

MENSAGEM Nº 10/2026

Senhor Presidente,

Senhores Vereadores,

Submetemos à apreciação dos nobres vereadores o presente Projeto de Lei que "institui a Comissão de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA, no âmbito da Administração Pública Direta do Município de Pato Branco."

A CIPA tem como objetivo desenvolver atividades voltadas à prevenção de acidentes do trabalho e de doenças relacionadas ao trabalho, mantendo permanentemente compatível a execução do trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde dos servidores públicos municipais, consagrando o disposto no art. 7º, XXII da Constituição Federal:

"Art 7º são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social:

(...)

XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;"

De acordo com o artigo 163 da CLT, a constituição de CIPA é obrigatória em "conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho e Previdência, nos estabelecimentos ou nos locais de obra nelas especificadas". Assim, o MTE expediu a NR-5 que trata do assunto.

Nos termos do item 5.2.1 da NR-5, o Município de Pato Branco tem o dever expresso de constituir e manter CIPA em relação aos "empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho".

No Manual da CIPA (item 5.2 do documento anexo) confirma-se a obrigatoriedade da constituição da CIPA limitada a empregados "com vínculo de emprego" (os celetistas). Já quanto aos servidores públicos sem o vínculo de emprego (os estatutários), constou o seguinte: "A ampliação das questões relativas à CIPA para as categorias de trabalhadores que não estão enquadrados nas formações dos vínculos de emprego – em especial servidores públicos – não foi possível face à falta de regulamentação constitucional que defina a quem cabe regulamentar as questões de segurança para essa categoria de trabalhadores."

Em que pese pelo item 5.2.1 da NR-5 o Município de Pato Branco não tenha o dever expresso de constituir e manter CIPA em relação aos servidores estatutários, não se pode ignorar que a constituição da comissão se encontra, ainda que indiretamente, incluída no artigo 7º, XXII da CF, que garante aos trabalhadores urbanos e rurais (incluindo-se aqui os estatutários) o direito à "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança".

É de se destacar que a falta de obrigatoriedade de constituição da CIPA a estatutários, pela NR-5, não exclui a responsabilidade do Município, como empregador, por acidentes de trabalho que eventualmente venham a ocorrer, de modo que a implantação da referida Comissão pode ser uma ferramenta que auxilie a evitar tais infortúnios, ou, ao menos, amenizar os impactos daí advindos. Portanto, a CIPA trata-se de um instrumento indispensável para ampliação das possibilidades de mudanças positivas no ambiente de trabalho, demonstrando a grande necessidade e o relevante interesse público na aprovação deste projeto.

Também, há de ressaltar que o presente Projeto de Lei observa a Notificação nº 4404/2025, vinculada ao procedimento n.º IC 000078.2023.09.010/5, que tramita no Ministério Público do Trabalho. A exigência da constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA corresponde à cláusula quinta do capítulo I do Termo de Ajuste de Conduta n.º 19/2024, firmado entre o órgão ministerial e o Município de Pato Branco.

Diante o exposto, o Executivo Municipal solicitou a Instituição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio – CIPA, no âmbito da Administração Pública do Município de Pato Branco.

Considerando tratar-se de importante iniciativa a qual irá proteger nossos servidores públicos municipais, contamos com a aprovação da mesma.

Gabinete do Prefeito do Município de Pato Branco, Estado do Paraná, *datado e assinado digitalmente*.

GÉRI DUTRA
Prefeito Municipal

PROJETO DE LEI Nº ____/2025

Institui a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio – CIPA, no âmbito da Administração Pública do Município de Pato Branco e dá outras providências.

**CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º Fica instituída a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio – CIPA no âmbito da Administração Pública do Município de Pato Branco, que será constituída de acordo com esta Lei e com a Norma Regulamentadora nº 5 – NR-5 do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE.

Parágrafo único. A CIPA tem por objetivo a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde dos trabalhadores municipais.

**CAPÍTULO II
DA CONSTITUIÇÃO E ORGANIZAÇÃO DA CIPA**

Art. 2º A Administração Pública Municipal deverá instituir a CIPA e mantê-la em regular funcionamento.

Parágrafo único. O Poder Executivo garantirá a integração da CIPA com o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT, quando houver, e com os demais órgãos de segurança e saúde, visando harmonizar as políticas de prevenção nos ambientes de trabalho e em instalações de uso coletivo.

