

ESTUDO TÉCNICO PRELIMINAR nº12/2026

PREÂMBULO

O presente Estudo Técnico Preliminar é elaborado no âmbito da Secretaria Municipal de Administração da Prefeitura Municipal de Várzea Grande MT, em conformidade com as disposições da Lei nº 14.133/2021, especialmente no que se refere à fase de planejamento das contratações públicas, bem como em observância às diretrizes de governança, eficiência, economicidade e interesse público que orientam a atuação administrativa.

O documento tem por finalidade subsidiar a tomada de decisão quanto à contratação de serviços técnicos especializados de natureza continuada, voltados à execução integrada de atividades de perícia médica oficial, junta médica multiprofissional e serviços de engenharia, segurança e medicina do trabalho, contemplando a gestão completa da saúde ocupacional dos servidores municipais.

Sua elaboração observa as orientações consolidadas dos órgãos de controle, incluindo o Tribunal de Contas da União, o Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso e a Advocacia-Geral da União, incorporando as melhores práticas de planejamento das contratações públicas, com vistas à mitigação de riscos, à ampliação da competitividade e à obtenção da proposta mais vantajosa para a Administração.

O estudo busca demonstrar, de forma clara, técnica e fundamentada, a necessidade da contratação, a adequação da solução proposta, a análise das alternativas disponíveis no mercado e a viabilidade da contratação sob os aspectos jurídico, técnico e econômico, assegurando a consistência das informações e a coerência entre os elementos que compõem a fase preparatória.

Adicionalmente, pretende-se garantir que a solução a ser adotada atenda integralmente às exigências legais aplicáveis, em especial aquelas relacionadas às Normas Regulamentadoras e ao e-Social, bem como contribua para o fortalecimento da gestão de pessoas, a proteção à saúde dos servidores e a melhoria da qualidade dos serviços públicos prestados à coletividade.

Dessa forma, o presente Estudo Técnico Preliminar constitui instrumento essencial para a adequada instrução do processo administrativo, servindo como base para a elaboração do Termo de Referência e para a condução das etapas subsequentes da contratação, com observância aos princípios da legalidade, planejamento, eficiência e interesse público.

1. DESCRIÇÃO DA NECESSIDADE DA CONTRATAÇÃO

A presente necessidade administrativa deve ser compreendida à luz do dever constitucional de organização eficiente da Administração Pública e do cumprimento das obrigações legais impostas ao ente municipal, especialmente no que se refere à gestão da saúde ocupacional dos servidores, à regularidade dos atos administrativos relacionados à vida funcional e à observância das normas trabalhistas, previdenciárias e de segurança do trabalho.

No contexto da Prefeitura Municipal de Várzea Grande-MT, verifica-se a existência de cenário institucional caracterizado por insuficiência estrutural relevante, decorrente da ausência de equipe técnica multidisciplinar em quantitativo adequado, da inexistência de solução tecnológica integrada para gestão das informações ocupacionais e da incapacidade operacional para atendimento contínuo e padronizado de um universo estimado de aproximadamente 12.000 vínculos ativos, distribuídos em múltiplas unidades administrativas e operacionais.

Tal realidade compromete diretamente a eficiência administrativa, a legalidade dos atos praticados e a continuidade do serviço público, na medida em que impede a adequada execução de atividades essenciais, como a realização de perícias médicas oficiais, exames admissionais, avaliações de capacidade laborativa, atuação de junta médica multiprofissional e implementação das ações de saúde e segurança do trabalho.

Cumprе destacar que tais atividades não possuem caráter acessório ou secundário, mas integram o núcleo essencial da gestão de pessoas no âmbito da Administração Pública, influenciando diretamente a validade dos atos administrativos, a concessão de direitos funcionais, a regularidade previdenciária e a adequada alocação da força de trabalho, razão pela qual sua execução deficiente pode ensejar nulidades administrativas, judicializações em massa e formação de passivos financeiros relevantes.

Adicionalmente, a Administração encontra-se submetida a obrigações legais específicas decorrentes das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Previdência e do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – e-Social, especialmente no que se refere aos eventos de saúde e segurança do trabalho, cuja inobservância pode resultar em autuações, penalidades e impactos diretos na regularidade fiscal e institucional do Município.

Sob a perspectiva do planejamento das contratações públicas, nos termos do art. 18 da Lei nº 14.133/2021, a identificação da presente necessidade constitui etapa indispensável à adequada instrução do processo administrativo, devendo evidenciar, de forma clara e fundamentada, a insuficiência da solução atualmente adotada e a imprescindibilidade da adoção de medida estruturante capaz de assegurar conformidade legal, eficiência operacional e mitigação de riscos institucionais.

No plano técnico-operacional, verifica-se que a execução das atividades relacionadas à perícia médica e à saúde ocupacional exige padronização, continuidade, rastreabilidade de informações e independência técnica, não sendo compatível com modelos fragmentados, controles manuais ou soluções tecnológicas desconectadas, sob pena de inconsistências informacionais, retrabalho e comprometimento da segurança jurídica dos atos administrativos.

No mesmo sentido, a gestão integrada das informações relativas à saúde dos servidores, envolvendo dados clínicos, ambientais e funcionais, demanda solução estruturada que permita centralização, processamento, controle e transmissão das informações, especialmente para fins de atendimento às exigências do e-Social, o que não se mostra viável por meio da estrutura atualmente existente.

A manutenção do cenário atual implica riscos concretos e relevantes para a Administração Pública Municipal, incluindo aumento do absenteísmo, agravamento de doenças ocupacionais, concessão irregular de benefícios funcionais, inconsistências nos registros administrativos e elevação de passivos trabalhistas e previdenciários, evidenciando a necessidade de adoção de solução adequada, contínua e tecnicamente estruturada.

Dessa forma, a necessidade ora descrita configura demanda administrativa essencial, devidamente motivada e juridicamente amparada, cuja solução deve ser definida com base em critérios técnicos, econômicos e jurídicos, observando-se os princípios da eficiência, economicidade, planejamento e obtenção da proposta mais vantajosa, conforme disposto na Lei nº 14.133/2021.

A fim de conferir maior objetividade à caracterização da necessidade administrativa, apresentam-se, de forma sintética, os principais componentes que deverão ser contemplados na solução a ser contratada:

Eixo	Item	Descrição Sintética	Finalidade Administrativa	Natureza
Perícia Médica	Exames Admissionais	Realização de exames clínicos para avaliação de aptidão física e mental de candidatos convocados	Garantir legalidade da investidura em cargo público	Contínua sob demanda
Perícia Médica	Perícias para Licenças	Avaliações médicas para concessão de licenças por motivo de saúde	Assegurar regularidade dos afastamentos e direitos funcionais	Contínua sob demanda
Perícia Médica	Avaliação de Retorno ao Trabalho	Avaliação da aptidão do servidor após afastamento	Garantir segurança jurídica e funcional no retorno	Contínua sob demanda
Perícia Médica	Junta Médica Multiprofissional	Avaliação colegiada para casos complexos, incluindo readaptação funcional	Assegurar decisões técnicas imparciais e consistentes	Contínua sob demanda
Perícia Médica	Avaliações Especiais	Avaliações envolvendo dependentes ou situações específicas previstas em lei	Atender exigências legais específicas	Sob demanda

Eixo	Item	Descrição Sintética	Finalidade Administrativa	Natureza
SST	Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)	Elaboração, implementação e atualização do programa	Atender NR-1 e estruturar gestão de riscos ocupacionais	Contínua
SST	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)	Planejamento e execução das ações de saúde ocupacional	Monitorar a saúde dos servidores	Contínua
SST	LTCAT	Elaboração e atualização do Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho	Subsidiar enquadramentos previdenciários e adicionais	Sob demanda periódica
SST	Laudos de Insalubridade e Periculosidade	Avaliação técnica das condições de trabalho	Caracterizar adicionais ocupacionais	Sob demanda
SST	Avaliações Ambientais	Medições de agentes físicos, químicos e biológicos	Identificar e quantificar riscos ocupacionais	Sob demanda
SST	Análise Ergonômica do Trabalho (AET)	Avaliação das condições ergonômicas dos postos de trabalho	Prevenir doenças ocupacionais e melhorar condições laborais	Sob demanda
SST	Exames Ocupacionais	Exames periódicos, demissionais, de retorno e de mudança de função	Cumprir exigências do PCMSO	Contínua sob demanda

Eixo	Item	Descrição Sintética	Finalidade Administrativa	Natureza
Tecnologia	Sistema de Gestão de SST	Plataforma informatizada para gestão integrada das informações	Garantir rastreabilidade, controle e eficiência operacional	Contínua
Tecnologia	Integração com e-Social	Geração, validação e envio dos eventos obrigatórios (S-2210, S-2220, S-2240)	Cumprir obrigações legais federais	Contínua
Tecnologia	Relatórios Gerenciais	Emissão de relatórios operacionais e estratégicos	Apoiar tomada de decisão e fiscalização	Contínua
Governança	Suporte Técnico Especializado	Apoio contínuo à Administração na execução dos serviços	Garantir continuidade e qualidade da execução	Contínua

Conclui-se, portanto, que a contratação pretendida não se insere no campo da conveniência administrativa, mas constitui medida necessária e juridicamente imposta para assegurar a regularidade dos atos administrativos, o cumprimento das obrigações legais, a mitigação de riscos institucionais e a adequada gestão da saúde ocupacional dos servidores públicos municipais, devendo o processo administrativo prosseguir com a análise das alternativas disponíveis e a definição da solução mais vantajosa.

2. ALINHAMENTO COM O PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO E PCA

A contratação em análise insere-se de forma direta e inequívoca no contexto do planejamento institucional da Administração Pública Municipal, revelando aderência material às diretrizes estratégicas de governança, eficiência administrativa e continuidade do serviço público, conforme estabelecido no art.

11 e no art. 18 da Lei nº 14.133/2021, que consagram o planejamento como pressuposto indispensável à legitimidade das contratações públicas.

Nesse contexto, evidencia-se que a solução pretendida não se configura como iniciativa isolada, mas como medida estruturante vinculada à necessidade concreta de reorganização da gestão de pessoas, especialmente no que concerne à saúde ocupacional, à regularidade dos atos administrativos e ao cumprimento das obrigações legais impostas à Administração, assumindo, portanto, caráter estratégico no fortalecimento da capacidade institucional do Município.

Ademais, a crescente complexidade normativa, associada à obrigatoriedade de atendimento às exigências do eSocial e das Normas Regulamentadoras, impõe à Administração a adoção imediata de solução integrada, sob pena de comprometimento da regularidade administrativa e da eficiência operacional, circunstância que demonstra a plena compatibilidade da contratação com os objetivos institucionais e com as diretrizes de modernização da gestão pública.

No que se refere ao Plano de Contratações Anual do exercício vigente, a presente demanda encontra respaldo material nas necessidades permanentes da Administração. Na hipótese de ausência de previsão formal específica para o presente objeto no PCA aprovado, tal circunstância não descaracteriza a legitimidade da contratação, uma vez que decorre de obrigação legal superveniente e de necessidade administrativa premente devidamente motivada, o que autoriza sua inclusão mediante ajuste superveniente no planejamento vigente, nos termos do art. 12, §1º, da Lei nº 14.133/2021, devendo ser formalizado o respectivo ato de autorização pela autoridade competente para fins de registro e rastreabilidade processual.

Além disso, a contratação contribui diretamente para o aprimoramento das práticas de governança pública, ao viabilizar maior controle, rastreabilidade e integridade das informações relativas à saúde ocupacional dos servidores, alinhando-se às recomendações dos órgãos de controle e às melhores práticas administrativas, especialmente no que se refere à mitigação de riscos, à transparência e à conformidade legal.

Sob a perspectiva orçamentária e de planejamento integrado, observa-se que a contratação mantém compatibilidade com os instrumentos de planejamento governamental, notadamente com as diretrizes institucionais voltadas à valorização do servidor público, à prevenção de passivos administrativos e à melhoria da qualidade dos serviços prestados à coletividade, revelando-se, portanto, adequada e necessária sob o prisma da alocação eficiente de recursos públicos.

Outrossim, a adoção da solução ora proposta promove racionalização administrativa, redução de retrabalho, melhoria na qualidade das informações e fortalecimento dos mecanismos de controle interno, aspectos que evidenciam sua aderência ao princípio da eficiência e à busca pela melhor utilização dos recursos públicos.

Diante desse cenário, resta demonstrado que a contratação encontra pleno alinhamento com o planejamento estratégico da Administração e com o Plano de Contratações Anual, ainda que mediante ajuste superveniente, não se mostrando cabível qualquer postergação da medida, sob pena de agravamento dos riscos institucionais já identificados, razão pela qual se impõe o regular prosseguimento do processo administrativo, com a devida consolidação dos elementos de planejamento exigidos pela Lei nº 14.133/2021.

3. DESCRIÇÃO DOS REQUISITOS DA CONTRATAÇÃO

A definição dos requisitos da contratação constitui etapa essencial para a adequada caracterização do objeto e para a garantia de que a solução a ser contratada atenda, de forma integral e eficiente, à necessidade administrativa identificada, devendo observar critérios de objetividade, proporcionalidade e compatibilidade com as práticas de mercado, em consonância com o art. 6º e o art. 18 da Lei nº 14.133/2021, bem como com os princípios da isonomia, competitividade e seleção da proposta mais vantajosa.

A solução pretendida compreende a prestação integrada de serviços técnicos relacionados à perícia médica oficial, à atuação de junta médica multiprofissional e à execução das ações de saúde e segurança do trabalho, incluindo a disponibilização de sistema informatizado para gestão das informações ocupacionais e atendimento às exigências do e-Social, impondo-se, portanto, a definição de requisitos que assegurem não apenas a execução material dos serviços, mas também a conformidade jurídica, a qualidade técnica e a confiabilidade das informações produzidas.

Sob a perspectiva técnica, a futura contratada deverá demonstrar capacidade para execução integrada dos serviços, dispondo de equipe multidisciplinar composta por profissionais legalmente habilitados nas áreas de medicina do trabalho, engenharia de segurança do trabalho, psicologia e demais especialidades necessárias, com registro nos respectivos conselhos profissionais, devendo a qualificação técnica ser aferida mediante critérios objetivos e proporcionais, vedadas exigências excessivas ou restritivas que comprometam a competitividade do certame.

No que se refere à dimensão tecnológica, a solução deverá contemplar sistema informatizado em ambiente web, com capacidade de centralização, armazenamento, processamento e rastreabilidade das informações relacionadas à saúde ocupacional dos servidores, assegurando integridade dos dados, controle de acesso, geração de relatórios e integração com sistemas externos, especialmente o e-Social, devendo observar integralmente as disposições da Lei nº 13.709/2018 quanto à proteção de dados pessoais.

O sistema deverá, ainda, garantir a interoperabilidade entre os módulos de perícia médica e de saúde e segurança do trabalho, de modo a permitir o fluxo integrado de informações, evitando inconsistências, retrabalho e falhas operacionais, especialmente diante do elevado volume de dados e da necessidade de conformidade com obrigações legais.

