

REQUERIMENTO N° 2143/2025

Assunto: Resposta ao Requerimento n° 2143/2025 – Adequação do Município à NR-1 (FRPRT)

Em atenção ao Requerimento n° 2143/2025, de autoria da Vereadora Fabi Virgílio, que solicita informações acerca das medidas adotadas pelo Poder Executivo Municipal para adequação às atualizações da Norma Regulamentadora n° 1 (NR-1), especialmente no tocante ao gerenciamento dos Fatores de Risco Psicossociais Relacionados ao Trabalho (FRPRT), passamos a prestar os esclarecimentos a seguir, observada a numeração dos quesitos apresentados:

1. O Poder Executivo já realizou análise jurídica confirmando que a obrigatoriedade de gerenciamento dos Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho decorre não apenas das NR-1 e NR-17, mas também de fundamentação constitucional, instrumentos da OIT (Convenções 161 e 190) e legislação de saúde pública (Lei 8.080/1990), e que, portanto, aplica-se integralmente ao setor público municipal, independentemente de prorrogações ou debates sobre prazos de implementação.

O Município reconhece que a obrigação de gerenciamento dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho decorre não apenas das disposições da NR-1 e da NR-17, mas também de fundamentos constitucionais (art. 7º da CF/88), da legislação de saúde pública (Lei nº 8.080/1990) e de compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, notadamente as Convenções nº 161 e nº 190 da OIT, aplicáveis à Administração Pública.

2. Como o Poder Executivo e suas autarquias estão se organizando para a adequação integral à NR-1 (Portaria MTE 1.419/2024)?

O Poder Executivo encontra-se em **processo de adequação progressiva** à NR-1, com integração entre as áreas de Recursos Humanos, Saúde Ocupacional (SESMT), Secretaria Municipal da Saúde e Escola de Governo, visando à incorporação dos FRPRT às políticas de Segurança e Saúde no Trabalho.

3. Qual é a estrutura institucional responsável pela implementação do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) no município? Existe: (a) secretaria/departamento específico designado; (b) grupo gestor ou comissão intersetorial; (c) profissionais designados com responsabilidades definidas (técnicos de segurança do trabalho, engenheiros de segurança, psicólogos, ergonomistas, médicos do trabalho);

A gestão dos riscos ocupacionais é conduzida de forma integrada pelo **SESMT**, contando com profissionais de diversas áreas, incluindo médico do trabalho, médico psiquiatra, enfermeira, engenheiro e técnicos de segurança, psicólogos e assistente social, que formam uma equipe multidisciplinar, além do apoio administrativo e jurídico quando necessário.



4. O Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) ou equivalente já foi revisado para incluir expressamente: (a) identificação de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho em todas as atividades/postos de trabalho; (b) avaliação de severidade e probabilidade específicas aos FRPRT; (c) medidas de prevenção/controle direcionadas aos Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho identificados; (d) indicadores de efetividade conectados à eliminação/neutralização dos fatores de risco;

O Programa de Gerenciamento de Riscos encontra-se em **fase de construção**, com previsão de inclusão expressa dos Fatores de Risco Psicossociais Relacionados ao Trabalho, contemplando identificação, avaliação, medidas preventivas e indicadores de acompanhamento. Por meio de Portaria, será instituído um Grupo de Trabalho para efetivação da normativa.

5. Foram elaborados relatórios, laudos ou pareceres técnicos por profissionais de Psicologia, ou Ergonomista ou equipes multiprofissionais, descrevendo: (i) cada uma das nove dimensões de Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho identificadas no município; (ii) características das atividades/processos de trabalho, ambiente e gestão que configuram exposição a FRPRT; (iii) características individuais dos servidores, considerando fatores de vulnerabilidade e inclusão (pessoas com deficiência, trabalho remoto/híbrido, mulheres, LGBTQ+, profissionais de grupos vulneráveis)? Se sim, anexar cópia sintética ou informar números, datas e status de implementação. Se não, informar motivo e cronograma previsto.