Art. 3º A CIPA será composta por representantes da Administração Pública Municipal e por representantes eleitos pelos trabalhadores do Município de Pato Branco, por estabelecimento, observando-se o dimensionamento previsto no Quadro I da Norma Regulamentadora nº 5 – NR5, considerado o grau de risco da Norma Regulamentadora nº 4 – NR-4 e as demais regras desta Lei e da NR-5.

§ 1º O edital de convocação deverá indicar o dimensionamento de titulares e suplentes por estabelecimento, com base no Quadro I da NR-5, garantida a participação de empregados públicos celetistas, quando houver.

§ 2º Os representantes titulares e suplentes da Administração Pública Municipal serão designados pelo Chefe do Poder Executivo.

§ 3º Os representantes dos trabalhadores, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, independentemente de filiação sindical, nos termos do Capítulo VI desta Lei.

§ 4º O Presidente da CIPA será designado dentre os representantes da Administração e o Vice-Presidente será escolhido pelos representantes eleitos dos trabalhadores, dentre os titulares.

§ 5º Para os fins desta Lei, “estabelecimento” é a unidade administrativa com endereço físico identificado na qual se desenvolvam atividades contínuas com trabalhadores lotados.

§ 6º A relação atualizada dos estabelecimentos abrangidos e a respectiva classificação de risco serão definidas por Decreto.

§ 7º Nos estabelecimentos em que o número de trabalhadores não alcançar o dimensionamento mínimo para CIPA, o Poder Executivo nomeará representante da NR-5, observados os requisitos da norma.

Art. 4º Para a CIPA do Paço Municipal, considerando o enquadramento no grau de risco 2 e o intervalo de 2.501 (dois mil quinhentos e um) a 5.000 (cinco mil) empregados, ficam fixadas 8 (oito) vagas de titulares e 6 (seis) vagas de suplentes no primeiro mandato, nos termos de informação técnica do SESMT.

Parágrafo único. Alterações futuras de quantitativo seguirão o Quadro I da NR-5 e serão consolidadas no edital do processo eleitoral.

Art. 5º Os membros da CIPA serão eleitos para mandato de 1 (um) ano, permitida 1 (uma) reeleição.

Art. 6º É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado público celetista eleito para compor a CIPA, bem como a sua transferência para outro estabelecimento sem anuência, desde o registro de sua candidatura até 01 (um) ano após o término do mandato, ressalvadas as hipóteses legais.

Art. 7º Aos servidores estatutários eleitos para a CIPA assegura-se proteção funcional equivalente, consistente em:

I – vedação de remoção ou alteração de lotação que prejudique o exercício do mandato, salvo necessidade do serviço, devidamente motivada;

II – proibição de penalização por atos inerentes ao exercício regular das funções na CIPA;

III – garantia de tempo adequado para desempenho das atribuições, sem prejuízo da remuneração.

Art. 8º O Poder Executivo deverá garantir que seus indicados tenham a representação necessária para discussão e encaminhamento das soluções de segurança e saúde no trabalho analisadas na CIPA.

Art. 9º O Poder Executivo designará, dentre seus indicados, o Presidente da CIPA, e os representantes eleitos dos trabalhadores escolherão, dentre os titulares, o Vice-Presidente.

Art. 10. Os membros da CIPA, eleitos e designados, serão empossados no primeiro dia útil após o término do mandato anterior, salvo motivo justificado.

Parágrafo único. Serão indicados, de comum acordo entre os membros, um Secretário e seu substituto.

Art. 11. Empossados os membros, serão encaminhadas a todas as unidades cópias das atas de eleição e posse e o calendário anual de reuniões em até 10 (dez) dias.

Parágrafo único. Toda a documentação relativa à CIPA permanecerá à disposição da Inspeção do Trabalho e arquivada no SESMT, quando houver.

Art. 12. Constituída a CIPA, esta não poderá ter seu número de representantes reduzido, nem ser desativada antes do término do mandato de seus membros.

