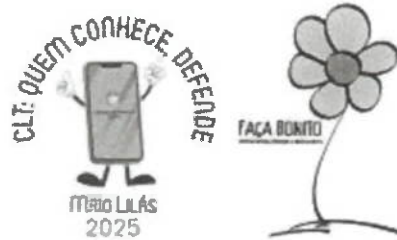


**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

Procuradoria do Trabalho no Município de NOVA FRIBURGO

Rua Dr. Ernesto Brasileiro, nº 30 cobertura, Centro, Nova Friburgo/RJ, CEP 28610-120 - Fone (22)2525-6800



IC 000084.2024.01.002/8

INQUIRIDO(A): MUNICÍPIO DE NOVA FRIBURGO (SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE)**TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA n.º 12/2025**

Procuradoria do Trabalho no Município de Nova Friburgo/RJ

Procedimentos correlatos e de abrangência deste TAC:

000084.2024.01.002/8;

000100.2024.01.002;

000458.2023.01.002;

000214.2024.01.002.

O **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, neste ato representados pelos Exmos. Procuradores do Trabalho, Paulo Henrique Martinucci Boldrin e Mariane Moterani Silva, titulares do 1º e 2º Ofícios da Procuradoria do Trabalho no Município de Nova Friburgo, respectivamente, doravante denominado **Compromitente**; e de outro lado, **MUNICÍPIO DE NOVA FRIBURGO**, pessoa jurídica de direito público interno, CNPJ nº 28.606.630/0001-23, neste ato representado pelo Exmo. Prefeito Johnny Maycon Cordeiro Ribeiro e pelo Subprocurador de Processos Administrativos, Dr. Bruno Mozer de Azevedo, OAB/RJ n.º 239.737, em substituição ao Procurador-Geral do Município, Dr. João Paulo Figueiró dos Santos, por força da Portaria PGM N.º 01, DE 15 DE JANEIRO DE 2025; doravante denominados **Compromissários**; diante das tratativas empreendidas nos autos dos procedimentos em referência, arrimados nas seguintes premissas:

CONSIDERANDO que o Ministério Público do Trabalho é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe



a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (art. 127, CF/88);

CONSIDERANDO que a competência da Justiça do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho na tutela do meio ambiente do trabalho, inclusive de servidores públicos estatutários nos termos do art. 114, I, CF/88 e da Súmula nº 736 do STF;

CONSIDERANDO que o assédio moral no trabalho pode ser conceituado, nos termos da Convenção 190 da OIT como um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero.

CONSIDERANDO que o assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude etc.) que atente contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente e a organização, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. São alguns exemplos: imputar ou tolerar o uso de apelidos jocosos, depreciativos, vexatórios; ridicularizar, de qualquer modo, o(a) trabalhador(a); usar de palavras de baixo calão ou injuriosas; realizar comentários de cunho discriminatório; amedrontar o(a) empregado(a) quanto ao desemprego ou ameaçar com a demissão; desmoralizar, mormente na frente de outros funcionários, com xingamentos, ameaças, ofensas ou quaisquer condutas que violem os direitos fundamentais dos laboristas (notadamente sua honra e dignidade); desviar de função, desconsiderando a qualificação do(a) empregado(a), atribuindo a execução de tarefas acima ou abaixo de sua aptidão técnica; exercer vigilância exagerada e constante; isolar o trabalhador(a); exigir, sob reiteradas ameaças de demissão, o cumprimento de tarefas ou metas de trabalho; tratar os empregados com rigor excessivo, com agressões morais ou psicológicas ou ironia; realizar reuniões com fins intimidatórios, expondo de forma vexatória o empregado diante dos demais colegas, ou fazendo ameaças específicas ou genéricas de demissão; Advertir os empregados na frente dos demais colegas de trabalho visando à sua exposição etc.