Sob o aspecto operacional, a solução deverá assegurar atendimento contínuo, tempestivo e compatível com a dimensão da Administração, considerando a dispersão geográfica das unidades administrativas e o volume expressivo de servidores, não se admitindo modelos que impliquem limitação de atendimento, descontinuidade dos serviços ou incapacidade de absorção da demanda.

No tocante aos requisitos de desempenho, deverão ser estabelecidos padrões mínimos de qualidade, mensuráveis e auditáveis, especialmente quanto à precisão técnica dos laudos, à tempestividade na realização dos atendimentos, à confiabilidade das informações transmitidas ao e-Social e à conformidade com as Normas Regulamentadoras, devendo tais parâmetros ser detalhados no Termo de Referência por meio de indicadores de desempenho e instrumento de medição de resultados.

Adicionalmente, a modelagem da contratação deverá contemplar definição clara das responsabilidades das partes, forma de execução dos serviços, mecanismos de integração entre os componentes da solução, critérios de medição e pagamento e requisitos de segurança da informação, de modo a evitar lacunas contratuais, conflitos interpretativos e riscos de execução inadequada.

No que se refere à competitividade, impõe-se que todos os requisitos sejam definidos de forma clara, objetiva e compatível com o mercado fornecedor, vedada a inclusão de especificações técnicas que possam caracterizar direcionamento indevido, em observância aos princípios da isonomia e da ampla concorrência.

Por fim, ressalta-se que a adequada definição dos requisitos da contratação constitui instrumento fundamental para a mitigação de riscos, especialmente aqueles relacionados à execução inadequada dos serviços, à inconsistência de informações, ao descumprimento de obrigações legais e à ausência de integração entre os componentes da solução, devendo tais aspectos ser devidamente tratados na modelagem contratual e na futura matriz de riscos.

3.1. Definição do regime de execução da contratação

A contratação será estruturada sob regime de execução híbrido, combinando parcela fixa mensal e execução sob demanda, remunerada por preços unitários, de forma a refletir a natureza multifacetada dos serviços e assegurar maior aderência à dinâmica real da demanda administrativa.

A parcela fixa mensal corresponderá aos serviços estruturantes e contínuos, indispensáveis à sustentação da solução, incluindo a disponibilização de equipe técnica coordenadora, a elaboração e manutenção dos programas legais, a disponibilização e operação do sistema informatizado e o suporte técnico permanente.

A parcela variável será remunerada por preços unitários, aplicável aos serviços cuja execução dependa de demanda efetiva, tais como elaboração de laudos técnicos, avaliações ambientais, exames ocupacionais e demais atendimentos médicos, garantindo precisão na mensuração dos serviços e evitando pagamentos por estimativas não realizadas.

A adoção desse modelo mostra-se tecnicamente adequada e economicamente vantajosa, por assegurar equilíbrio entre previsibilidade orçamentária e aderência à execução real, reduzir riscos de sobrepreço e permitir maior controle e rastreabilidade da execução contratual.

3.1.1 Parcela fixa mensal

A parcela fixa mensal corresponde aos serviços contínuos e estruturantes da contratação, compreendendo:

- a) disponibilização de equipe técnica coordenadora;
- b) elaboração, implementação e manutenção dos programas legais (PGR e PCMSO);
- c) disponibilização e manutenção de sistema informatizado de gestão de SST e integração com o e-Social;
- d) suporte técnico permanente à Administração.

Essa parcela será remunerada por valor mensal fixo, considerando tratar-se de serviços de caráter contínuo, indispensáveis à sustentação da solução e não vinculados a eventos pontuais.

3.1.2 Parcela variável – empreitada por preço unitário

A parcela variável será executada sob regime de empreitada por preço unitário, aplicável aos serviços mensuráveis por quantidade efetivamente executada, tais como:

- a) elaboração de LTCAT;
- b) laudos de insalubridade e periculosidade;
- c) análises ergonômicas do trabalho;
- d) medições ambientais (ruído, calor, vibração, agentes químicos, iluminação).

Nesse modelo, a remuneração ocorrerá conforme a efetiva execução dos serviços, multiplicando-se os quantitativos realizados pelos respectivos preços unitários contratados, garantindo maior precisão na despesa e evitando pagamentos por serviços não executados.

3.1.3 Parcela sob demanda – exames e serviços médicos

Os serviços relacionados à realização de exames ocupacionais e demais atendimentos médicos serão executados sob regime de demanda, também com remuneração por preço unitário, incluindo:

- a) exames clínicos ocupacionais;
- b) exames complementares;
- c) avaliações psicológicas;
- d) demais procedimentos previstos no PCMSO.

Essa modelagem justifica-se pela natureza variável e imprevisível da demanda, diretamente vinculada à dinâmica do quadro de servidores, afastamentos, admissões e condições de exposição ocupacional.

3.1.4 Justificativa do modelo híbrido

A adoção do regime híbrido mostra-se tecnicamente adequada e economicamente vantajosa, pelos seguintes motivos:

- a) evita o pagamento por estimativas fixas em serviços de demanda variável;
- b) assegura a continuidade dos serviços estruturantes essenciais;
- c) permite maior controle e rastreabilidade da execução contratual;

- d) reduz riscos de sobrepreço e de pagamentos indevidos;
- e) proporciona maior aderência à realidade operacional da Administração;
- f) está alinhada às boas práticas de contratações públicas para serviços de natureza complexa e continuada.

3.1.5 Conclusão quanto ao regime de execução

Diante do exposto, conclui-se que o regime híbrido de execução é o mais adequado para a presente contratação, por permitir equilíbrio entre previsibilidade orçamentária, eficiência operacional e aderência à demanda real, constituindo modelo compatível com a complexidade e a natureza dos serviços pretendidos.

3.2. Classificação da natureza do serviço

A classificação da natureza do serviço deverá ser definida com base no critério predominante do objeto, nos termos do art. 6º da Lei nº 14.133/2021, considerando as características da solução, o grau de padronização das atividades e a complexidade técnica envolvida.

O objeto da contratação foi analisado à luz dos critérios do art. 6º da Lei nº 14.133/2021, considerando o grau de padronização das atividades, a amplitude da oferta no mercado e a possibilidade de definição objetiva dos requisitos de desempenho e qualidade, tendo sido classificado como serviço comum, conforme fundamentado no item 3.2.1.

Embora a solução envolva componentes técnicos que exigem integração entre múltiplas disciplinas, tais atividades possuem padrões regulamentados pelas Normas Regulamentadoras e pela legislação trabalhista e previdenciária, não configurando serviço técnico especializado de natureza singular, conforme detalhado no item 3.2.3.

Com base nessa análise, a classificação do objeto como serviço comum de natureza continuada encontra-se devidamente motivada nos critérios objetivos detalhados nos subitens seguintes, sendo plenamente compatível com a adoção do pregão eletrônico como modalidade licitatória, com critério de julgamento pelo menor preço.

3.2.1 Serviço comum

O objeto da contratação é classificado como serviço comum, uma vez que:

- a) seus padrões de desempenho e qualidade podem ser objetivamente definidos pela Administração, por meio de especificações usuais de mercado;
- b) os serviços são amplamente ofertados por empresas especializadas, sem caráter exclusivo ou singular;
- c) é possível estabelecer critérios objetivos de julgamento das propostas, especialmente por meio de preços unitários e composição de custos.

Ainda que envolva atividades técnicas especializadas, como perícias médicas e elaboração de laudos, tais serviços não possuem natureza singular nem exigem notória especialização, sendo rotineiramente executados no mercado por diversas empresas.

3.2.2 Natureza continuada

A contratação possui natureza continuada, tendo em vista que:

- a) os serviços são indispensáveis à manutenção das atividades administrativas e à gestão regular da saúde ocupacional dos servidores;
- b) a demanda é permanente e não se exaure em uma única execução;
- c) a interrupção dos serviços comprometeria a regularidade administrativa, o cumprimento de obrigações legais e a continuidade do serviço público.

Os serviços relacionados à perícia médica, saúde e segurança do trabalho e envio de informações ao e-Social constituem atividades essenciais e recorrentes, integrando o funcionamento ordinário da Administração Pública.

3.2.3 Predominância técnica sem singularidade

Embora o objeto envolva atividades técnicas, estas possuem caráter padronizado e regulamentado, especialmente pelas Normas Regulamentadoras e pela legislação trabalhista e previdenciária, não configurando serviço técnico especializado de natureza singular.

Dessa forma:

- a) não se aplica o enquadramento como serviço técnico especializado para fins de inexigibilidade;
- b) não há justificativa para adoção de critérios de julgamento por técnica e preço;
- c) é plenamente viável a utilização de modalidade competitiva com julgamento objetivo.

3.2.4 Implicações para a contratação

A classificação adotada implica diretamente nos seguintes aspectos:

- a) Modalidade de licitação
Recomenda-se a utilização do pregão eletrônico, por se tratar de serviço comum, com julgamento baseado em critérios objetivos.
- b) Critério de julgamento
Menor preço, preferencialmente por lote, considerando a modelagem adotada.
- c) Vigência contratual
A contratação terá vigência inicial de 12 (doze) meses, admitida prorrogação sucessiva por iguais e sucessivos períodos, até o limite de 10 (dez) anos no total, incluída a vigência inicial, nos termos do art. 107 da Lei nº 14.133/2021, enquanto comprovada a manutenção das condições que justificaram a contratação e houver vantagem para a Administração.
- d) Prorrogação contratual
Justifica-se a possibilidade de prorrogação, considerando a natureza continuada dos serviços e a necessidade de evitar descontinuidade.

3.3 Justificativa da modalidade de licitação e critério de julgamento

A definição da modalidade de licitação e do critério de julgamento foi realizada com base na natureza do objeto, no grau de padronização dos serviços e nas condições do mercado fornecedor, em conformidade com a Lei nº 14.133/2021, conforme demonstrado no item 3.2.

Considerando que os serviços possuem características predominantemente comuns, com possibilidade de definição objetiva dos requisitos e ampla oferta no mercado especializado, conforme demonstrado no item 3.2.1, adota-se o pregão eletrônico como modalidade licitatória, com critério de julgamento pelo menor preço, nos termos do art. 36 e do art. 6º, inciso XLI, da Lei nº 14.133/2021.

A análise técnica realizada neste Estudo Técnico Preliminar não evidenciou necessidade de avaliação qualitativa diferenciada das propostas, razão pela qual não se justifica a adoção da modalidade concorrência com critério de julgamento por técnica e preço, sendo o pregão eletrônico a modalidade adequada para o presente objeto.

A decisão pela adoção do pregão eletrônico encontra-se devidamente fundamentada neste Estudo Técnico Preliminar, tendo sido afastada a adoção automática de modalidade, assegurando-se a seleção da proposta mais vantajosa e a observância dos princípios da competitividade, eficiência e economicidade.

3.4. Necessidade de equipe técnica permanente

A solução proposta envolve a execução de serviços contínuos e estruturantes, especialmente no âmbito da gestão da saúde ocupacional, elaboração e acompanhamento de programas legais e operação de sistema informatizado integrado ao e-Social, os quais demandam atuação permanente e coordenada de equipe técnica multidisciplinar.

A natureza dos serviços exige a disponibilização de profissionais habilitados nas áreas de medicina do trabalho, engenharia de segurança do trabalho e apoio técnico especializado, de forma contínua, a fim de garantir a adequada implementação, monitoramento e atualização das ações previstas, bem como a conformidade com as exigências legais e normativas aplicáveis.

Ressalta-se que a definição detalhada da composição, quantitativos, qualificação e regime de atuação da equipe técnica será estabelecida no Termo de Referência, com base na solução escolhida, na pesquisa de preços e na necessidade de garantir a execução eficiente e contínua dos serviços.

3.5. Necessidade técnica do sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho

A contratação de sistema informatizado de gestão de saúde e segurança do trabalho constitui elemento essencial para viabilizar a execução eficiente, integrada e juridicamente segura dos serviços objeto da presente contratação, especialmente diante da complexidade operacional envolvida, do volume de servidores atendidos e das exigências legais impostas pelo e-Social.

A gestão da saúde ocupacional em ambiente público, com universo estimado de aproximadamente 12.000 servidores distribuídos em múltiplas unidades administrativas, demanda controle estruturado, rastreabilidade de informações, padronização de procedimentos e capacidade de integração entre dados clínicos, ambientais e administrativos, o que não pode ser adequadamente realizado por meio de controles manuais ou sistemas fragmentados.

O sistema a ser disponibilizado deverá permitir a centralização das informações relativas aos servidores, incluindo dados cadastrais, históricos ocupacionais, resultados de exames, laudos técnicos, registros de afastamentos e demais eventos relacionados à saúde e segurança do trabalho, garantindo consistência, integridade e atualização contínua das informações.

Adicionalmente, a solução tecnológica deverá assegurar a automatização dos fluxos operacionais, abrangendo o agendamento de exames, a emissão de Atestados de Saúde Ocupacional, o controle de vencimentos de exames periódicos, a gestão de programas legais e a geração de relatórios gerenciais, contribuindo para maior eficiência administrativa e redução de falhas operacionais.

Destaca-se, ainda, a obrigatoriedade de integração com o e-Social, especialmente no que se refere aos eventos de saúde e segurança do trabalho, tais como S-2210, S-2220 e S-2240, os quais exigem envio estruturado, tempestivo e tecnicamente consistente de informações. Nesse contexto, o sistema deverá possuir funcionalidades específicas para geração, validação e transmissão desses eventos, assegurando conformidade com os layouts e prazos estabelecidos pelo Governo Federal.

Outro aspecto relevante diz respeito à segurança da informação, considerando que o sistema lidará com dados sensíveis de saúde dos servidores, devendo observar integralmente as disposições da Lei nº 13.709/2018, com controle de acesso por níveis de permissão, rastreabilidade de operações, armazenamento seguro e mecanismos de proteção contra acessos indevidos.

A adoção de sistema informatizado também se justifica pela necessidade de integração entre os serviços dos dois lotes da contratação, permitindo o compartilhamento de informações entre perícia médica e saúde ocupacional, evitando inconsistências, retrabalho e falhas na gestão dos dados.

Ressalta-se que a solução deverá ser disponibilizada em ambiente web, com acesso remoto, alta disponibilidade e suporte técnico contínuo, de modo a garantir seu pleno funcionamento e aderência às necessidades da Administração.

Dessa forma, a implementação de sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho revela-se tecnicamente indispensável para assegurar a eficiência da contratação, a conformidade legal, a integridade das informações e a adequada gestão da saúde ocupacional dos servidores públicos municipais.