CAPÍTULO III DAS ATRIBUIÇÕES DA CIPA

Art. 13. São atribuições da CIPA:

- I – identificar e elaborar o mapa de riscos do processo de trabalho, com participação dos trabalhadores e apoio da Administração;
- II – elaborar plano de trabalho que possibilite ação preventiva;
- III – participar da implementação e do controle da qualidade das medidas de prevenção, bem como da avaliação das prioridades;
- IV – realizar verificações periódicas nos ambientes e condições de trabalho;
- V – avaliar, em cada reunião, o cumprimento das metas do plano de trabalho;
- VI – divulgar informações relativas à segurança e saúde no trabalho;
- VII – requisitar à Administração informações sobre fatos que interfiram na segurança e saúde no trabalho;
- VIII – requisitar ao SESMT cópias da Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT, quando houver;
- IX – promover, anualmente, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho - SIPAT;
- X – incluir e promover, anualmente, campanhas e conteúdos sobre prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de violência no trabalho.

Art. 14. Compete ao Poder Executivo proporcionar à CIPA os meios necessários, garantindo tempo suficiente para realização das tarefas.

Art. 15. Compete aos trabalhadores e servidores:

- I – participar da eleição;
- II – colaborar com a gestão da CIPA;
- III – indicar situações de risco à CIPA, ao SESMT ou à Administração;
- IV – observar e aplicar as recomendações de prevenção.

Art. 16. Compete ao Presidente:

- I – convocar os membros para as reuniões ordinárias e extraordinárias e presidi-las;
- II – encaminhar à Secretaria Municipal de Administração e Finanças as decisões da Comissão;
- III – manter o Poder Executivo informado;
- IV – coordenar e supervisionar as atividades de secretaria;
- V – delegar atribuições ao Vice-Presidente.

Art. 17. Compete ao Vice-Presidente:

- I – executar atribuições que lhe forem delegadas;
- II – substituir o Presidente em impedimentos ou afastamentos.

Art. 18. São atribuições conjuntas do Presidente e do Vice-Presidente:

- I – assegurar condições para o funcionamento da CIPA;
- II – coordenar e supervisionar as atividades, zelando pelos objetivos;
- III – delegar atribuições aos membros;
- IV – divulgar as decisões da CIPA a todos os trabalhadores do Município;
- V – encaminhar pedidos de reconsideração;
- VI – constituir a Comissão Eleitoral.

Art. 19. Compete ao Secretário:

- I – acompanhar reuniões e redigir atas, apresentando-as para aprovação e assinatura;
- II – preparar correspondências;

III – outras atribuições.

CAPÍTULO IV DO FUNCIONAMENTO DA CIPA

Art. 20. A CIPA reunir-se-á ordinariamente uma vez por mês, durante o horário de expediente e em local apropriado, admitida participação remota quando necessário.

Art. 21. As atas das reuniões serão assinadas pelos presentes, com envio a todos os membros e disponibilização eletrônica.

§1º As deliberações e encaminhamentos serão divulgados a todos os trabalhadores do estabelecimento em quadro de avisos e/ou meio eletrônico.

§2º A guarda das atas caberá ao SESMT, quando houver, ficando à disposição do Poder Executivo e da Inspeção do Trabalho.

Art. 22. Reuniões extraordinárias ocorrerão quando:

- I – houver denúncia de risco grave e iminente;
- II – ocorrer acidente grave ou fatal;
- III – houver solicitação de qualquer representação.

Art. 23. As decisões serão tomadas preferencialmente por consenso.

Parágrafo único. Não havendo consenso e frustrada a negociação, decidir-se-á por votação, com voto de qualidade do Presidente, registrando-se em ata.

Art. 24. Das decisões da CIPA, caberá pedido de reconsideração, conforme procedimento definido no Regimento Interno, assegurado prazo mínimo de 5 (cinco) dias da ciência para a parte interessada.

Art. 25. O membro titular perderá o mandato quando faltar a mais de 4 (quatro) reuniões ordinárias sem justificativa, de forma consecutiva ou intermitente, sendo substituído pelo suplente.

Parágrafo único. Consideram-se justificadas, entre outras, as ausências por motivo de saúde, luto, férias e demais hipóteses legais, quando comprovadas.

Art. 26. A vacância definitiva será suprida por suplente, obedecida a ordem de colocação da ata de eleição, devendo o motivo constar em ata.

§ 1º Em caso de afastamento definitivo do Presidente, o Poder Executivo indicará o substituto em 2 (dois) dias úteis, preferencialmente dentre os membros da CIPA.

§ 2º Em caso de afastamento definitivo do Vice-Presidente, os titulares eleitos escolherão o substituto, dentre seus titulares, em 2 (dois) dias úteis.

