

## RELATÓRIO DA COMISSÃO DE OUVIDORIA

A Comissão Especial de Ouvidoria, instituída para análise das denúncias encaminhadas pela população à ouvidoria da Câmara Municipal de Ponte Nova, apresenta relatório de suas ações e delibera sobre a adoção de medidas, nos termos do art. 4º da Portaria nº 10, de 09.02.2022.

### **I – CONSIDERAÇÕES INICIAIS:**

A Comissão definiu como termo inicial para análise das denúncias as manifestações recebidas a partir do início da atual Legislatura (janeiro de 2021).

Entre os assuntos abordados pela população, verificou-se diversas reclamações acerca dos atos da administração para o enfrentamento da pandemia, dos buracos existentes nas vias e a má qualidade das obras públicas, da desorganização do trânsito e dos serviços de transporte público, das irregularidades no Departamento Municipal de Água, Esgoto e Saneamento (DMAES) e, principalmente, acerca do funcionamento das secretarias municipais.

Diversos ofícios foram enviados para apuração das denúncias recebidas, com o intuito de obter novas informações e possibilitar a apresentação de defesa pelos órgãos questionados.

No decorrer das análises, não obstante a diversidade de temas levantados pela população, verificou-se quantidade expressiva de reclamações envolvendo servidores públicos municipais. Entre os questionamentos, tem-se o pagamento indevido de horas-extras e adicionais, servidores em desvio de função, a prática de assédio moral e abuso de poder pelos dirigentes.

Importante ressaltar, ainda, que essa Casa Legislativa também foi procurada por servidores que expuseram suas denúncias verbalmente perante os membros desta Comissão que, além dos temas supracitados, também questionaram a aplicação irregular e arbitrária da Lei Municipal nº 1.966, de 20/09/1994, que dispõe sobre o direito à jornada reduzida de trabalho o servidor que possui filho com deficiência.

Considerando a gravidade dos relatos, a Comissão direcionou esforços para investigar especificamente tais acusações, que extrapolam a mera ineficiência de determinados agentes municipais no desempenho do serviço público, mas sugerem danos ao erário e, em especial, a violação aos direitos humanos.

Após a análise de documentos, oitiva de servidores e diligências efetuadas nas secretarias municipais de Recursos Humanos, de Obras e de Meio Ambiente,

a Comissão concluiu pela ausência de rotinas e procedimentos aptos a garantir um controle eficiente e regular da execução da política de pessoal, o que compromete a transparência e a lisura da organização administrativa do Poder Executivo.

Apoiada no espírito de cooperação entre os Poderes, muito invocado e poucas vezes praticado, a Comissão deliberou pelo encaminhamento de recomendações ao Executivo, bem como pela elaboração de minutas de projetos de lei (como sugestão) que regulamentem e orientem a atuação das autoridades municipais no desempenho da atividade pública, a serem apresentados pelo Prefeito diante da sua competência exclusiva.

Contudo, também foram apuradas irregularidades que exigem mais que meras recomendações ao gestor, demandando a comunicação aos outros órgãos de controle para melhor apuração dos fatos, sob pena de configurar omissão dos vereadores no desempenho de sua função fiscalizadora, como será exposto a seguir.

## **II – APURAÇÕES:**

### **A) JORNADA REDUZIDA PARA SERVIDOR QUE TENHA CÔNJUGE, FILHO OU DEPENDENTE COM DEFICIÊNCIA OU DOENÇA DEBILITANTE:**

Para garantir jornada reduzida a servidor responsável por pessoa com deficiência, vigora, em âmbito municipal, a Lei Municipal nº 1.966, de 20.09.1994 (Anexo IX), que estabelece a redução para o *“mínimo de 20 (vinte) horas semanais”* para os servidores em geral, com exceção dos serventes escolares e demais auxiliares de serviços gerais das escolas e creches municipais, pois a lei fixa para estes a jornada de 30 (trinta) horas por semana.

