parecer jurídico protocolado pelo Partido Trabalhista Brasileiro (PTB)**

**Remetente:** Wagner Tadeu Silva Prado

**Destinatário:** Comissão Especial de Inquérito - Precatórios

**Envio:** 16/01/2023

**Objetivo:** Informações

**Documento:** Correspondência Recebida nº 470/2023

**Descrição:** Parecer jurídico do Partido Trabalhista Brasileiro (PTB) acerca da situação dos precatórios ocorrida no município, a ser anexado nos autos da CEI.

## **9 - 1ª Reunião da Comissão Especial de Inquérito de 2023**

**Remetente:** FABI VIRGÍLIO

**Destinatário:** Comissão Especial de Inquérito - Precatórios

**Data:** 19/01/2023

**Assunto:** Convocação de reunião.

**Resposta:** 19/01/2023

**Resultado:** Reunião realizada

**Documento:** Ata - 1ª Reunião Comissão Especial de Inquérito de 2023

**Descrição:** A CEI se reuniu e decidiu continuar com as investigações e foi decidido notificar alguns funcionários públicos para prestar testemunho e esclarecimentos acerca das questões estudadas: Rose Nair Guellis (RH da Secretaria Municipal da Educação); Valdirene de Oliveira Magno (RH da Saúde); Geraldo Aparecido Pimentel Solcia (RH Central); Rodrigo Cutiggi (Procuradoria-Geral do Município); e Nathalia Almeida Pinheiro (Procuradoria do DAAE).

## **10 - Ofícios de Convocação para as Oitivas**

### **a. Ofício de Intimação de Rose Nair Gullies**

**Remetente:** Comissão Especial de Inquérito - Precatórios

**Destinatário:** Diretoria Legislativa

**Envio:** 23/01/2023

**Objetivo:** Expedição de ofício

**Resposta:** 23/01/2023

**Resultado:** Ofício expedido

**Documento vinculado:** Ofício nº 1/2023

**Descrição:** Intimação de Rose Nair Gullies, coordenadora executiva da Prefeitura do Município de Araraquara, para testemunho e esclarecimentos.

**b. Ofício de Intimação de Valdirene de Oliveira Magno**

**Remetente:** Comissão Especial de Inquérito - Precatórios

**Destinatário:** Diretoria Legislativa

**Envio:** 23/01/2023

**Objetivo:** Expedição de ofício

**Resposta:** 23/01/2023

**Resultado:** Ofício expedido

**Documento:** Ofício nº 2/2023

**Descrição:** Intimação de Valdirene de Oliveira Magno, gerente da Prefeitura do Município de Araraquara, para testemunho e esclarecimentos.

**c. Ofício de Intimação de Geraldo Aparecido Pimentel Solcia**

**Remetente:** Comissão Especial de Inquérito - Precatórios

**Destinatário:** Diretoria Legislativa

**Envio:** 23/01/2023

**Objetivo:** Expedição de ofício

**Resposta:** 23/01/2023

**Resultado:** Ofício expedido

**Documento:** Ofício nº 3/2023

**Descrição:** Intimação ao Sr. Geraldo Aparecido Pimentel Solcia, analista administrativo da Prefeitura do Município de Araraquara, para testemunho e esclarecimentos.

**d. Notificação de Rodrigo Cutiggi**

**Remetente:** Comissão Especial de Inquérito - Precatórios

**Destinatário:** Diretoria Legislativa

**Envio:** 26/01/2023

**Objetivo:** Expedição de ofício

**Resposta:** 26/01/2023

**Resultado:** Ofício expedido

**Documento:** Ofício nº 4/2023

**Descrição:** Notificação para Rodrigo Cutiggi, da Procuradoria Geral do Município de Araraquara, para testemunho e esclarecimentos.

**e. Notificação de Nathalia Almeida Pinheiro**

**Remetente:** Comissão Especial de Inquérito - Precatórios

**Destinatário:** Diretoria Legislativa

**Envio:** 27/01/2023

**Objetivo:** Expedição de ofício

**Resposta:** 27/01/2023

**Resultado:** Ofício expedido



**Documento:** Ofício nº 5/2023

**Descrição:** Notificação à sua excelência, Nathalia Almeida Pinheiro, Procuradora Autárquica do Departamento Autônomo de Água e Esgotos de Araraquara, para testemunho e esclarecimentos.

## 11. Oitivas Presenciais

### a. Oitivas com Servidores dos Departamentos de Recursos Humanos

**Remetente:** FABI VIRGÍLIO

**Destinatário:** Comissão Especial de Inquérito - Precatórios

**Envio:** 02/02/2023

**Objetivo:** Convocação de reunião.

**Resposta:** 02/02/2023

**Resultado:** Reunião realizada

**Documento:** Ata - 2ª Reunião Comissão Especial de Inquérito de 2023 gravada em áudio e vídeo, disponível no link acesso: <https://youtu.be/YBidebCgWYU>.

### b. Oitivas com Procuradoria do DAAE e Procuradoria Geral do Município

**Remetente:** FABI VIRGÍLIO

**Destinatário:** Comissão Especial de Inquérito - Precatórios

**Envio:** 03/02/2023

**Objetivo:** Convocação de reunião.

**Resposta:** 03/02/2023

**Resultado:** Reunião realizada

**Documento:** Ata - 3ª Reunião Comissão Especial de Inquérito de 2023 gravada em áudio e vídeo, disponível no link acesso: <https://youtu.be/BjHl4hwX66g>.

## 12. Ofícios Pós-Oitivas

### a. Solicitação de informações ao Procurador Geral do Município

**Remetente:** Comissão Especial de Inquérito - Precatórios

**Destinatário:** Diretoria Legislativa

**Envio:** 07/02/2023

**Objetivo:** Expedição de ofício

**Resposta:** 08/02/2023

**Resultado:** Ofício expedido

**Documento:** Ofício nº 6/2023

**Descrição:** A CEI solicitou informações e documentos ao Procurador Geral do Município sobre um pedido de parecer, o valor total despendido pelo município em precatórios e requisições de pequenos valores provenientes da ação de progressão funcional conhecida como a "dos 16%" e, se houve, manifestações formais da Procuradoria acerca de eventual inconstitucionalidade do Decreto nº 10.809 de 2014. A CEI também solicitou que a Procuradoria não medisse esforços para revogar total ou parcialmente o decreto.

**b. Solicitação de informações ao Procurador Geral do Município****Remetente:** Comissão Especial de Inquérito - Precatórios**Destinatário:** Diretoria Legislativa**Envio:** 07/02/2023**Objetivo:** Expedição de ofício**Resposta:** 08/02/2023**Resultado:** Ofício expedido**Documento:** Ofício nº 7/2023**Descrição:** A CEI solicitou informações à Secretaria Municipal de Educação sobre o funcionamento do "HTP livre" e sua função na área da educação.**c. Solicitação de Prorrogação para resposta do Ofício nº 6/2023****Remetente:** Procuradoria Geral do Município de Araraquara**Destinatário:** Comissão Especial de Inquérito - Precatórios**Envio:** 07/03/2023**Objetivo:** Prorrogação de prazo**Documento:** Correspondência Recebida nº 2208/2023**Resposta:** 08/03/2023**Complemento:** Deferido parcialmente**Documento:** Ofício nº 8/2023**d. Resposta ao Ofício nº 7/2023****Remetente:** Secretaria Municipal de Educação**Destinatário:** Comissão Especial de Inquérito - Precatórios**Envio:** 13/03/2023**Objetivo:** Informações**Documento:** Correspondência Recebida nº 2391/2023**e. Resposta ao Ofício nº 6/2023****Remetente:** Procuradoria Geral do Município de Araraquara**Destinatário:** Comissão Especial de Inquérito - Precatórios**Envio:** 17/03/2023**Objetivo:** Informações**Documento:** Correspondência Recebida nº 2570/2023**f. Resposta ao Ofício nº7/2023****Remetente:** Procuradoria Geral do Município de Araraquara**Destinatário:** Comissão Especial de Inquérito - Precatórios**Envio:** 17/03/2023**Objetivo:** Informações**Complemento:** Resposta ao Ofício nº 6/2023-CEI

**Documento vinculado:** Correspondência Recebida nº 2570/2023

**g. Ofício nº 9/2023 e Resposta do DAAE**

**Envio:** 24/03/2023

**Objetivo:** Encaminhado

**Documento vinculado:** Correspondência Recebida nº 2827/2023

**Resposta:** 27/03/2023

**Resultado:** Deferido

**Documento vinculado:** Ofício nº 9/2023

## II. Documentos Iniciais

### A. Ofício à Prefeitura Municipal de Araraquara

No início das investigações conduzidas pela Comissão Especial de Inquérito (CEI) foi identificada a necessidade de obter informações detalhadas e documentos relacionados aos precatórios do município, a fim de compreender as razões do elevado número de precatórios devidos, e analisar a evolução desses valores ao longo dos últimos 15 anos. Desta forma, a CEI elaborou o Ofício nº 4/2022, dirigido ao Excelentíssimo Senhor Prefeito, Edson Antônio da Silva, solicitando tais informações.