§ 3º Inexistindo suplentes e ocorrendo vacância nos primeiros 6 (seis) meses do mandato, o Poder Executivo realizará eleição extraordinária para suprimento das vagas, com prazos reduzidos à metade dos previstos no processo eleitoral.

§ 4º O eleito em processo extraordinário receberá treinamento em até 30 (trinta) dias a contar da posse.

CAPÍTULO V DO TREINAMENTO DOS MEMBROS DA CIPA

Art. 27. A Administração promoverá treinamento para titulares e suplentes antes da posse ou em até 30 (trinta) dias após esta, observadas a NR-5 e a Norma Regulamentadora nº 1 - NR-1.

Art. 28. O treinamento contemplará, no mínimo:

- I – estudo do ambiente, das condições de trabalho e dos riscos dos serviços públicos;
- II – metodologia de investigação e análise de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho;
- III – noções sobre acidentes e doenças decorrentes de exposição aos riscos existentes;
- IV – prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de violência no trabalho;
- V – noções de legislação trabalhista e previdenciária relativa à SST;
- VI – princípios de higiene do trabalho e medidas de controle;
- VII – organização da CIPA e demais assuntos necessários;
- VIII – inclusão de pessoas com deficiência e trabalhadores reabilitados nos processos de trabalho.

Art. 29. A carga horária observará o grau de risco nos termos da NR-5:

- I – 8 (oito) horas para grau de risco 1 (um);
- II – 12 (doze) horas para grau de risco 2 (dois);
- III – 16 (dezesesseis) horas para grau de risco 3 (três);
- IV – 20 (vinte) horas para grau de risco 4 (quatro).

Parágrafo único. Admite-se a modalidade de ensino a distância ou semipresencial, nos termos da NR-1, quando permitido.

Art. 30. O treinamento poderá ser ministrado por entidade ou profissional com conhecimento compatível, a critério da Administração.

Art. 31. Constatada a insuficiência do treinamento, a Secretaria Municipal de Administração e Finanças determinará complementação ou novo curso, no prazo máximo de 30 (trinta) dias da ciência.

CAPÍTULO VI DO PROCESSO ELEITORAL PARA ESCOLHA DOS REPRESENTANTES

Art. 32. Compete ao Executivo convocar eleições no mínimo 60 (sessenta) dias antes do término do mandato.

Art. 33. O Presidente e o Vice-Presidente, no mínimo 55 (cinquenta e cinco) dias antes do término do mandato, constituirão a Comissão Eleitoral.

Art. 34. O processo eleitoral observará:

- I – publicação e divulgação do edital em locais de fácil acesso e em meio físico ou eletrônico;
- II – prazo mínimo de 15 (quinze) dias corridos para inscrições;
- III – liberdade de inscrição a todos os trabalhadores do estabelecimento, com comprovante;
- IV – garantia provisória contra dispensa ou transferência até a eleição aos inscritos, quando aplicável;
- V – eleição no mínimo 30 (trinta) dias antes do término do mandato, quando houver;
- VI – votação em dia e horário de expediente, de forma a possibilitar a participação da maioria;
- VII – voto secreto;
- VIII – apuração em horário de expediente, com acompanhamento das representações e candidatos;

IX – possibilidade de votação eletrônica, desde que asseguradas a segurança do sistema, a confidencialidade e a precisão do registro dos votos;

X – guarda, pelo órgão competente, de toda a documentação eleitoral por, no mínimo, 5 (cinco) anos.

Art. 35. O cronograma eleitoral observará, como referência, as seguintes etapas:

I – 60 (sessenta) dias antes: convocação;

II – 55 (cinquenta e cinco) dias antes: nomeação da Comissão Eleitoral;

III – 45 (quarenta) dias antes: publicação do edital e comunicação ao sindicato;

IV – 40 (quarenta) dias antes: início das inscrições;

V – 15 (quinze) dias antes: término das inscrições;

VI – dia do pleito: votação;

VII – 1 (um) dia após: apuração e divulgação;

VIII – 10 (dez) a 15 (quinze) dias após: posse e início dos trabalhos;

IX – até 30 (trinta) dias após a posse: conclusão do treinamento, se não realizado antes.

Art. 36. Poderão participar da votação todos os trabalhadores do estabelecimento, efetivos ou não, desde que ativos e em exercício.

