



**Secretaria de Transportes
Prefeitura Municipal de Ubatuba/SP**

PROJETO ADMINISTRATIVO VISANDO MELHORIAS CONTÍNUAS AO TRANSPORTE PÚBLICO

Autor
Milton Ferreira
2019-2020

Sumário

Página 3	- 1. Introdução
Página 3	- 2. Justificativa legal
Página 4	- 3. Capacitação
Página 7	- 4. Valorização do desempenho
Página 8	- 5. Estrutura de apoio
Página 9	- 6. Implementação de relatório veicular
Página 9	- 7. Reflexo financeiro
Página 9	- 8. Horas extras e a "lei da compensação"
Página 10	- 9. Solução: do início ao "desperdício zero"
Página 12	- 10. Conclusões
Página 13	- 11. Comissão administrativa

1. Introdução

O sistema operacional de transporte demanda uma parcela considerável dos custos e riscos que levam as empresas a promoverem um planejamento detalhado de prevenção de acidentes e de manutenção preventiva, buscando a eficiência orçamentária, seja no setor privada ou público, haja vista para os valores de aquisição dos veículos (patrimônio), manutenção (peças e serviços) e mão de obra especializada (**motorista**), vale salientar que a eficácia da mesma depende diretamente de capacitação e motivação de recursos humanos, para que haja efetivas mudanças na implantação do projeto estrutural.

Em relação à complexidade de manter um sistema de operação com segurança e atendimento de qualidade ao munícipe, há a necessidade de considerar a importância do "componente" mais importante desse sistema: **o motorista**, cuja responsabilidade é indiscutível, sob o ponto de vista operacional. Para diminuir o custo de operação, é necessário reconhecer seu valor, promovendo treinamento de capacitação, valorização de desempenho e remuneração.

Ao conduzir um veículo, **o motorista**, além do bem material, conduz vidas. Promover medidas de incentivos para resguardar riscos e preservação do bem público é necessário, lembrando que a leis vigentes determinam responsabilidades legais e indenizatórias aos funcionários públicos e a terceiros, quando é comprovado dentro do processo legal, a responsabilidade pela falta de segurança dos veículos e condições de trabalho que os funcionários são expostos em caso de acidente.

Esse projeto tratará de forma "fracionada" todo o sistema de operação, sendo abordados inicialmente, assuntos pertinentes aos **motoristas**.

2. Justificativa legal

Art. 39, § 1 da
Constituição Federal de 1988.

Os representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte **Constituição da República Federativa da Brasil**.

Art. 39: A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão conselho de política de administração e remuneração de pessoal, integrado por servidores

designados pelos respectivos poderes. (redação dada pela **Emenda Constitucional nº 19, de 1998**) (vide ADIN nº 2.135-4).

§ 1º A fixação dos padrões de vencimento e dos demais componentes do sistema remuneratório observará: (redação dada pela **Emenda Constitucional nº 19, de 1998**).

I - A natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes de cada carreira; (incluído pela **Emenda Constitucional nº 19, de 1998**).

II - Os requisitos para a investidura; (Incluído pela **Emenda Constitucional nº 19, de 1998**).

III - As peculiaridades dos cargos. (Incluído pela **Emenda Constitucional nº 19, de 1998**).

Além de ser uma exigência constitucional, a existência e vigência de um plano de cargos, carreiras e vencimentos dos servidores públicos municipais, é medida administrativa necessária, pois, traz grandes benefícios, tanto para a administração pública, quanto para seus servidores.

Primeiramente, neste plano de carreira, enquadram-se os servidores municipais investidos na função de **motorista**, de acordo com suas formações e escolaridades, fazendo justiça àqueles que sempre se preocupam com os estudos.

Em segundo lugar, incentiva aqueles que, por qualquer motivo, não tiveram oportunidades de estudar em sua época. Tal oportunidade possibilitará que, com estudo adequado, possam progredir na carreira e receber melhor remuneração.

Em terceiro lugar, por meio de avaliação de desempenho e assiduidade, os servidores poderão avançar na carreira, sendo reconhecidos aqueles que se dedicarem ao trabalho e ao interesse público, tendo como prêmio, uma remuneração aprimorada.