CONSIDERANDO que o assédio sexual é a conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual;

CONSIDERANDO que as práticas de assédio moral e sexual violam frontalmente o ordenamento jurídico brasileiro, a Constituição Federal, as



normas internacionais e a legislação pátria e que devem ser combatidos por todos os empregados e contratantes;

CONSIDERANDO a Recomendação nº 54, de 28 de março de 2017, do CNMP, que dispõe sobre a Política Nacional de Fomento à Atuação Resolutiva do Ministério Público brasileiro, que determina o estímulo à atuação resolutiva dos respectivos membros e a cultura institucional orientada para a entrega à sociedade de resultados socialmente relevantes;

CONSIDERANDO que tramitam no 1º Ofício da PTM de Nova Friburgo, os Procedimentos 000084.2024.01.002/8, 000100.2024.01.002, 000458.2023.01.002 e no 2º Ofício da PTM de Nova Friburgo, o Procedimento 000214.2024.01.002, todos em face do Município de Nova Friburgo e versam sobre assédio moral e ou sexual em âmbito municipal;

CONSIDERANDO a necessidade de adoção de política de combate ao assédio moral, sexual e combate à discriminação no Município de Nova Friburgo, pela adoção de medidas em caráter estrutural, com a criação de canais de denúncia, inclusive anônimas, procedimentos de apuração e investigação, realização de capacitações e palestras sobre o tema;

RESOLVEM firmar o presente **TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDOTA**, assim o fazendo nos seguintes termos:

DO OBJETO DO COMPROMISSO:

CLÁUSULA PRIMEIRA – O presente instrumento formaliza o intuito do Signatário em estabelecer e manter uma Política Permanente de Combate à violência, ao assédio moral e sexual em todos os órgãos e entidades da Administração Pública, **direta e indireta**, mediante o cumprimento de obrigações de fazer e não fazer, as quais deverão ser observadas pelo Signatário em todas as relações de trabalho que mantiver, independentemente do regime jurídico a que estiver submetido o(a) trabalhador(a).

DA ABRANGÊNCIA:

CLÁUSULA SEGUNDA – Este instrumento abrange todos os órgãos e entidades da Administração Pública Direta e Indireta do Município de Nova Friburgo, inclusive aquelas que eventualmente sejam criadas após a assinatura do presente termo.



PARÁGRAFO ÚNICO: O presente Termo de Ajuste de Conduta vincula toda a administração pública direta e indireta municipal, por todas suas secretarias e pastas, independentemente da gestão e/ou do governo.

DAS OBRIGAÇÕES ASSUMIDAS PELO MUNICÍPIO SIGNATÁRIO:

O Signatário compromete-se a adimplir as seguintes obrigações:

CLÁUSULA TERCEIRA – Abster-se de, por quaisquer pessoas que exerçam poder de direção (administradores municipais, secretários, gerentes, líderes, diretores etc.), praticar, tolerar ou permitir a prática de violência, assédio moral, sexual, eleitoral ou discriminação, especialmente por meio de tratamento com indiferença ou isolamento; imposição de barreiras (inclusive atitudinais) a pessoas com deficiência; rigor excessivo e rebaixamento da qualificação ou aptidão técnica do(a) empregado(a).

Prazo para cumprimento da cláusula: imediato.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: em adição, considera-se assédio moral na modalidade vertical ascendente a prática de assédio quando um ou mais subordinados assediam o seu superior hierárquico, causando constrangimento ou prejudicando-o por diversos motivos, como pressão para obtenção de promoções, chantagem, entre outras hipóteses, devendo a municipalidade fiscalizar a ocorrência de tal prática, razão pela qual deverá informar aos órgãos competentes eventual existência no intuito de esclarecer as medidas que serão adotadas para cessar a irregularidade, de sorte a garantir o meio ambiente de trabalho sadio;

PARÁGRAFO SEGUNDO: a investigação de assédio vertical ascendente não pode ser utilizada como medida de perseguição, retaliação ou abuso dos servidores e demais trabalhadores da administração pública, especialmente em razão de hierarquia existente;

PARÁGRAFO TERCEIRO: em caso de descumprimento desta cláusula e destes respectivos parágrafos, será considerado descumprido o presente TAC com a incidência das multas cabíveis;