§ 1º Se a participação for inferior a 50% (cinquenta por cento) no primeiro dia, não haverá apuração e a Comissão Eleitoral prorrogará a votação para o dia subsequente, computando-se os votos já registrados.

§ 2º Se, no segundo dia, a participação for inferior a um terço, não haverá apuração e a votação será prorrogada para o terceiro dia, quando será considerada válida com qualquer número de votantes, computando-se os votos registrados.

Art. 37. Eventuais denúncias relativas ao processo eleitoral deverão ser protocolizadas na unidade descentralizada da Inspeção do Trabalho, no prazo de até 30 (trinta) dias após a divulgação do resultado, competindo à autoridade regional determinar correção ou anulação, quando for o caso.

Parágrafo único Sem prejuízo da competência da Inspeção do Trabalho, a Comissão Eleitoral poderá determinar correções formais no curso do processo, antes da conclusão e homologação do resultado, resguardado o contraditório mínimo aos candidatos impactados.

Art. 38. Os candidatos mais votados assumirão, respectivamente, a condição de membros titulares e suplentes.

Parágrafo único. Havendo empate, assumirá aquele com maior tempo de serviço no estabelecimento.

Art. 39. Os candidatos votados e não eleitos serão relacionados na ata, em ordem decrescente de votos, possibilitando nomeação posterior em caso de vacância de suplentes.

Art. 40. Poderão candidatar-se os trabalhadores do Município que:

I – sejam servidores públicos efetivos estatutários ou empregados públicos efetivos CLT;

II – quando estatutários, tenham concluído com aprovação o estágio probatório até a inscrição;

III – não estejam no exercício exclusivo de cargo em comissão ou função gratificada;

IV – estejam em efetivo exercício.

CAPÍTULO VII

DA INTERAÇÃO COM CONTRATADAS E PRESTADORAS DE SERVIÇOS

Art. 41. As contratadas que atuem nos estabelecimentos do Município constituirão CIPA centralizada quando enquadradas no Quadro I da NR-5.

Parágrafo único. Quando desobrigadas, nomearão representante da NR-5 no estabelecimento quando possuírem 5 (cinco) ou mais empregados no local.

Art. 42. As contratadas serão convidadas às reuniões da CIPA municipal e deverão indicar representante, que poderá ser membro de sua CIPA ou representante da NR-5), com compartilhamento de informações sobre riscos e medidas de prevenção, em consonância com o Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR.

Art. 43. As contratadas, suas CIPAs e representantes da NR-5, bem como os demais trabalhadores lotados nos estabelecimentos municipais, deverão receber informações sobre riscos e medidas de prevenção, em conformidade com o Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR.

CAPÍTULO VIII DA PREVENÇÃO E DO COMBATE AO ASSÉDIO

Art. 44. O Município instituirá regras de conduta voltadas à prevenção e ao combate do assédio sexual e de outras formas de violência no trabalho, com vedações expressas, diretrizes de comportamento e responsabilidades de dirigentes e trabalhadores, assegurada ampla divulgação.

Art. 45. Serão adotados procedimentos de denúncia específicos, com proteção à vítima, vedação a retaliações, possibilidade de sigilo ou anonimato quando cabível, atendimento humanizado, encaminhamentos à autoridade competente e integração com as unidades de gestão de pessoas, ouvidoria e corregedoria, preservados o contraditório e a ampla defesa.

Art. 46. A CIPA incluirá temas de prevenção e combate ao assédio em suas atividades regulares, campanhas, SIPAT, materiais educativos e análises de ambiente de trabalho.

Art. 47. Será promovida capacitação anual sobre prevenção e combate ao assédio para todos os trabalhadores e gestores, com conteúdos mínimos definidos em regulamento, registro de participação e estratégias de avaliação.

Art. 48. As medidas previstas neste Capítulo deverão ser integralmente implementadas em até 180 (cento e oitenta) dias da publicação desta Lei, mediante regulamentação do Poder Executivo, observada a legislação aplicável, inclusive a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD.

Art. 49. As atribuições desta Lei complementam as da Comissão Interna de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual – CIPAMS, criada através da Portaria Municipal nº 90, de 26 de setembro de 2025, devendo as denúncias seguir o fluxo nela previsto, enquanto a CIPA atuará prioritariamente na prevenção, na promoção de ambientes seguros e na articulação de medidas corretivas.