Ao ser questionada acerca do procedimento adotado pela Administração para análise dos requerimentos de solicitação de redução de jornada, a Secretaria Municipal de Recursos Humanos informou que não são abertos processos administrativos e que “o servidor que trabalha 8 (oito) horas por dia passa a trabalhar 6 (seis) horas por dia, já o que trabalha 6 (seis) horas por dia, passa a trabalhar 4 (quatro) horas por dia” (Anexo II - p. 36-38).

Diante do exposto, a Comissão apurou as seguintes irregularidades:

1) o termo “mínimo” utilizado na Lei gera insegurança quanto à nova jornada a ser determinada e a legislação atual é insuficiente, pois apenas traz a menor jornada permitida, não apresentando requisitos a serem observados pelo gestor para determinar a redução da carga horária, ficando o servidor à mercê da interpretação exclusiva e discricionária da Administração Pública;

2) a interpretação conferida pela Secretaria Municipal de Recursos Humanos extrapola a legislação, pois a lei não prevê qualquer relação com a jornada original e não limita a redução a 2 (duas) horas diárias;

3) a ausência de procedimento administrativo impede que o Poder Público considere as peculiaridades de cada caso e tenha informações suficientes para arbitrar a nova jornada, analisando tanto os interesses da administração quanto as necessidades da pessoa que demanda cuidados especiais, o que torna o processo incompatível com a proteção que se pretende conferir com a norma ora em discussão.

Importante ressaltar que as lacunas na lei, assim como a postura adotada pelo Executivo, propiciam a omissão na concretização de direitos fundamentais previstos na Constituição da República, entre eles o direito ao trabalho e os direitos da pessoa com deficiência, notadamente após a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, ratificada pelo Brasil, passando a ter o *status* de Emenda Constitucional.

Para solucionar as irregularidades apontadas, é prudente a elaboração de nova legislação que direcione o gestor para a adoção de decisões razoáveis e que observem a finalidade da lei. Todavia, por se tratar de matéria que envolve o regime jurídico dos servidores públicos, não é possível que os membros desta Casa apresentem a proposta legislativa, sendo a iniciativa de competência exclusiva do Prefeito Municipal.

Diante disso, a Comissão de Ouvidoria elaborou minuta de projeto de lei, nos termos em anexo (Anexo VII), e encaminha ao Poder Executivo para que possa analisar, realizar os aprimoramentos que entender necessário e encaminhar a esta Casa, com intuito de sanar a omissão pública e conferir efetividade a direitos fundamentais.

Em qualquer caso, é importante frisar a necessidade de revisão dos procedimentos administrativos. Os princípios que regem a administração pública sugerem a necessidade de um procedimento, ainda que simplificado, na análise de requerimentos e pedidos de informações apresentadas por qualquer pessoa ao poder público. O direito de petição é indissociável do direito à observância da legalidade, razoabilidade, publicidade, transparência, isonomia, igualdade e garantia aos direitos fundamentais. Ao processar os requerimentos sem a formação de processo administrativo básico, com pareceres e informações que garantam o pleno exercício ao contraditório, da ampla defesa e do próprio exercício do poder controlador, a conduta da administração municipal mostra-se ilegal e contrária aos comandos constitucionais, razão pela qual devem ser revistos.

## **B) SERVIDORES EM DESVIO DE FUNÇÃO:**

A Câmara Municipal recebeu diversas denúncias sobre desvio de função de servidores. Entre elas:

- a) auxiliar de conservação de vias ocupando vaga de encarregado na SEMAM;
- b) ajudante de calceteiro exercendo função de telefonista na SEMOB;
- c) calceteiro exercendo função de porteiro na SEMOB;
- d) servente de limpeza exercendo função de vigia na rodoviária;
- e) encarregado trabalhando nos Correios em Ana Florência;
- f) auxiliar de conservação de vias trabalhando como vigia na SEMAM.