CLÁUSULA QUARTA – Promover, anualmente, capacitação sobre o tema VIOLÊNCIA, ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO, INCLUSÃO E DIVERSIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO para todos os administradores/secretários/gestores/líderes do Município Signatário, a ser ministrada no horário de trabalho por entidade ou profissional com comprovada especialidade na matéria.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Deverá ser abordado, no mínimo, o seguinte conteúdo: (i) conceito e exemplos do assédio moral e sexual; (ii) tipos de assédio moral e sexual; (iii) formas de manifestação; (iv) consequências do assédio moral e sexual para o meio ambiente de trabalho e para a vítima; (v) maneiras de prevenir o assédio moral e sexual; (vi) providências que o trabalhador deve adotar em caso de assédio moral e sexual e informação da existência e modos de acionamento do canal para recebimento de denúncias (inclusive sigilosa) de assédio; (vii) conceitos básicos da LBI (art. 2º e art. 3º), tais como: pessoa com deficiência, acessibilidade, desenho universal, tecnologia assistiva, barreiras e adaptação razoável); (viii) princípio da igualdade e não discriminação (conceito e tipos de discriminação); (ix) a importância da inclusão das pessoas com deficiência, em especial no mundo do trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Deve ser entregue material escrito em linguagem simples e acessível sobre a temática, a cada participante da capacitação.

PARÁGRAFO TERCEIRO – O cumprimento da obrigação deverá ser comprovado nos autos da investigação em até 15 (quinze) dias após as datas de realização das capacitações, mediante a juntada de: a) folha de frequência, com assinatura de todos os participantes, ou registro de presença pelo sistema, caso o evento seja realizado de modo telepresencial; b) informações do profissional ou entidade responsável pela palestra; c) relatório subscrito pelo profissional com detalhamento do conteúdo abordado; d) registros fotográficos do evento; e) certificado de participação.

PARÁGRAFO QUARTO – O Município Signatário, em respeito ao princípio da economicidade e eficiência,



compromete-se a buscar formas menos onerosas para cumprimento das obrigações assumidas, utilizando-se de recursos financeiros, materiais e pessoas próprios, inclusive das Escolas de Capacitação já existentes ou estabelecendo contratos e termos de cooperação com particulares, sempre em respeito à legislação de licitações e contratos e correlatas.

Prazo para cumprimento da cláusula: 180 (cento e oitenta) dias, contados da assinatura do presente TAC para a realização da primeira capacitação.

CLÁUSULA QUINTA – Realizar, anualmente, palestra sobre o tema VIOÊNCIA, ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO, INCLUSÃO E DIVERSIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO, voltada à totalidade dos trabalhadores e servidores do Município, em auditório que comporte a participação de número elevado de trabalhadores e servidores, independente do vínculo jurídico.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A palestra poderá ter uma abordagem sintética sobre o tema, focando nos conceitos e exemplos; nas repercussões do assédio moral/sexual/discriminação para o meio ambiente de trabalho e para a vítima; nas maneiras de prevenção; e nas formas de denúncia.

PARÁGRAFO SEGUNDO – O evento deverá ser amplamente divulgado pelos meios de comunicação internos, sítio eletrônico e nas redes sociais do Município.

PARÁGRAFO TERCEIRO – O cumprimento da obrigação deverá ser comprovado nos autos da investigação em até 15 (quinze) dias após as datas de realização das palestras anuais, mediante a juntada de: a) comprovantes de divulgação da palestra; b) informações do(s) profissional(is) ou entidade responsável pela palestra; c) registros fotográficos do evento; d) folha de frequência, com assinatura dos participantes, ou registro de presença pelo sistema, caso o evento seja realizado de modo telepresencial; e) certificado aos participantes.

Prazo para cumprimento da cláusula: 180 (cento e oitenta) dias, contados da assinatura do presente TAC para a realização da primeira palestra.