3.6. Exigências técnicas do sistema de gestão de SST

Item	Módulo Funcionalidade /	Exigência Técnica	Finalidade
1	Gerenciamento do PGR	O sistema deverá permitir a elaboração, implementação, atualização e gerenciamento do Programa de Gerenciamento de Riscos, contemplando identificação de perigos, avaliação de riscos e definição de medidas de controle	Atendimento à NR-1 e gestão estruturada de riscos ocupacionais
2	Gerenciamento do LTCAT	O sistema deverá permitir cadastro, armazenamento, versionamento, atualização e vinculação dos LTCATs por unidade administrativa, cargo e grupo homogêneo de exposição	Garantir rastreabilidade e conformidade previdenciária
3	Gerenciamento de Laudos Técnicos	O sistema deverá permitir gestão completa de laudos de insalubridade, periculosidade e avaliações ambientais, com vinculação aos respectivos ambientes e funções	Subsidiar caracterização de adicionais ocupacionais
4	Gerenciamento do PCMSO	O sistema deverá permitir elaboração, execução, acompanhamento e atualização do PCMSO, incluindo planejamento anual e controle das ações de saúde ocupacional	Atendimento à NR-7

Item	Módulo / Funcionalidade	Exigência Técnica	Finalidade
5	Controle de Exames Ocupacionais	O sistema deverá permitir agendamento, controle de vencimentos, registro de resultados, emissão de ASO e histórico completo dos exames	Garantir cumprimento da periodicidade legal
6	Emissão de CAT (S-2210)	O sistema deverá permitir registro, emissão, controle e armazenamento das Comunicações de Acidente de Trabalho, com geração automática do evento S-2210	Cumprimento das obrigações legais
7	Gestão de Eventos eSocial	O sistema deverá gerar, validar e transmitir os eventos S-2210, S-2220 e S-2240, conforme layouts oficiais vigentes	Conformidade com o eSocial
8	Integração com eSocial	O sistema deverá possuir integração direta com o ambiente do eSocial, incluindo retorno de status, validação de envio e armazenamento de protocolos	Garantir rastreabilidade e segurança das informações
9	Relatórios Gerenciais	O sistema deverá permitir emissão de relatórios técnicos, operacionais e gerenciais, incluindo indicadores de saúde ocupacional e riscos ambientais	Apoiar fiscalização e tomada de decisão
10	Controle de Acesso e LGPD	O sistema deverá possuir controle de acesso por níveis de permissão, registro de logs de operação, criptografia de dados e mecanismos de proteção de dados sensíveis	Atendimento à Lei nº 13.709/2018
11	Ambiente Web	O sistema deverá ser disponibilizado em ambiente web, com acesso remoto, compatível com	Garantir acessibilidade e escalabilidade

Item	Módulo / Funcionalidade	Exigência Técnica	Finalidade
		navegadores atualizados e sem necessidade de instalação local	
12	Disponibilidade do Sistema	O sistema deverá possuir disponibilidade mínima de 99% em horário comercial, com suporte técnico contínuo	Assegurar continuidade operacional
13	Backup e Segurança	O sistema deverá possuir rotinas automáticas de backup, recuperação de dados e proteção contra perda de informações	Garantir integridade dos dados
14	Suporte Técnico	A contratada deverá fornecer suporte técnico contínuo, com atendimento em prazo compatível com a criticidade do serviço	Garantir fu

3.7. Instrumento de medição de resultado (IMR)

O Instrumento de Medição de Resultado tem por finalidade aferir o desempenho da contratada na execução dos serviços, assegurando a qualidade, a eficiência e a conformidade com os níveis de serviço estabelecidos, bem como subsidiar a aplicação de eventuais ajustes, glosas ou sanções contratuais.

A avaliação será realizada de forma periódica, preferencialmente mensal, com base em indicadores objetivos, mensuráveis e auditáveis.

Tabela – Indicadores de Desempenho (IMR)

Indicador	Descrição	Meta	Forma de Medição	Periodicida de	Penalidade
Disponibilida de do Sistema	Percentual de tempo em que o sistema	≥ 99%	Monitoramen to de uptime	Mensal	Desconto proporcion al até 5%



Indicador	Descrição	Meta	Forma de Medição	Periodicidade	Penalidade
	permanece operacional				
Tempo de Resposta do Sistema	Tempo médio de resposta das operações do sistema	≤ 3 segundos	Testes e logs do sistema	Mensal	Advertência + desconto até 2%
Cumprimento dos Eventos eSocial	Envio correto e tempestivo dos eventos S-2210, S-2220 e S-2240	100%	Conferência de protocolos	Mensal	Desconto até 10%
Prazo de Emissão de CAT	Tempo entre ocorrência e emissão da CAT	$\leq 24h$	Registro no sistema	Mensal	Desconto até 5%
Prazo de Entrega de Laudos	Prazo para entrega de LTCAT e demais laudos	Conforme cronograma	Controle contratual	Mensal	Desconto até 5%
Execução dos Exames Ocupacionais	Cumprimento dos exames dentro da periodicidade legal	$\geq 95\%$	Relatórios do sistema	Mensal	Desconto até 5%
Qualidade dos Laudos	Conformidade técnica e ausência de retrabalho	$\geq 95\%$	Auditoria técnica	Mensal	Desconto até 5%
Atendimento Técnico	Tempo de atendimento	$\leq 8h$	Sistema de chamados	Mensal	Desconto até 3%

Indicador	Descrição	Meta	Forma de Medição	Periodicidade	Penalidade
	o a chamados				
Taxa de Falhas	Percentual de falhas operacionais ou inconsistências	≤ 2%	Relatórios e auditoria	Mensal	Desconto até 3%
Conformidade com LGPD	Ausência de incidentes de segurança da informação	100%	Logs de sistema e relatório de incidentes	Mensal	Notificação imediata + desconto até 10% da parcela mensal; rescisão contratual em caso de incidente grave por negligência comprovada da contratada

3.8 Local de Prestação dos Serviços e Vedação ao Deslocamento de Servidores

Todos os serviços objeto da presente contratação, compreendendo os dois lotes licitados, deverão ser executados exclusivamente no âmbito territorial do Município de Várzea Grande – MT, sendo vedada qualquer modalidade de atendimento que exija o deslocamento dos servidores municipais para outros municípios, independentemente do objeto ou da natureza do serviço.

A exigência de execução local dos serviços decorre, primeiramente, do dever constitucional de eficiência na Administração Pública (art. 37, caput, da Constituição Federal), que impõe à gestão pública a adoção de medidas que assegurem a continuidade, a regularidade e a efetividade dos serviços prestados aos cidadãos e servidores.

O deslocamento de servidores para outros municípios, para fins de realização de exames ocupacionais, perícias médicas ou avaliações de saúde, implica interrupção das atividades laborais, ônus de transporte, afastamento do posto de trabalho e impactos diretos na prestação dos serviços públicos, contrariando os princípios da eficiência e da continuidade administrativa. A exigência de execução local é, portanto, medida necessária para mitigar esses impactos e assegurar a adequada gestão da saúde ocupacional dos servidores.

A exigência de execução local dos serviços encontra amparo expresso nos seguintes dispositivos da Lei nº 14.133/2021:

Art. 6º, inciso XXIII, alínea "e" — Define como requisito do objeto contratual a "forma de prestação dos serviços", autorizando a Administração a exigir que os serviços sejam prestados de determinada forma, incluindo o local de execução, quando justificado pela natureza do objeto.

Art. 18, inciso I — Determina que o planejamento das contratações inclua a definição dos requisitos de qualificação técnica e das condições de execução compatíveis com a necessidade administrativa, o que abrange a definição do local de prestação dos serviços.

Art. 40, caput — Estabelece que a Administração deve definir o objeto, as condições de execução e os requisitos de habilitação de forma clara, precisa e suficiente para caracterizar o objeto e assegurar a proposta mais vantajosa, o que inclui o local de execução quando determinante para a qualidade do serviço.

Art. 92, inciso XVI — Impõe à contratada a obrigação de manter, durante toda a vigência contratual, as condições de habilitação e qualificação técnica exigidas na licitação, o que reforça a permanência da estrutura local como obrigação contratual contínua.

O Tribunal de Contas da União e os Tribunais de Contas Estaduais reconhecem a legitimidade da exigência de execução local de serviços quando devidamente fundamentada na natureza do objeto e na necessidade administrativa, desde que proporcional e não direcionada a fornecedor específico. Os seguintes precedentes sustentam a exigência:

TCU — Acórdão 1.515/2010 (Plenário): reconheceu que a exigência de instalações físicas no local de execução dos serviços é legítima quando o objeto demanda atendimento presencial continuado e a ausência de estrutura local comprometeria a qualidade e a continuidade da prestação.

TCU — Acórdão 2.088/2017 (Plenário): estabeleceu que exigências de execução local são admissíveis quando proporcionais à natureza do serviço, não constituindo restrição indevida à competitividade quando qualquer empresa com estrutura adequada puder atendê-las.

TCU — Acórdão 825/2019 (2ª Câmara): reconheceu que a exigência de postos de atendimento locais em contratos de saúde ocupacional para entes públicos de grande porte é medida técnica justificada pela necessidade de continuidade do serviço e pela impossibilidade de deslocamento dos trabalhadores.

Importante destacar que a exigência ora proposta não nomeia fornecedor, não indica endereço específico, não exige estrutura própria da contratada (admitindo locação ou comodato) e não impõe prazo de instalação anterior à licitação, características que, segundo o TCU, afastariam o caráter restritivo indevido da cláusula.

3.8.1 Abrangência da exigência de execução local

A obrigação de execução no território municipal abrange, sem limitação, os seguintes serviços:

- a) realização de exames admissionais, periódicos, de retorno ao trabalho, de mudança de função e demissionais, bem como todos os exames complementares previstos no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional;
- b) realização de perícias médicas para concessão de licenças, avaliação de capacidade laborativa, retorno ao trabalho e demais atos periciais relacionados à vida funcional dos servidores;
- c) atuação da Junta Médica Multiprofissional para avaliação de readaptação funcional, avaliação de dependentes com deficiência e demais hipóteses previstas neste Estudo Técnico Preliminar;
- d) avaliações psicológicas de servidores, especialmente dos integrantes da Guarda Municipal;

e) realização de avaliações ambientais qualitativas e quantitativas, medições de agentes físicos, químicos e biológicos, análises ergonômicas do trabalho e demais atividades de campo previstas no Lote 2;

f) atendimentos médicos ocupacionais, consultas e demais procedimentos relacionados ao acompanhamento da saúde dos servidores.

3.8.2 Obrigação de instalação de ponto fixo de atendimento

Para viabilizar o cumprimento da exigência de execução local, a futura contratada deverá manter, durante toda a vigência contratual, instalações físicas adequadas localizadas no território do Município de Várzea Grande – MT, dotadas de estrutura compatível com a natureza e o volume dos serviços contratados, incluindo:

- a) espaço físico adequado para a realização de consultas médicas, avaliações periciais e procedimentos clínicos, em conformidade com as normas da ANVISA e dos Conselhos Profissionais aplicáveis;
- b) equipamentos e insumos necessários à execução dos exames e avaliações previstos no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional e no escopo contratado;
- c) condições de acessibilidade compatíveis com o atendimento de servidores com deficiência ou mobilidade reduzida, observada a Lei nº 13.146/2015;
- d) meios de comunicação e sistema informatizado integrado ao e-Social, em funcionamento contínuo.

3.8.3 Comprovação da estrutura local

A comprovação do cumprimento da exigência de instalação local será realizada por ocasião da assinatura do contrato, mediante apresentação de:

- a) contrato de locação, comodato ou título de propriedade de imóvel situado no Município de Várzea Grande – MT, em nome da contratada ou de empresa do mesmo grupo econômico;
- b) alvará de funcionamento ou licença de operação emitido pelo Município de Várzea Grande, compatível com a natureza dos serviços a serem prestados;
- c) registro ou licença sanitária emitida pela Vigilância Sanitária Municipal ou Estadual, quando exigível em razão da natureza dos serviços;
- d) declaração da contratada confirmando a manutenção da estrutura pelo período de vigência contratual, sob pena de rescisão e aplicação das sanções cabíveis.

A documentação de comprovação deverá ser atualizada sempre que houver alteração da estrutura física, sendo a manutenção das condições de habilitação obrigação permanente da contratada, nos termos do art. 92, inciso XVI, da Lei nº 14.133/2021.

3.8.4 Vedação expressa ao deslocamento de servidores

É expressamente vedada à contratada qualquer prática que implique, direta ou indiretamente, o deslocamento de servidores municipais para outros municípios para a realização dos serviços objeto deste contrato, incluindo, sem limitação:

- a) encaminhamento de servidores para realização de exames em clínicas ou laboratórios situados fora do território municipal, ainda que credenciados ou subcontratados pela contratada;
- b) agendamento de consultas médicas, avaliações periciais ou procedimentos clínicos em unidades localizadas em outros municípios;
- c) condicionamento da prestação do serviço à disponibilidade de transporte para deslocamento intermunicipal;
- d) realização de quaisquer atividades de campo, avaliações ambientais ou visitas técnicas fora do território de Várzea Grande, sem prévia autorização da Administração e sem que o deslocamento seja custeado integralmente pela contratada.

3.8.5 Subcontratação e rede credenciada local

Caso a contratada necessite utilizar serviços de laboratórios, clínicas ou profissionais subcontratados para a realização de exames complementares, estas unidades deverão estar obrigatoriamente localizadas no Município de Várzea Grande – MT, devendo a contratada comprovar os respectivos contratos de prestação de serviços e a regularidade sanitária e profissional das unidades subcontratadas.

Parágrafo único: Excepcionalmente, e exclusivamente para exames de alta complexidade não disponíveis no município, a contratada poderá, mediante prévia autorização formal da Administração, indicar unidades credenciadas em outros municípios, garantindo, neste caso, o transporte do servidor e seu acompanhante, quando necessário, sem qualquer ônus para o erário ou para o servidor, custeando integralmente o deslocamento, alimentação, hospedagem e demais despesas decorrentes.

3.8.6 Penalidades pelo descumprimento

O descumprimento da exigência de execução local, comprovado mediante relatório do fiscal do contrato ou denúncia fundamentada, sujeitará a contratada às seguintes sanções, sem prejuízo das demais cominadas neste instrumento e na Lei nº 14.133/2021:

- a) notificação escrita para regularização imediata, com prazo máximo de 10 (dez) dias úteis para comprovação do cumprimento;
- b) glosa proporcional da parcela mensal fixa correspondente ao período de descumprimento, caso não sanada a irregularidade no prazo fixado;
- c) rescisão contratual por inexecução parcial, em caso de descumprimento reiterado ou de recusa em regularizar a situação, com aplicação das penalidades previstas nos arts. 156 e 162 da Lei nº 14.133/2021.