A solicitação fundamentou-se no artigo 41 da Lei Orgânica do Município de Araraquara e no inciso I do artigo 105 do Regimento Interno da Câmara Municipal de Araraquara. O objetivo era esclarecer os seguintes pontos:

- a. Identificar os números dos processos judiciais relacionados aos 50 maiores precatórios existentes no município de Araraquara, permitindo à CEI rastrear e analisar a origem destes débitos e as circunstâncias em que foram gerados;
- b. Examinar a evolução da quantidade de precatórios em regime especial nos últimos 15 anos e avaliar se a Lei Complementar Federal nº 101, de 4 de maio de 2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal) estava sendo cumprida em relação a essas obrigações;
- c. Obter cópias das atas das reuniões da comissão que, segundo informações, foi instituída para tratar da questão dos precatórios e das ações de contenção relacionadas, possibilitando uma análise das iniciativas tomadas pelo município para enfrentar essa situação.

A elaboração e o envio do Ofício nº 4/2022 foram cruciais para que a CEI pudesse realizar suas investigações de forma aprofundada e fundamentada, garantindo o acesso às informações e documentos essenciais para esclarecer os motivos da grave situação dos precatórios em Araraquara.

## **II. DOCUMENTOS INICIAIS**

### **B. Volume I - Problemáticas reportadas pela Procuradoria Geral do Município**

A análise do Volume I, composto por 197 páginas e fornecido em resposta ao Ofício 4/2023, revela uma série de problemáticas jurídicas envolvendo os precatórios devidos pelo município de Araraquara.

O documento contém análises e considerações sobre a aplicação de leis e normas trabalhistas, além de observações sobre processos judiciais em andamento e os principais temas trabalhistas mais recorrentes na cidade.

#### **1 - Pareceres Técnicos-Jurídicos e Regimes de Emprego Público**

De acordo com o relatado no Volume I, é notório que o Município de Araraquara apresenta dificuldades na implementação dos pareceres técnico-jurídicos emitidos pela Subprocuradoria Trabalhista.

Esta condição pode gerar problemas financeiros e orçamentários e gerar instabilidade jurídica e administrativa. Por isso, é fundamental que a Administração Pública adote medidas efetivas para garantir a implementação destes pareceres e evite problemas desta ordem.

Destacamos que a implementação desses pareceres é essencial para atender às exigências legais das leis afetas aos servidores, especialmente por haver a convivência de dois regimes jurídicos: celetista e estatutário, que não podem nem devem seguir coexistindo, pois são distintos em sua natureza jurídica e prejudicam a máquina pública.

Entendemos que o Executivo Municipal não mediu esforços para a alteração do regime trabalhista, mas, como a mudança foi realizada recentemente e como o novo regime só é válido para os servidores contratados a partir da referida data, efetivamente ele só terá efeito prático daqui a algumas décadas, quando findarem os contratos antigos. Portanto, para reduzir danos é importante a união dos órgãos competentes em ouvir e acatar os pareceres jurídicos emitidos por aqueles que devem zelar pelo erário público.

Também podemos afirmar que a ausência do novo Estatuto pode prejudicar por demais a contratação dos novos servidores que, ao aceitar o novo regime, não tem um Estatuto novo para evocar seus direitos, restando a eles um Estatuto antigo e ultrapassado. Sendo assim, é importante e emergencial que o novo Estatuto seja apresentado e aprovado para ter uma efetividade plena.

Assim também como há apontamentos significativos nos pareceres sobre a morosidade na aplicabilidade do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos (PCCV) novo, instituído pela Lei Municipal 9800/2019 e pelo Estatuto do Magistério, Lei Municipal 9801/2019.

Recomendamos, então, a aplicabilidade plena da Lei 9800/2019 e da Lei 9801/2019 e celeridade na elaboração e aprovação do novo Estatuto dos servidores como forma de não sequenciar o montante de ações trabalhistas decorrentes desta lacuna, assim como a escuta atenta dos pareceres jurídicos para o acompanhamento das demandas em fase administrativa para que não resulte em mais ações.

## **2 - Controle de ponto e jornada de trabalho**

Identificou-se que há uma grande dificuldade na implementação de um sistema efetivo de controle de ponto e que, conseqüentemente, a jornada de trabalho dos servidores públicos pode estar sendo comprometida. Observa-se que a ausência de controle pode dar margem para possíveis abusos e cobranças irregulares de horas extras, como pudemos observar em algumas ações vultuosas da categoria dos médicos, cujos pedidos jurídicos foram acatados pelo Poder judiciário.

Também é importante lembrar as sistemáticas ações promovidas pela categoria dos médicos, relativas à ausência do descanso de 10 minutos e, apesar de nos autos dessa CEI ter demonstrado uma mudança para sua implementação, ainda há divergências de entendimento entre Procuradoria e Secretária de Saúde, que devem ser pacificadas. Como exemplo temos relato na ata da comissão do dia 10 de junho, quando a comissão recebeu representantes do corpo de saúde que relataram dificuldades na aplicação do cumprimento da lei e problemas com o intervalo especial de 10 minutos dos médicos. Diz a ata: “Os representantes da saúde afirmam haver o entendimento de que somente os médicos das Unidades Básicas de Saúde (UBS) e Especializadas deverão fazer os 10 minutos”.

É importante lembrar que devemos cumprir a lei, portanto, não devemos medir esforços para sua aplicabilidade para não haver margem para ações futuras, assim também como recomendamos que o tema seja remetido à Associação Nacional dos Prefeitos e Vice-Prefeitos da República Federativa do Brasil (ANPV) para que ele seja pautado em âmbito nacional e, caso seja uma realidade vivida no país, se discuta a possível revogação da Lei 3.999/1961.

Por fim, esta Comissão ressalta a importância de a Administração Pública adotar medidas para garantir o cumprimento das normas trabalhistas relativas à jornada de trabalho e descansos previstos em lei no tocante ao controle de ponto dos servidores públicos. A implementação de um sistema eficiente de controle é fundamental para garantir a qualidade dos serviços prestados pela Administração Pública e para evitar conflitos trabalhistas, além de ser um dever do Estado em respeito aos direitos dos servidores públicos.

## **3 - Ausência de acesso à documentação da vida funcional dos servidores públicos pela Subprocuradoria do Trabalho**

O Volume I relata que a Subprocuradoria do Trabalho de Araraquara enfrenta dificuldades de acesso à documentação funcional dos servidores públicos. Essa situação pode gerar prejuízos à elaboração de pareceres e defesas processuais, correndo-se o risco de que as informações cheguem a destempo para que se possa executar adequadamente a defesa do município em juízo, bem como se efetue a orientação de forma apta a ser implementada administrativamente pela municipalidade.

Fichas funcionais, financeiras, escalas, espelho de ponto, documentação referente à concessão de férias, pagamentos, documentação atinente aos afastamentos, dentre outros, são mantidos ao exclusivo acesso da Gerência de Recursos Humanos. Nosso entendimento é que, para uma prestação de serviço eficaz, deveria ser franqueado o acesso aos procuradores, de maneira prática e célere, sem que tenham de se valer de acesso apenas mediante solicitação por escrito à gerência. Conste-se que, não raras vezes, o retorno é

obtido quando o prazo está prestes a expirar.

De acordo com a legislação trabalhista, a documentação funcional é de fundamental importância para garantir os direitos dos servidores públicos, como aposentadoria e recebimento de benefícios. Além disso, é essencial para a realização de avaliações de desempenho e promoções na carreira dos servidores.

No entanto, nota-se a falta de padronização nos guichês responsáveis pela documentação funcional, o que pode prejudicar a organização e a manutenção dos documentos.

Portanto, é fundamental que a administração pública de Araraquara adote medidas efetivas para padronizar e aprimorar a gestão da documentação funcional dos servidores públicos a fim de garantir a transparência, eficiência e legalidade na gestão de pessoal, além de evitar conflitos trabalhistas e prejuízos ao erário público.

Ressaltamos, por fim, que a administração pública de Araraquara esteja em conformidade com as normativas em vigência.

#### **4 - Análise de casos de precatórios e controle**

O Volume I reporta a existência de diversos precatórios em aberto, apesar de termos aderido ao regime especial. Se não observarmos seu pagamento conforme orienta o Tribunal de Justiça de São Paulo, podemos sofrer ainda mais com a aplicação de juros, multa e mora. Portanto, é de suma importância que o pagamento seja cumprido seguindo as orientações do TJ-SP.

Ressaltamos que muitos precatórios são oriundos da possível falta de gestão na aplicação e observância das leis trabalhistas municipal e federal, e que em Araraquara culminaram em um dos maiores volumes de precatórios das cidades do Estado de São Paulo.