CLÁUSULA SEXTA – Adotar postura proativa na prevenção e diagnóstico da



violência, assédio moral, sexual e de qualquer tipo de discriminação, através da realização periódica (no mínimo, anual) de pesquisa de qualidade do ambiente de trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO – O Município Signatário, em respeito ao princípio da economicidade e eficiência, compromete-se a buscar formas menos onerosas para cumprimento das obrigações assumidas, utilizando-se de recursos financeiros, materiais e pessoas próprios, inclusive de sítio eletrônico.

Prazo para cumprimento da cláusula: 210 (duzentos e dez) dias, contados da assinatura do presente TAC.

CLÁUSULA SÉTIMA – Garantir a existência e divulgar canal efetivo de comunicação interno para receber e investigar denúncias de irregularidades no ambiente de trabalho, relativas a práticas discriminatórias e/ou de assédio moral, sexual, eleitoral e/ou desigualdades de tratamento, com processamento imediato e, em caso de pedido da parte denunciante, também sigiloso, investigando-se e adotando-se as providências cabíveis, observados os itens abaixo:

- a. Deverá ser garantido que o(a) denunciante e/ou a vítima de assédio sexual ou moral não sofra(m) retaliações, prejuízos ou punições pela denúncia que vier a ser apresentada, tampouco seja investigado(a) por esse motivo;
- b. O canal informado possibilitará também registro de denúncias no modo anônimo, sem a necessidade da identificação compulsória do(a) denunciante;
- c. Deverão ser adotadas todas as medidas legais cabíveis para se apurar a violência, assédio moral e/ou sexual no ambiente de trabalho, com a oitiva de testemunhas, da pessoa denunciante se não for anônima, análise de documentos e outras evidências capazes de permitir juízo de convencimento sobre o fato e autoria, independentemente da existência ou não de investigação criminal sobre o ato denunciado;
- d. Caso seja confirmada a conduta ilícita, deverão ser tomadas providências para fazer cessar a violência, o assédio sexual ou moral ou a discriminação, promovendo-se a reconciliação entre as partes, quando cabível e/ou o exercício do poder disciplinar em relação ao trabalhador faltoso;

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O canal de denúncias deverá ser divulgado na palestra a ser realizada conforme a cláusula sexta.

PARÁGRAFO SEGUNDO – o canal de denúncia poderá ser o implementado através da plataforma Fala.BR do GOV,



conforme canal de ouvidoria integrado, já disponibilizado pela municipalidade através da ferramenta ouvidoria junto à aba de serviços ao cidadão do sítio eletrônico.

PARÁGRAFO TERCEIRO - fica autorizada a criação de comissão de acompanhamento e monitoramento de assédio na Prefeitura, composta por três servidores públicos efetivos e estáveis, com mandato fixo.

PARÁGRAFO QUARTO - os membros da comissão não poderão sofrer nenhum tipo de perseguição, retaliação ou abuso pela prática dos atos inerentes às suas atribuições.

PARÁGRAFO QUINTO - a comissão terá como principal incumbência o recebimento e processamento das denúncias de assédio moral e sexual recebidas pelo canal da Prefeitura, com a garantia de preservação da identidade do assediado, da necessidade de respeito ao devido processo legal e da não revitimização da vítima de assédio, sendo certo que a referida comissão não se confunde com a comissão processante dos processos administrativos disciplinares (PADs), cujas atribuições permanecem incólumes.

PARÁGRAFO SEXTO – após a realização da apuração pela comissão, deverá ser elaborado relatório conclusivo para análise e apreciação da autoridade pública responsável pelo processamento de eventuais processos disciplinares em face do servidor acusado.

PARÁGRAFO SÉTIMO - a conclusão da comissão não autoriza a aplicação de sanções imediatas, uma vez que há exigência de respeito às regras dos processos administrativos disciplinares.

PARÁGRAFO OITAVO – Fica facultada a criação de procedimento para apuração prévia da denúncia de assédio moral e/ou sexual ou discriminação antes da instauração de Processo Administrativo Disciplinar, visando a obtenção de elementos mínimos de autoria e materialidade a fim de evitar exposição indevida de trabalhadores e servidores.

Prazo para cumprimento da cláusula: 180 (cento e oitenta) dias, contados da



assinatura do presente TAC.

