



PREFEITURA DA ESTANCIA BALNEARIA DE MONGAGUA

PREFEITURA DA ESTANCIA BALNEARIA DE MONGAGUA

AV.DR.GETULIO VARGAS, Nº 67 - CENTRO

46.578.506/0001-83

2026

FICHA DO PROTOCOLO / PROCESSO

NÚMERO: 0010003170 / 2026

CHAVE: 10859F114I1000317

DATA: 08/04/2026

HORA: 11:59:11

RESPONSÁVEL: GABRIEL SANTOS JACO

INTERESSADO: 000336444 SINDICATO DOS SERVIDORES PUBLICOS MUNICIPAIS DE MONGAGUA -

ASSUNTO

OFICIO

DADOS DO PROTOCOLO/PROCESSO

OFICIO 075/2026 - SAUDE E SEGURANÇA DO TRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO DE MONGAGUÁ



Ofício 075/2026

ILMA. SRA. PREFEITA DO MUNICÍPIO DE MONGAGUÁ –SP.

OFÍCIO - SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL

O SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DE MONGAGUÁ, por sua presidente infra assinado e, no uso de suas atribuições estatutárias vem, com acatamento e devido respeito a presente de Vossa Senhoria expor e requerer o quanto segue:

1. JUSTIFICATIVA

Os servidores públicos municipais estão expostos a riscos ocupacionais, doenças e acidentes de trabalho de forma equivalente aos trabalhadores da iniciativa privada. Contudo, enquanto os empregados celetistas são protegidos pelas Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho, os servidores estatutários — regime predominante nas prefeituras — encontram-se, historicamente, desprotegidos por legislação específica de Saúde e Segurança do Trabalho (SST).

Dados do Governo Federal revelam que, para cada mil servidores públicos federais, 3,2 se afastam do trabalho; 41% dos afastamentos superam 15 dias; 35% decorrem de LER/DORT e 13% de transtornos mentais como depressão. Esse cenário se replica nos municípios.

A Prefeitura Municipal de Mongaguá, como empregadora de servidores sob regime estatutário, tem responsabilidade constitucional e administrativa de garantir condições seguras e saudáveis de trabalho, independentemente da existência de norma regulamentadora específica para o regime estatutário.

2. FUNDAMENTOS LEGAIS E CONSTITUCIONAIS

2.1 Constituição Federal de 1988

A CF/88 assegura, de forma expressa, os seguintes direitos aplicáveis a todos os trabalhadores, inclusive estatutários:



- Art. 6º – Saúde como direito social de todos, sem distinção de regime de trabalho;
- Art. 7º, XXII – Redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- Art. 196 – Saúde como dever do Estado, garantida mediante políticas que visem à redução do risco de doença e outros agravos;
- Art. 5º, §1º – Aplicabilidade imediata dos direitos e garantias fundamentais.

2.2 Princípio da Isonomia

O princípio constitucional da isonomia (art. 5º, caput, CF/88) impõe que todos os trabalhadores — celetistas ou estatutários — recebam proteção equivalente em matéria de saúde e segurança. A ausência de norma específica para estatutários não exime o poder público de sua obrigação constitucional.

2.3 Legislação Complementar

- Decreto nº 7.602/2011 – Institui a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST), sem distinção entre regimes de contratação;
- Convenção nº 155 da OIT – Ratificada pelo Brasil, determina proteção à SST sem diferenciação entre celetistas e estatutários;
- Lei nº 8.429/1991 (Lei de Improbidade Administrativa) – A falta de previsão orçamentária para SST pode configurar desvio de finalidade e dano ao erário (art. 10, IX);
- NR-1 e NR-7 (aplicadas por analogia) – As Normas Regulamentadoras do MTE são aplicáveis por analogia ao serviço público, conforme entendimento doutrinário e jurisprudencial consolidado.

3. OBRIGAÇÕES DA PREFEITURA MUNICIPAL DE MONGAGUÁ

Com base no arcabouço constitucional e legal descrito, a Prefeitura de Mongaguá deve adotar, de forma prioritária, as seguintes medidas:



SINDSPAM
Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Mongaguá
CNPJ. 39.269.380/0001-08

| Obrigaçào | Descriçào | Fundamento Legal |
|----------------------|--|------------------------------|
| PCMSO | Implementar o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, com realizaçào obrigatória de exames admissionais, periódicos, de retorno ao trabalho, mudançã de riscos e demissionais. | NR-7 / CF/88, art. 196 |
| PGR | Implementar o Programa de Gerenciamento de Riscos, substituindo o PPRA, identificando e controlando riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes nos locais de trabalho. | NR-1 / Decreto 7.602/2011 |
| SESMT ou Equivalente | Constituir Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho ou contratar profissionais habilitados (médico do trabalho, engenheiro/técnico de segurança). | NR-4 / CF/88, art. 7º, XXII |
| CIPA | Criar e manter a Comissão Interna de Prevençào de Acidentes no âmbito da administração pública municipal, com participação dos servidores. | NR-5 / Princípio da Isonomia |
| eSocial SST | Adequar os processos e sistemas ao eSocial, garantindo o correto registro de informações de SST, exames ocupacionais, CATs e dados de saúde dos servidores. | Legislaçào eSocial / NR-1 |
| Gestào de SST | Nomear responsável técnico qualificado para a área de SST, adotar sistema de gestão documentado e manter registros atualizados de todos os programas e ações. | CF/88 / PNSST |