Para evitar esses prejuízos, é fundamental que a Administração Pública de Araraquara adote medidas efetivas para o planejamento e gerenciamento dos precatórios em aberto, em conformidade com a legislação vigente, como a Lei nº 13.463/2017, que dispõe sobre o regime de pagamento de débitos públicos decorrentes de condenações judiciais. Além disso, é importante que a administração pública mantenha atualizado o cadastro de precatórios, a fim de garantir um controle mais efetivo e eficiente do pagamento dessas dívidas. Foi constatada a necessidade de melhorias no sistema utilizado para o gerenciamento dos precatórios em aberto, a fim de evitar erros e prejuízos ao erário público.

Também é fundamental que a Administração Pública de Araraquara adote medidas para negociar e parcelar os precatórios, buscando soluções viáveis e eficientes para a regularização desses débitos. A falta de negociação pode gerar prejuízos aos credores envolvidos e ao município como um todo.

Por fim, é importante destacar que a Administração Pública de Araraquara deve cumprir suas obrigações quanto ao pagamento dos precatórios em aberto, uma vez que a inadimplência pode gerar sanções previstas em lei, como bloqueio de verbas públicas. A regularização desses débitos é essencial para a manutenção da eficiência e da qualidade dos serviços prestados pela Administração Pública.

Importante também que haja o pleno cumprimento das sentenças que culminaram e culminem em Requisições de Pequenos Valores (RPVs), pois, caso o ente público não pague suas quantias, elas incorrerão em juros, multa e mora, o que tornará a demanda ainda mais danosa aos cofres públicos.

## **5 - Adoção de boas práticas trabalhistas**

O Volume I reporta a necessidade de a Administração Pública de Araraquara adotar boas práticas trabalhistas, a fim de garantir a eficiência e qualidade dos serviços prestados à população, bem como o bem-estar dos servidores públicos. A adoção de boas práticas trabalhistas contribui para a valorização do servidor público, incentiva a motivação e o engajamento, além de prevenir possíveis demandas judiciais relacionadas a direitos trabalhistas.

Dentre as boas práticas recomendadas destaca-se a adoção de um sistema eficiente de avaliação de desempenho e progressão na carreira dos servidores públicos, em conformidade com a legislação vigente. Esse sistema pode contribuir para a valorização dos servidores, garantindo a promoção de acordo com critérios objetivos, além de incentivar a qualificação e a melhoria contínua.

Além disso, é fundamental que a Administração Pública de Araraquara adote medidas para prevenir e combater o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, de acordo com a Lei nº 13.185/2015, que institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying).

Outra boa prática é a adoção de políticas de inclusão e diversidade no ambiente de trabalho, com a finalidade de promover a igualdade de oportunidades e o respeito às diferenças individuais. É importante que a Administração Pública fomente a promoção de ações que contribuam para a criação de um ambiente de trabalho seguro, saudável e acolhedor.

Por fim, destacamos a importância da adoção de boas práticas relacionadas à saúde e segurança do trabalho, em conformidade com a legislação vigente. É fundamental que a administração pública promova ações que visem à prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, bem como à promoção da saúde e qualidade de vida dos servidores públicos.

A adoção de boas práticas trabalhistas, como a valorização do diálogo e do respeito entre os servidores públicos e a Administração Pública, também contribui para a melhoria das condições de trabalho e para o cumprimento das normas trabalhistas. Nesse sentido, é importante que a Administração Pública adote medidas para o fortalecimento da cultura organizacional baseada na ética e no respeito às normas e regulamentações trabalhistas.



## **6 - Observância das normas e regulamentações trabalhistas**

O Volume I reporta que foi verificada a necessidade de melhoria na conscientização e fiscalização dessas normas e regulamentações, uma vez que foram identificadas diversas irregularidades e descumprimentos das leis trabalhistas.

É essencial que a Administração Pública adote medidas efetivas para a implementação e cumprimento das normas e regulamentações trabalhistas, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e leis municipais correlatas.

Além disso, é importante que sejam realizadas auditorias e fiscalizações periódicas nas repartições públicas a fim de garantir a conformidade com as normas trabalhistas e a correção de possíveis irregularidades. O Volume I reporta a necessidade de um controle mais efetivo do cumprimento das normas de saúde e segurança no trabalho, bem como a adequação das jornadas de trabalho e a concessão de intervalos intrajornada.

### **C. Volume II - Comissão de Otimização de Gestão em Recursos Humanos**

O Volume II do relatório da Comissão Especial de Investigação (CEI) dos Precatórios trata especificamente dos trabalhos da Comissão de Otimização de Gestão em Recursos Humanos, instituída pela Prefeitura Municipal de Araraquara com o objetivo de analisar e propor soluções para questões relacionadas à gestão de pessoal. Este item do relatório apresenta a composição da Comissão, suas reuniões realizadas e atas, problemáticas apontadas e propostas feitas para solucioná-las.

Além disso, apresentamos considerações finais sobre a efetividade do trabalho da Comissão, bem como uma análise crítica do que foi realizado e sugestões para aprimoramento dos resultados obtidos.

#### **1 - Composição da Comissão de Otimização de Gestão em Recursos Humanos**

A Comissão de Otimização de Gestão em Recursos Humanos foi criada para investigar e propor soluções para as problemáticas relacionadas à gestão de recursos humanos na Prefeitura Municipal de Araraquara. A Comissão foi composta por representantes de diferentes instituições, conforme descrito abaixo:

- **Representantes da Procuradoria Geral do Município:** Rodrigo Cutiggi (presidente), Alexandre Von Beszedits e Danilo Trindade de Almeida.
- **Representantes da Secretaria Municipal de Administração:** Flávia Saletti Grecco Dotoli, Geraldo Aparecido Pimentel Saleta e Newton Trevisan.
- **Representantes da Secretaria Municipal de Assistência e Desenvolvimento Social:** Fernando Berwerth Pachiega e Rosângela de Fátima Jacob Moro.
- **Representantes da Secretaria Municipal da Educação:** Luiza Aparecida Zanini, Rose Nair Guellis e Viviane Aparecida Cereda.
- **Representantes da Secretaria Municipal da Saúde:** Delorges Mano, Marcella Jatoba de Moraes Couto de Oliveira e Valdirene de Oliveira Magna.

## 2 - Reuniões realizadas e atas

A Comissão de Otimização de Gestão em Recursos Humanos se reuniu periodicamente em 2022 com o objetivo de realizar a otimização de gestão de recursos humanos do município de Araraquara. A primeira reunião ocorreu em 12 de maio, quando discutiu a contratação de servidores estatutários em edital celetista e o PCCV, além de verificar se os servidores estavam recebendo abaixo do valor preconizado no edital com base em tabela de legislação.

No dia 27 de maio, a Comissão discutiu a alteração do Artigo 8 da Lei 10.489/2022, em que constou apenas o Artigo 46 mas deveria constar o Artigo 43 também. Além disso, avaliou a revisão do cronograma previsto para a efetivação da avaliação de desempenho, pois o prazo é de um ano e pode causar um desequilíbrio aos servidores. Foi enviado ofício ao prefeito orientando sobre a urgência dessas recomendações.

Em 10 de junho, a Comissão recebeu representantes do corpo de saúde, que relataram dificuldades na aplicação do cumprimento da lei e problemas com o intervalo especial de 10 minutos dos médicos. Também alertaram sobre a diferenciação entre profissionais da Saúde e da Maternidade Gota de Leite concernente à questão salarial e questionaram se seria possível proceder conforme a Gota, onde os intervalos passaram a integrar a jornada com melhoria nos rendimentos. Os membros da comissão reafirmaram o entendimento de que somente os médicos das UBS e especializadas deverão fazer os 10 minutos.

No dia 15 de julho, foi discutido um acordo coletivo que a Gota estaria construindo junto ao Sindicato, ajustando a jornada de trabalho de seus profissionais, inclusive os que prestam serviços pela Gota em estabelecimentos de saúde. Os procuradores afirmaram que não se pode fazer acordo coletivo. Já no dia 19 de agosto, a Gota assinou um acordo coletivo cujo conteúdo é divergente das orientações prestadas pelos procuradores. A Comissão de Otimização de Gestão em Recursos Humanos também recebeu um expediente com várias questões trabalhistas relacionadas à saúde.

Em 16 de setembro, a comissão discutiu a questão de professores com dois vínculos fazendo horas extras e recebendo por elas, além de técnicos esportivos que estavam fazendo horas extras, mas sem receber. No dia 07 de outubro, foi informado o apontamento do TC 007285.989/20 – precatórios de ação direta de inconstitucionalidade (Adin) aberta sobre o novo PCCV, questionando vários itens, e apontando que várias técnicas esportivas estavam fazendo horas extras sem receber. Todas as reuniões foram registradas em atas disponibilizadas pela comissão.