CLÁUSULA OITAVA – Promover o acompanhamento da conduta de seus(suas) empregados(as) que, comprovadamente, tenham praticado atos de assédio ou discriminação, de modo a impedir que novos casos venham a ocorrer, em caso de não se aplicada a penalidade de dispensa/demissão.

Prazo para cumprimento da cláusula: imediato.

CLÁUSULA NONA – Abster-se de adotar represálias e de perseguir a vítima de violência, assédio moral/discriminação ou trabalhadores que tenham denunciado a situação irregular.

Prazo para cumprimento da cláusula: imediato.

CLÁUSULA DÉCIMA - Acompanhar, no mínimo, anualmente, os resultados efetivos de todas as medidas acima listadas, fazendo-os constar em relatórios específicos sobre prevenção e repressão ao assédio.

Prazo para cumprimento da cláusula: imediato.

DA DIVULGAÇÃO DO PRESENTE AJUSTE:

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – Afixar uma cópia deste Termo de Ajuste de Conduta no livro de inspeção do trabalho e, durante seis meses, afixar uma cópia deste TAC no quadro utilizado para avisos e comunicações aos empregados em todas as secretarias do Município, assim como disponibilizá-lo através do sítio eletrônico da municipalidade com link que direcione para o canal de denúncias sobre as condutas versadas neste termo;

PARÁGRAFO ÚNICO: Fornecer, gratuitamente, sempre quando solicitado, cópia do TAC aos trabalhadores(as).

Prazo para cumprimento da cláusula: 10 (dez) dias, contados da assinatura do TAC.

DAS MULTAS POR DESCUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES PACTUADAS:

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – O descumprimento das obrigações pactuadas na cláusula terceira a décima importará multa no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), por cada item e a cada constatação de descumprimento. O descumprimento da obrigação pactuada na cláusula décima primeira importará multa no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) a cada constatação de descumprimento.



PARÁGRAFO PRIMEIRO – Os valores serão corrigidos por índice oficial de atualização monetária aplicável aos débitos trabalhistas e reverterão em prol do Fundo de Amparo do Trabalhador (FAT), nos termos dos arts. 5º, § 6º e 13 da Lei nº 7.347/85, resguardando-se ao Procurador do Trabalho oficiante emprestar destinação diversa, com reversão a instituições, fundos, programas ou projetos, públicos ou privados, de fins não lucrativos, que tenham objetivos filantrópicos, culturais, educacionais, científicos, de assistência social ou de desenvolvimento e melhoria das condições de trabalho, atendendo mais adequadamente ao objetivo de recomposição dos bens lesados.

PARÁGRAFO SEGUNDO – A multa aplicada não é substitutiva: da obrigação pactuada, que remanesce incólume; de astreintes fixadas em sede de ação de execução; ou de eventual indenização por danos morais coletivos;

PARÁGRAFO TERCEIRO – A multa não fica sujeita às limitações do art. 412 do Código Civil;

PARÁGRAFO QUARTO – A recusa em comprovar o cumprimento deste TAC importará em presunção de descumprimento de seus termos desde a data de sua celebração, salvo prova em contrário, a cargo do Signatário.

DA RETIFICAÇÃO E/OU ADITAMENTO DO TAC:

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – As partes podem, de mútuo acordo e a qualquer tempo, diante de novas informações ou se as circunstâncias exigirem, retificar, complementar ou aditar este TAC.

DAS EVENTUAIS ALTERAÇÕES NORMATIVAS:

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – Deverão ser observadas, quanto aos temas tratados neste TAC, as alterações legais e infralegais que revoguem e/ou acresçam nova obrigação, passando, mediante aditamento, a integrar o presente pacto.