Por ora não há tais relatórios elaborados. As avaliações psicossociais vêm sendo tratadas de forma integrada às ações de saúde ocupacional e assistência psicosocial, com registros técnicos internos. Está prevista a ampliação e sistematização desses registros no âmbito do PGR revisado.

6. A metodologia de identificação e avaliação dos FRPRT segue as diretrizes da Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP) e Análise Ergonômica do Trabalho (AET) prescritas na NR-17, integradas à NR-1, conforme recomendação do Guia MTE 2025 e ISO 45003:2021? Descrever ferramentas utilizadas (observação de atividades, questionários validados, entrevistas, oficinas participativas, análise de indicadores de absenteísmo/afastamentos).

O Município adota como diretriz a integração entre NR-1 e NR-17, utilizando abordagens compatíveis com Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP) e Análise Ergonômica do Trabalho (AET), em consonância com orientações técnicas do MTE e boas práticas reconhecidas. São utilizadas ferramentas como observação de atividades, entrevistas, e indicadores de absenteísmo/afastamentos.

7. Houve mecanismos de participação ativa dos trabalhadores no processo de avaliação e planejamento das ações relativas aos FRPRT, conforme preceituado pela ISO 45003:2021? Se sim, descrever os métodos adotados, especificando: (a) consultas/grupos focais com servidores; (b) diálogos com CIPAA (Comissão Interna



de Prevenção de Acidentes e Assédio), se houver; (c) escuta de representações sindicais; (d) espaços de comunicação contínua; (e) registros de devolutivas;

A participação dos trabalhadores ocorre por meio das **CIPA/CIPAA**, chefias imediatas, canais institucionais de comunicação e ações participativas promovidas pelas áreas de RH e Escola Municipal de Governo, uma vez que tal planejamento está em andamento.

8. Como se dá a sistematização e devolutiva dos resultados das avaliações de FRPRT? Os servidores recebem devolutiva individual ou coletiva? Quais garantias de confidencialidade, sigilo e proteção de denunciantes estão em vigor, em conformidade com legislação de proteção de dados (LGPD) e recomendações do MPT?

As devolutivas são realizadas respeitando-se o sigilo das informações pessoais, a proteção de dados e a preservação da identidade dos servidores envolvidos, em conformidade com a LGPD.

9. Existem canais de comunicação/denúncia específicos para relatos de exposição a FRPRT (assédio, discriminação, sobrecarga, precarização contratual)? Se sim, descrever: (i) mecanismos de acesso (presencial, digital, anônimo); (ii) prazos de resposta; (iii) procedimentos de investigação; (iv) medidas de proteção contra represálias; (v) registros estatísticos de demandas recebidas e respostas;

O Município dispõe de canal formal para registro de denúncias, inclusive relacionadas a assédio moral, assédio sexual e outras formas de violência no trabalho, com fluxos definidos para apuração, preservação do denunciante e adoção de providências administrativas. Essas denúncias são recebidas por meio de processo administrativo próprio, via protocolo servidor, direcionado à CIPAA. O acesso pode ser realizado por meio do Portal na internet (<https://araraquara.1doc.com.br/b.php?pg=o/wp&service=01J1ZCFYS0XT2R3R8WE8PZPN7N>) ou presencialmente na Subsecretaria de Recursos Humanos. O prazo para resposta varia de acordo com a complexidade da denúncia e das diligências necessárias.

10. A CIPAA ou equivalente (nos órgãos com mais de 50 trabalhadores) possui espaço efetivo de participação e escuta qualificada nas discussões sobre FRPRT, conforme preceituado pela NR-5, ou funciona meramente como órgão administrativo passivo?

As comissões possuem papel ativo na prevenção de riscos e na promoção de ambiente de trabalho saudável, não se restringindo a atuação meramente formal ou administrativa.