O desvio de função muitas vezes é velado e não requer, necessariamente, alterações formais, não podendo ser detectado por meio de documentação, já que o desempenho da função desviada ocorre informalmente, o que torna difícil a investigação.

Além disso, cada cargo possui uma série de atividades que, se não lhes são inerentes, são conexas ou contribuem para o desempenho de sua atribuição principal, permitindo interpretações divergentes quanto à admissibilidade de seu exercício e exigindo apuração caso a caso.

Outro ponto observado pela Comissão consiste no fato de a Administração realizar “readaptações” de alguns servidores informalmente, sem proceder à análise objetiva de relatórios médicos, sem observar o regular procedimento perante a autarquia previdenciária e sem contemplar todos aqueles servidores que necessitam do reajustamento de suas funções. Aqui novamente se constata a ausência de processo administrativo.

Em vistoria realizada na Secretaria Municipal de Meio Ambiente, a Comissão confirmou duas servidoras desempenhando atividades diversas dos respectivos cargos, o que foi ratificado por meio de documentação: Sra. Cristiana Maria da Silva, auxiliar de conservação de vias, trabalhando em serviços administrativos na sede da secretaria (Anexo III - p. 852); e a Sra. Eula Paula Torres da Silva, também auxiliar de conservação de vias, atuando como encarregada, conforme comprovado em folha de ponto (Anexo IV – p. 25-30).

Como todo ato administrativo, a designação de atividades ao servidor deve possuir, como finalidade, o interesse público, bem como deve observar as limitações impostas pela lei. É dever da Administração Pública, por meio do seu setor de recursos humanos, exercer papel de vigilância quanto às motivações por trás das decisões das autoridades ocupantes de cargos e funções de chefia e direção, de modo a evitar o uso da máquina pública para finalidades imorais ou ilegais. Por essa razão, um grande avanço na legislação municipal foi a inclusão

em lei do quadro geral de dimensionamento, parte integrante da Lei Complementar Municipal nº 4.238/2019.

Desse modo, os vereadores sugerem a constituição de uma comissão especial, a abertura de procedimentos administrativos disciplinares ou a adoção de outras medidas administrativas para analisar as denúncias encaminhadas em anexo, de modo a apurar a designação de funções motivadas por perseguição, tentativa de burla ao concurso público ou para conceder vantagens pessoais a alguns em detrimento de outros.

Em relação às readaptações, a Câmara Municipal reconhece as dificuldades encontradas pela Administração Pública no que tange às precariedades das políticas previdenciárias, mormente quando se depara com divergências entre os pareceres médicos do órgão municipal e do órgão federal. Assim, a Comissão de Ouvidoria também elaborou minuta de projeto de lei, nos termos em anexo, e aguarda o seu encaminhamento pela Prefeitura à Casa Legislativa, com o intuito de obter diploma normativo que sirva de orientação não somente à Administração, mas também àqueles servidores que necessitam de adaptações em seu trabalho diante de suas condições de saúde.

### **C) ASSÉDIO MORAL:**

Diversas foram as denúncias recebidas por esta Casa acusando autoridades municipais de assédio moral, em especial nas Secretarias Municipais de Obras e de Meio Ambiente.

É inadmissível que posturas abusivas sejam praticadas e toleradas pelo Poder Público, em total desrespeito ao princípio constitucional da moralidade administrativa e em violação à dignidade da pessoa humana. Além de consistirem em atos que causam grave risco à integridade física e psíquica dos indivíduos, acabam por prejudicar, conseqüentemente, o desempenho dos serviços públicos.

Assim como o desvio de função, o assédio é realizado de forma velada, que não pode ser constatado por meio de documentação, o que dificulta a apuração por esta Comissão.

Além disso, muitas vezes é cometido por meio de instrumentos amparados pela lei, mas utilizados de forma viciada. Nesses casos, para a finalidade e a motivação, pressupostos do ato administrativo, são falsamente invocadas necessidades públicas, quando, na verdade, são norteados por interesses pessoais e imorais.