3. Capacitação

Motoristas com um maior grau de especialização poderão trazer benefícios para a instituição, tais como: a redução de acidentes, melhor utilização dos veículos, evitando desgaste dos veículos e retardando a depreciação natural dos bens.

3.a. Curso de capacitação de transporte coletivo de passageiros

O direito de locomoção, o direito de ir e vir, ou, de permanecer, é garantido pela **Constituição Federal** de 1988 a todas as pessoas, inclusive àquelas com restrições de locomoção. Ao pensar nisso, o curso "**Dicas de Atendimento a Pessoas com Restrição de Mobilidade**" visa abordar os tipos de restrições de mobilidade no que diz respeito aos idosos, às gestantes e pacientes da rede pública de saúde, com recomendações gerais aos **motoristas** na condução e respeito ao munícipe e suas peculiaridades, atendendo os

diversos tipos de passageiros em suas necessidades, criando a conscientização e harmonizando a relação para um serviço de excelência.

3.b. Curso de capacitação de veículos de emergência

As regras especiais para a circulação de veículos de “emergência”, são estabelecidas no artigo **29, inciso VII, do Código de Trânsito Brasileiro e Resolução do Conselho Nacional de Trânsito nº 268/08**, abrangendo veículos como as ambulâncias (independentemente de pertencerem à Administração pública ou à iniciativa privada).

Por serem veículos que estão expostos a situações diferenciadas de qualquer outro veículo comum, pela prestação de um serviço público que depende, ocasionalmente, de circulação rápida na via pública, em detrimento aos demais usuários da via, o código prevê determinadas regras e exceções que lhes são aplicáveis.

Suas prerrogativas são, basicamente, duas:

- **1ª prerrogativa:** é a prioridade de trânsito (devendo os outros condutores deterem a marcha e cederem a passagem, para sua rápida locomoção).
- **2ª prerrogativa:** é a liberdade de deslocamento e imobilização (ou seja, podem circular, parar e estacionar onde a regra seria a proibição, como avançar o sinal vermelho do semáforo, exceder o limite de velocidade, transitar na contramão, estacionar na esquina ou sobre o passeio etc).

Obviamente, tais liberdades legais não podem ser exercidas a qualquer momento e de qualquer forma, sem cuidados quanto à segurança viária, existindo duas condições essenciais para que tais veículos se enquadrem nesta situação excepcional. Há clara notoriedade que tais **motoristas** estão expostos aos riscos da profissão, e requerem um treinamento diferenciado, haja vista para o grau de responsabilidade de suas funções.

3.c. Curso de capacitação de transporte escolar

O Código de Trânsito Brasileiro possui um capítulo que trata exclusivamente da condução de escolares: o **capítulo XIII**, com apenas 4 (quatro) artigos, do 136 ao 139. Apesar de ser uma atividade econômica, de livre iniciativa, o seu exercício depende do cumprimento de algumas exigências do poder público, apresentados a seguir.

A primeira questão a ser analisada é a inexistência de uma definição expressa, no **CTB**, a respeito do termo “**escolares**”, em especial, quanto às idades das pessoas a serem transportadas nesta condição. As regras estabelecidas no **capítulo XIII** somente se aplicam ao transporte de crianças (até 12 anos incompletos) e adolescentes (de 12 a 18 anos incompletos), que estejam cursando os primeiros anos escolares, até o ensino médio, no trajeto entre residência e escola (e vice-versa). Assim, não está abrangido pela

delimitação deste transporte especializado, o serviço destinado aos estudantes universitários, que estará sujeito às normas gerais relativas ao transporte coletivo de passageiros.