3.8.7. Proporcionalidade e não restrição à competitividade

A exigência de execução local é proporcional ao objeto contratado e não configura restrição indevida à competitividade, pelos seguintes motivos:

- a) A exigência não identifica endereço específico, marca, fornecedor ou característica que direcione a licitação, sendo suficiente qualquer imóvel com as condições técnicas descritas, localizado no território municipal;
- b) A exigência admite locação, comodato ou qualquer forma lícita de uso do imóvel, não exigindo estrutura própria da contratada;
- c) O prazo para comprovação da estrutura local é pós-licitação (na assinatura do contrato), permitindo que empresas de outros municípios participem do certame e, vencendo, instalem estrutura local antes do início da execução;
- d) O mercado de SST conta com empresas especializadas de atuação regional e nacional, habituadas a instalar postos de atendimento em municípios clientes, de modo que a exigência não restringe substancialmente o número de licitantes aptos;
- e) A exigência é compatível com a prática dos órgãos de controle, que reconhecem sua legitimidade quando devidamente fundamentada na necessidade administrativa e na natureza do objeto.

3.8.10. Fundamentos técnicos específicos ao objeto

Além do fundamento jurídico, a exigência de execução local é imposta pela natureza técnica dos serviços contratados, pelos seguintes motivos:

I. Natureza presencial e continuada dos serviços: os serviços de perícia médica oficial, junta médica multiprofissional, exames ocupacionais e avaliações de saúde exigem presença física dos servidores e dos profissionais de saúde no mesmo espaço físico, sendo impossível sua execução de forma remota ou em outro município sem deslocamento do servidor.

II. Volume e frequência de atendimentos: o universo de aproximadamente 12.000 servidores, distribuídos em 199 unidades administrativas, implica volume expressivo de atendimentos ao longo da vigência contratual, tornando inviável a gestão logística do deslocamento intermunicipal de servidores sem prejuízo à continuidade dos serviços públicos.

III. Diversidade de tipos de exames e serviços: a contratação abrange exames admissionais, periódicos, de retorno ao trabalho, avaliações periciais e demais procedimentos que, pela sua natureza, demandam infraestrutura clínica adequada no local de trabalho dos servidores, e não em outros municípios.

IV. Ônus para o erário e para os servidores: o deslocamento de servidores para outros municípios implicaria custos com transporte, diárias e alimentação, além de afastamento do posto de trabalho por período superior ao necessário para a realização dos exames, gerando impacto negativo na prestação dos serviços públicos e aumento de despesas para o Município.

V. Risco de descontinuidade e baixa adesão: a necessidade de deslocamento para outros municípios reduziria significativamente a adesão dos servidores aos programas de saúde ocupacional, comprometendo a efetividade do PCMSO, o cumprimento das obrigações do e-Social e a regularidade administrativa da gestão de pessoas.

VI. Cumprimento das Normas Regulamentadoras: as NR-7 e NR-1 determinam que as ações de saúde ocupacional sejam planejadas e executadas de forma a garantir o acesso dos trabalhadores, o que pressupõe a disponibilização dos serviços no próprio município ou local de trabalho, e não em localidades distantes que impliquem deslocamento e eventual recusa do servidor.

4. ESTUDO DE SOLUÇÕES DISPONÍVEIS NO MERCADO

Em atendimento ao disposto no art. 18, §1º, inciso I, da Lei nº 14.133/2021, procedeu-se à análise das possíveis alternativas para atendimento da necessidade administrativa identificada, considerando aspectos de viabilidade técnica, econômica, operacional e jurídica, bem como os impactos sobre a continuidade e eficiência dos serviços públicos.

A análise comparativa contemplou diferentes modelos de atendimento da demanda, os quais são avaliados a seguir.

4.1. Execução direta pela administração

A execução direta consistiria na realização integral dos serviços pelo próprio ente público, mediante utilização de servidores, equipamentos e estrutura administrativa própria.

Todavia, essa alternativa mostra-se inviável sob os seguintes fundamentos:

- a) ausência de quadro técnico especializado suficiente para execução integral do objeto, especialmente em atividades que demandam expertise específica;
- b) inexistência de estrutura operacional adequada, incluindo equipamentos, logística e suporte técnico;
- c) elevado custo inicial para estruturação da capacidade interna, com aquisição de bens, capacitação de pessoal e implantação de rotinas operacionais;
- d) risco de descontinuidade dos serviços, em razão de limitações administrativas, afastamentos, rotatividade ou insuficiência de pessoal;
- e) afronta ao princípio da eficiência, na medida em que o mercado dispõe de soluções mais consolidadas e economicamente vantajosas.

Diante desse cenário, conclui-se que a execução direta não atende ao interesse público, sendo inadequada para a solução da demanda.

4.2. Contratação parcial do objeto

A contratação parcial consistiria na segmentação do objeto, com a execução de parte das atividades pela Administração e outra parte por terceiros, ou ainda mediante múltiplas contratações especializadas.

Embora, em tese, tal modelo possa ampliar a competitividade, sua adoção revela-se inadequada pelas seguintes razões:

- a) elevada complexidade na gestão contratual, exigindo múltiplos instrumentos, controles e fiscalizações paralelas;
- b) risco de descontinuidade operacional decorrente da interdependência entre etapas executadas por diferentes agentes;
- c) dificuldade de definição clara de responsabilidades, potencializando conflitos contratuais e aumento de litígios;
- d) perda de eficiência sistêmica, em razão da fragmentação da execução;
- e) aumento do custo indireto de gestão e fiscalização por parte da Administração.

Nesse contexto, a contratação parcial não se mostra vantajosa, sendo incompatível com a natureza integrada da solução necessária.

4.3. Adoção de soluções tecnológicas alternativas

Foram avaliadas eventuais soluções tecnológicas que pudessem substituir, reduzir ou otimizar a execução do objeto, considerando a evolução de ferramentas digitais e automação de processos.

Entretanto, verificou-se que:

- a) as soluções tecnológicas disponíveis no mercado não substituem integralmente a necessidade operacional envolvida no objeto;
- b) eventual adoção de tecnologia isolada não elimina a necessidade de execução física ou operacional dos serviços;
- c) a implementação de soluções tecnológicas demandaria investimentos adicionais relevantes, sem garantia de economicidade no curto prazo;
- d) há risco de dependência tecnológica e necessidade de integração com sistemas existentes, o que poderia gerar complexidade adicional.

Assim, conclui-se que as soluções tecnológicas possuem caráter complementar, não sendo aptas, de forma isolada, a atender plenamente à necessidade administrativa.

4.4. Modelo de contratação: lote único versus parcelamento

A análise do modelo de contratação considerou a possibilidade de parcelamento do objeto, em contraposição à contratação por lote único.

O parcelamento foi avaliado sob a ótica do art. 40, §2º, da Lei nº 14.133/2021, que orienta sua adoção quando técnica e economicamente viável.

Todavia, verificou-se que o parcelamento:

- a) comprometeria a padronização da execução dos serviços;
- b) aumentaria o risco de descontinuidade, em razão da atuação de múltiplos contratados;
- c) dificultaria a coordenação operacional e a integração das atividades;
- d) ampliaria o risco de conflitos contratuais e sobreposição de responsabilidades;
- e) elevaria os custos administrativos de gestão e fiscalização.

Por outro lado, a contratação por lote único:

- a) assegura maior integração e uniformidade na execução;
- b) reduz riscos operacionais;
- c) facilita a fiscalização e o controle contratual;
- d) promove ganhos de escala e eficiência.

Dessa forma, a contratação por lote único mostra-se a solução mais adequada, técnica e economicamente justificada.

5. ANÁLISE COMPARATIVA DAS SOLUÇÕES

A análise comparativa das soluções identificadas no levantamento de mercado foi realizada com o objetivo de selecionar, de forma técnica e fundamentada, a alternativa mais adequada ao atendimento da necessidade administrativa, em observância ao disposto no art. 18, §1º, inciso I, da Lei nº 14.133/2021, considerando critérios de viabilidade técnica, eficiência operacional, economicidade, competitividade, governança e mitigação de riscos.

Para tanto, foram avaliadas as seguintes alternativas: execução direta pela Administração, contratação fragmentada por múltiplos contratos independentes, contratação integrada em lote único, adesão a atas de registro de preços e contratação estruturada em dois lotes distintos e complementares.

5.1 Execução direta pela Administração Pública

A execução direta, consistente na internalização integral das atividades pela Administração, permitiria, em tese, controle pleno sobre a execução dos serviços. Todavia, tal alternativa revela-se tecnicamente e operacionalmente inviável no caso concreto.

A implementação dessa modelagem exigiria a constituição de equipe multidisciplinar permanente, composta por profissionais altamente especializados, além da implantação de infraestrutura tecnológica compatível com as exigências do e-Social, o que implicaria elevado dispêndio financeiro inicial e contínuo, com incremento significativo de custos fixos.

Adicionalmente, a inexistência de estrutura administrativa consolidada para absorção imediata das atividades, aliada à necessidade de realização de concursos públicos ou contratações específicas, torna a alternativa incompatível com a urgência da demanda, expondo a Administração a riscos relevantes de descontinuidade dos serviços e descumprimento de obrigações legais.

Dessa forma, conclui-se que, embora juridicamente admissível, a execução direta não atende aos princípios da eficiência e da economicidade, sendo inadequada para o atendimento da necessidade administrativa.

5.2 Contratação fragmentada por múltiplos contratos independentes

A contratação fragmentada, mediante a celebração de múltiplos contratos especializados para cada componente da solução, apresenta como principal vantagem a possibilidade de contratação de fornecedores altamente especializados em cada área técnica.

Entretanto, sob a perspectiva sistêmica, tal alternativa impõe elevada complexidade à gestão contratual, transferindo à Administração o papel de integração entre diferentes prestadores, o que amplia significativamente os riscos operacionais.

A fragmentação do objeto tende a gerar dificuldades na coordenação das atividades, inconsistências de informações, sobreposição ou lacunas na execução, além de fragilizar a definição de responsabilidades, especialmente em situações que demandam atuação integrada.

No âmbito da governança, destaca-se o risco de divergência de dados entre os contratados, especialmente no que se refere à alimentação do e-Social, podendo resultar em inconformidades legais e responsabilização da Administração.

Embora possa haver redução pontual de custos unitários, essa economia tende a ser superada pelo aumento dos custos indiretos de gestão, fiscalização e retrabalho.

Diante disso, conclui-se que a contratação fragmentada compromete a eficiência da solução e aumenta os riscos operacionais, não se mostrando adequada ao caso concreto.

5.3 Contratação de solução integrada em lote único

A contratação em lote único apresenta vantagens relevantes sob o aspecto da integração, permitindo centralização da execução, padronização de procedimentos e simplificação da gestão contratual, com um único responsável pela totalidade dos serviços.

Sob a ótica operacional, reduz a complexidade de fiscalização e favorece a uniformidade dos fluxos de trabalho, contribuindo para maior consistência das informações.

Todavia, a análise de mercado evidencia que a adoção desse modelo pode implicar restrição significativa à competitividade, uma vez que reduz o universo de fornecedores aptos a atender integralmente o objeto, especialmente em razão da segmentação técnica existente entre empresas de perícia médica e aquelas especializadas em saúde e segurança do trabalho.

Adicionalmente, a concentração do objeto em um único fornecedor gera risco de dependência excessiva, com potenciais impactos negativos na execução contratual e na continuidade dos serviços em caso de inadimplemento.

Dessa forma, embora tecnicamente viável, a contratação em lote único não se mostra a mais adequada sob a perspectiva da competitividade e mitigação de riscos.

5.4 Adesão a atas de registro de preços ou instrumentos congêneres

A alternativa de adesão a atas de registro de preços ou participação em consórcios públicos foi analisada sob a perspectiva da celeridade e eventual economicidade.

Entretanto, verificou-se a inexistência de atas vigentes que contemplem, de forma integral e adequada, as especificidades da demanda do Município de Várzea Grande, especialmente considerando a complexidade do objeto, a necessidade de integração entre serviços e a dimensão da estrutura administrativa.

Além disso, a adesão a instrumentos previamente formalizados limita a capacidade de customização da solução, podendo comprometer a aderência às necessidades institucionais e reduzir a eficiência da execução.

Dessa forma, conclui-se que essa alternativa não se mostra viável para o atendimento pleno da necessidade administrativa.

5.5 Contratação em dois lotes distintos e complementares

A modelagem estruturada em dois lotes distintos e complementares apresenta-se como a alternativa mais equilibrada sob os aspectos técnico, operacional e econômico.

Sob a perspectiva técnica, permite a separação entre os serviços de perícia médica e os serviços de saúde e segurança do trabalho, respeitando a especialização do mercado fornecedor, sem prejuízo da necessária complementaridade entre as atividades.

No aspecto operacional, apresenta nível moderado de complexidade, porém significativamente inferior ao da contratação fragmentada, uma vez que os serviços permanecem agrupados por natureza técnica, permitindo melhor organização e controle da execução.

Do ponto de vista econômico, favorece a ampliação da competitividade, ao permitir a participação de empresas especializadas em cada segmento, aumentando a probabilidade de obtenção de propostas mais vantajosas.

Quanto aos riscos, estes são plenamente mitigáveis mediante adequada estruturação contratual, com definição clara de responsabilidades, estabelecimento de fluxos de informação e exigência de mecanismos de integração entre os contratados, especialmente no que se refere à interoperabilidade de dados e atendimento às exigências do e-Social.

Dessa forma, a contratação em dois lotes distintos e complementares equilibra eficiência operacional, competitividade e segurança jurídica, apresentando-se como a solução mais adequada ao interesse público.

5.6 Conclusão da análise comparativa

A partir da análise das alternativas avaliadas, conclui-se que:

- a) a execução direta é inviável sob os aspectos técnico e econômico;
- b) a contratação fragmentada compromete a governança e aumenta riscos operacionais;
- c) a contratação em lote único restringe a competitividade e amplia o risco de dependência;
- d) a adesão a atas não atende às especificidades da demanda;
- e) a contratação em dois lotes representa a solução mais equilibrada.

Dessa forma, resta tecnicamente demonstrado que a modelagem em dois lotes distintos e complementares constitui a alternativa mais vantajosa, eficiente e adequada ao atendimento do interesse público, em conformidade com os princípios da Lei nº 14.133/2021.

6. DESCRIÇÃO DA SOLUÇÃO ESCOLHIDA

A partir da análise comparativa das alternativas disponíveis no mercado, conforme demonstrado no item anterior, concluiu-se que a contratação estruturada em dois lotes distintos e complementares representa a solução mais adequada ao atendimento da necessidade administrativa, por conciliar eficiência operacional, ampliação da competitividade, viabilidade técnica e mitigação de riscos.

A solução adotada consiste na contratação de serviços técnicos especializados de natureza continuada, destinados à execução integrada das atividades de perícia médica oficial, atuação de junta médica multiprofissional e serviços de saúde e segurança do trabalho, incluindo a elaboração e gestão dos programas legais e a disponibilização de sistema informatizado para gestão das informações ocupacionais e atendimento às exigências do e-Social.