## 3 - Problemáticas Apontadas

Durante as reuniões da Comissão de Otimização de Gestão em Recursos Humanos foram apontadas problemáticas como:

- **Contratação de servidores estatutários quando o edital de concurso era celetista:** A partir da reunião realizada em 12 de maio de 2022, foram discutidas as ações necessárias para lidar com essa questão, bem como a atenção necessária ao PCCV e à nova jornada, verificando se os servidores estavam recebendo abaixo do valor preconizado no edital com base em tabela de legislação;

- **Alteração na Lei 10.489/22:** Na reunião de 27 de maio de 2022, foi apontada a alteração incorreta na lei, que constou apenas o artigo 46 quando deveria constar também o artigo 43. Além disso, foi discutida a necessidade de avaliar a revisão do cronograma previsto para a efetivação da avaliação de desempenho, uma vez que o prazo é de um ano e pode causar um desequilíbrio nos servidores. Foi enviado ofício ao prefeito sobre a urgência dessas recomendações;
- **Dificuldades na aplicação da lei do corpo de saúde:** Na reunião de 10 de junho de 2022, houve relatos de dificuldades na aplicação da lei do corpo de saúde, incluindo o registro adequado da jornada e a questão do intervalo especial de 10 minutos dos médicos, que estão sendo de difícil aplicação para alguns profissionais da saúde. Também foi discutida a diferenciação entre profissionais da Saúde e da Maternidade Gota de Leite sobre questão salarial e se é possível fazer igual a Gota, onde os intervalos passarão a integrar a jornada com melhoria nos rendimentos. Além disso, foi informado que o Tribunal de Contas esteve nas Unidades de Pronto Atendimento (UPAs) e questionou o motivo de não haver nenhum aditivo de contrato desde 2018;
- **Acordo coletivo com a Gota:** Na reunião de 15 de julho de 2022, foi discutido o acordo coletivo que a Gota estaria construindo junto ao Sindicato, em que ajustaria a jornada de trabalho de seus profissionais, inclusive os que prestam serviços pela Gota em estabelecimentos de saúde. Foi consignado pelos procuradores presentes que não se pode fazer acordo coletivo e que os trabalhadores da Gota têm jornada, descanso e salários diferentes daqueles que atuam em outras unidades de saúde. Na reunião de 19 de agosto de 2022, foi informado que a Gota assinou um acordo coletivo cujo conteúdo é divergente das orientações prestadas pelos procuradores;
- **Pagamento de horas extras na educação:** Na reunião de 16 de setembro de 2022, foram apontados casos de professores com dois vínculos que estão fazendo horas extras e recebendo, e de professoras com dois vínculos que fizeram horas extras e não receberam por não estarem autorizadas pela secretária. Além disso, foram identificados 18 profissionais que fizeram mais de 10 horas extras.

#### 4 - Encaminhamentos realizados

Durante as reuniões da Comissão de Otimização de Gestão em Recursos Humanos foram detectadas diversas problemáticas que exigiram ações por parte da Administração Pública. Neste sentido, a Comissão realizou uma série de encaminhamentos a fim de solucionar ou minimizar estas questões. Dentre os encaminhamentos realizados destacam-se:

- **Adoção de medidas pela Administração** para cumprir as orientações sugeridas pela Procuradoria, a fim de evitar a continuidade de futuras condenações trabalhistas. A Comissão identificou que, em diversas situações, a Administração não estava cumprindo as orientações da Procuradoria, o que poderia gerar novos processos trabalhistas;
- **Tratamento dos problemas de uma Secretaria** diferente a cada reunião e elaboração de um relatório com o levantamento dos problemas e sugestões para saná-los, a fim

de contribuir com a diminuição das demandas trabalhistas. A Comissão percebeu que, a cada reunião, eram discutidas questões relativas a uma secretaria diferente, o que dificultava a elaboração de um plano de ação mais abrangente. Dessa forma, foi encaminhada a elaboração de um relatório com o levantamento dos problemas e sugestões para saná-los, visando à diminuição das demandas trabalhistas;

- **Alerta quanto ao pagamento de servidores, uma vez que estavam sendo feitos** com base na legislação em vigor, e não no edital do concurso público, o que poderia gerar demandas trabalhistas futuras. Foi, portanto, encaminhado um alerta sobre a importância de seguir o edital do concurso público em relação ao pagamento dos servidores;
- **Levantamento dos processos trabalhistas em curso e classificação das reclamações por assunto.** A Comissão realizou um levantamento dos processos trabalhistas em curso e procedeu à classificação das reclamações por assunto. Esse encaminhamento visou a identificar as principais demandas trabalhistas e a propor ações para saná-las;
- **Elaboração de uma portaria pertinente, de acordo com o despacho do procurador geral do Município e indicação da Secretaria Municipal da Saúde.** A Comissão encaminhou a elaboração de uma portaria pertinente para a regularização da situação de servidores da Secretaria Municipal de Saúde, conforme despacho retro do Procurador Geral do Município, e indicou a secretária Municipal da Saúde, Eliana Honain, para providenciar a elaboração da portaria;
- **Diálogo direto com os gestores para melhor compreender a realidade de cada setor.** A Comissão encaminhou o diálogo direto com os gestores a fim de melhor compreender a realidade de cada setor, o que permitiu uma avaliação mais precisa das demandas trabalhistas e a proposição de soluções mais efetivas.

## 5 - Considerações finais sobre os trabalhos da comissão

Avaliando o trabalho realizado pela Comissão de Otimização de Gestão em Recursos Humanos, podemos observar que foram realizados importantes encaminhamentos para sanar problemas identificados na Administração Pública Municipal. As reuniões foram fundamentais para a discussão de questões trabalhistas relevantes e para a elaboração de sugestões de solução.

Entre os principais encaminhamentos realizados, destacam-se a adoção de medidas pela Administração para cumprir as orientações sugeridas pela Procuradoria, a classificação das reclamações por assunto e o levantamento dos processos trabalhistas em curso. Além disso, a Comissão elaborou uma portaria pertinente, de acordo com o despacho do procurador geral do Município e indicou a secretária Municipal da Saúde para essa função.

Entretanto, ainda é preciso aprimorar a efetividade dos trabalhos da Comissão, considerando que muitos problemas apresentados em reuniões anteriores se repetiram em encontros posteriores. É necessário buscar uma maior integração entre as Secretarias para que as demandas trabalhistas sejam reduzidas e a otimização da gestão de recursos

humanos alcance maior sucesso.

Sendo assim, sugere-se que a Comissão de Otimização de Gestão em Recursos Humanos fortaleça o diálogo direto com os gestores, a fim de compreender melhor a realidade de cada setor e identificar os principais gargalos. É fundamental que a Comissão trabalhe em conjunto com outras instâncias da Administração Pública Municipal, incluindo a Subprocuradoria e as Secretarias, para que os encaminhamentos sejam efetivamente implementados e os problemas trabalhistas sejam reduzidos.

Por fim, a Comissão deve manter-se ativa e comprometida com a otimização da gestão em recursos humanos, atuando de forma ágil e eficiente na identificação de problemas. A importância do trabalho da Comissão para a Administração Pública Municipal é inquestionável e a continuidade dos esforços para aprimorar a gestão dos recursos humanos é fundamental para o sucesso da Administração Pública Municipal. Agora, resta ao Executivo implementar as demandas apontadas de forma eficiente.

#### **D. Volume III - Processos Judiciais**

Neste volume serão apresentados os processos judiciais de maior valor envolvendo o Município de Araraquara. Foram analisados os 50 maiores processos do município, que somam milhões, mas se faz importante ressaltar que foi preciso um recorte para servir como amostragem, já que o município carrega o peso de mais de seis mil processos.

A análise desses processos foi importante para entendermos as problemáticas mais recorrentes e identificar possíveis falhas nas políticas públicas municipais, as quais podem ter contribuído para ações judiciais.

Após a análise dos processos, recomendamos que o corpo funcional da Procuradoria seja reforçado diante do grande volume de demandas.

Averiguaram-se processos em que o Município foi revel (1009111-89.2014.8.26.0037), noutros quando intimado a se manifestar restou silente (0011099-18.2019.5.15.0079; 0010939-10.2015.5.15.0151; 0008367-43.2016.8.26.0037). Observamos ainda que, durante a fase de execução, não houve impugnação de valores em alguns processos, assim como em outros não houve apresentação de quesitos durante a fase de perícia. Estas questões podem muito bem estar relacionadas ao excesso de demandas e à consequente falta de recursos humanos e de estrutura necessários para o melhor acompanhamento processual e para garantir a defesa plena para a proteção do erário público.

#### **1 - Problemas relacionados à realização de horas extras e descansos**

Após análise dos processos listados, identificamos a ocorrência de diversos problemas relacionados à realização de horas extras e descansos. Um dos problemas mais recorrentes nos processos é o acúmulo excessivo de horas extras sem o devido pagamento. Outra irregularidade comum é a supressão indevida de descansos intrajornada e interjornada. Além disso, há casos em que o pagamento da hora noturna é inadequado.

Por fim, há casos em que não há o pagamento do adicional de 60% sobre o valor da hora normal em determinadas situações.