Como reforço a este entendimento, é de se ressaltar que o termo "idade escolar" é normalmente definido como o período de frequência escolar das crianças e adolescentes, o que pode ser constatado na legislação especial. Ao ser observado o tratamento dado ao transporte escolar, de maneira vinculada à fase da infância e adolescência: na **Lei nº 8.069/90 (Estatuto da Criança e do Adolescente)**, por exemplo, o direito ao transporte escolar é protegido pelo **artigo 208, inciso V** e na **Lei nº 9.394/96 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação)**, o transporte escolar, como dever do Estado, na rede pública, limita-se à educação básica, que vai dos 4 aos 17 anos, até encerrar o ensino médio (**artigo 4º, inciso VIII, artigo 10, VII e artigo 11, VI**).

Importante:

É necessário reconhecer, dentro da responsabilidade do **motorista**, o grau de responsabilidade sobre a vida de vulnerável e por acumular funções, considerando a ausência de monitores dentro dos veículos escolares da rede municipal de educação. As condições de trabalho de tais profissionais elevam o risco de acidentes e, não obstante, a um esforço maior dentro da sua função”.

3.d. Curso de capacitação em direção defensiva e excelência Profissional para Motoristas

Apresenta conceitos e dicas referentes ao cuidado com o veículo, desde a manutenção preventiva até noções de tecnologia embarcada. Além disso, o curso discute elementos de direção defensiva, noções de meio ambiente, relacionamento com o munícipe, qualidade na prestação do serviço e a filosofia 5S para que conduzam seus veículos com segurança, economia e qualidade no atendimento.

3.e. Curso de capacitação - MOPP (Movimento Ostensivo de Produtos Perigosos)

Em parceria com o Detran, o **curso MOPP** é oferecido aos **motoristas** que desejam obter uma certificação de transporte seguro para cargas e passageiros. O curso e treinamento são muito valiosos para o **motorista**. E são importantes para que a empresa contratante tenha a certeza de integrar à equipe um profissional competente.

3.f. Curso de capacitação em A.P.H.

Atendimento de urgência, em especial em APH, não é trabalho para amadores, exige preparo técnico, físico e emocional. Sem lugar para a improvisação, o respeito à hierarquia, o treinamento em situações simuladas, o conhecimento e a experiência acumulada são indispensáveis. Seja qual for o nível de formação, todo o profissional que

participa da equipe deve estar capacitado a realizar procedimentos que estão dentro do seu nível de competência, de acordo e com respeito às normas legais.

É peremptório (decisório) que **todos** os **motoristas**, independentemente da sua área de atuação, tenham em sua formação tal capacitação, haja vista para os níveis de risco de acidentes em toda a estrutura. E um **motorista** profissional, devidamente treinado exercerá em situações de socorro, os procedimentos adequados até a chegada dos profissionais de saúde dentro das suas competências.

4. Valorização por desempenho: o plano de carreira

O projeto busca, não somente a obrigatoriedade nas funções de capacitação, mas, a busca do aperfeiçoamento profissional, onde o **motorista** buscará uma formação mais eficiente, desenvolvendo em si, o conhecimento dentro da sua área de atuação. Para tanto, é necessário um incentivo financeiro (não incorporável), já que tais cursos de capacitação exigem renovações a cada 5 anos e, em quaisquer casos de afastamento, onde não esteja exercendo suas funções técnicas.

- Para cada curso de capacitação, o **motorista** receberá, em seus vencimentos, o percentual de 5% sobre o piso salarial que está submetido. Basta apresentar o certificado de conclusão no prazo de validade junto ao Departamento de Gestão de Pessoas da Prefeitura Municipal.
- 10% do piso salarial para o **motorista** que possuir graduação no ensino superior, reconhecido pelo MEC, esse incorporável em seus vencimentos, por tratar de formação permanente.
- Gratificar o **motorista** que, durante um ano de serviço prestado à administração e aos munícipes, não obtiver faltas graves, não desacatar o superior hierárquico, não chegar atrasado e não faltar ao serviço injustificadamente, ter cuidado com seu veículo de trabalho, evitando gastos excessivos com a manutenção e reparos etc., como atender com respeito e cordialidade aos munícipes. Este bom condutor deverá ser premiado com **meio salário mínimo** ao final de cada de labor, no pagamento de mês de dezembro. Com essas medidas, haverá menos gastos ao erário público.
- Mudança de referência da categoria 8 para 12, haja vista para o fato de não haver estudos de cargos e salários, os quais são necessários para o enquadramento correto de suas responsabilidades. Exemplo: uma atendente de telefonia possui mesma referência salarial e bonificações, com menor carga horária, sem sofrer riscos como aqueles que os **motoristas** sofrem nas estradas e rodovias, contraindo para si a responsabilidade sobre o patrimônio público (veículos), sobre as vidas que conduz, tendo descontos em seus vencimentos quaisquer multas inerentes às infrações de trânsito e, muitas delas, impostas sem haver consideração sobre os locais com estacionamento precário de embarque e