Não obstante as dificuldades encontradas pelo Poder Legislativo para proceder à investigação, a Comissão, dentro do limite de sua competência, se

esforçou para pensar em mecanismos que pudesse adotar para auxiliar os servidores. Considerando os obstáculos para adentrar na relação estabelecida entre o assediado e o assediador, pensou-se em forma de possibilitar que o próprio servidor que está sendo vítima do assédio tenha instrumentos aptos e eficazes para denunciar e obter a proteção necessária.

Nesse sentido, considerando a competência concorrente, a Comissão apresentará ao Plenário o projeto de lei em anexo, que busca disciplinar procedimento adequado para encorajar a vítima, garantir a regular apuração da denúncia, afastar a possibilidade de represálias, penalizar os responsáveis e conferir a efetiva proteção.

Contudo, sem prejuízo da legislação municipal específica que pune o assédio moral na Administração pública a ser apresentado por esta Casa, é imprescindível que o gestor municipal e o titular da setor de recursos humanos adotem mecanismos administrativos para evitar, coibir, investigar e punir a prática de comportamentos abusivos, seja por meio de atos, gestos ou palavras, por qualquer agente público, sob pena de se responsabilizarem por omissão ou condescendência.

Nesse sentido, a Comissão sugere a promoção de palestras e realização de capacitações dos ocupantes dos cargos de chefia, direção e coordenação; a instituição de código de ética e sua ampla divulgação; a abertura de procedimentos disciplinares, afastando da atividade pública os agentes que demonstrem caráter incompatível com a moralidade e a impessoalidade, entre outras medidas que garantam a lisura administrativa.

#### **D) PAGAMENTO IRREGULAR DE ADICIONAIS:**

A Comissão recebeu também várias denúncias relatando o pagamento irregular de horas-extras pela prefeitura a determinados servidores municipais. Um cidadão denominou os episódios como a “farra das horas-extras” e ainda relatou que, ao questionar a Secretária de Recursos Humanos sobre referidas irregularidades, esta teria informado “que é de praxe a Prefeitura pagar essas horas extras como complemento de salário” (Anexo XI – p. 91-92).

A fim de proceder à investigação, a Comissão de Ouvidoria solicitou por 3 (três) vezes ao Poder Executivo a relação de todos os servidores da Prefeitura que receberam horas-extras no período de janeiro/2021 a março/2022, em formatos que facilitassem a visualização e, conseqüentemente, a fiscalização das informações. Porém, houve resistência por parte do chefe do Poder Executivo e da Secretária de Recursos Humanos na apresentação desses dados. Somente após a Comissão

realizar diligência *in loco* na Prefeitura para proceder à sua busca é que houve acesso à documentação.

Ao examinar as informações, os vereadores se depararam, de fato, com determinados servidores que recebem, mensalmente, por período superior a 1 (um) ano, 60 (sessenta) horas-extras, sem qualquer variação, conforme pode ser comprovado por meio dos documentos anexos a este relatório (Anexo III – p. 5-992 e p. 2251-2270 e Anexo IV – p. 1-15). Citamos, apenas a título de exemplo, conforme f. 1-15 do Anexo IV e demais documentos acostados a este relatório, os servidores Alain Wellington Cremonesi Alves (Anexo IV – p. 1), Edson Mauro Leal (Anexo III – p. 17, 23, 30 e 35), Edson Sérgio de Miranda (Anexo III – p. 17, 23, 30 e 35 e Anexo IV – p. 4), Eduardo de Souza Cotta (Anexo IV – p. 4), Eduardo Romulo da Silva (Anexo IV – p. 4-5), Jamiel de Cassio Silva (Anexo III – p. 17, 24, 30 e 36 e Anexo IV – p. 6), Jose Horta Pinto (Anexo III – p. 5, 31, 36 e Anexo IV – p. 7), Leonardo Jose Lopes (Anexo III – p. 9, 18, 24, 31, 36 e Anexo IV – p. 8), Luis Coridola (Anexo III – p. 6, 9, 18, 25, 31 e 36 e Anexo IV – p. 9), Marcelo Aparecido de Araújo (Anexo IV – p. 9), Rodrigo Antônio Plácido (Anexo III – p. 6, 9, 19, 26, 32 e 38 e Anexo IV – p. 12), Roselaine do Amparo Silva (Anexo IV – p. 13), Vital da Silva Aleixo (Anexo III – p. 20, 27, 32 e 38 e Anexo IV – p. 14).