Todos esses problemas relacionados a horas extras e descansos apontados nos processos demonstram uma falta de cumprimento das normas trabalhistas por parte do Município de Araraquara, o que pode gerar prejuízos aos trabalhadores e impactar a imagem do órgão perante a sociedade.

Como relatora jurídica da CEI dos Precatórios, recomendo a implementação de medidas que assegurem o cumprimento das leis trabalhistas, tais como a melhoria dos sistemas de controle de jornada de trabalho, treinamento dos funcionários responsáveis pela gestão dos recursos humanos e adequação dos pagamentos aos valores previstos na legislação trabalhista.

#### **2 - Problemas relacionados à gestão de recursos humanos**

No que tange à gestão de recursos humanos, foram identificados problemas que vão desde a falha na gestão até o desrespeito às normas trabalhistas. A falta de uma gestão eficiente pode levar a prejuízos para a Administração Pública e para os servidores, causando

acúmulo de trabalho, atraso no pagamento de salários e desorganização no setor.

É importante ressaltar que, além das questões judiciais, a falha na gestão de recursos humanos pode afetar diretamente o serviço prestado à população. Funcionários sobrecarregados e insatisfeitos podem prejudicar a qualidade do atendimento e do serviço público oferecido.

Portanto, é fundamental que a Administração Pública se atente à gestão de recursos humanos e cumpra as normas trabalhistas, garantindo assim um ambiente de trabalho saudável e justo para seus funcionários e a prestação de serviços públicos de qualidade à população.

### **3 - Problemas relacionados à organização administrativa**

A organização administrativa é um aspecto crucial para o bom funcionamento de qualquer instituição, e não é diferente na gestão pública. Infelizmente, foram identificados alguns problemas que afetam diretamente o andamento dos processos trabalhistas do município de Araraquara. A demora no andamento dos processos é um dos problemas mais recorrentes, e pode ter diversas causas, como a falta de recursos humanos capacitados para lidar com a demanda, a sobrecarga de trabalho, a burocracia excessiva e a ineficiência da comunicação interna entre setores responsáveis.

A falta de comunicação entre setores responsáveis pode levar a situações em que documentos e informações essenciais se perdem ou se encontram indisponíveis, o que prejudica diretamente o andamento dos processos. Essa falta de comunicação também pode gerar retrabalho de um setor para outro.

Por fim, outro problema identificado é a falta de documentos e informações essenciais. A ausência desses dados pode impedir a correta análise de um processo, prejudicando a elaboração de pareceres e decisões adequadas. Essa situação pode ser causada por falhas no armazenamento e organização dos documentos, falta de padronização nos procedimentos administrativos ou mesmo por problemas na coleta e registro das informações.

Alguns processos apresentaram problemas relacionados à organização administrativa. Por exemplo, em alguns processos, a demora no julgamento dos embargos de declaração apresentados pela reclamante demonstra a lentidão do andamento do processo. Além disso, noutras demandas, a falta de informações claras e precisas sobre o andamento do processo pode ter gerado confusão e incerteza para as partes envolvidas.

Esses problemas na organização administrativa evidenciam a necessidade de uma análise aprofundada da estrutura e dos processos administrativos do município de Araraquara, a fim de identificar e corrigir falhas e aprimorar o desempenho da gestão pública.

## **III. OITIVAS**

### **A. Funcionários responsáveis pelo RH da Prefeitura de Araraquara - 02/02/2023**

No dia 02 de fevereiro de 2023, a CEI da Câmara Municipal de Araraquara ouviu três funcionários responsáveis pelo RH da Prefeitura de Araraquara: Rose Nair Guellis, Valdirene

de Oliveira Magno e Geraldo Aparecido Pimentel Solcia.

### **1. Rose Nair Guellis**

Assista no link: <https://youtu.be/YBidebCgWYU?t=197>

Durante as oitivas realizadas no dia 02 de fevereiro de 2023, a coordenadora executiva da Prefeitura do Município de Araraquara, Rose Nair Guellis, foi questionada pelos vereadores sobre diversos aspectos relacionados à gestão de recursos humanos no município.

Dentre os principais pontos abordados na fala de Rose Nair, destaca-se a falta de conhecimento específico na área de RH e ausência de um procurador para o setor para melhor orientação.

Segundo ela, todas as condenações são comunicadas à Procuradoria, mas não há um mecanismo eficiente de comunicação com o setor responsável pelo RH, o que pode acarretar em prejuízos para a Administração Pública.

Além disso, Rose Nair admitiu que a Prefeitura não tem um sistema integrado de controle de ponto, o que dificulta a fiscalização e o controle das horas trabalhadas pelos servidores. Essa falta de controle pode levar a situações como a não autorização prévia de horas extras e a consequente incorporação indevida dessas horas ao salário dos servidores.

Outro ponto problemático levantado durante a oitiva foi a falta de capacitação e treinamento dos servidores em relação às normas e leis que regem a Administração Pública. Segundo Rose Nair, muitos servidores desconhecem as regras que devem ser seguidas em relação à gestão de recursos humanos, o que pode levar a erros e falhas na execução das tarefas.

Ao ser questionada sobre o HTP livre, ela afirma que esse horário é livre “inclusive para ir a uma academia”, o que não é fato. Conforme resposta trazida pela mesma secretária quando provocada, esse horário é para trabalho pedagógico e não pode ser “vendido” para fazer hora extra em outra ou na mesma unidade escolar, pois estaria incorrendo em pagamento duplicado pelo ente público. Caso essa prática ocorra, conforme discutido na Comissão de Otimização, isso deve ser cessado imediatamente.

Em resumo, as informações apresentadas por Rose Nair durante a oitiva indicam a existência de diversas lacunas e problemas na gestão de recursos humanos da Prefeitura de Araraquara. Esses problemas incluem a falta de controle e fiscalização das horas trabalhadas pelos servidores, a comunicação ineficiente entre a Procuradoria e o setor responsável pelo RH, e a falta de capacitação dos servidores em relação às normas e leis que regem a Administração Pública.

### **2. Valdirene de Oliveira Magno**

Assista no link: <https://youtu.be/YBidebCgWYU?t=5896>

Durante a oitiva de Valdirene de Oliveira Magno, gerente do Departamento de Recursos Humanos da Prefeitura de Araraquara, foram feitas diversas perguntas relacionadas à gestão de pessoal e às políticas de contratação, demissão e progressão salarial dos servidores municipais.

Ela fala da importância de se manter uma comunicação para que RH, Procuradoria e



Coordenadoria possam ser uníssonos e afirma não ter noção de quais demandas geram mais precatórios para que possa mudar a rotina.

Valdirene afirma que o grande problema da saúde é a contratação de médico. Mesmo que se abra concurso com muitas vagas, elas não são preenchidas. Decorrente disso, as horas extras é que suprem as lacunas do atendimento. Ela lembra que na pandemia, de 20 servidores lotados numa unidade, dez pegavam Covid e que a ocorrência de horas extras era inevitável, tamanha a demanda social de cada unidade.

De maneira veemente, ela diz que o mundo ideal seria ter um procurador em cada RH. Para ela, o contato com a Procuradoria é deficitária, não há uma padronização para dar comunicabilidade entre RH e Procuradoria e, sempre que há, isso se dá com a participação de secretário (a) e Procuradoria.

Valdirene ressalta que desde julho do ano passado estão implantando o ponto eletrônico para o descanso dos 10 minutos dos médicos, mas alega que apesar dos encontros da Comissão de Otimização, nada efetivamente está sendo concretizado. Como exemplo ela aponta os motoristas que fazem viagens e acabam excedendo as horas extras legais; eram 32 motoristas e hoje são 12, o que sobrecarrega o setor, pois eles são imprescindíveis e o serviço não pode parar.

Ela ainda afirma que o médico horista não faz o descanso de 10 minutos e que desconhece a informação de inconstitucionalidade de decreto dos médicos que trabalham 24 horas.

Ao ser questionada sobre o desequilíbrio que pode haver em decorrência do Acordo Coletivo firmado na FunGota em relação aos outros profissionais da saúde, segundo a experiência dela no setor público, ela afirma que o acordo pode ter reflexos nos profissionais da rede municipal.

Portanto, o resumo de sua fala, mostra ser necessário para a redução das horas extras a contratação de mais motoristas, assim como o estudo do impacto do Acordo Coletivo da FunGota na gestão de saúde municipal e o deslocamento de um procurador para atuar junto ao RH da saúde.

### **3. Geraldo Aparecido Pimentel Solcia**

Assista no link: <https://youtu.be/YBidebCgWYU?t=7590>

Durante a oitiva de Geraldo Aparecido Pimentel Solcia, analista administrativo responsável pelo RH da Prefeitura de Araraquara, foram levantados diversos pontos importantes para a CEI. Uma das principais questões tratadas foi a necessidade de maior comunicação e integração entre as diversas Secretarias da Prefeitura para garantir uma gestão mais eficiente e eficaz.