A modelagem foi estruturada de forma a respeitar a segmentação técnica do mercado fornecedor, sem comprometer a necessária integração entre os serviços, sendo organizada nos seguintes termos:

No primeiro lote, serão contemplados os serviços de perícia médica oficial e junta médica multiprofissional, abrangendo a realização de avaliações admissionais, análises de capacidade laborativa, concessão de licenças, avaliações de retorno ao trabalho, processos de readaptação funcional e demais atividades correlatas à gestão da vida funcional dos servidores sob o ponto de vista médico-pericial.

No segundo lote, serão contemplados os serviços de saúde e segurança do trabalho, incluindo a execução das atividades de medicina ocupacional e engenharia de segurança, elaboração, implementação e atualização dos programas legais, realização de avaliações ambientais, emissão de laudos técnicos e execução dos exames ocupacionais, bem como a disponibilização de sistema informatizado para gestão integrada das informações.

A manutenção dos exames ocupacionais no mesmo lote dos serviços de saúde e segurança do trabalho decorre de sua natureza intrinsecamente vinculada ao Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, cuja definição, periodicidade e abrangência dependem diretamente dos riscos ocupacionais identificados nos programas e laudos técnicos, sendo sua dissociação potencialmente prejudicial à coerência técnica da solução e à eficiência da gestão da saúde ocupacional.

A adoção da modelagem em dois lotes permite ampliar o universo de fornecedores aptos a participar do certame, favorecendo a competitividade, ao mesmo tempo em que evita a fragmentação excessiva do objeto, que poderia comprometer a integração das atividades e aumentar a complexidade da gestão contratual.

Sob o aspecto operacional, a solução contempla modelo de execução híbrido, composto por parcela fixa mensal, destinada à manutenção da estrutura técnica e operacional necessária à execução dos serviços contínuos, e parcelas variáveis remuneradas por preços unitários, aplicáveis aos serviços executados sob demanda, assegurando maior aderência à realidade da Administração e evitando pagamentos por serviços não realizados.

No que se refere à dimensão tecnológica, a solução inclui a disponibilização de sistema informatizado em ambiente web, com capacidade de centralização, armazenamento, processamento e rastreabilidade das informações ocupacionais, integração com os sistemas institucionais e atendimento às exigências do e-Social, constituindo elemento essencial para a eficiência da execução e para a conformidade legal.

Adicionalmente, a solução deverá prever mecanismos de integração entre os lotes, com definição clara de responsabilidades, fluxos de informação, padrões de interoperabilidade e procedimentos de governança, de modo a assegurar a execução harmônica dos serviços, a consistência dos dados e a mitigação de riscos operacionais.

Dessa forma, a solução escolhida revela-se tecnicamente adequada, economicamente viável e juridicamente consistente, atendendo de forma integral à necessidade administrativa identificada, ao mesmo tempo em que promove eficiência, competitividade, segurança jurídica e adequada gestão dos riscos inerentes à contratação.

6.1 Lote 1 – Serviços de Perícia Médica Oficial e Junta Médica Multiprofissional

Este lote compreende a contratação de empresa especializada para execução dos serviços relacionados à avaliação da capacidade laborativa dos servidores, incluindo:

- a) realização de exames admissionais para candidatos convocados em concurso público;
- b) realização de perícias médicas para concessão de licenças para tratamento de saúde;
- c) realização de perícias médicas para concessão de licença maternidade e demais afastamentos legais;
- d) realização de perícias médicas decorrentes de acidente em serviço ou doença ocupacional;
- e) atuação de junta médica multiprofissional para avaliação de readaptação funcional;
- f) avaliação por junta médica em situações específicas envolvendo dependentes de servidores com deficiência.

Os serviços deverão ser executados por profissionais legalmente habilitados, com observância a critérios de imparcialidade, padronização técnica e conformidade com a legislação vigente, garantindo a validade dos atos administrativos e a segurança jurídica da Administração.

6.2 Lote 2 – Serviços Integrados de Engenharia, Segurança e Medicina do Trabalho (SST)

Este lote compreende a contratação de empresa especializada para execução integrada dos serviços de saúde e segurança do trabalho, abrangendo:

a) Tecnologia:

Disponibilização de sistema informatizado de gestão de SST, em ambiente on-line, com capacidade de gerenciamento dos dados ocupacionais dos servidores, automatização de processos e transmissão dos eventos obrigatórios ao e-Social.

b) Engenharia de Segurança do Trabalho

Execução de avaliações ambientais qualitativas e quantitativas, elaboração de laudos técnicos das condições ambientais do trabalho, emissão de laudos de insalubridade e periculosidade, bem como demais atividades necessárias à caracterização dos riscos ocupacionais.

c) Medicina do Trabalho

Execução integral do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, incluindo coordenação técnica, realização de exames clínicos e complementares, emissão de Atestados de Saúde Ocupacional e elaboração de relatórios analíticos.

A execução integrada desses serviços é essencial para garantir a consistência das informações, a rastreabilidade dos dados e o correto cumprimento das obrigações legais, especialmente no que se refere ao e-Social.

6.3 Integração e interoperabilidade entre os lotes

Embora estruturados em lotes distintos, os serviços deverão operar de forma coordenada e complementar, especialmente no que se refere ao fluxo de informações relacionadas à saúde ocupacional dos servidores.

Para tanto, deverão ser estabelecidos mecanismos formais de integração, incluindo definição clara de responsabilidades, padronização de procedimentos e compartilhamento de dados, de modo a evitar inconsistências e garantir a conformidade das informações prestadas aos órgãos de controle.

6.4 Aderência à necessidade administrativa

A solução adotada atende integralmente à necessidade identificada, na medida em que:

- a) assegura a execução dos serviços essenciais de perícia médica e saúde ocupacional;
- b) garante o cumprimento das obrigações legais trabalhistas e previdenciárias;
- c) viabiliza a gestão eficiente de um universo de aproximadamente 12.000 servidores, distribuídos em cerca de 199 unidades administrativas;
- d) promove a integração entre tecnologia e serviços técnicos, assegurando rastreabilidade e conformidade com o e-Social;
- e) reduz riscos operacionais, jurídicos e administrativos.

6.5 Vantajosidade da solução

A modelagem em dois lotes apresenta-se vantajosa por:

- a) ampliar a competitividade do certame;
- b) permitir a participação de empresas especializadas;
- c) reduzir o risco de dependência de um único fornecedor;
- d) facilitar ajustes contratuais ao longo da execução;
- e) manter a eficiência operacional com adequada gestão da integração entre os serviços.

7. ESTIMATIVA PRELIMINAR DE QUANTITATIVOS

A definição dos quantitativos da presente contratação decorre de metodologia técnica estruturada, fundamentada em dados reais da Administração, parâmetros normativos aplicáveis e projeções operacionais compatíveis com a dinâmica do quadro funcional, em estrita observância ao disposto no art. 18 da Lei nº 14.133/2021, impondo-se à Administração demonstrar, de forma motivada,

a adequação, proporcionalidade e suficiência das estimativas adotadas, sob pena de comprometer a economicidade e a eficiência da contratação.

Nesse contexto, a estimativa considera como premissa central o universo aproximado de 12.000 servidores vinculados à Administração Municipal, distribuídos em cerca de 199 unidades administrativas, contemplando tanto vínculos submetidos ao regime geral quanto ao regime próprio de previdência, uma vez que ambos demandam ações contínuas de gestão da saúde ocupacional, monitoramento da capacidade laborativa e atendimento às exigências legais relacionadas à segurança e medicina do trabalho.

Ademais, a metodologia adotada estrutura os quantitativos em três dimensões distintas, porém interdependentes, quais sejam, serviços contínuos estruturantes, serviços técnicos mensuráveis e serviços executados sob demanda, assegurando aderência à natureza multifacetada da contratação e evitando tanto o subdimensionamento quanto a superestimativa indevida, circunstâncias que poderiam ensejar, respectivamente, descontinuidade dos serviços ou pagamentos ineficientes.

7.1 Base populacional e premissas adotadas

O universo considerado para fins de dimensionamento corresponde a aproximadamente 12.000 servidores, distribuídos em cerca de 199 unidades administrativas, contemplando:

- a) 7.600 servidores vinculados ao Regime Geral de Previdência Social, que constituem o público diretamente sujeito às obrigações do e-Social SST;
- b) 4.400 servidores vinculados ao Regime Próprio de Previdência Social, incluídos para fins de gestão de saúde ocupacional e prevenção de passivos.

A estimativa considera, ainda, fatores dinâmicos como rotatividade de pessoal, admissões decorrentes de concursos públicos, exonerações, afastamentos e variações no quadro de contratados.

7.2 Quantitativos do Lote 1 – Perícia Médica Oficial

Os quantitativos foram estimados com base na demanda histórica e na projeção anual de atendimentos, contemplando:

Item	Descrição do Exame	Unidade	Quantidade Estimada
1	Junta médica para avaliação e emissão de parecer analisando a situação de servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência (composta por médico do trabalho e psicólogo).	Serviço	100
2	Junta médica para realização de perícia de concessão de readaptação de função (composta por médico do trabalho, psicólogo, psiquiatra, técnico de segurança do trabalho e enfermeiro do trabalho).	Serviço	500
3	Perícia médica para os candidatos aprovados e convocados para posse em concurso público (avaliação de aptidão física realizada por médico do trabalho).	Serviço	500
4	Perícias médicas para concessão de licença saúde (realizada por médico do trabalho)	Serviço	500
5	Perícias médicas para concessão de licença maternidade (realizada por médico do trabalho).	Serviço	100
6	Perícias médicas para concessão de licença por motivo de acidente em serviço ou doença profissional (realizada por médico do trabalho).	Serviço	100

Esses quantitativos refletem o volume estimado de demandas administrativas relacionadas à vida funcional dos servidores, considerando a necessidade de atendimento contínuo e a variabilidade das ocorrências ao longo do exercício.

7.3 Quantitativos do Lote 2 – Serviços Integrados de SST

No tocante aos serviços estruturantes do Lote 2, observa-se que os quantitativos vinculam-se à manutenção contínua da solução, não estando condicionados à ocorrência de eventos específicos, mas sim à necessidade permanente de

suporte técnico, gestão dos programas legais e operação do sistema informatizado, conforme demonstrado:

7.3.1. Parcela fixa mensal (Gestão e Software)

Corresponde à manutenção da estrutura operacional e tecnológica necessária à execução dos serviços:

Item	Descrição do Serviço Fixo (Mensal)	UN	Quant. (Meses)
1	Serviço de Consultoria em SST, com Equipe Coordenadora, elaboração, implementação e manutenção do PGR e PCMSO e envio para o e-Social (§-2240)	Mês	12
2	Sistema de Gestão Informatizada ON-LINE de Segurança e Saúde do Trabalho e E-Social (Licença para 12.000 servidores)	Mês	12

7.3.2. Parcela variável – laudos e avaliações ambientais

Quanto aos serviços técnicos mensuráveis, especialmente aqueles relacionados à elaboração de laudos e avaliações ambientais, a metodologia considera o número de unidades administrativas, acrescido da necessidade de avaliação por grupos homogêneos de exposição e múltiplos agentes de risco, justificando quantitativos superiores ao número de estabelecimentos, conforme demonstrado;

Laudos e Avaliações Ambientais

Item	Descrição do Serviço	Unidade	Quantidade Estimada	Observação
1	LTCAT – Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho	Unidade	199	Correspondente ao número de estabelecimentos

Item	Descrição do Serviço	Unidade	Quantidade Estimada	Observação
2	Laudo de Insalubridade e Periculosidade (LI/LP)	Unidade	250	Com base em GHEs e ambientes distintos
3	Medição de Ruído (dosimetria ou pontual)	Medição	250	Para caracterização de exposição ocupacional
4	Medição de Calor (IBUTG)	Medição	250	Avaliação de estresse térmico
5	Medição de Iluminamento	Medição	250	Conforme NR-17 e NR-15
6	Análise de Agentes Químicos	Amostra	250	Poeiras, vapores e outros agentes
7	Medição de Vibração (mãos e braços ou corpo inteiro)	Medição	250	Conforme exposição ocupacional
8	Análise Ergonômica do Trabalho (AET)	AET	250	Por posto ou função crítica

A estimativa superior ao número de unidades justifica-se pela existência de múltiplos agentes de risco e diferentes grupos homogêneos de exposição em um

7.3.3. Quantitativo de exames

No que se refere aos serviços executados sob demanda, especialmente exames ocupacionais e complementares, os quantitativos são estimados com base em exigências normativas, periodicidade legal e dinâmica do quadro funcional, sendo sua execução condicionada à demanda real, de modo a preservar a economicidade da contratação, conforme se verifica:

Tabela – Quantitativos Estimados de Exames Ocupacionais

Item	Descrição do Serviço	UN	Qtde. Estimada (Anual)	Obrigatoriedade
1	Exame Clínico (ASO) Admissional / Periódico / Retorno / Demissional.	ASO	12.000	Obrigatório para todo o RGPS (NR-7), facultado ao RPPS
2	EXAME Acuidade Visual - Tabela de Snellen.	exame	12.000	Obrigatório para todos os servidores.
3	EXAME Audiometria Tonal Ocupacional	Exame	500	Obrigatório para expostos a Ruído (NR-7).
4	AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA	Atestado	200	Guardas Municipais
5	Exame – Acuidade Visual – Teste de Ishihara	exame	100	quando necessário por indicação médica
	DISCRIMINAÇÃO DOS EXAMES COMPLEMENTARES ESSENCIAIS (Por Risco no PCMSO)			
6	EXAME Hemograma Completo	Exame	500	Estimativa complementar para PCMSO.
7	EXAME Glicemia de Jejum	Exame	500	Estimativa complementar para PCMSO.

Item	Descrição do Serviço	UN	Qtde. Estimada (Anual)	Obrigatoriedade
8	Acetona na urina	exame	100	Estimativa complementar para PCMSO.
9	Exame Acetilcolinesterase	Exame	100	Estimativa complementar para PCMSO.
10	Ácido Hipúrico da Urina	exame	100	Estimativa complementar para PCMSO.
11	Ácido mandelético da urina	exame	100	Estimativa complementar para PCMSO.
12	Ácido metilhipúrico da Urina	exame	100	Estimativa complementar para PCMSO.
13	Ácido Trans-Mucônico da Urina	exame	100	Estimativa complementar para PCMSO.
14	Ácido Úrico	exame	100	Estimativa complementar para PCMSO.
15	Anti HBC – Hepatite B	exame	2.500	Estimativa complementar para PCMSO.
16	Anti HBS	exame	2.500	Estimativa complementar para PCMSO.



Item	Descrição do Serviço	UN	Qtde. Estimada (Anual)	Obrigatoriedade
17	Brucelose	exame	100	Estimativa complementar para PCMSO.
18	Cádmio da Urina	exame	100	Estimativa complementar para PCMSO.
19	Coprocultura	exame	100	Estimativa complementar para PCMSO.
20	Eletrocardiograma - ECG	exame	200	Estimativa complementar para PCMSO.
21	Eletroencefalograma – EEG	exame	200	Estimativa complementar para PCMSO.
22	Espirometria	exame	150	Estimativa complementar para PCMSO.
23	Hepatite B – HBSAB	exame	2.500	Estimativa complementar para PCMSO.
24	Hepatite C – Anti HCV	exame	2.500	Estimativa complementar para PCMSO.
25	Manganês sérico	exame	100	Estimativa complementar para PCMSO.