CAPÍTULO IX DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 50. A Secretaria Municipal de Administração e Finanças poderá atribuir funções a seus servidores para efetuar os encaminhamentos necessários à aplicação desta Lei.

Art. 51. Os membros titulares da CIPA fazem jus à gratificação mensal de R\$ 361,58 (trezentos e sessenta e um reais e cinquenta e oito centavos).

§ 1º Os suplentes, quando oficialmente convocados e que participarem das atividades da CIPA, fazem jus à gratificação proporcional ao período da convocação.

§2º O valor da gratificação previsto no caput será reajustado anualmente no mesmo percentual e no mesmo período da revisão geral anual.

Art. 52. Toda a documentação da CIPA, incluídas atas, relatórios, registros de treinamentos, convocações, comunicações e material eleitoral, deverá ser mantida pelo prazo mínimo de 5 (cinco) anos no estabelecimento, à disposição do Poder Executivo e da Inspeção do Trabalho.

Art. 53. As despesas decorrentes da execução desta Lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

Art. 54. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 55. No prazo de 30 (trinta) dias contados da publicação desta Lei, o Poder Executivo instaurará o primeiro processo eleitoral da CIPA, assegurando a posse dos eleitos no menor prazo possível, observadas as regras desta Lei e da NR-5.

GÉRI DUTRA
Prefeito Municipal



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Procuradoria do Trabalho no Município de Pato Branco

Rua Goianases, 368, Centro, Pato Branco/PR, CEP 85501-020 - Fone (46)3309-0300 - Fax (46)3309-030

TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA 19.2024

IC 000078.2023.09.010/5 - 16

O **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, apresentado pelo Excelentíssimo Procurador do Trabalho Daniel Carvalho Oliveira, resolve, na forma do art. 5º, §6º, da Lei n. 7.347/1985 e do art. 876 da CLT, firmar **TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA** com a(o) **compromissária(o) MUNICÍPIO DE PATO BRANCO**, CNPJ 76.995.448/0001-54, com centro administrativo na Rua Caramuru, 271, Centro, Pato Branco, PR, CEP 85501-060, representada(o) pelo **Prefeito Robson Cantu**, RG 1.816.183-4 SSP/PR, CPF 441.436.649-68, e-mail prefeito@patobranco.pr.gov.br, que se compromete ao cumprimento das obrigações a seguir estabelecidas:

I. Obrigações de fazer e não fazer

Cláusula Primeira. Garantir a **SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NAS ATIVIDADES DE LIMPEZA URBANA E MANEJO DE RESÍDUOS SÓLIDOS**, por meio do cumprimento das determinações contidas na NR 38 do MTE.

Parágrafo Primeiro. Manter registro atualizado de todos os logradouros em que desenvolve suas atividades, por rota, frente de serviço ou pontos de coleta, com identificação dos pontos de apoio, suas características e definição do tipo de atendimento prestado aos trabalhadores. Prazo: 180 dias.

Parágrafo Segundo. Providenciar pontos de apoio em locais estratégicos, considerando suas rotas de trabalho, para a satisfação de necessidades fisiológicas e a tomada de refeições para os trabalhadores que realizam atividades externas, observando-se o Anexo II – Condições Sanitárias e de Conforto Aplicáveis a Trabalhadores em Trabalho Externo de Prestação de Serviços - da Norma



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Procuradoria do Trabalho no Município de Pato Branco

Rua Goianases, 368, Centro, Pato Branco/PR, CEP 85501-020 - Fone (46)3309-0300 - Fax (46)3309-030

Regulamentadora n.º 24 (NR-24), devendo ainda: a) monitorar as condições de uso das instalações disponibilizadas aos trabalhadores e b) disponibilizar canais de comunicação para que os trabalhadores possam relatar as condições encontradas nos pontos de apoio. Prazo: 180 dias.

Parágrafo Terceiro. Disponibilizar água, sabão e material para enxugo das mãos nos veículos utilizados nas atividades que exponham o trabalhador a sujidade. Prazo: 180 dias.

Parágrafo Quarto. Garantir nas rotas e frentes de serviço suprimento de água potável e fresca, para consumo no local de trabalho durante as atividades, fornecida em recipientes portáteis hermeticamente fechados, nos termos da NR 38 do MTE. Prazo: 180 dias.