Geraldo destacou a importância do papel da Secretaria de Gestão e Finanças na coordenação de todos os setores e a necessidade de garantir que as decisões de outras Secretarias sejam sempre comunicadas e alinhadas com a Secretaria responsável pelo RH. Ele ressaltou que muitas vezes ocorrem decisões de Secretarias que afetam diretamente os servidores, como alterações no horário de trabalho, sem que a Secretaria responsável pelo RH seja informada previamente.

Outro ponto importante destacado durante a oitava foi a falta de uma política clara de capacitação e treinamento para os servidores, o que pode gerar problemas na execução das atividades e na tomada de decisões. Geraldo destacou a importância de investir em capacitação e treinamento dos servidores para garantir que eles possam desempenhar suas funções de forma eficiente e eficaz.

Além disso, foram levantados questionamentos sobre a forma como são realizadas as avaliações de desempenho dos servidores e sobre a necessidade de maior transparência na comunicação dos critérios utilizados para promoções e progressões na carreira. Geraldo destacou ser fundamental a realização de avaliações de forma justa e transparente, levando em consideração o desempenho e as competências dos servidores.

Geraldo anexou a esta comissão diversos documentos acerca de pareceres que não foram conferidos pela Procuradoria e foram consequentes precatórios.

A presidenta da CEI questionou qual era a prática existente no RH Central quando os servidores buscavam acessar o direito à promoção funcional dos 16% e questionou se havia uma orientação discricionária do departamento ou uma orientação política para a resposta de: “só por determinação judicial”. Geraldo responde afirmando que, em 2012, o RH fez o relatório de impacto financeiro para a aplicabilidade da lei e esse impacto estaria na casa de 2,51% na folha de pagamento, enquanto “os secretários à época” afirmavam que o impacto seria de 16% e não era 16%, pois nem todos estavam aptos a acessar a lei. Provavelmente por esse erro de análise política não foi cumprida a lei. Geraldo afirma que não era discricionária do departamento a orientação, mas sim uma ordem hierárquica dos secretários à época: “Do departamento não! Do RH não foi, era uma determinação que a gente só seguia, a gente segue orientação de secretário”.

Geraldo ressaltou a importância de se adotar medidas para garantir a segurança das informações dos servidores e a necessidade de se estabelecer políticas claras de gestão documental para garantir a proteção e o armazenamento adequado das informações e dos documentos dos servidores. Ele também destacou a importância de se investir em tecnologia e em sistemas de gestão mais modernos para garantir uma gestão mais eficiente e eficaz do RH da Prefeitura.

Por fim, Geraldo também afirma a necessidade de implantação do PCCV para que não culmine em ações futuras, assim como entende ser importante a criação da Câmara de Conciliação e juntar todo o setor de RH num único espaço, pois isso unificaria as decisões e juntos eles poderiam eliminar problemas.

## **B. Procuradoria Geral do Município e do DAAE - 03/03/2023**

### **1 - Nathalia Almeida Pinheiro, Procuradora Autárquica do DAAE**

Link: <https://www.youtube.com/watch?v=BjHl4hwX66g>

Durante a oitava de Nathalia Almeida Pinheiro, procuradora autárquica do DAAE, foram levantados diversos pontos que merecem atenção da CEI. Ela nos afirma que dos precatórios existentes na autarquia, a maioria é em decorrência da condenação subsidiária trabalhista, ou seja, as empresas terceirizadas que passam por todo o processo licitatório cumprem as exigências legais, mas no final do contrato fecham sua pessoa jurídica e não pagam as rescisões trabalhistas aos prestadores de serviços. Isso culmina nas ações.

Afirma ainda que, em 2020, entraram 15 precatórios, em 2021 entraram 20 e em 2022 entraram 11; desses, cerca de 60% são oriundos destas contratações. Mas esta não é uma prática verificada apenas em Araraquara; ela ocorre no Brasil inteiro.

Para Nathalia, a comunicação entre Procuradoria Autárquica, RH e Superintendência ocorre de maneira célere, “principalmente por estarem no mesmo espaço físico”, o que pode ser um agente facilitador.

Outro ponto destacado por ela foi a falta de organização dos arquivos da Procuradoria do DAAE, o que dificulta a localização de informações importantes e pode gerar prejuízos em casos de processos judiciais. A falta de recursos humanos para lidar com a demanda do departamento também foi mencionada como um desafio.

Além disso, a procuradora destacou que o DAAE tem uma dificuldade em realizar acordos judiciais com credores, em especial nos casos em que a autarquia é devedora, e que os prazos processuais são muito apertados, o que dificulta a elaboração de defesas adequadas. Nathalia também ressaltou que, apesar de serem autarquias diferentes, há um trabalho conjunto entre a Procuradoria Geral do Município e a Procuradoria do DAAE, sendo que muitas vezes os procuradores do município acabam prestando auxílio aos procuradores da autarquia.

Por fim, a oitiva de Nathalia Almeida Pinheiro evidenciou a necessidade de se investir em infraestrutura e recursos humanos para a Procuradoria do DAAE, a fim de que se possa garantir um serviço de qualidade e atender às demandas judiciais da autarquia. Também é importante que sejam adotadas medidas para melhorar a organização dos arquivos e dos processos internos da Procuradoria, bem como buscar soluções para lidar com a dificuldade de realizar acordos judiciais com credores.

## **2 - Rodrigo Cutiggi, Procurador Geral do Município**

Link: <https://youtu.be/BjHl4hwX66g?t=1896>

Durante a oitiva do Procurador Geral do Município Rodrigo Cutiggi, foram levantados vários pontos importantes sobre o papel da Procuradoria no município de Araraquara. Ele explicou que a Procuradoria é responsável por representar o município em todas as questões jurídicas, tanto em processos judiciais como administrativos, além de dar pareceres sobre os assuntos solicitados pelas Secretarias e outros órgãos do Governo.

Um dos pontos mais problemáticos mencionados por Rodrigo foi a sobrecarga de trabalho na Procuradoria, com uma equipe reduzida para lidar com uma demanda muito alta de processos. Ele mencionou que há dificuldades em manter a qualidade do trabalho em meio a tantas atividades, o que pode levar a falhas e retrabalho. Além disso, ele destacou a necessidade de uma atualização dos sistemas utilizados pela Procuradoria, visando tornar os processos mais ágeis e eficientes.

Outro ponto de destaque na oitiva foi a necessidade de aprimorar a comunicação entre a Procuradoria e as demais Secretarias e órgãos do Governo, especialmente em relação aos prazos processuais. Rodrigo mencionou que muitas vezes os prazos não são respeitados pelos demais órgãos, o que pode trazer consequências graves para o município.

Além disso, Rodrigo falou sobre a importância de se investir em capacitação e treinamento para a equipe da Procuradoria, visando garantir um serviço de qualidade e

atualizado com as novas leis e jurisprudências.

Para ele, existe um erro jurídico/político instituído no município desde 1992 por haver servidores celetistas e ainda ter legislação própria (as leis municipais) e que isso é prejudicial ao andamento da relação contratual entre servidores e máquina pública, situação esta que tem se tentado sanar a partir da efetivação da lei de alteração do regime.

Rodrigo nos dá um exemplo. “Desde sempre, o RH pagava as férias no mês seguinte depois do gozo da mesma”, ele propriamente “adorava isso”, porém a CLT diz que as férias têm de ser pagas com antecedência de dois dias e que o Sindicato dos Servidores Municipais de Araraquara e Região (Sismar) “descobriu essa falha do município”, o que culminou numa série de ações trabalhistas. Após a enxurrada de ações, o RH começou a cumprir a lei na sua integralidade e só recentemente o Supremo Tribunal Federal (STF) julgou inconstitucional a aplicação dessa multa, “mas aí já era tarde”. Ele afirma que os órgãos municipais combinam com regime estatutário.

Rodrigo diz: “atender ou não atender as nossas orientações vai muito além do querer do gestor, muitas vezes a gente sabe das dificuldades de alterar uma rotina já estabelecida”.

Em geral, a oitiva do procurador geral do Município destacou a necessidade de se investir em recursos e estrutura para a Procuradoria, a fim de garantir um serviço mais eficiente e de qualidade para o município de Araraquara.

## **IV. OFÍCIOS PÓS-OITIVAS**

### **A. Procuradoria Geral do Município**

#### **1 - Questionamentos**

Ofício nº 6/2023 - A CEI solicitou informações, documentos e providências relacionadas a precatórios e requisições de pequenos valores provenientes da ação de progressão funcional conhecida como a "dos 16%". No ofício, solicitamos a cópia do documento referente ao pedido de parecer efetuado pelo RH em 2020 e perguntamos sobre o valor total despendido pelo município em relação aos precatórios e requisições de pequenos valores provenientes da referida ação. Foi questionado se houve alguma manifestação formal da Procuradoria acerca de eventual inconstitucionalidade do Decreto nº 10.809, de 22 de dezembro de 2014, que regulamenta a referida ação. Por fim, solicitou-se que a Procuradoria não medisse esforços visando à revogação total ou parcial do decreto em questão.