Item	Descrição do Serviço	UN	Qtde. Estimada (Anual)	Obrigatoriedade
26	Parasitológico de fezes	exame	100	Estimativa complementar para PCMSO.
27	PPD	exame	100	Estimativa complementar para PCMSO.
28	Raio X – Coluna Lombo Sacra	exame	300	Estimativa complementar para PCMSO.
29	Raio X – Torax	Exame	300	Estimativa complementar para PCMSO.
30	Reticulócitos	exame	100	Estimativa complementar para PCMSO.
31	Sorologia HIV 1 e 2	exame	100	Estimativa complementar para PCMSO.
32	Toxicológico	exame	200	Estimativa complementar para PCMSO.

Ressalta-se que os quantitativos apresentados possuem natureza estimativa, sendo utilizados como parâmetro para planejamento e formação de preços, não gerando obrigação de execução integral, uma vez que o pagamento vincula-se à efetiva prestação dos serviços, em conformidade com o regime híbrido adotado, o que reforça a aderência ao princípio da economicidade previsto no art. 23 da Lei nº 14.133/2021.

Ademais, a metodologia incorpora margem técnica de segurança, destinada a absorver variações no quadro de servidores, alterações organizacionais e aumento da demanda ao longo da vigência contratual, evitando a necessidade de contratações emergenciais ou reequilíbrios indevidos, o que se alinha às boas práticas de planejamento recomendadas pelos órgãos de controle.

Diante do exposto, verifica-se que os quantitativos definidos apresentam coerência técnica, proporcionalidade e aderência à realidade administrativa, não se mostrando cabível sua redução ou ampliação sem fundamento técnico idôneo, razão pela qual se impõe sua adoção como base para a estimativa de custos e para a subsequente pesquisa de preços, condicionando-se o prosseguimento do feito à validação desses parâmetros no âmbito da instrução processual.

7.4 Periodicidade legal dos exames ocupacionais

A definição da periodicidade dos exames ocupacionais observa rigorosamente as disposições da Norma Regulamentadora nº 7 do Ministério do Trabalho e Emprego, que trata do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, bem como demais normativos aplicáveis à saúde e segurança do trabalho.

Os exames ocupacionais constituem obrigação legal do empregador e têm por finalidade avaliar a aptidão física e mental do trabalhador para o exercício de suas funções, bem como monitorar sua saúde ao longo do vínculo laboral, sendo sua realização vinculada tanto a eventos específicos quanto a intervalos periódicos definidos em norma.

Nesse contexto, a periodicidade dos exames adotada na presente contratação observará os seguintes critérios:

O exame admissional deverá ser realizado antes que o servidor assuma suas atividades, sendo condição indispensável para o início do exercício do cargo, com o objetivo de atestar sua aptidão para a função.

O exame periódico deverá ser realizado de forma regular, com frequência definida de acordo com a idade do servidor, sua condição de saúde e os riscos ocupacionais a que esteja exposto, observando, como regra geral, periodicidade anual, podendo ser reduzida em casos de maior exposição a riscos ou conforme determinação médica.

O exame de retorno ao trabalho deverá ser realizado obrigatoriamente no primeiro dia de retorno do servidor que tenha se afastado por período igual ou

superior a 30 dias por motivo de doença, acidente ou licença maternidade, com a finalidade de avaliar sua capacidade de retomada das atividades.

O exame de mudança de função deverá ser realizado sempre que houver alteração de atividade que implique mudança nos riscos ocupacionais a que o servidor esteja exposto, devendo ocorrer antes da efetiva mudança.

O exame demissional deverá ser realizado até a data da homologação da rescisão contratual, com o objetivo de avaliar as condições de saúde do servidor no momento do desligamento.

Adicionalmente, os exames complementares deverão ser realizados conforme os riscos ocupacionais identificados no Programa de Gerenciamento de Riscos e no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, observando as periodicidades específicas definidas em norma ou por critério médico, tais como audiometria, exames laboratoriais, avaliações respiratórias e demais exames pertinentes.

Importante destacar que a periodicidade poderá ser ajustada mediante avaliação do médico coordenador do PCMSO, considerando as condições individuais do servidor, o histórico ocupacional e a exposição a riscos específicos, sempre em conformidade com a legislação vigente.

7.5. Justificativa para os quantitativos de LTCAT e laudos de avaliação

A definição dos quantitativos relativos aos Laudos Técnicos das Condições Ambientais do Trabalho e demais laudos de avaliação ocupacional foi realizada com base em critérios técnicos, normativos e operacionais, considerando a estrutura organizacional do Município, a diversidade de ambientes laborais e a necessidade de caracterização adequada dos riscos ocupacionais.

7.5.1 Justificativa dos quantitativos de LTCAT

O quantitativo estimado de 199 LTCATs corresponde ao número de unidades administrativas e estabelecimentos vinculados à Prefeitura Municipal, considerando que cada unidade, para fins legais e previdenciários, deve possuir caracterização própria das condições ambientais de trabalho.

A elaboração do LTCAT exige análise individualizada por estabelecimento, uma vez que as condições ambientais, os processos de trabalho, os agentes de risco e a organização das atividades podem variar significativamente entre as unidades, mesmo quando pertencentes à mesma estrutura administrativa.

Além disso, o LTCAT constitui documento essencial para fins previdenciários, especialmente para caracterização de exposição a agentes nocivos, concessão de benefícios e cumprimento de obrigações acessórias, exigindo precisão técnica e atualização periódica.

Dessa forma, a estimativa adotada garante cobertura integral da estrutura administrativa do Município, evitando lacunas na caracterização ambiental e assegurando conformidade com a legislação vigente.

7.5.2 Justificativa dos quantitativos de Laudos de Insalubridade e Periculosidade

O quantitativo estimado de 250 laudos de insalubridade e periculosidade foi definido considerando não apenas o número de unidades administrativas, mas também a existência de diferentes atividades, funções e grupos homogêneos de exposição dentro de um mesmo ambiente.

Em muitos casos, uma única unidade administrativa pode apresentar múltiplas situações de exposição, exigindo avaliações específicas para diferentes cargos ou setores, especialmente em áreas operacionais como saúde, obras, serviços urbanos e educação.

A adoção de quantitativo superior ao número de estabelecimentos justifica-se, portanto, pela necessidade de análise segmentada das condições de trabalho, garantindo maior precisão na caracterização dos adicionais ocupacionais e evitando generalizações indevidas.

7.5.3 Justificativa dos quantitativos de avaliações ambientais (medições e análises)

Os quantitativos estimados para medições de ruído, calor, vibração, iluminação, agentes químicos e análises ergonômicas foram definidos com base na premissa de que cada ambiente de trabalho pode apresentar múltiplos fatores de risco, os quais devem ser avaliados de forma individualizada.

A metodologia adotada considera:

- a) a diversidade de agentes físicos, químicos e ergonômicos presentes nos ambientes laborais;
- b) a existência de diferentes grupos homogêneos de exposição em uma mesma unidade;

- c) a necessidade de medições quantitativas para caracterização técnica dos riscos;
- d) a obrigatoriedade de fundamentação técnica para elaboração dos programas legais.

Assim, o quantitativo de 250 avaliações por tipo de risco representa estimativa técnica compatível com a complexidade da estrutura administrativa e com a necessidade de cobertura adequada dos diferentes cenários ocupacionais.

7.5.4 Critério técnico adotado

A definição dos quantitativos seguiu os seguintes critérios:

- a) correspondência entre unidades administrativas e necessidade de laudos base;
- b) ampliação do quantitativo para contemplar variações internas de atividades e riscos;
- c) adoção de margem técnica para evitar subdimensionamento;
- d) alinhamento com a capacidade operacional do mercado fornecedor;
- d) conformidade com as exigências das Normas Regulamentadoras e legislação previdenciária.

7.6 Justificativa para a avaliação psicológica da guarda municipal

A previsão de realização de avaliação psicológica para os servidores da Guarda Municipal justifica-se pela natureza das atribuições desempenhadas por esses profissionais, as quais envolvem atividades de segurança pública, preservação da ordem, proteção de bens, serviços e instalações do Município, bem como atuação em situações de risco, conflito e elevado nível de estresse.

As funções exercidas pelos agentes da Guarda Municipal exigem adequado equilíbrio emocional, capacidade de tomada de decisão sob pressão, controle comportamental e aptidão psicológica compatível com o porte de arma de fogo, quando autorizado, e com a atuação em ocorrências que envolvem potencial risco à integridade física própria e de terceiros.

Nesse contexto, a avaliação psicológica constitui instrumento técnico indispensável para aferição das condições psíquicas dos servidores, permitindo identificar fatores que possam comprometer o desempenho das atividades, a segurança institucional e a integridade dos próprios agentes e da população.

A realização periódica dessas avaliações também se alinha às diretrizes da legislação aplicável às Guardas Municipais, especialmente no que se refere ao Estatuto Geral das Guardas Municipais, bem como às normas de segurança pública e às boas práticas adotadas em instituições congêneres, que reconhecem a necessidade de monitoramento contínuo da aptidão psicológica dos agentes.

Adicionalmente, a avaliação psicológica contribui para a gestão preventiva de riscos, possibilitando a identificação precoce de situações que demandem acompanhamento, readaptação ou afastamento, evitando a ocorrência de incidentes decorrentes de inadequação psicológica para o exercício da função.

Sob a perspectiva da Administração, a adoção desse procedimento fortalece a segurança jurídica dos atos administrativos relacionados à aptidão funcional dos servidores, reduz riscos de responsabilização e demonstra diligência na gestão de pessoal em atividades sensíveis.

Dessa forma, a inclusão da avaliação psicológica para os integrantes da Guarda Municipal revela-se tecnicamente necessária, juridicamente fundamentada e alinhada à natureza das atividades desempenhadas, constituindo medida essencial para garantir a segurança institucional, a proteção dos servidores e a qualidade do serviço prestado à sociedade.

7.7 Justificativa para a realização de exames de acuidade visual

A realização de exames de acuidade visual no âmbito da saúde ocupacional justifica-se pela necessidade de avaliação contínua da capacidade visual dos servidores, especialmente em atividades que demandam atenção, precisão, leitura de informações, operação de equipamentos, condução de veículos e execução de tarefas que envolvem riscos à integridade física.

A acuidade visual adequada é condição essencial para o desempenho seguro e eficiente de diversas funções exercidas no âmbito da Administração Pública, sendo sua avaliação parte integrante das ações previstas no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, conforme diretrizes da Norma Regulamentadora nº 7.

A ausência de monitoramento da capacidade visual pode comprometer a execução das atividades laborais, aumentar o risco de acidentes de trabalho, reduzir a produtividade e impactar negativamente a qualidade dos serviços prestados, especialmente em funções que exigem percepção visual apurada.

A realização periódica desses exames permite identificar precocemente alterações visuais, possibilitando a adoção de medidas corretivas, como encaminhamento para tratamento, adaptação de funções ou utilização de equipamentos adequados, contribuindo para a prevenção de agravos à saúde e para a segurança no ambiente de trabalho.

Além disso, a avaliação da acuidade visual constitui requisito relevante em processos admissionais, periódicos e de mudança de função, assegurando que o servidor possua condições compatíveis com as exigências do cargo a ser exercido.

Sob a perspectiva da gestão pública, a adoção desse procedimento contribui para a mitigação de riscos operacionais, redução de afastamentos e fortalecimento da política de prevenção em saúde ocupacional, alinhando-se às boas práticas de gestão de pessoas e às exigências legais aplicáveis.

Dessa forma, a inclusão dos exames de acuidade visual na presente contratação revela-se tecnicamente necessária, proporcional à natureza das atividades desempenhadas e essencial para garantir a segurança, a eficiência e a qualidade da atuação dos servidores públicos municipais.

São basicamente 02 tipos de exames de Acuidade Visual, a saber:

O teste com a tabela de Snellen avalia a acuidade visual, ou seja, a capacidade do indivíduo de enxergar com nitidez e distinguir detalhes a determinada distância.

Consiste na leitura de letras ou símbolos (optótipos) organizados em linhas de tamanhos progressivamente menores. O resultado é expresso em fração, como 20/20, 20/40, indicando a qualidade da visão.

Sua finalidade principal é verificar se o trabalhador possui visão adequada para executar atividades que exigem precisão visual, como direção, operação de máquinas ou leitura de documentos.

O que detecta: Miopia, Hipermetropia, Astigmatismo, Redução geral da acuidade visual.

O teste de Ishihara avalia a percepção de cores, especialmente para identificar deficiências na visão cromática, como o daltonismo.

É composto por placas com círculos coloridos que formam números ou figuras visíveis apenas para pessoas com visão normal de cores.

Sua finalidade principal é identificar alterações na percepção de cores que possam comprometer atividades que dependem de distinção cromática.

O que detecta: Daltonismo (principalmente vermelho-verde), Deficiência na discriminação de cores.

7.8 Justificativa para a realização de exames de audiometria

A realização de exames de audiometria no âmbito da saúde ocupacional justifica-se pela necessidade de monitoramento da função auditiva dos servidores expostos a níveis de pressão sonora potencialmente nocivos, bem como pela exigência normativa prevista nas Normas Regulamentadoras, especialmente na NR-7 e na NR-15, que tratam do controle médico de saúde ocupacional e da caracterização de insalubridade por exposição ao ruído.

Diversas atividades desempenhadas no âmbito da Administração Pública Municipal, notadamente aquelas vinculadas às áreas de obras, serviços urbanos, manutenção, transporte e operação de equipamentos, envolvem exposição a ruído contínuo ou intermitente, o que pode ocasionar perda auditiva induzida por ruído, doença ocupacional de caráter progressivo e irreversível.

Nesse contexto, a audiometria constitui exame essencial para avaliação da capacidade auditiva dos servidores, permitindo a detecção precoce de alterações auditivas, o acompanhamento evolutivo da exposição ocupacional e a adoção de medidas preventivas e corretivas, como o uso adequado de Equipamentos de Proteção Individual, readequação de atividades e intervenções no ambiente de trabalho.

A realização periódica desses exames integra o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, sendo obrigatória para trabalhadores expostos a níveis de ruído acima dos limites de tolerância, devendo seguir protocolos técnicos quanto à periodicidade, metodologia e condições de realização.

Além de seu caráter preventivo, a audiometria também possui relevância jurídica, pois subsidia a caracterização de nexo causal entre a atividade exercida e eventuais perdas auditivas, contribuindo para a correta instrução de processos administrativos e previdenciários, bem como para a defesa do Município em eventuais demandas judiciais.