Questionamos também a situação de outros servidores que similarmente apresentam sucessivos horários uniformes como de serviço extraordinário, a exemplo dos senhores Celso Lopes da Silva (Anexo IV – p. 3), Daniella da Silva Oliveira Nunes de Aguiar (Anexo III – p. 23, 29, 35), Fabiana Aparecida Amorim de Assis (Anexo III – p. 2259, 2261, 2263, 2265, 2267 e 2269 e Anexo IV – p. 5), João Antônio Barbosa da Costa (Anexo IV – p. 7), José Geraldo Roberto (Anexo III – p. 5, 9, 18, 24, 30 e 36 e Anexo IV – p. 7), Lucas Ventura Henrique (Anexo IV – p. 9), Nayara Rubio Campos (Anexo III – p. 19, 25, 32, 37 e 811 e Anexo IV – p. 11), Ruan de Paula Rubio (Anexo III – p. 1398 e 1519 e Anexo IV – p. 13) e Sidney de Oliveira Martins (Anexo III – p. 1402 e 1523 e Anexo IV – p. 13).

Além do fato de constar para referidos servidores o mesmo número de hora-extra, por um longo período de tempo, repetidamente, sem qualquer fracionamento, a situação se torna ainda mais questionável ao verificarmos que o quantitativo não se altera mesmo em meses cujo número de dias trabalhados é menor, como nos meses que possuem feriado e o mês de fevereiro que possui apenas 28 (vinte e oito) dias.

Não bastasse o exposto, ao comparar as folhas de ponto eletrônicas de alguns dos servidores mencionados, verificou-se que sequer laboraram (ou não registraram jornada) em período suficiente para ensejar o pagamento do quantitativo que foi pago. Para ilustração, menciona-se os servidores: o Sr. José Horta Pinto, em fevereiro de 2021, que possuía apenas 11:24 de saldo (Anexo III –

p.1501 e Anexo IV – p. 90-91); o Sr. José Geraldo Roberto, que em janeiro e fevereiro de 2021 apresentou saldo negativo em ambos os meses, sendo -20:01 e -21:33 respectivamente (Anexo III – p.1562, 1497 e Anexo IV – p. 92-95); e o Sr. Luis Coridola, igualmente com déficit, constando -52:50 em janeiro e -100:45 em fevereiro (Anexo III – p.1570, 1506 e Anexo IV – p. 96-99).

Outro caso denunciado pelo canal da Ouvidoria foi o da servidora Marisa Chaves, fiscal de trânsito, tendo sido apresentada as suas folhas de ponto eletrônicas dos meses de agosto e outubro/2021, com saldo negativo de -93:48 e -133:13, respectivamente, apesar de ter recebido horas-extras de junho a outubro, sendo 60 (sessenta) horas-extras em 3 (três) meses, inclusive referentes às folhas de ponto apresentadas (Anexo IV – p. 10 e Anexo XI – p. 81- 90).