#### **2 - Respostas**

A Procuradoria Geral do Município respondeu através da Correspondência Recebida nº 2570/2023.

Informou que, em relação ao pedido de parecer efetuado pelo RH em 2020, a Procuradoria enviou a cópia do documento e explicou que, devido à complexidade do tema, optou-se por requerer o pronunciamento jurisdicional por meio de perícia.

Quanto ao valor total despendido pelo município em relação aos precatórios e requisições de pequenos valores provenientes da referida ação dos 16%, a Procuradoria informou que uma única ação coletiva resultou em uma marca de R\$ 50 milhões. Sobre os RPVS e precatórios do tema, não conseguem nos informar o valor certo, pois "torna-se um trabalho hercúleo e de difícil execução".

Em relação ao Decreto nº 10.809/2014, a Procuradoria informou que fez relato do histórico que gerou a criação dele e que, pela falta de profissional, foi a alternativa criada para sanar o problema social existente.

### **B. Secretaria Municipal da Educação**

#### **1 - Questionamentos**

Ofício nº 7/2023 - A CEI solicitou informações à Secretaria Municipal de Educação sobre o funcionamento do "HTP livre" e sua função na área da educação.

#### **2 - Respostas**

A Secretaria Municipal da Educação respondeu que o "HTP livre" é um período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na jornada de trabalho. "A Lei 11.738/2008 representou um importantíssimo passo para garantir condições de trabalho aos docentes" e "na composição de jornada de trabalho deve-se observar o limite máximo de 2/3 da carga horária para o desempenho das atividades de interação com educandos e 1/3 da jornada dedicado à preparação de aulas e demais atividades fora da sala".

## IV. CONCLUSÃO

### A. Recomendações

#### 1 – Contratação de uma auditoria externa

Conforme pudemos observar com base em amostragem trazida aos autos em alguns processos, verificamos questões como: revelia, não impugnação em fase de liquidação de sentença, não apresentação de quesitos em fase de perícia, portanto nos alardeia sobre todos os ocorridos em cada fase processual. Sendo assim, a contratação de uma auditoria externa poderia nos trazer elementos com mais envergadura para ter ciência dos déficits da gestão dos processos e buscar novas orientações sobre como dirimir os possíveis erros encontrados na tramitação processual e cessá-los.

Também serve como medida recomendada para garantir a transparência e a integridade dos pagamentos de precatórios e prevenção de novos precatórios, assim como trazer luz às possíveis fragilidades existentes no setor competente em proteger o erário público.

Esse tipo de auditoria deverá ser conduzido por uma empresa independente e tem como objetivo avaliar a conformidade dos processos de pagamentos de precatórios com as leis e regulamentos aplicáveis.

Ao realizar uma auditoria externa, a Administração Pública pode identificar possíveis irregularidades e adotar medidas para corrigi-las antes que se tornem problemas maiores, como questionamentos judiciais e perda de recursos públicos. Além disso, a auditoria também pode trazer recomendações para melhorias nos processos, o que pode ajudar a evitar problemas no futuro.

A auditoria externa deve ser conduzida por uma empresa independente e especializada em auditorias de contas públicas. A escolha da empresa deve ser feita com base em critérios objetivos, como experiência em auditorias similares e qualificações técnicas. A empresa deve ter acesso irrestrito aos documentos e informações necessárias para conduzir a auditoria de forma adequada e efetiva.

A realização de uma auditoria externa é uma medida proativa que demonstra o comprometimento da Administração Pública com a transparência e a integridade dos processos de pagamentos de precatórios. Além disso, pode ajudar a prevenir futuros problemas e questionamentos judiciais, protegendo os recursos públicos e garantindo a confiança da população na gestão pública.

#### 2 – Estudar a possível revogação do Decreto nº 10.809 de 2014

**Decreto 10.890/2014** – Tido como inconstitucional, o decreto extrapola limites constitucionais e permite plantão de 24 horas: “Art. 3 - § 2 Poderá, mediante requerimento escrito e devidamente justificado do servidor médico-horista, ser estabelecido escala dupla de 12 (doze) horas consecutivas, na qual haverá intervalo intrajornada de 01 (uma) hora, devidamente registrado no sistema de controle de ponto”.

Conforme trazido nos autos, é importante que se observe o apontamento da Procuradoria Municipal que afirma na página 58 do Volume I que o “plantão 24 horas não encontra nenhum paralelo no Direito do Trabalho e dificilmente pode ser sustentado em sua

prática”. Portanto, é importante que se observe a necessidade de revogação deste decreto para que não resulte em mais ações trabalhistas e possa ser usado para se associar a prática ao trabalho análogo a escravidão.

### **3 - Revisar e atualizar os procedimentos relacionados ao gerenciamento de precatórios e requisições de pequeno valor**

A revisão e a atualização dos procedimentos relacionados ao gerenciamento de precatórios e requisições de pequeno valor são medidas essenciais para garantir maior transparência e controle sobre essas operações. É necessário que haja uma análise detalhada dos processos internos, verificando possíveis falhas e lacunas, a fim de aprimorar o controle interno e prevenir irregularidades.

Além disso, é importante que sejam estabelecidos mecanismos de transparência que possibilitem o acompanhamento do processo de gerenciamento de precatórios e requisições de pequeno valor, como a divulgação das informações sobre os pagamentos realizados e pendentes, a criação de canais de comunicação para denúncias e sugestões e a implementação de uma política de acesso à informação clara e objetiva.

A revisão dos procedimentos também pode incluir a criação de um comitê de gestão de precatórios, responsável por monitorar a execução das dívidas judiciais e garantir que os pagamentos sejam realizados de forma eficiente e transparente. É importante que esse comitê seja formado por profissionais capacitados e com expertise em gestão de recursos públicos e que haja um trabalho em conjunto com as áreas envolvidas no processo.

Por fim, a atualização dos procedimentos deve ser acompanhada de treinamentos e capacitações dos servidores públicos responsáveis pela gestão de precatórios e requisições de pequeno valor, com o objetivo de aumentar o nível de conhecimento e conscientização sobre a importância do tema e aprimorar a qualidade do serviço prestado à população. A transparência e o controle são fundamentais para aprimorar a gestão pública e garantir que os recursos sejam aplicados de forma eficiente e responsável.

### **4 – Efetivar a Câmara de Conciliação e Arbitragem**

Recomenda-se que sejam implementadas medidas para garantir a efetividade da Câmara de Conciliação e Arbitragem, que já foi criada, mas ainda não está em pleno funcionamento. Esta medida é especialmente importante para garantir que os servidores públicos, parte da classe trabalhadora que muitas vezes enfrenta dificuldades na comunicação com a Prefeitura, possam ter seus direitos reconhecidos e atendidos de forma ágil e eficiente.

A implementação de medidas para a efetividade da Câmara de Conciliação e Arbitragem pode incluir a disponibilização de informações claras e acessíveis aos servidores, incluindo o acesso à orientação jurídica, além de mecanismos de comunicação que permitam a participação dos interessados no processo de conciliação.

Além disso, é importante que a Câmara de Conciliação e Arbitragem tenha recursos suficientes para operar de forma eficaz, incluindo a possibilidade de contratação de profissionais especializados em conciliação e arbitragem, bem como o investimento em tecnologia e infraestrutura.

A efetividade dela pode contribuir significativamente para a resolução de conflitos entre os servidores e a Prefeitura, evitando a judicialização de questões trabalhistas e reduzindo custos para ambas as partes. Além disso, essa medida pode ser vista como um sinal de comprometimento da Prefeitura com a classe trabalhadora, demonstrando que há interesse em resolver questões de forma justa e rápida.

#### **5 - Reforçar a capacitação e o treinamento dos servidores envolvidos no gerenciamento de processos e recursos humanos, assim como estudos para a unificação dos RHs.**

Recomenda-se a implementação de medidas para reforçar a capacitação e o treinamento dos servidores envolvidos no gerenciamento de processos e recursos humanos. A Prefeitura tem enfrentado muita dificuldade de comunicação com a classe trabalhadora, o que tem levado a possíveis erros e redução na qualidade do serviço prestado. É essencial que a gestão invista em programas de capacitação, treinamentos e atualização profissional, a fim de manter os servidores atualizados sobre as normas, legislações e boas práticas do setor público.

Essa medida pode ser adotada por meio de cursos de atualização e capacitação, workshops, palestras e outras ações de desenvolvimento profissional. Os treinamentos também devem ser estendidos aos servidores que lidam com a gestão financeira e orçamentária, garantindo uma maior transparência e eficiência na utilização dos recursos públicos.

Para garantir a efetividade da capacitação, é necessário que haja um planejamento adequado e a definição de objetivos claros, acompanhamento constante e avaliações periódicas, a fim de mensurar a efetividade das ações de capacitação e identificar oportunidades de melhoria. A gestão pública deve ter um olhar atento para a formação de seus servidores e investir em sua valorização e motivação para desempenhar suas funções de maneira mais efetiva.