Avenida Marina, nº 892, Bairro Centro – CEP 11.730-000 – Mongaguá – São Paulo.
Fones: (13) 99206-1981 – 3346-3663 / email: sindspam2013@gmail.com
www.sindspammongaguá.com.br



4. RISCOS DECORRENTES DA OMISSÃO DO MUNICÍPIO

A ausência de gestão adequada de SST expõe a Prefeitura Municipal de Mongaguá e seus gestores a graves consequências nas três esferas de responsabilidade:

4.1 Responsabilidade Civil

Servidores que desenvolvam doenças ocupacionais ou sofram acidentes em decorrência da ausência de medidas de proteção podem ajuizar ações indenizatórias por danos materiais e morais contra o Município. As indenizações, pagas com verba pública, podem ser de grande monta, especialmente em casos de incapacidade permanente.

4.2 Responsabilidade Administrativa

A falta de previsão orçamentária para cumprimento das normas de SST pode ser enquadrada como desvio de finalidade de dinheiro público, configurando ato de improbidade administrativa com dano ao erário (art. 10, IX, Lei nº 8.429/91), sujeito a sanções como multa, ressarcimento e perda do cargo.

4.3 Responsabilidade Penal

Em casos de acidentes graves ou fatais, o gestor responsável — à época da ocorrência — pode ser responsabilizado criminalmente. O prazo prescricional alcança até cinco anos após o término do mandato, podendo atingir ex-gestores em processos regressivos.

5. BOAS PRÁTICAS DE REFERÊNCIA

Diversos municípios brasileiros já implementaram com êxito sistemas de SST para servidores estatutários, demonstrando a viabilidade e os benefícios dessas ações:

- Diadema/SP – Criou o SESMT municipal em 1995, atendendo mais de 7.000 servidores com equipe multidisciplinar, ginástica laboral, programa antitabagismo, campanhas de vacinação e apoio a dependentes químicos;



SINDSPAM
Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Mongaguá
CNPJ. 39.269.380/0001-08

- Betim/MG – Mantém SESMT desde 1994, com atendimento mensal de 1.200 servidores, incluindo exames ocupacionais, laudos de insalubridade, investigação de acidentes e emissão de CAT;
- Três Lagoas/MS – Referência regional em SST no serviço público, com modelo de gestão inspirado na iniciativa privada e reconhecido pela qualidade;
- São Paulo/SP – Lei Municipal nº 13.174/2001 instituiu a CIPA obrigatória em todos os órgãos da administração municipal direta e indireta.

6. RECOMENDAÇÕES AO MUNICÍPIO DE MONGAGUÁ

O Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Mongaguá, com base nos fundamentos legais e técnicos apresentados, solicita à Prefeitura Municipal as seguintes providências imediatas e de médio prazo:

Ações Imediatas

- Designar formalmente um responsável pela área de SST, preferencialmente engenheiro de segurança do trabalho ou médico do trabalho;
- Iniciar o mapeamento dos riscos ocupacionais existentes nos diferentes setores da administração municipal;
- Garantir dotação orçamentária específica para ações de SST no próximo ciclo orçamentário;
- Elaborar e implantar o PGR e o PCMSO para todos os servidores municipais.

Ações de Médio Prazo

- Constituir formalmente o SESMT ou firmar contrato com empresa especializada em SST para o serviço público;
- Criar a CIPA municipal por meio de lei ou decreto, com eleição e capacitação dos membros;
- Implantar sistema de gestão de SST informatizado, com registros de exames, CATs, laudos e programas;

Avenida Marina, nº 892, Bairro Centro – CEP 11.730-000 – Mongaguá – São Paulo.

Fones: (13) 99206-1981 – 3346-3663 / email: sindspam2013@gmail.com

www.sindspammongaguá.com.br



SINDSPAM
Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Mongaguá
CNPJ. 39.269.380/0001-08

- Adequar todos os processos e registros às exigências do eSocial;
- Promover campanhas periódicas de saúde, prevenção de doenças ocupacionais e qualidade de vida no trabalho.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A promoção da saúde e segurança dos servidores municipais não é apenas uma obrigação legal — é um imperativo ético e um investimento na eficiência da administração pública. Servidores saudáveis são mais produtivos, cometem menos erros e geram menor custo com afastamentos e indenizações.

O Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Mongaguá reafirma seu compromisso com a defesa dos direitos dos servidores e coloca-se à disposição para dialogar com a Prefeitura Municipal na construção de soluções conjuntas que garantam um ambiente de trabalho seguro, saudável e digno para todos os servidores municipais.

"A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação." — Art. 196, Constituição Federal de 1988

MONGAGUÁ, em 06 de Abril de 2026

ALVINA RODRIGUES DE MEIRA
Presidente