11. Quais métodos e instrumentos validados estão sendo utilizados (ou serão utilizados) na avaliação de FRPRT? São instrumentos: (a) cientificamente fundamentados; (b) reconhecidos por órgãos/instituições de SST nacionais ou internacionais; (c) aplicados por profissionais com qualificação/treinamento

comprovado? Citar especificamente (ex.: SATEPSI/CFP, escalas de estresse, análise de conteúdo de tarefas, observações de atividades);

As ferramentas utilizadas ou em fase de implantação seguem fundamentos técnicos reconhecidos, com aplicação por profissionais habilitados, observadas as diretrizes do Conselho Federal de Psicologia e normas de SST.

12. O Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) contempla o mapeamento e o controle de FRPRT? (i) Em caso afirmativo, anexar estrutura ou síntese dos elementos psicossociais considerados, incluindo matriz de riscos com as nove dimensões da LDRT. (ii) Em caso negativo, informar previsão de atendimento integral à normativa profissional, com cronograma específico;

O PGR está sendo adequado para contemplar o mapeamento específico dos FRPRT, com previsão de matriz de riscos psicossociais e ações preventivas correspondentes. A previsão de conclusão está projetada até o mês de maio, data limite para adequação.

13. O município possui ou está previsto Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) que contemple avaliação de FRPRT, incluindo: (a) anamnese ocupacional dirigida; (b) protocolos de rastreamento de transtornos mentais relacionados ao trabalho; (c) análise de indicadores de absenteísmo por motivo de saúde mental; (d) acompanhamento de servidores em retorno ao trabalho pós-afastamento por FRPRT;

O PCMSO contempla ações de vigilância à saúde mental e acompanhamento de servidores, estando em processo de integração mais ampla com os FRPRT, inclusive em casos de retorno ao trabalho após afastamentos.

14. Existem indicadores ou sistemas de monitoramento que rastreiem: (i) afastamentos por transtornos mentais (CID F10-F19, F22-F23, F32-F33, F41, F43, F45, F48, Z73.0); (ii) rotatividade/exoneração voluntária; (iii) queixas em canais de denúncia; (iv) resultados de avaliações periódicas de FRPRT? Se sim, informar dados dos últimos 3 anos, desagregados por secretaria/setor e por gênero/grupo vulnerável.

O Município possui registros administrativos de afastamentos e licenças, os quais estão sendo organizados para análise integrada, respeitados os critérios de sigilo e proteção de dados.

15. Quais ações de capacitação foram desenvolvidas para todos os níveis hierárquicos, abordando: (i) conceituação de FRPRT conforme LDRT; (ii) identificação, prevenção e combate ao assédio moral, assédio sexual e demais formas de violência/discriminação; (iii) promoção da saúde mental no trabalho; (iv) direitos de denunciantes, vítimas e testemunhas; (v) responsabilidades de gestores/lideranças? Detalhar: conteúdos, cargas horárias, públicos-alvo

(servidores, gestores, CIPA, membros da comissão de FRPRT), datas de realização e registros de participação;

Ações de capacitação desenvolvidas em 2025 relacionadas à prevenção ao assédio, promoção da saúde mental e fortalecimento da cultura organizacional

Em atendimento ao questionamento, informamos que, ao longo do exercício de 2025, a Administração Municipal, por meio da Escola Municipal de Governo, em articulação com o RH Central, SESMT e a Comissão Municipal de Combate ao Assédio e à Discriminação, desenvolveu e iniciou a implementação de um conjunto de ações formativas e educativas, com foco na prevenção de riscos psicossociais, promoção da saúde mental no trabalho, fortalecimento da cultura organizacional e alinhamento das lideranças quanto às responsabilidades institucionais.

É importante ressaltar que se trata de uma agenda transversal, contínua e em fase de implementação gradual, estruturada em ações direcionadas a diferentes níveis hierárquicos.