Parágrafo Quinto. O veículo de transporte de trabalhadores ao local de prestação de serviço deve observar os seguintes requisitos: a) estar em conformidade com as normas de trânsito; e b) possuir compartimento resistente e fixo, separado dos passageiros, quando necessário o transporte de ferramentas e materiais de trabalho. Prazo: 180 dias.

Parágrafo Sexto. Para as atividades que exponham os empregados a risco de acidentes de trânsito em via pública, implementar procedimento de segurança incluindo a sinalização de advertência, observadas as atividades realizadas e em conformidade, no que for aplicável, com as normas de trânsito. Prazo: 180 dias.

Parágrafo Sétimo. Estabelecer plano de contingência para a recuperação de evento adverso durante a execução das operações, considerando riscos adicionais e sobrecarga para os trabalhadores. Prazo: 180 dias.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Procuradoria do Trabalho no Município de Pato Branco

Rua Goianases, 368, Centro, Pato Branco/PR, CEP 85501-020 - Fone (46)3309-0300 - Fax (46)3309-030

execução das medidas, e a pessoa responsável pela execução, a fim de viabilizar o acompanhamento da implementação do PGR, com atenção aos requisitos estipulados na NR 1. Prazo: 180 dias.

Parágrafo Quarto. Elaborar e expedir **ordens de serviço** de segurança e saúde no trabalho a serem entregues aos trabalhadores mediante comprovação de recebimento, com especificação das precauções a serem adotadas para evitar acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, e informações sobre as medidas de prevenção implementadas, procedimentos a serem adotados e limitações das medidas de prevenção. Prazo: 180 dias.

Parágrafo Quinto. Submeter seus trabalhadores à **capacitação** que deve incluir **treinamento para utilização de EPIs**, além de **treinamentos específicos compatíveis com as funções a serem desempenhadas**, com observância às normas regulamentadoras vigentes, em especial, as NRs 1, 6 e 38 (item 38.9). Prazo: 180 dias.

Cláusula Terceira. Elaborar, implementar e manter atualizado **PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL (PCMSO)**, com o objetivo de proteger e preservar a saúde de seus empregados em relação aos riscos ocupacionais, conforme avaliação de riscos do PGR, em observância às NRs 7 e 38. Prazo: 180 dias.

Parágrafo Primeiro. Elaborar **plano de ação** com as medidas a serem adotadas, com atualização constante que indique as medidas previstas, em execução e executadas, os prazos previstos para execução das medidas, e a pessoa responsável pela execução, a fim de viabilizar o acompanhamento da implementação do PCMSO, com atenção aos requisitos estipulados na NR 7. Prazo: 180 dias.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Procuradoria do Trabalho no Município de Pato Branco

Rua Goianases, 368, Centro, Pato Branco/PR, CEP 85501-020 - Fone (46)3309-0300 - Fax (46)3309-030

Parágrafo Segundo. Realizar **exames médicos** admissionais, periódicos, de retorno ao trabalho, de mudança de riscos ocupacionais e demissionais, conforme os riscos ocupacionais identificados, observando as diretrizes estabelecidas na NR 7 e nas Normas Regulamentadoras Especiais e Setoriais aplicáveis, com atenção às avaliações, prazos e forma de documentação estipuladas. Prazo: 180 dias.

Parágrafo Terceiro. O PCMSO deve prever programa de imunização ativa, principalmente contra tétano e hepatite B, considerando a avaliação de riscos ocupacionais previstos no PGR, em atenção às disposições da NR 38. Prazo: 180 dias.

Parágrafo Quarto. O PCMSO deve prever os protocolos de saúde de acordo com a identificação dos perigos e avaliação dos riscos do PGR, e estabelecer procedimento específico para o caso de acidente de trabalho envolvendo perfurocortantes, com ou sem afastamento do trabalhador, incluindo acompanhamento da evolução clínica do quadro do trabalhador, em atenção às disposições da NR 38. Prazo: 180 dias.

Cláusula Quarta. Adotar medidas de prevenção de acidentes e doenças do trabalho na utilização de **MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS**, elaborando e implementando **apreciação de riscos** de todos os veículos, máquinas e equipamentos utilizados nas atividades de limpeza urbana e manejo de resíduos sólidos, acompanhada e sob responsabilidade técnica de profissional legalmente habilitado, com Anotação de Responsabilidade Técnica (ART) específica, com apresentação de cronograma de melhorias e adequações, relacionadas de forma objetiva, de modo a permitir o acompanhamento de sua implementação, com observância às normas regulamentadoras vigentes, em especial, as NRs 12, 10, 11 e 38. Prazo: 180 dias.