Também é necessário estudar a possibilidade de criar um RH unificado, colocando os três Departamentos de Recursos Humanos existentes em um mesmo espaço físico, uma vez que isso poderá facilitar a interlocução e o apoio mútuo entre eles.

Por fim, sugerimos a possibilidade de se estudar a inclusão de um procurador com especialização trabalhista em cada Departamento de Recursos Humanos, enquanto eles não são unificados.

#### **6 - Uso de 'compliance' para aprimorar a comunicação entre Procuradoria e RH**

Considerando as recomendações já feitas pela CEI dos Precatórios, é fundamental que sejam adotadas medidas para garantir uma comunicação efetiva e transparente entre a Procuradoria Geral do Município e o setor de recursos humanos. Essa medida visa evitar possíveis conflitos e garantir a efetividade das ações relacionadas à gestão de processos e recursos humanos.

Uma metodologia que pode ser utilizada para alcançar esse objetivo é o 'Compliance'. O 'Compliance' é uma abordagem que tem como objetivo garantir que as organizações cumpram as leis e regulamentos aplicáveis, além de adotar boas práticas de gestão e transparência em suas operações. Essa metodologia pode ser aplicada para



aprimorar a comunicação entre a Procuradoria e o RH, garantindo que as decisões tomadas pela Procuradoria estejam alinhadas com as necessidades e demandas do setor de recursos humanos.

A implementação de um programa de 'Compliance' pode incluir a definição de políticas e procedimentos claros e objetivos, a capacitação dos servidores envolvidos nos processos de gestão e a criação de canais de comunicação efetivos entre a Procuradoria e o RH. Além disso, é importante que sejam realizadas avaliações periódicas para identificar possíveis falhas nos processos e adotar medidas corretivas para garantir a conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis.

O uso do 'Compliance' para aprimorar a comunicação entre a Procuradoria e o RH pode trazer diversos benefícios para a gestão pública, como a redução de conflitos e o aumento da eficiência dos processos. Além disso, a adoção de boas práticas de gestão e transparência pode contribuir para o fortalecimento da confiança da população na gestão pública e para a melhoria da imagem institucional do Município.

## **7 - Ouvidoria Trabalhista**

Outra recomendação desta relatoria é pela criação de uma Ouvidoria Trabalhista para receber reclamações e denúncias dos servidores públicos. Essa medida tem como objetivo garantir que os servidores tenham um canal de comunicação seguro e eficiente para reportar situações de assédio, discriminação, falta de transparência ou outros problemas relacionados ao ambiente de trabalho.

De acordo com as informações levantadas na CEI, a Prefeitura enfrenta muitas dificuldades de comunicação com os servidores, o que pode resultar em redução na qualidade do serviço prestado e, conseqüentemente, em possíveis erros e prejuízos. A criação de uma Ouvidoria Trabalhista é uma medida proativa que demonstra o comprometimento da Administração Pública com a transparência e a integridade no ambiente de trabalho.

Para que a Ouvidoria seja efetiva, é importante que ela seja independente e conte com profissionais capacitados para receber e encaminhar as demandas, garantindo o sigilo e a segurança das informações recebidas. Além disso, é importante que os servidores tenham conhecimento sobre a existência da Ouvidoria e saibam como utilizá-la.

A criação da Ouvidoria Trabalhista pode ser vista como um sinal de comprometimento da Prefeitura com funcionário público, demonstrando que há interesse em resolver questões de forma justa e rápida. A transparência e o controle são fundamentais para aprimorar a gestão pública e garantir que os recursos sejam aplicados de forma eficiente e responsável. Com uma Ouvidoria Trabalhista, a Prefeitura pode identificar problemas e atuar de forma rápida e efetiva, contribuindo para um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

## **8 - Observância do cumprimento do novo PCCV para não incorrer em precatórios futuros**

Devido à preocupação apontada por quase todas as testemunhas, entendemos que a não implantação do novo PCCV pode culminar em danos profundos aos cofres públicos no futuro, por isso recomendamos agilidade na sua implantação de maneira plena.

## **9 - Observância das leis vigentes - Lei Se Cumpre!**

Tendo ciência de que o relato do Sr. Geraldo denuncia o descumprimento da lei de maneira deliberada por ordem de seus superiores e que isso resulta em uma dívida de precatórios superior a R\$ 50 milhões, é importante que a Administração Pública observe e cumpra todas as leis criadas para que esse tipo de dano não seja sequenciado.

Especificamente sobre esta matéria, se a lei tivesse sido cumprida, seriam R\$ 50 milhões potencialmente investidos em construções de creches, unidades de saúde, parques públicos, desassoreamento de nossos rios, entre outras ações efetivas para a prestação de serviços e qualidade de vida da, porém, por descumprimento de lei, isso sairá das ações de bem-estar coletivo e se voltará para situações pessoais.

## **10 - Regulamentação do HTP Livre**

Dada a informação apresentada pelo RH da Educação, o HTP livre não é horário a ser vendido para horas extras, pois o professor já está recebendo por esse horário livre, ou seja, com base no relato e na resposta da Secretaria, é importante regulamentar o que pode ou não ser feito com esse horário e deixar isso muito bem explicado para todos os servidores (as) da Educação.

## **11- Recomendamos diálogo entre municípios para tratar da Lei 3.999/1961**

Percebendo que os 10 minutos de intervalo a cada 90 trabalhados pela categoria médica não se trata de uma questão isolada, entendemos que este tema pode ser discutido no âmbito nacional junto à Associação Nacional dos Prefeitos e Vice-Prefeitos da República Federativa do Brasil (ANPV). O caso precisa ser discutido e, caso se julgue pertinente, que se mobilizem para que a Lei 3.999/1961 seja revogada.

## **12 - Análise sobre a legalidade do Acordo Coletivo da FunGota**

Dada a preocupação apresentada pelos procuradores em reuniões da Comissão de Otimização sobre os reflexos que o Acordo Coletivo firmado na Fungota pode ocasionar junto aos profissionais da saúde do município, requeremos estudo sobre a legalidade de um possível desequilíbrio de tratamento entre os trabalhadores da saúde, principalmente com relação às teses do “Paradigma” e “Valor social do trabalho”.

## **13 - Criação do novo Estatuto dos servidores**

Recomendamos celeridade na elaboração e aprovação do novo Estatuto dos Servidores como forma de não sequenciar o montante de ações trabalhistas que possam culminar em decorrência dessa lacuna.

A ausência do novo Estatuto pode prejudicar por demais a contratação dos novos servidores que, ao aceitar o novo regime, não tem um Estatuto novo para avocar seus direitos, restando a eles um Estatuto antigo e ultrapassado. Sendo assim, é importante e emergencial que o novo Estatuto seja apresentado e aprovado para ter efetividade plena.

## **B. Considerações Finais**

Após intensas investigações e análises, conclui-se que a gestão de precatórios da Prefeitura de Araraquara enfrenta uma série de desafios que afetam a eficiência e a transparência dos processos. Durante os trabalhos da CEI dos Precatórios, foi possível identificar a necessidade de aprimoramentos em diversos aspectos, desde a revisão de procedimentos até a criação de novas ferramentas e canais de comunicação.

Os vereadores desta Comissão atuaram com comprometimento, visando serem propositivos no sentido de sanar uma problemática que afeta a Prefeitura há anos, causando danos constantes ao erário público. Os trabalhos da CEI foram pautados pela busca incessante da verdade e da transparência, a fim de garantir que as recomendações propostas fossem embasadas em fatos e evidências.

É importante ressaltar que as problemáticas estão claras e postas e que agora depende exclusivamente do Executivo tomar as medidas necessárias para resolvê-las. As recomendações apresentadas foram cuidadosamente pensadas e elaboradas, visando à garantia da transparência, da eficiência e da integridade dos processos de gestão de precatórios.

Neste sentido, a gestão pública deve ter um olhar atento para as questões apresentadas e implementar as medidas propostas o quanto antes. É fundamental que sejam adotadas medidas efetivas para garantir a regularidade dos procedimentos relacionados à gestão de precatórios, evitando prejuízos para os cofres públicos e garantindo que os recursos sejam aplicados de forma eficiente e responsável.

Por fim, a CEI dos Precatórios reafirma a importância da atuação dos órgãos de controle e fiscalização na gestão pública, bem como do comprometimento dos vereadores com o interesse público. A transparência, a eficiência e a integridade devem ser valores fundamentais na gestão pública e cabe a todos nós lutar por esses princípios em prol de uma sociedade mais justa e democrática.

Diante do exposto, solicitamos que este relatório seja enviado para a Procuradoria Geral do Município, ao prefeito Edinho Silva, a todas as Secretarias Municipais de Araraquara, ao Ministério Público e ao Tribunal de Contas da União.

Sala de Sessões “Plínio de Carvalho”, 31 de março de 2023.

**LUNA AYAN MEYER**  
Relatora