DIÁLOGO INSTITUCIONAL COM RH E ÁREAS ESTRATÉGICAS

Reunião Técnica / Palestra

Tema: A SAÚDE MENTAL IMPORTA: DE JANEIRO A JANEIRO

Conteúdos abordados:

- A importância de cuidar da saúde mental de janeiro a janeiro
 - Conscientização sobre o autocuidado emocional e a auto responsabilidade
 - Saúde mental no ambiente de trabalho: organização da rotina e gestão das emoções
 - Relacionamentos interpessoais e a construção de vínculos saudáveis
 - Práticas simples para o autocuidado no dia a dia
 - A importância de falar e buscar ajuda: encaminhamentos e suporte institucional disponíveis
 - Incentivo a multiplicar o conhecimento e promover diálogos sobre saúde mental no ambiente de trabalho e na vida pessoal

Público-alvo: Secretários e Diretores/ Servidores do RH e SESMT

Carga horária: 1 hora

Data: 24/01/2025 e 30/01/2025

54 participantes

ENCONTRO ESPECIAL ENTRE MULHERES "PAUSAS QUE CUIDAM E TRANSFORMAM"

Conteúdos abordados:



- Roda de conversa sobre acolhimento, autoconhecimento e cuidado com a saúde integral da mulher
- Reflexão sobre esgotamento emocional e a importância de reconhecer sinais
- Estratégias para estabelecer limites saudáveis no cotidiano
- Encaminhamentos de cuidado e apoio emocional disponíveis no município
- Registro e incentivo à continuidade da conversa nos ambientes de trabalho

Público-alvo: Servidoras municipais

Carga horária: 2 horas

Data: 13/03/2025

39 participantes

PROJETO BEM-ESTAR DO TRABALHADOR – MINIPALESTRAS NAS UNIDADES

Conteúdos abordados:

- Sensibilização sobre saúde, bem-estar e qualidade de vida no ambiente de trabalho
- Comportamento sedentário e seus impactos na saúde do trabalhador
- Práticas simples de movimento, alongamento e pausas estratégicas ao longo da jornada
- Apresentação do Projeto Bem-Estar do Trabalhador

Público-alvo: Servidores municipais em geral

Carga horária: 30 minutos

Data da primeira minipalestra: 23/07/2025

611 participantes – 15 Secretarias – 44 Unidades

FORMAÇÃO DOS MULTIPLICADORES DO BEM-ESTAR

Conteúdos abordados:

- Introdução ao Programa de Valorização do Servidor
- Importância da cultura de cuidado: físico, emocional e social
- Fatores que influenciam a qualidade de vida: rotina, trabalho, relações, hábitos
- Riscos do comportamento sedentário
- Atividade física, movimento, combate ao sedentarismo e recomendações para diferentes faixas etárias
- Pausas estratégicas durante o expediente e efeitos na saúde do trabalhador
- Noções básicas de ergonomia: postura ao sentar, ficar em pé e levantar objetos
- Práticas corporais e ginástica laboral: alongamentos e exercícios
- Papel do Multiplicador do Bem-Estar: incentivo a hábitos saudáveis e ações simples no ambiente de trabalho



- Criação da Rede de Multiplicadores e continuidade das práticas nas unidades

Público-alvo: Servidores municipais em geral

Carga horária: 8 horas

Datas de conclusão: 16/10/2025 e 25/11/2025

30 participantes

ESTRATÉGIAS DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Etapa Preparatória de Ações Estruturantes

AÇÃO 1

Palestra com a participação do Prefeito, Secretários, diretorias e representantes da Comissão Municipal de Combate ao Assédio e à Discriminação

Data: 13/11/2025

33 participantes

Distribuição do material impresso “Combate ao Assédio”, produzido pelo SISMAR.

AÇÃO 2

Minipalestra com a participação dos Subsecretários, Chefes de Divisão e Diretores Escolares e Comissão Municipal de Combate ao Assédio e à Discriminação

Datas: 09, 11, 12 e 15/12/2025

186 participantes

Distribuição digital do material “Combate ao Assédio”, produzido pelo SISMAR.

AÇÃO 3

Paralelamente às ações formativas, a Comissão Municipal de Combate ao Assédio e à Discriminação deu andamento à elaboração de material informativo institucional.