Também houve denúncia em relação ao servidor Samuel Leandro Pereira, ocupante do cargo de operador de máquinas na Secretaria Municipal de Obras. De acordo com suas folhas de pagamento do ano de 2021, este recebeu 60 (sessenta) horas-extras nos meses de janeiro a abril, tendo sido nomeado para ocupar função gratificada em maio do mesmo ano. Contudo, pelas folhas de ponto eletrônicas enviadas pela Prefeitura, o servidor apresentou saldo negativo tanto no mês de janeiro quanto no mês de fevereiro, constando -04:55 e -07:14, nessa ordem (Anexo III p. 6, 9, 26, 32,38, 1520, 1521, 1592 e Anexo IV – p. 13).

Verificou-se, ainda, que o servidor, após assumir a Função Administrativa Gratificada Responsável Administrativo do Pátio, obteve o adicional de insalubridade majorada de 20% (vinte por cento) para 40% (quarenta por cento), sendo que não mais exerce os serviços do cargo de origem que justificavam o recebimento do adicional (Anexo IV p. 75-86, 89). Ademais, a nova função ocupada consiste em atividade administrativa organizacional e, conforme é possível extrair das atribuições elencadas na Lei nº 4.129/2017, não se exige submissão à exposição de agentes nocivos no desempenho de seu trabalho.

Quanto ao pagamento de adicionais de insalubridade, chama a atenção o fato de o Município pagar a determinados servidores, inclusive ao Sr. Samuel, percentuais maiores do que aqueles apontados nos laudos técnicos elaborados por empresa de segurança do trabalho.

De acordo com o laudo encaminhado por meio do Ofício nº 692/ GABI/2022 (Anexo II - p. 379), os servidores ocupantes do cargo de “Operador de Máquinas” lotados na Secretaria Municipal de Obras (Anexo II – p. 408-409) fazem jus ao adicional de insalubridade em grau médio, no percentual de 20%, o que inclusive é pago para alguns servidores. Todavia, ao verificar as folhas de pagamento e a lista contida em referido ofício (Anexo II – p. 376-377), 3 (três) servidores especificamente recebem o valor referente a 40%, (Luis Coridola, Marco Antônio de Assisis e Samuel Leandro), sendo que o Sr. Luis, inclusive, foi o servidor

utilizado como parâmetro para a elaboração do laudo técnico e para a fixação dos 20% (Anexo II – p. 408-409).

Quanto ao servidor Samuel, verifica-se 3 (três) denúncias sobre pagamento irregular (Anexo XI – p. 19, 23 e 30): (1) recebimento de horas-extras sem correspondência com as folhas de ponto; (2) pagamento de adicional de insalubridade apesar de ocupar função gratificada de natureza administrativa e não mais exercer o cargo de origem; e (3) em percentual superior ao apontado em laudo técnico.

Além dos graves fatos acima relatados, a Comissão observou diversas outras precariedades no controle exercido pela Administração no que tange à política de pessoal, que acabam favorecendo o não cumprimento de jornadas e o pagamento irregular por serviço extraordinário, em total descaso com o dinheiro público:

- a) setores sem ponto eletrônico, com as jornadas contabilizadas manualmente, sendo que algumas folhas não apresentam clareza e nitidez (ex: Anexo III - p. 1332);
- b) registros de ponto sem variação de minutos (horários britânicos), que não retratam o real horário de entrada e de saída dos servidores (ex: Anexo III - p. 1289 e 1461);
- c) folhas de ponto eletrônicas e manuais do mesmo servidor, referente à mesma competência, mas com registros distintos (ex: Anexo III - p. 1373-1374);
- d) fichas de ponto sem registro das entradas e saídas dos servidores para descanso/almoço (intervalo intrajornada) (ex: Anexo III - p. 1528);
- e) formulários de autorização para realização de hora-extra preenchidos sem justificativa (ex. Anexo III p. 836, 829), em data posterior à prestação do serviço (ex: Anexo III - p. 834, 837) e com informações superficiais e genéricas que não identificam a real motivação para realização e pagamento das horas-extras (ex: Anexo III - p. 819).