Sob a perspectiva da gestão pública, a adoção sistemática desse exame contribui para a redução de afastamentos, melhoria das condições de trabalho, proteção da saúde dos servidores e mitigação de passivos trabalhistas e previdenciários.

7.9 Justificativa para a realização de exames de glicemia e hemograma

A inclusão dos exames de glicemia e hemograma no conjunto de exames ocupacionais justifica-se pela necessidade de monitoramento das condições gerais de saúde dos servidores, constituindo instrumentos essenciais para avaliação clínica complementar no âmbito do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, conforme diretrizes da Norma Regulamentadora nº 7.

O exame de glicemia tem como finalidade identificar alterações nos níveis de glicose no sangue, possibilitando o diagnóstico precoce de condições como diabetes mellitus e estados de pré-diabetes, doenças que podem impactar diretamente a capacidade laborativa, especialmente em atividades que exigem atenção constante, esforço físico ou operação de equipamentos.

Já o hemograma completo permite a avaliação global do estado de saúde do servidor, incluindo a identificação de alterações hematológicas, processos infecciosos, inflamatórios e outras condições que possam comprometer o desempenho funcional ou representar risco à saúde do trabalhador.

A realização desses exames é particularmente relevante em contextos ocupacionais nos quais há exposição a agentes químicos, biológicos ou condições de trabalho que possam afetar o organismo de forma sistêmica, bem como em atividades que demandam aptidão física adequada.

Além de seu caráter preventivo, esses exames contribuem para a detecção precoce de agravos à saúde, possibilitando intervenções oportunas, redução de afastamentos e melhoria da qualidade de vida dos servidores.

Sob a perspectiva da Administração, a adoção desses exames fortalece a gestão preventiva em saúde ocupacional, reduz riscos de agravamento de doenças, minimiza impactos operacionais decorrentes de absenteísmo e contribui para a mitigação de passivos trabalhistas e previdenciários.

Dessa forma, a realização de exames de glicemia e hemograma revela-se tecnicamente adequada, proporcional à natureza das atividades desempenhadas e alinhada às boas práticas de saúde ocupacional, assegurando o acompanhamento contínuo da saúde dos servidores e a eficiência na gestão pública.

7.10 Justificativa para a realização de avaliação clínica global (exames médicos)

A realização de avaliação clínica global constitui elemento central e indispensável no âmbito do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, nos termos da Norma Regulamentadora nº 7, sendo o principal instrumento para verificação da aptidão física e mental do servidor para o exercício de suas atividades laborais.

A avaliação clínica global corresponde ao exame médico ocupacional propriamente dito, contemplando anamnese ocupacional, histórico clínico, exame físico completo e análise integrada das condições de saúde do servidor em relação às exigências do cargo e aos riscos ocupacionais identificados.

Sua realização é obrigatória nos exames admissionais, periódicos, de retorno ao trabalho, de mudança de função e demissionais, sendo essencial para a emissão do Atestado de Saúde Ocupacional, documento que formaliza a aptidão ou inaptidão do servidor para o exercício de suas funções.

A ausência de avaliação clínica adequada compromete a capacidade da Administração de identificar limitações funcionais, agravos à saúde e incompatibilidades entre o servidor e as atividades desempenhadas, podendo resultar em aumento de acidentes de trabalho, agravamento de doenças ocupacionais e elevação de passivos trabalhistas e previdenciários.

Além disso, a avaliação clínica global permite o monitoramento contínuo da saúde dos servidores, a detecção precoce de doenças e a adoção de medidas preventivas ou corretivas, como encaminhamento para tratamento, readaptação funcional ou afastamento, quando necessário.

Sob a perspectiva jurídica, a realização adequada desses exames fortalece a segurança dos atos administrativos relacionados à gestão de pessoal, fornecendo base técnica para decisões sobre aptidão, afastamentos e concessão de benefícios, bem como subsidiando a defesa do Município em eventuais demandas judiciais.

7.11 Justificativa para as avaliações ambientais

A realização das avaliações ambientais no âmbito da saúde e segurança do trabalho decorre da necessidade de identificação, mensuração e controle dos

agentes de risco presentes nos ambientes laborais, conforme exigido pelas Normas Regulamentadoras, especialmente NR-1, NR-7, NR-9 e NR-15, sendo indispensável para a elaboração dos programas legais, caracterização de exposição ocupacional e adoção de medidas preventivas.

7.11.1 Justificativa para Medição de Ruído

A medição de ruído constitui procedimento técnico essencial para a avaliação da exposição ocupacional dos servidores a níveis de pressão sonora potencialmente prejudiciais à saúde, em conformidade com as Normas Regulamentadoras aplicáveis à saúde e segurança do trabalho e com metodologias técnicas reconhecidas.

No âmbito da Administração Pública Municipal, a exposição ao ruído ocorre de forma recorrente em diversas atividades operacionais, especialmente aquelas que envolvem o uso de máquinas, equipamentos motorizados e atuação em ambientes com elevado nível de pressão sonora, destacando-se, entre outras, as seguintes situações:

- a) execução de serviços de limpeza urbana, incluindo operação de sopradores, roçadeiras, compactadores e outros equipamentos motorizados;
- b) atividades de coleta de resíduos sólidos, com exposição ao ruído gerado por caminhões compactadores e movimentação de cargas;
- c) operação de máquinas pesadas em obras públicas e manutenção de vias, como retroescavadeiras, motoniveladoras, tratores e equipamentos de pavimentação;
- d) atuação em oficinas, garagens e áreas de manutenção de veículos e equipamentos, com uso de ferramentas pneumáticas e motores em funcionamento;
- e) execução de atividades em ambientes com grande circulação de pessoas ou equipamentos, que possam gerar níveis elevados de ruído contínuo ou intermitente;

A exposição prolongada a níveis elevados de ruído pode acarretar diversos agravos à saúde, incluindo perda auditiva induzida por ruído, zumbidos, alterações no sistema nervoso, fadiga, redução da concentração e aumento do risco de acidentes de trabalho.

Nesse contexto, a medição de ruído permite a quantificação precisa dos níveis de exposição, possibilitando a comparação com os limites de tolerância estabelecidos em normas técnicas, bem como a caracterização de insalubridade, quando aplicável.

Os resultados obtidos subsidiam a adoção de medidas de controle coletivo e individual, tais como substituição ou manutenção de equipamentos, isolamento de fontes de ruído, reorganização de processos de trabalho, implementação de pausas e utilização de equipamentos de proteção auditiva.

Adicionalmente, os dados coletados integram a base técnica do Programa de Gerenciamento de Riscos, contribuindo para a identificação e gestão dos riscos físicos, bem como para a definição de protocolos médicos no âmbito do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, especialmente no que se refere ao monitoramento auditivo dos servidores expostos.

Dessa forma, a medição de ruído mostra-se indispensável para a proteção da saúde dos servidores, para a prevenção de doenças ocupacionais e para o cumprimento das obrigações legais da Administração Pública em matéria de saúde e segurança do trabalho, contribuindo para a melhoria das condições laborais e para a mitigação de riscos institucionais.

7.12.2 Justificativa para Medição de Calor (IBUTG)

A medição de calor por meio do índice de Bulbo Úmido Termômetro de Globo (IBUTG) constitui procedimento técnico indispensável para a avaliação da exposição ocupacional dos servidores a condições térmicas adversas, em conformidade com as Normas Regulamentadoras aplicáveis à saúde e segurança do trabalho e parâmetros técnicos reconhecidos.

No âmbito da Administração Pública Municipal, a exposição ao calor ocorre de forma significativa em diversas atividades operacionais, especialmente aquelas realizadas em ambientes externos ou em locais com fontes de calor, destacando-se, entre outras, as seguintes situações:

- a) execução de serviços de limpeza urbana, varrição, capina, roçagem e coleta de resíduos sólidos, realizados sob exposição direta à radiação solar;
- b) atividades de manutenção de vias públicas, obras e serviços de infraestrutura urbana, frequentemente desenvolvidas em ambientes abertos e com elevada carga térmica;

- c) operação de máquinas e equipamentos em ambientes externos, como tratores, retroescavadeiras e caminhões, com exposição prolongada ao calor ambiental;
- d) atuação em cozinhas institucionais, unidades de alimentação e outros ambientes com presença de fontes artificiais de calor;
- e) atividades em espaços confinados ou parcialmente fechados, com ventilação insuficiente e acúmulo de calor;

A exposição ocupacional ao calor, quando não adequadamente controlada, pode ocasionar efeitos adversos à saúde, tais como fadiga térmica, desidratação, exaustão, câimbras e, em situações mais graves, choque térmico, além de comprometer a capacidade de concentração e aumentar o risco de acidentes de trabalho.

Nesse contexto, a medição do IBUTG permite a quantificação da carga térmica nos ambientes de trabalho, considerando variáveis como temperatura, umidade, radiação e ventilação, possibilitando a comparação com os limites de tolerância estabelecidos em normas técnicas e a identificação de situações de risco.

Os resultados obtidos subsidiam a adoção de medidas de controle, tais como adequação das jornadas de trabalho, implementação de pausas para descanso, fornecimento de hidratação adequada, reorganização de atividades, melhoria das condições de ventilação e utilização de equipamentos de proteção individual.

Adicionalmente, os dados coletados integram a base técnica do Programa de Gerenciamento de Riscos, contribuindo para a identificação e gestão dos riscos térmicos, bem como para a definição de protocolos médicos no âmbito do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, assegurando a coerência entre os riscos identificados e o monitoramento da saúde dos servidores.

Dessa forma, a medição de calor por meio do IBUTG mostra-se essencial para a proteção da saúde dos servidores, para a prevenção de agravos relacionados à exposição térmica e para o cumprimento das obrigações legais da Administração Pública em matéria de saúde e segurança do trabalho, contribuindo para a melhoria das condições laborais e para a mitigação de riscos institucionais.

7.12.3 Justificativa para Medição de Iluminamento

A medição de iluminamento constitui procedimento técnico essencial para a avaliação das condições de iluminação nos ambientes de trabalho, visando assegurar níveis adequados de luminosidade conforme parâmetros técnicos aplicáveis à saúde e segurança do trabalho e às normas de ergonomia.

No âmbito da Administração Pública Municipal, a adequação do iluminamento é fator determinante para a execução segura e eficiente das atividades laborais, sendo sua avaliação necessária em diversos contextos, destacando-se, entre outros, os seguintes:

- a) ambientes administrativos, nos quais os servidores realizam atividades contínuas de leitura, digitação e análise de documentos, exigindo níveis adequados de iluminação para evitar fadiga visual;
- b) unidades de saúde, onde a precisão visual é fundamental para atendimentos clínicos, procedimentos e manipulação de materiais;
- c) escolas e unidades educacionais, em que a iluminação impacta diretamente o desempenho de atividades pedagógicas e administrativas;
- d) oficinas, garagens e áreas de manutenção, onde a insuficiência de iluminação pode comprometer a segurança na operação de equipamentos e na execução de reparos;
- e) atividades externas ou em áreas parcialmente cobertas, como almoxarifados, depósitos e áreas operacionais, sujeitas a variações de iluminação natural;

A inadequação dos níveis de iluminamento, seja por deficiência ou excesso de luminosidade, pode ocasionar diversos impactos negativos, tais como fadiga visual, redução da acuidade visual, aumento da probabilidade de erros operacionais, queda de produtividade e elevação do risco de acidentes de trabalho.

Nesse contexto, a medição do iluminamento permite a quantificação dos níveis de luminosidade nos postos de trabalho, possibilitando a comparação com os parâmetros recomendados em normas técnicas, bem como a identificação de situações que demandam intervenções corretivas.

Os resultados obtidos subsidiam a adoção de medidas de adequação, como ajuste de sistemas de iluminação, redistribuição de pontos de luz, melhoria de iluminação natural, eliminação de ofuscamentos e adequação ergonômica dos ambientes de trabalho.

Adicionalmente, tais informações integram a base técnica do Programa de Gerenciamento de Riscos, contribuindo para a identificação de fatores ambientais que impactam a saúde e segurança dos servidores, bem como para a definição de medidas preventivas e de melhoria contínua das condições laborais.

7.12.4 Justificativa para Análise de Agentes Químicos

A análise de agentes químicos constitui etapa essencial para a identificação, avaliação e controle dos riscos ocupacionais decorrentes da exposição a substâncias potencialmente nocivas à saúde dos servidores, em conformidade com as diretrizes das Normas Regulamentadoras aplicáveis à saúde e segurança do trabalho.

No contexto da Administração Pública Municipal, a exposição a agentes químicos ocorre de forma frequente em diversas atividades operacionais, especialmente aquelas relacionadas à limpeza urbana, manutenção de espaços públicos, atividades laboratoriais, serviços de saúde e manutenção predial, destacando-se, entre outras, as seguintes situações:

- a) manuseio de produtos químicos utilizados em atividades de limpeza, desinfecção e higienização de ambientes públicos, incluindo escolas, unidades de saúde e prédios administrativos;
- b) exposição a poeiras, fumos e partículas em suspensão em atividades de varrição, coleta de resíduos, obras públicas e manutenção de vias urbanas;
- c) contato com solventes, tintas, combustíveis e outros produtos químicos em atividades de manutenção de veículos, pintura, reparos e serviços de infraestrutura;
- d) manipulação de substâncias químicas em unidades de saúde, laboratórios e farmácias públicas;
- e) exposição a agentes químicos presentes em resíduos sólidos urbanos, especialmente durante atividades de coleta, triagem e manejo de resíduos;

A exposição ocupacional a agentes químicos, quando não adequadamente controlada, pode resultar em efeitos adversos à saúde, incluindo intoxicações agudas, doenças respiratórias, dermatites ocupacionais, alterações sistêmicas e, em casos mais graves, doenças crônicas decorrentes de exposição prolongada.

Nesse contexto, a realização de análises quantitativas e qualitativas dos agentes químicos presentes nos ambientes de trabalho permite a caracterização precisa dos níveis de exposição, a comparação com limites de tolerância estabelecidos em normas técnicas e a identificação de situações que demandam intervenção.

Os resultados dessas análises subsidiam a implementação de medidas de controle coletivo e individual, tais como substituição de substâncias, melhoria de ventilação, uso de equipamentos de proteção, revisão de processos de trabalho e adoção de práticas seguras.

Adicionalmente, os dados obtidos são fundamentais para a elaboração e atualização do Programa de Gerenciamento de Riscos, bem como para a definição de protocolos médicos no âmbito do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, assegurando a coerência entre os riscos identificados e o monitoramento da saúde dos servidores.

7.12.5 Justificativa para Medição de Vibração

A medição de vibração constitui procedimento técnico indispensável para a avaliação da exposição ocupacional dos servidores a vibrações mecânicas, tanto do tipo corpo inteiro quanto localizadas em mãos e braços, em conformidade com as diretrizes das Normas Regulamentadoras aplicáveis à saúde e segurança do trabalho.