desembarque, erros de terceiros, excesso de trabalho continuado e a falta de capacitação e reciclagem. As leis são diariamente alteradas em um ritmo acelerado, e, por isso, são negligenciadas por falta de conhecimento e de apoio de recursos de multas administrativas.

5. Estrutura de apoio

- Criar convenio com clínicas de reabilitação de álcool, drogas e psiquiatria para tratar dos **motoristas** com dificuldade de abandonar o vício, em parceria com entidades filantrópicas, igrejas e iniciativa privada de assistência.
- Rever o **decreto nº 6.482 de 24 de outubro de 2016**, que diz que o condutor infrator pode pagar as infrações de trânsito em duplicidade, impedindo que conste pontos em suas **carteiras de habilitação**, tal como ocorria em época anterior ao decreto, viabilizando a permanência do servidor sem danos à função. Vale lembrar que tal situação é uma preocupação do governo federal, pois, os **motoristas** profissionais estão periodicamente expostos a situações diversas no trânsito, dependendo de sua profissão para manutenção de suas famílias, cujo amparo está na constituição federal, onde é observado o direito ao trabalho sem risco às suas vidas e de suas famílias.
- Criar um departamento jurídico unificado para atender aos recursos de multas e dar devida resposta, pois, muitas autuações são sujeitas às interpretações e interpelações jurídicas/administrativas.
- Dar apoio médico preferencial, evitando o afastamento do **motorista** de suas funções, trazendo a cultura de prevenção de saúde aos profissionais, diminuindo suas perdas). O setor, hoje, conta com 10 **motoristas** afastados por problemas de saúde.
- Amparar **motoristas** que sofreram suspensão de suas habilitações e remanejar suas funções em programas de reengenharia da administração pública, até que o devido processo de recuperação esteja resolvido e o **motorista** volte e exercer suas funções primárias.
- Elaborar edital de convocação de novos **motoristas** como a participação dos chefes setoriais de transporte, observando as últimas deficiências, onde a seleção foi deficiente, assim trazendo uma série de problemas para gestão pública. Vale lembrar que uma boa seleção deve seguir critérios técnicos como:
 - 1- Curso de capacitação dentro do edital;
 - 2- Exame toxicológico;
 - 3- Exame escrito;
 - 4- Exame prático;
 - 5- Entrevista;

6- Exame psicotécnico interno;

6. Implementação de relatório veicular

- Implantação de diário de bordo dos veículos (chek list) com participação de um gerente de manutenção a ser nomeado pela administração pública em cada secretaria, onde estiver lotado o veículo e seu **motorista**.

7. Reflexo financeiro

O reflexo financeiro retrata como é utilizado o montante desigual e desproporcional que inviabiliza a eficiência e elucida a insatisfação. Os "**vazamentos**" são a única razão da precariedade da situação em que a área de transportes se encontra.

7.a. Vazamentos

Entende-se por "**vazamentos**", todo o espectro que envolve a falta de controle na aquisição de peças e solicitações de serviços para manutenção veicular, horas extras pagas sem controle, contratação de mão-de-obra demasiada para cobertura de faltas por diversos motivos como afastamento por questões de saúde, falta de veículos equipados para determinados atendimentos, falta de qualidade técnica, falta de condutores habilitados dentro da lei (com suas CNH adequadamente renovadas) etc. Ainda, a insatisfação gera uma miríade de problemas convertidos em custos.