DA VIGÊNCIA, DA EXECUÇÃO E DA FISCALIZAÇÃO DESTES PACTOS:



CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – As partes signatárias convencionam que o presente Termo de Ajuste de Conduta tem vigência por **prazo indeterminado** a partir desta data.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Este Termo de Ajuste de Conduta consubstancia título executivo extrajudicial (art. 5º, § 6º, e 13, da Lei nº. 7.347/85, 784, IV do CPC/15, e 876 da CLT), e, em caso de descumprimento, será executado perante a Justiça do Trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO – A interposição de recurso administrativo ou de ação judicial questionando os termos deste instrumento não constitui óbice à execução das multas por descumprimento.

PARÁGRAFO TERCEIRO – As cláusulas objeto do presente pacto permanecem inalteradas em caso de sucessão, ficando o sucessor responsável pelas obrigações aqui pactuadas, e, inclusive, pelo pagamento das multas aplicadas em caso de inadimplemento.

PARÁGRAFO QUARTO – O compromisso será aplicado a quaisquer entes da Administração Pública, ainda que venham a ser integrados posteriormente.

PARÁGRAFO QUINTO – O presente Termo de Ajuste de Conduta não substitui, modifica ou restringe as negociações coletivas e/ou acordos coletivos de trabalho firmados ou a serem firmados entre as entidades sindicais profissionais e as patronais intervenientes ou empresas signatárias, nem suprime direito complementar previsto na CLT.

PARÁGRAFO SEXTO – O presente Termo de Ajuste de Conduta não condiciona ou impede a atuação dos Auditores- Fiscais do Trabalho. Os valores de eventuais multas aplicadas, em razão do inadimplemento das obrigações pactuadas no presente Termo de Ajuste de Conduta, não serão compensados com qualquer penalidade imposta em decorrência da atuação dos Auditores-Fiscais do Trabalho.

PARÁGRAFO SÉTIMO – O cumprimento do presente ajuste é passível de fiscalização, a qualquer tempo, pela



Inspeção do Trabalho, por órgãos auxiliares da Justiça do Trabalho, pela Vigilância Sanitária, pelo Sindicato Profissional e pelo próprio Ministério Público do Trabalho, e qualquer pessoa natural ou jurídica poderá denunciar ao MPT o descumprimento do ajuste.

PARÁGRAFO OITAVO – Para fins de comprovação das obrigações previstas neste ajuste, o Signatário obriga-se a atender de forma plena as requisições para apresentação de documentos e para prestação de esclarecimentos ao Ministério Público do Trabalho.

PARÁGRAFO NONO - O não atendimento integral de tais requisições sujeitará o Signatário ao pagamento de multa de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), a cada notificação não atendida, sem prejuízo da responsabilidade civil e criminal decorrente de tal ato, na forma da lei, e sem prejuízo da execução das sanções pecuniárias em face do descumprimento das demais obrigações previstas no presente Termo de Ajuste de Conduta;

Estando assim justo e compromissado, firmam o presente instrumento em duas vias eletrônicas de igual teor, e forma, na presença dos membros do Ministério Público do Trabalho, que também o assinam, para que produza os seus legais e jurídicos efeitos.

Nova Friburgo, na data da assinatura.

Paulo H. M. Boldrin

PAULO HENRIQUE MARTINUCCI BOLDRIN

Procurador do Trabalho

MARIANE MOTERANI SILVA

Procuradora do Trabalho

Assinado por JOHNNY MAYCON C. RIBEIRO 110.***.***.***
Prefeitura Municipal de Nova Friburgo
20/05/2025 14:59:46



JOHNNY MAYCON CORDEIRO RIBEIRO

Prefeito

Assinado por BRUNO MOZER DE AZEVEDO
098.***.***.***
Prefeitura Municipal de Nova Friburgo
20/05/2025 14:55:39

BRUNO MOZER DE AZEVEDO

Subprocurador de Processos Administrativos
(em substituição ao Procurador-Geral do Município)

Assinado digitalmente. Acesse: <https://gpi18.cloud.el.com.br/ServerExec/acessoBase/?idPortal=008D9DC8EF2707B45F47C2AD10B38E2&idFunc=B5B41FAC0361D157D9673ECB926AF5AE> Chave:

3b072937-1b80-4719-b6e4-218590d77ad
Papel Timbrado Procuradoria - Geral do Município Nº 004144/2025