Quanto ao item “c”, observa-se ainda, que os servidores adotam folha de ponto manual, com horários britânicos, para mascarar a real jornada trabalhada e para justificar o pagamento das horas-extras, apesar de o registro eletrônico demonstrar não somente que o funcionário não laborou em período extraordinário, como também demonstrar que sequer cumpriram com o horário normal de trabalho. O problema se torna ainda mais evidente pelo fato de o secretário da pasta assinar ambas as folhas (manuais e eletrônicas), anuindo com as irregularidades e favorecendo a aplicação indevida do recurso público (ex: Anexo III - p. 1362 e 1363, 1369 e 1370).

Pelo exposto, conclui-se pelo uso indevido e indiscriminado do adicional por serviço extraordinário, o qual não está sendo utilizado para atender situações

excepcionais e temporárias, conforme determina o Estatuto Municipal dos Servidores Municipais, mas permanentemente, sem correspondência com a efetiva prestação de serviço, em benefício de determinados servidores e sem qualquer controle por parte do Executivo.

Os fatos ora analisados são passíveis de enquadramento em:

a) atos de improbidade administrativa que importam enriquecimento ilícito, causam prejuízos ao erário e atentam contra os princípios da administração pública, nos termos da Lei Federal nº 8.429/1992 e, na forma dos documentos, indicam conivência e negligência de autoridades públicas;

b) crime de responsabilidade, por desvio/uso/aplicação de verba pública em proveito alheio e por efetuação de despesa não autorizadas por lei, nos termos dos incisos I, II, III e V, do art. 1º, do Decreto-Lei nº 201/67;

c) crimes contra a Administração Pública, por emprego irregular de verba pública, prevaricação e condescendência criminosa dos gestores municipais, nos termos dos arts. 315, 319 e 320 do Código Penal Brasileiro.

Anota-se que foi possível identificar que o Executivo possui a Portaria nº010/2018 para tratar das regras de horas-extras, mas que não é integralmente cumprida por nenhuma das secretarias. Esse fato, associado a todas as apurações realizadas pela Comissão, levou à proposta de emenda à Lei de Diretrizes Orçamentárias para 2023, exigindo controle sistemático e detalhado de horas-extras.

### **III – CONCLUSÕES:**

Feita a exposição das apurações, a Comissão de Ouvidora delibera por:

1) encaminhar o presente relatório à Mesa Diretora desta Casa Legislativa, para que proceda à sua leitura em Plenário, dando amplo conhecimento aos demais vereadores e a toda a população;

2) encaminhar as recomendações apontadas neste relatório ao Poder Executivo, com o intuito de cooperar para o melhor desempenho da atividade pública;

3) enviar os projetos de lei em anexo como sugestão (Anexos VII e XII), nos termos do art. 83, parágrafo único, do Regimento Interno, diante da competência exclusiva do chefe do Poder Executivo em relação às matérias, conferindo o prazo de 15 (quinze) dias para a sua apresentação;

4) protocolar nesta Casa o projeto de lei em anexo (Anexo VIII) que objetiva evitar, coibir, investigar e punir a prática de assédio moral na Administração Pública Municipal, por se tratar de matéria que permite a iniciativa parlamentar;

5) oficiar o Ministério Público relatando as irregularidades encontradas sobre o pagamento de adicionais e demais precariedades acerca da política de pessoal, por se enquadrarem em atos de improbidade administrativa, crime contra a Administração Pública e crime de responsabilidade, demandando a ampla investigação pelo órgão ministerial.

Com o objetivo de aguardar a adoção das recomendações, a Comissão concederá ao Poder Executivo o prazo de 30 (trinta) dias, realizando, em seguida, diligências para verificar o saneamento das irregularidades apontadas.

Ponte Nova - MG, 17 de outubro de 2022.

**Wagner Luiz Tavares Gomides**  
Vereador – PV

**José Gonçalves Osório Filho**  
Vereador – PSB

**Sérgio Antonio de Moura**  
Vereador - REPUBLICANOS