A origem dos problemas **não está no setor que trabalha e que produz**. Os problemas estão na gestão dos recursos desperdiçados, que podem ser **CONVERTIDOS** no aperfeiçoamento dos **motoristas**, na melhor remuneração dos trabalhadores, gerando melhor aproveitamento e eficiência de todos os envolvidos na cadeia de processos.

8. Horas extras e a "lei da compensação"

Sobre as horas extras, a **Lei nº 12.619, de 30 de abril de 2012** permite 2 horas diárias e mais 2 horas com a permissão (caso o condutor queira), dentro da legalidade. Se o condutor faz 60 horas mensais, poderá fazer até 120 horas no total. Em um breve diagnóstico, percebe-se uma carga escalar de horas extras praticadas muito além do limite permitido, tornando o processo ineficiente, oneroso e insalubre. Alguns condutores passam das 200 horas extras/mês.

O Setor de Transportes conta com aproximadamente 85 **motoristas**. Porém, nem todos estão ativos pelos motivos já citados (afastamento por questão de saúde, irregularidade em relação à habilitação etc). A "**lei da compensação**" entra exatamente para otimizar a vida profissional do **motorista**, dentro da legalidade. Há apenas uma solução, já que "diminuir" a demanda, cortando salários e benefícios é o caminho oposto ao sucesso do setor.

A solução é implementar o projeto que atende uma expectativa de valorização da mão-de-obra, apenas **reorganizando** o funil de despesas, realimentando o processo adequadamente, **reinvestindo** o excedente já desperdiçado na melhoria contínua dos serviços prestados pelos **motoristas**.

A "**lei da compensação**" é explicada abaixo:

Relação gráfica entre despesas oriundas da falta de gestão sobre editais de contratação, vazamentos de recursos financeiros (notas fiscais superfaturadas, contratação irregular de mão-de-obra etc) e a satisfação dos motoristas