Esse material subsidiará uma campanha educativa de conscientização e está em fase de finalização.

Considerações finais

As ações realizadas e em curso demonstram que a pauta de prevenção ao assédio, promoção da saúde mental e fortalecimento da cultura organizacional está formalmente incorporada ao planejamento institucional, com abordagem transversal, contínua e



escalonada, contemplando diferentes públicos, níveis hierárquicos e estratégias formativas.

16. O município já elaborou e implementou políticas ou diretrizes de promoção da saúde mental e prevenção dos FRPRT relacionados ao trabalho, conforme recomendações do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE? Descrever políticas vigentes, incluindo: (a) política de assédio moral/sexual; (b) política de precarização contratual e direitos de trabalhadores; (c) política de carga de trabalho e jornada adequadas; (d) política de inclusão de pessoas com deficiência; (e) política de igualdade de gênero e não-discriminação;

O Município dispõe de diretrizes e normas internas voltadas à promoção de ambiente de trabalho saudável, estando em curso o fortalecimento de políticas específicas relacionadas à saúde mental e prevenção dos FRPRT.

Como exemplo de política implementada, temos:

- CIPAA para combate ao assédio moral/sexual;
- Subsecretaria de Recursos Humanos cuidando da precarização contratual e direito dos trabalhadores, bem como atuando na edição atos normativos para controle de horas extras e de jornada;
- Atos normativos próprios para assegurar inclusão de pessoas com deficiência, com redução de jornada e readaptação funcional.
- SESMT, com atendimentos psicossociais, incluindo terapia e atendimento psiquiátrico.

17. Existe Código de Ética ou Código de Conduta que estabeleça padrões de comportamento, relações interpessoais respeitosas e consequências para violações, especialmente quanto a assédio e discriminação? Se sim, anexar documento. Se não, informar previsão de elaboração;

Há normativos internos que disciplinam condutas funcionais, como, por exemplo, a Lei nº 6.667, de 13 de dezembro de 2007.

18. O município oferece ou financia programas de apoio psicológico/mental para servidores (ex.: acolhimento, orientação, acompanhamento terapêutico), garantindo acesso igualitário e sem estigmatização? Descrever estrutura, cobertura e resultados.

Sim. O Município disponibiliza atendimento psicossocial, sendo que o SESMT conta com uma equipe multiprofissional composta por psicólogos, assistente social, médico psiquiatra, médico do trabalho, enfermeira e equipe de enfermagem, com atuação voltada ao acolhimento, acompanhamento e à promoção da saúde mental dos servidores. O acesso aos atendimentos ocorre de forma igualitária, sem qualquer tipo de estigmatização, por demanda espontânea. Os resultados são acompanhados e avaliados pelos próprios profissionais responsáveis pelos atendimentos, observando-se boa adesão por parte dos



usuários e retorno positivo, com resultados considerados satisfatórios a partir dos feedbacks recebidos.

19. Há portarias, decretos, resoluções ou grupos de trabalho específicos designados para implementação das políticas de gerenciamento de FRPRT e saúde mental no trabalho? Se sim, encaminhar cópia dos atos normativos e atas de reuniões (protegendo dados pessoais quando necessário). Se não, informar previsão de instituição;

Está em andamento elaboração e Portaria específica para isso, com previsão de publicação até 31 de janeiro.

20. Como é feita a articulação e comunicação entre setores/órgãos envolvidos na gestão de FRPRT (saúde ocupacional, RH, CIPAA, representações sindicais, CDHM, auditoria interna, procuradoria municipal)? Existe protocolo ou fluxo de comunicação estabelecido? Descrever estrutura de governança;

As ações relacionadas à gestão dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho (FRPRT) são conduzidas de forma articulada e integrada entre os setores de Recursos Humanos, SESMT, Secretaria Municipal de Saúde e demais áreas institucionais envolvidas, incluindo, quando pertinente, instâncias de controle e assessoramento.