Parágrafo Primeiro. A Avaliação de Riscos deverá considerar a



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Procuradoria do Trabalho no Município de Pato Branco

Rua Goianases, 368, Centro, Pato Branco/PR, CEP 85501-020 - Fone (46)3309-0300 - Fax (46)3309-030

Cláusula Sexta. Fornecer gratuitamente aos trabalhadores as vestimentas de trabalho indicados na NR 38 (item 38.10), sem prejuízo do previsto na NR-24 do MTE. Prazo: 180 dias.

Cláusula Sétima. Afixar e manter afixada cópia deste termo de ajuste de conduta em local acessível aos trabalhadores que trabalham as atividades de limpeza urbana e manejo de resíduos sólidos. Prazo: imediato.

II. Multa

Cláusula Primeira. O descumprimento injustificado das obrigações contidas no Capítulo I ensejará multa de **R\$ 8.000,00**, por item descumprido (cláusula, parágrafo e/ou alínea), a cada constatação de inadimplemento.

Cláusula Segunda. O valor da multa será corrigido pelo IPCA-e a partir da constatação do descumprimento até o seu efetivo pagamento.

Cláusula Terceira. A multa reverterá para entidade(s) que desempenha(m) atividades filantrópicas/beneficentes e/ou de relevância social ou para fundo que atenda ao disposto no artigo 13 da Lei n. 7.347/1985, por decisão do Ministério Público do Trabalho.

Cláusula Quarta. Após a apuração da multa e definição da destinação, a(o) compromissária(o) será notificada(o) para que, no prazo de 30 dias, a contar do recebimento da notificação, realize o pagamento, com comprovação nos autos.

Cláusula Quinta. O pagamento de multa não substitui o cumprimento das obrigações previstas no Capítulo I.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Procuradoria do Trabalho no Município de Pato Branco

Rua Goianases, 368, Centro, Pato Branco/PR, CEP 85501-020 - Fone (46)3309-0300 - Fax (46)3309-030

Cláusula Sexta. A multa ora pactuada não se confunde com as penalidades administrativas decorrentes do exercício do poder de polícia pelo Estado, através de seus órgãos de fiscalização, tendo existência jurídica própria e não caracterizando *bis in idem*.

Cláusula Sétima. Previamente à imposição de qualquer multa, a(o) compromissária(o) será notificada(o) para se manifestar e exercer o seu direito de defesa, bem como para garantir a realização do contraditório.

III. Disposições gerais

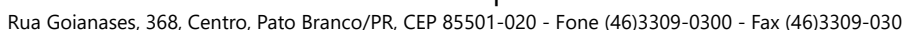
Cláusula Primeira. As partes reconhecem ao presente instrumento eficácia e força de **título executivo extrajudicial**, nos termos art. 5º, §6º, da Lei n. 7.347/1985, e art. 784, inciso IV, do CPC, estando cientes de que o não cumprimento do presente compromisso ensejará o ajuizamento de Ação de Execução perante a Justiça do Trabalho, em conformidade com o disposto nos arts. 876 e 877-A da CLT.

Cláusula Segunda. O presente termo de ajuste de conduta possui **vigência imediata**, a partir da sua assinatura, por **prazo indeterminado** e **abrangência local**.

Cláusula Terceira. O presente termo de ajuste de conduta não implica renúncia, transação ou reconhecimento de direitos individuais, pretéritos, presentes ou futuros, que poderão ser pleiteados pelos interessados pelos meios cabíveis.

Cláusula Quarta. As disposições do presente termo de ajuste de conduta não impedem a aplicação de eventuais direitos estabelecidos de forma mais







VERIFICAÇÃO DAS ASSINATURAS



Código para verificação: D88A-05B6-85BB-5070

Este documento foi assinado digitalmente pelos seguintes signatários nas datas indicadas:



GERI NATALINO DUTRA (CPF 648.XXX.XXX-34) em 23/02/2026 16:48:14 GMT-03:00

Papel: Parte

Emitido por: Sub-Autoridade Certificadora 1Doc (Assinatura 1Doc)

Para verificar a validade das assinaturas, acesse a Central de Verificação por meio do link:

<https://patobranco.1doc.com.br/verificacao/D88A-05B6-85BB-5070>