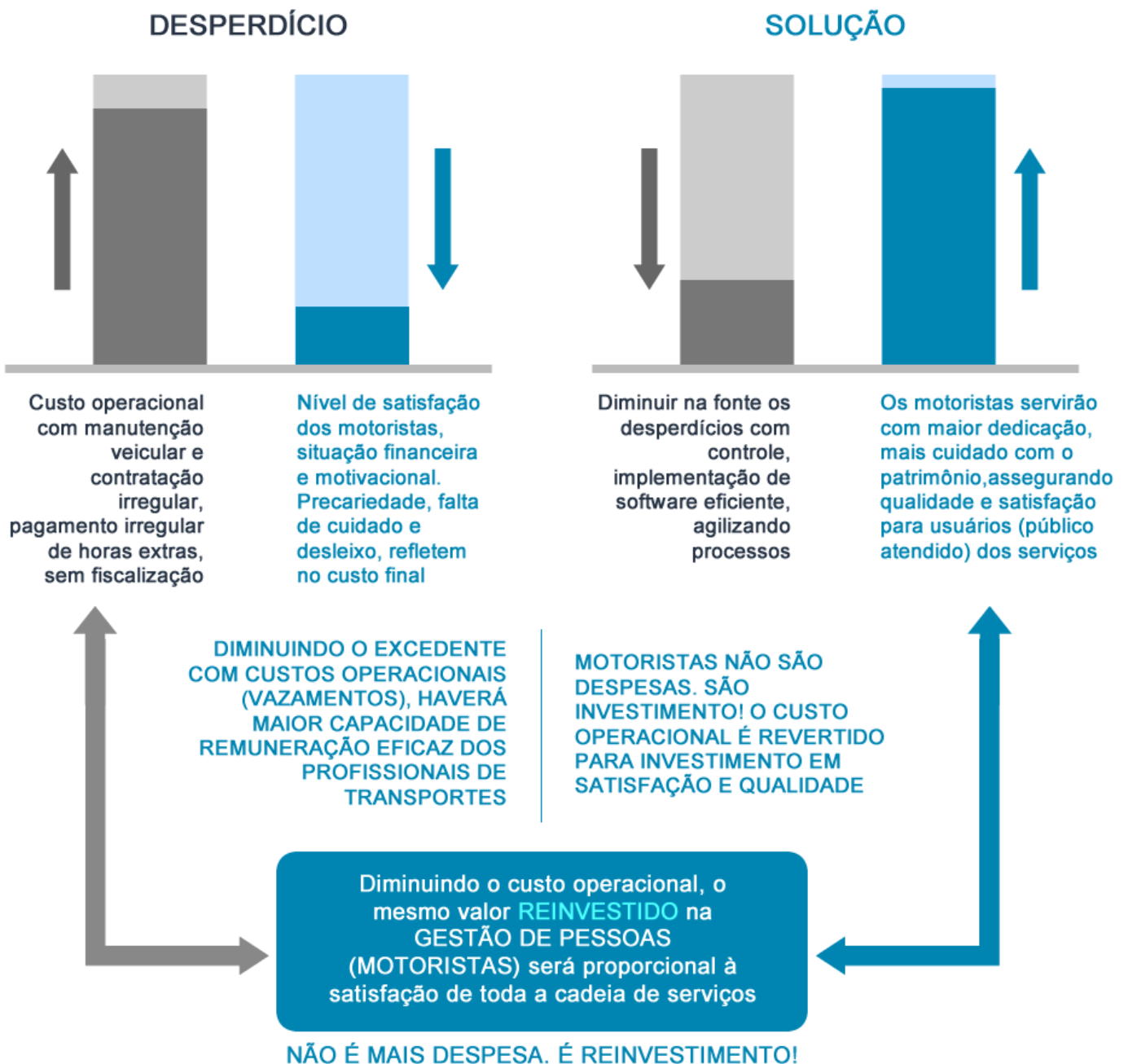


Gráfico da "lei da compensação"

9. Solução: do início ao "desperdício zero"

O projeto tem por prioridade incentivar em níveis. A cada implementação, será observado o nível da inversão dos recursos. Baixando os custos com gestão, haverá aumento de produtividade. É a reversão dos recursos e não mais custos. **Exemplo:** o aumento de salário não virá de mais investimento extra. Virá da **MESMA FONTE**, reinvestida de modo eficiente. O desperdício com os vazamentos será convertido em **BÔNUS, REMUNERAÇÃO, QUALIDADE TÉCNICA e CAPACITAÇÃO** dos *motoristas*, que terão motivos de sobra para cuidar do patrimônio sob suas tutelas.

As fases são simples, que serão realizadas em níveis, ou camadas. Primeiramente, o incentivo através de benefícios **convertidos** de recursos mal utilizados (custo inútil) para eficiência dos *motoristas*, que trabalharão com eficácia e satisfação.