A articulação e a comunicação intersetorial ocorrem por meio de reuniões técnicas, encontros de alinhamento e trocas de informações, assegurando a coordenação das ações e a tomada de decisões compartilhadas. Há fluxos em permanente processo de aprimoramento, que orientam o encaminhamento das demandas, o acompanhamento dos casos e a implementação das medidas preventivas e corretivas.

21. As empresas contratadas (prestadores de serviço, terceirizados) apresentam e implementam Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) ou equivalente que contemple FRPRT? Quem realiza a análise/auditoria periódica de conformidade?

Os contratos administrativos devem exigir o cumprimento das normas de SST, estando prevista a aplicação dos mecanismos de fiscalização e acompanhamento pelo fiscal responsável.

22. Quais medidas preventivas e de controle já foram implantadas para cada uma das nove dimensões de FRPRT? Exemplificar com ações concretas de: (i) mudança organizacional; (ii) revisão de processos de trabalho; (iii) adequação de jornadas; (iv) melhoria de comunicação; (v) fortalecimento de relações interpessoais; (vi) combate a assédio e discriminação. Diferenciar entre medidas elimináveis (eliminam o risco), redutoras (diminuem o risco) e mitigadoras (reduzem impacto);

Já foram implementadas, bem como encontram-se em fase de implantação, medidas preventivas e de controle dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho (FRPRT), abrangendo diferentes dimensões organizacionais, com foco na prevenção,



redução e mitigação dos riscos, especialmente no enfrentamento ao assédio, à discriminação e na promoção da saúde mental.

(i) Mudança organizacional: Destaca-se a criação, no âmbito da Subsecretaria de Recursos Humanos, da **Divisão de Mediação de Conflitos**, configurando medida **eliminável e redutora**, voltada à prevenção de conflitos, ao tratamento precoce de tensões no ambiente de trabalho e à redução de riscos psicossociais decorrentes de relações laborais disfuncionais.

(ii) Revisão de processos de trabalho: Foram adotados fluxos institucionais para acolhimento, encaminhamento e acompanhamento de demandas psicossociais, bem como para apuração de situações de assédio e discriminação, caracterizando medidas redutoras, ao organizar e padronizar procedimentos.

(iii) Adequação de jornadas: Foi editado decreto específico para maior controle, transparência e racionalização da jornada extraordinária, constituindo medida **eliminável e redutora**, ao reduzir sobrecarga de trabalho e riscos associados à exaustão laboral.

(iv) Melhoria da comunicação: Realização de ações educativas, orientações institucionais e canais formais de diálogo entre servidores, chefias e áreas técnicas, configurando medidas **redutoras**, voltadas à diminuição de conflitos e ruídos comunicacionais.

(v) Fortalecimento das relações interpessoais: Implantação de ações de mediação, acolhimento e orientação psicossocial, com atuação integrada do RH e do SESMT, caracterizando medidas **mitigadoras**, ao reduzir os impactos de situações já instaladas.

(vi) Combate ao assédio e à discriminação: Fortalecimento das políticas institucionais de enfrentamento, com comissão formalmente constituída e atuante, além de campanhas educativas e procedimentos de apuração, configurando medidas **elimináveis, redutoras e mitigadoras**, conforme o caso.

Ações assistenciais complementares: Houve ainda o fortalecimento da equipe do SESMT, com ampliação do atendimento psicossocial, incluindo assistência psicológica, social e psiquiátrica, caracterizando medidas **mitigadoras**, destinadas à redução dos impactos dos FRPRT sobre a saúde dos servidores.

23. Existe perspectiva de gênero, orientação sexual, identidade de gênero e deficiência integrada na análise de FRPRT, reconhecendo que alguns fatores de risco psicossocial afetam de forma desigual homens, mulheres, pessoas LGBTQ+, pessoas com deficiência? Descrever como essa interseccionalidade é considerada no PGR.

As análises irão considerar aspectos de gênero, diversidade e inclusão, respeitando vulnerabilidades específicas e promovendo ambiente de trabalho equitativo, sem nenhum tipo de discriminação.

24. O município está preparado para eventual fiscalização pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), Auditoria Fiscal do Trabalho (AFT) e Ministério Público Estadual, reconhecendo que a avaliação de conformidade do município com NR-1 (FRPRT) não se limita ao cumprimento formal (checklist), mas ao resultado material (eliminação/redução de risco)?

O Município atua de forma preventiva e colaborativa, preparando-se para eventual fiscalização por órgãos de controle, com foco na efetividade material das ações.

25. Qual é o cronograma de implementação de cada etapa do gerenciamento de FRPRT no município, com responsáveis designados, metas mensuráveis e prazos específicos?

O cronograma está em fase de construção.

26. Que recursos financeiros, materiais e humanos foram alocados (ou será alocado) para implementação integral do gerenciamento de FRPRT em conformidade com NR1?

Estão sendo alocados recursos humanos, como médicos, enfermeira, psicólogos, assistente social. Os recursos materiais variam de acordo com a necessidade. Os financeiros estão previstos conforme planejamento institucional, alocados em SESMT.

27. Existe previsão de contratação de profissionais especializados (psicólogos, ergonomistas, técnicos de segurança, médicos do trabalho) com competência técnica comprovada para conduzir as diferentes etapas da avaliação e implementação de medidas de prevenção?

Há previsão e já se encontra em curso a atuação de profissionais especializados, inclusive no âmbito do Ambulatório de Saúde Mental do Servidor.





VERIFICAÇÃO DAS ASSINATURAS



Código para verificação: 6F42-F553-54F3-A822

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

- ✓ FLÁVIA ELENA MESSIAS BOMBO CALIXTO (CPF 289.XXX.XXX-47) em 15/01/2026 15:19:12 GMT-03:00
Papel: Parte
Emitido por: Sub-Autoridade Certificadora 1Doc (Assinatura 1Doc)

- ✓ VICTOR TADEU DE OLIVEIRA (CPF 365.XXX.XXX-67) em 15/01/2026 15:19:39 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://araraquara.1doc.com.br/verificacao/6F42-F553-54F3-A822>





**Gabinete do Prefeito
Araraquara**

Araraquara, 16 de janeiro de 2026.

Ao

Excelentíssimo Senhor

RAFAEL DE ANGELI

MD. Presidente da Câmara Municipal

Rua São Bento, 887.

CEP 14801-300 - ARARAQUARA/SP

Senhor Presidente:

Com os nossos respeitosos cumprimentos, em resposta ao **Requerimento nº 2143/2025**, de autoria da Vereadora **FABI VIRGÍLIO**, que solicita informações sobre o atendimento à Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE nº 1.419/2024, bem como à legislação e normas relacionadas, encaminhamos, em anexo, a manifestação prestada pela Secretaria Municipal de Administração.

Diante do exposto, a Prefeitura Municipal reafirma seu compromisso com a promoção de ambientes de trabalho saudáveis e com a implementação responsável das medidas voltadas ao gerenciamento dos fatores de risco psicossociais, em consonância com a legislação vigente e os princípios constitucionais.

Colocamo-nos à disposição para o que for necessário, renovamos os protestos de nossa estima e consideração.

Atenciosamente,


LUIS CLÁUDIO LAPENA BARRETO

Prefeito Municipal

JV 71.677/2025



VERIFICAÇÃO DAS ASSINATURAS



Código para verificação: 29E0-BE2D-0488-E190

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

- ✓ ROGER TIAGO DE FREITAS MENDES (CPF 213.XXX.XXX-56) em 16/01/2026 16:17:05 GMT-03:00
Papel: Parte
Emitido por: Sub-Autoridade Certificadora 1Doc (Assinatura 1Doc)

- ✓ PEDRO EVANGELISTA MONTEIRO NETO (CPF 254.XXX.XXX-77) em 16/01/2026 17:03:30
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://araraquara.1doc.com.br/verificacao/29E0-BE2D-0488-E190>