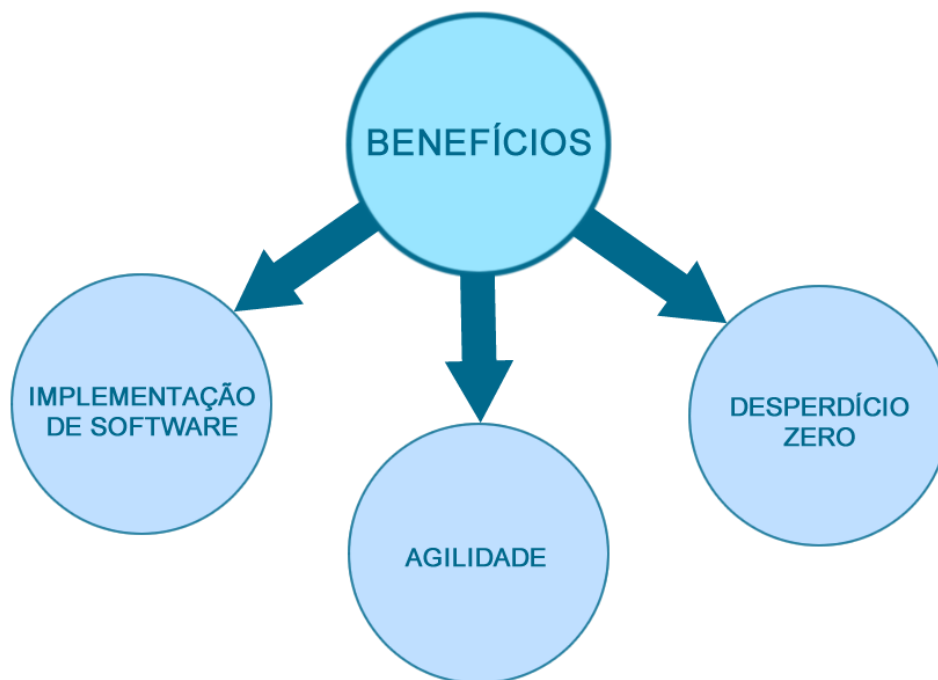


Gráfico dos benefícios pela gestão eficiente

A próxima fase do projeto será a apresentação da matemática eficiente dos recursos de forma simples, gráfica e sem elucubração. Não haverá nenhum elemento contemplado dos vazamentos fora de contexto. Haverá um levantamento aproximado dos recursos financeiros, através da coleta de dados. A tabulação específica contemplará a ordenação dos dados em um modo de leitura gráfica muito clara e simples. Com isso, não haverá mais investimentos extras, onerando a máquina pública.

O projeto não visa mais injeção de recursos financeiros para custear uma máquina ineficiente. O projeto visa **REENGENHARIA** de recursos, hoje ineficientes devido a uma gestão ineficaz no Departamento de Transportes.

Os benefícios são **resultado** da implementação de controle através de **SOFTWARE INTELIGENTE** como app, site e sistema de gestão, **AGILIDADE** dos processos e o novo modelo de administração do "gargalo" (fonte do desperdício), nomeado de "**DESPERDÍCIO ZERO**".

O projeto não será aplicado em bloco, mas, em níveis.

10. Conclusões

Essas medidas podem conquistar a administração pública e toda a população, uma vez que os servidores qualificados e com incentivos, terão maior produtividade e corresponderão melhor aos anseios dos munícipes, que são o fim de toda cadeia produtiva, tenho em vista que todas essas medidas existem para servir a estes, cujo amparo é o embasamento estrutural dessa administração.

Desta forma, Senhor Prefeito, secretário de governo e demais presentes da comissão administrativa, com as medidas supracitadas e adotadas por essa comissão de trabalho, chegamos à conclusão que um servidor bem remunerado e capacitado, trabalha feliz, produz resultados positivos e o faz com excelência.

Após observação das aplicações de medidas anteriores fracassadas pela inobservância dos princípios fundamentais na implantação de importantes mudanças de outrora, notou-se a desvalorização do funcionário, sob a luz de uma cultura retrógrada que "tira de quem produz" para cobrir gastos por falta de controle e organização. Com isso, o desequilíbrio e a insatisfação daqueles que são peça fundamental, como uma engrenagem de um relógio, continuará existindo como força oposta ao progresso.

Toda estrutura estará atrelada a aprovação dessas medidas iniciais. Com a aprovação, os efeitos desejados ocorrerão, trazendo planilhas mais enxutas, equilibrando as finanças, dando legalidade aos princípios orçamentários. Assim, é de suma importância reavaliar que, sem um investimento inicial no setor humano, não haverá alcance, ou, êxito nas próximas ações, não haverá logro, e sim, malogro.

Portanto, todos os servidores públicos efetivos, os **motoristas** que serão beneficiados por este plano, contam com seu precioso e necessário trabalho na aprovação deste projeto, inclusive, a apreciação em regime de urgência. Partindo da aprovação deste, será viabilizada a implantação da segunda fase deste projeto no âmbito estrutural, que envolverá reedição de edital, peças e serviços, manutenção preventiva e outros, já para ano de 2020.

11. Comissão administrativa

Nomes	Departamento
Lucas	Sec. Educação
Bruno	Sec. Educação
Hamilton	Sec. Educação
Cláudio	SAMU
Nóbrega	SAMU
Marcelo	Saúde
Sérgio	Saúde
Pr. Antônio Wilson	Gestão de Pessoas
Nil	Sec. Transportes
Wagner Ballak	T.I. (Sistemas)