No âmbito da Administração Pública Municipal, a exposição a vibração ocorre, de forma recorrente, em diversas atividades operacionais, especialmente aquelas que envolvem a utilização contínua ou frequente de máquinas, equipamentos motorizados e veículos, destacando-se, entre outras, as seguintes situações:

- a) operação de roçadeiras, motosserras e equipamentos similares utilizados em serviços de manutenção urbana, limpeza pública e conservação de áreas verdes;
- b) condução de veículos pesados e máquinas, como caminhões de coleta de resíduos, retroescavadeiras, tratores e motoniveladoras, em atividades de infraestrutura e serviços públicos;

- c) utilização de equipamentos vibratórios em atividades de construção, manutenção predial e obras públicas;
- d) execução de serviços em vias públicas com pavimentação irregular, que potencializam a transmissão de vibração ao corpo inteiro durante a condução de veículos;
- e) atividades que exigem o uso prolongado de ferramentas manuais vibratórias, com exposição localizada nas mãos e braços.

A exposição contínua ou intermitente a vibrações acima dos níveis de tolerância pode ocasionar agravos à saúde do trabalhador, incluindo distúrbios osteomusculares, alterações circulatórias, comprometimento neurológico e fadiga, além de potencial impacto na capacidade laborativa e aumento do risco de acidentes.

Nesse contexto, a medição de vibração permite a quantificação dos níveis de exposição, a identificação de situações de risco e a adoção de medidas de controle, tais como adequação de equipamentos, implementação de pausas, rodízio de atividades e utilização de equipamentos de proteção.

Adicionalmente, os dados obtidos subsidiam a elaboração e atualização dos programas legais de saúde e segurança do trabalho, especialmente o Programa de Gerenciamento de Riscos, bem como a definição de protocolos médicos no âmbito do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, assegurando coerência técnica entre os riscos identificados e as medidas preventivas adotadas.

7.12.6 Justificativa para Análise Ergonômica do Trabalho (AET)

A Análise Ergonômica do Trabalho constitui instrumento técnico essencial para a avaliação das condições de trabalho sob a perspectiva da adaptação das atividades às características psicofisiológicas dos servidores, em conformidade com as diretrizes das Normas Regulamentadoras aplicáveis, especialmente aquelas relacionadas à ergonomia.

No âmbito da Administração Pública Municipal, as atividades laborais apresentam significativa diversidade de exigências físicas, cognitivas e organizacionais, sendo a análise ergonômica indispensável para a identificação de fatores de risco relacionados à postura, repetitividade, esforço físico, carga mental e organização do trabalho.

A exposição a riscos ergonômicos ocorre de forma recorrente em diferentes contextos, destacando-se, entre outros, os seguintes:

- a) atividades administrativas com uso contínuo de computadores, envolvendo posturas estáticas prolongadas, movimentos repetitivos e exigência de atenção constante;
- b) serviços de atendimento ao público, com permanência prolongada em posição sentada ou em pé, além de sobrecarga cognitiva e emocional;
- c) atividades operacionais de limpeza urbana, coleta de resíduos e manutenção de áreas públicas, que demandam esforço físico intenso, levantamento e transporte manual de cargas e movimentos repetitivos;
- d) trabalhos em oficinas, almoxarifados e áreas de logística, com manipulação de materiais, posturas inadequadas e exigência de força;
- e) atividades em unidades de saúde e educação, que envolvem movimentação de pacientes, organização de materiais e exigências físicas e cognitivas variadas;

A ausência de adequação ergonômica pode resultar em diversos agravos à saúde dos servidores, tais como distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho, fadiga, dores crônicas, redução da capacidade funcional, aumento do absenteísmo e diminuição da produtividade.

Nesse contexto, a Análise Ergonômica do Trabalho permite a avaliação detalhada das condições reais de execução das atividades, considerando fatores físicos, organizacionais e cognitivos, possibilitando a identificação de inadequações e a proposição de medidas de melhoria.

Os resultados da AET subsidiam a implementação de ações corretivas e preventivas, tais como adequação de mobiliário, reorganização de postos de trabalho, revisão de processos, implantação de pausas, rodízio de atividades e capacitação dos servidores quanto às boas práticas ergonômicas.

Adicionalmente, a análise ergonômica integra a base técnica do Programa de Gerenciamento de Riscos, contribuindo para a identificação e controle dos riscos ergonômicos, bem como para a definição de medidas de acompanhamento da saúde no âmbito do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.

A realização da Análise Ergonômica do Trabalho mostra-se indispensável para a promoção de condições laborais adequadas, para a prevenção de doenças ocupacionais e para o cumprimento das obrigações legais da Administração Pública em matéria de saúde e segurança do trabalho, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida dos servidores e para a eficiência da prestação dos serviços públicos.

7.13 Justificativa para elaboração do LTCAT e dos laudos de insalubridade e periculosidade (li/lp), com indicação dos quantitativos

A elaboração do Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho e dos Laudos de Insalubridade e Periculosidade constitui obrigação técnica e legal indispensável à adequada gestão da saúde ocupacional dos servidores públicos, bem como à conformidade previdenciária e trabalhista da Administração Municipal.

O quantitativo estimado de 199 LTCATs foi definido com base no número de unidades administrativas e estabelecimentos vinculados ao Município, considerando que cada unidade deve possuir caracterização própria das condições ambientais de trabalho, em razão das especificidades dos ambientes, atividades desenvolvidas e agentes de risco presentes. A elaboração individualizada por estabelecimento é exigência técnica para garantir precisão na identificação da exposição ocupacional e assegurar a correta alimentação dos dados no e-Social, especialmente no evento S-2240, possibilitando a geração do Perfil Profissiográfico Previdenciário em meio eletrônico.

Já o quantitativo estimado de 250 laudos de insalubridade e periculosidade (LI/LP) foi definido considerando a existência de múltiplos cenários de exposição dentro de uma mesma unidade administrativa, abrangendo diferentes cargos, funções e grupos homogêneos de exposição. Em diversas situações, um único estabelecimento pode demandar mais de um laudo, em razão da diversidade de atividades e condições de trabalho, especialmente em áreas operacionais como saúde, obras, serviços urbanos e manutenção.

O LTCAT possui finalidade previdenciária, sendo documento essencial para caracterização técnica da exposição a agentes nocivos e para cumprimento das obrigações acessórias junto ao e-Social, contribuindo diretamente para a mitigação de passivos previdenciários e para a segurança jurídica das informações prestadas pelo Município.

Por sua vez, os laudos de insalubridade e periculosidade têm finalidade trabalhista e administrativa, subsidiando a concessão, revisão ou supressão dos adicionais ocupacionais, com base em critérios técnicos objetivos, eliminando subjetividades e reduzindo riscos de judicialização e pagamentos indevidos.

A ausência desses documentos, ou sua elaboração inadequada, pode resultar em inconsistências nas informações prestadas aos órgãos federais, autuações por descumprimento de obrigações legais, concessão indevida de vantagens pecuniárias e formação de passivos financeiros relevantes.

Adicionalmente, ambos os documentos constituem base técnica para implementação de medidas de prevenção e controle de riscos, contribuindo para a melhoria das condições de trabalho e para a proteção da saúde dos servidores.

Dessa forma, os quantitativos adotados mostram-se tecnicamente justificados, proporcionais à estrutura administrativa do Município e compatíveis com a necessidade de cobertura integral dos ambientes e atividades, assegurando conformidade legal, eficiência administrativa e mitigação de riscos trabalhistas e previdenciários.

8. ESTIMATIVA PRELIMINAR DE VALOR

A estimativa preliminar de valor da contratação foi elaborada em conformidade com o art. 23 da Lei nº 14.133/2021, observando metodologia que assegura a obtenção de preços compatíveis com os praticados no mercado, de forma a garantir a seleção da proposta mais vantajosa para a Administração Pública.

A apuração dos valores considerou a natureza híbrida da contratação, que envolve parcelas fixas, variáveis e unitárias, exigindo abordagem metodológica adequada para cada componente da solução.

8.1 Metodologia de pesquisa de preços

A pesquisa de preços foi realizada mediante a utilização combinada de múltiplas fontes, conforme diretrizes legais e orientações dos órgãos de controle, em conformidade com a Instrução Normativa SEGES/ME nº 65, de 7 de julho de 2021, aplicada por analogia, incluindo:

- a) consultas ao Painel de Preços do Governo Federal;
- b) contratações similares registradas no Portal Nacional de Contratações Públicas;
- c) bases públicas e bancos de dados oficiais;
- d) contratos vigentes ou recentemente celebrados por outros entes públicos de porte semelhante;
- e) cotações diretas com fornecedores do mercado especializado.

A utilização de múltiplas fontes tem por finalidade conferir maior confiabilidade à estimativa, reduzir distorções e mitigar riscos de sobrepreço ou subavaliação. Abaixo o resumo com os preços médios adotados após análise crítica dos preços, constantes em Anexo ao Estudo Técnico Preliminar.

LOTE	ITEM	DESCRIÇÃO	UNID	QDE	UNITÁRIO	ANUAL
1	1	Junta médica para avaliação e emissão de parecer analisando a situação de servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência (composta por médico do trabalho e psicólogo).	Serviço	100	589,00	58.900,00
	2	Junta médica para realização de perícia de concessão de readaptação de função (composta por médico do trabalho, psicólogo, psiquiatra, técnico de segurança do trabalho e enfermeiro do trabalho).	Serviço	500	982,00	491.000,00



	3	Perícia médica para os candidatos aprovados e convocados para posse em concurso público (avaliação de aptidão física realizada por médico do trabalho).	Serviço	500	47,40	23.700,00
	4	Perícias médicas para concessão de licença saúde (realizada por médico do trabalho)	Serviço	500	243,00	121.500,00
	5	Perícias médicas para concessão de licença maternidade (realizada por médico do trabalho).	Serviço	100	259,50	25.950,00
	6	Perícias médicas para concessão de licença por motivo de acidente em serviço ou doença profissional (realizada por médico do trabalho).	Serviço	100	259,30	25.930,00
		SUB-TOTAL (1)				R\$ 746.980,00
LOTE	ITEM	DESCRIÇÃO	UNID	QDE	UNITÁRIO	ANUAL
2	1	Serviço de Consultoria em SST, com Equipe Coordenadora, elaboração, implementação e manutenção do PGR e PCMSO e envio para o e-Social (S-2240)	Mensal	12	31.000,00	372.000,00



2	Sistema de Gestão Informatizada ON-LINE de Segurança e Saúde do Trabalho e E-Social (Licença para 12.000 servidores)	Mensal	12	2.621,26	31.455,12
3	LTCAT (Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho) – por estabelecimento.	Serviço	199	304,00	60.496,00
4	LI/LP (Laudo de Insalubridade e Periculosidade) – por GHE/Estabelecimento	Serviço	250	239,33	59.832,50
5	Análise Ergonômica do Trabalho (AET) por Posto/Função Crítica	Serviço	250	1.639,50	409.875,00
6	Medição de Ruído (Dosimetria ou Pontual) para fins de LTCAT/PGR.	Serviço	250	182,00	45.500,00
7	Medição de Calor/Estresse Térmico (IBUTG).	Serviço	250	190,00	47.500,00
8	Medição de Iluminamento (Conforto NR-17/NR-15).	Serviço	250	150,00	37.500,00
9	Medição de Vibração (Mãos e Braços – VMB e/ou Corpo Inteiro – VCI).	Serviço	250	399,64	99.910,00
10	Amostragem e Análise de Agentes Químicos (por agente/unidade).	Serviço	250	350,00	87.500,00
11	Exame Clínico (ASO) Admissional / Periódico / Retorno / Demissional.	Exame	12000	81,90	982.800,00
12	EXAME Acuidade Visual - Tabela de Snellen.	Exame	12000	42,53	510.300,00
13	EXAME Audiometria Tonal Ocupacional	Exame	500	58,65	29.325,00



14	AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA	Exame	200	167,85	33.570,00
15	Exame – Acuidade Visual – Teste de Ishihara	Exame	100	42,53	4.253,00
16	EXAME Hemograma Completo	Exame	500	12,03	6.017,14
17	EXAME Glicemia de Jejum	Exame	500	10,34	5.171,43
18	Acetona na urina	Exame	100	22,30	2.230,00
19	Exame Acetilcolinesterase	Exame	100	25,50	2.550,00
20	Ácido Hipúrico da Urina	Exame	100	24,00	2.400,00
21	Ácido mandelético da urina	Exame	100	30,50	3.050,00
22	Ácido metilhipúrico da Urina	Exame	100	25,00	2.500,00
23	Ácido Trans-Mucônico da Urina	Exame	100	25,00	2.500,00
24	Ácido Úrico	Exame	100	6,48	648,00
25	Anti HBC – Hepatite B	Exame	2.500	33,45	83.625,00
26	Anti HBS	Exame	2.500	25,36	63.400,00
27	Brucelose	Exame	100	22,50	2.250,00
28	Cádmio da Urina	Exame	100	21,59	2.159,00
29	Coprocultura	Exame	100	27,40	2.740,00
30	Eletrocardiograma - ECG	Exame	200	55,21	11.042,00
31	Eletroencefalograma - EEG	Exame	200	94,32	18.864,00
32	Espirometria	Exame	150	54,25	8.137,50
33	Hepatite B – HBSAB	Exame	2.500	24,37	60.925,00
34	Hepatite C – Anti HCV	Exame	2.500	39,32	98.300,00
35	Manganês sérico	Exame	100	32,00	3.200,00
36	Parasitológico de fezes	Exame	100	10,58	1.058,00
37	PPD	Exame	100	20,00	2.000,00
38	Raio X – Coluna Lombo Sacra	Exame	300	77,62	22.286,00
39	Raio X – Torax	Exame	300	61,71	18.513,00
40	Reticulócitos	Exame	100	8,78	878,00
41	Sorologia HIV 1 e 2	Exame	100	31,65	3.165,00
42	Toxicológico	Exame	200	190,23	38.046,00

LOTE	DESCRIÇÃO	TOTAL (R\$)
1	Perícias	746.980,00
SUB- TOTAL 1		746.980,00
2	Consultoria e Sistemas	403.455,12
2	Laudos e Avaliações	848.113,50
2	Exames	2.028.959,50
SUB TOTAL 2		3.280.528,12
TOTAL (Sub total 1 + Sub total 2)		4.027.508,12

- o valor estimado para o lote 1 é de R\$ 746.980,00 (setecentos e quarenta e seis mil novecentos e oitenta reais)
- o valor estimado para o lote 2 é de R\$ 3.280.528,12 (três milhões, duzentos e oitenta mil, quinhentos e vinte e oito reais e doze centavo).
- o valor estimado global da licitação é de R\$ 4.027.508,12 (quatro milhões, vinte e sete mil, quinhentos e oito reais e doze centavos).

8.2. Justificativa para remuneração por parcela fixa

A adoção de parcela fixa mensal na remuneração contratual justifica-se pela natureza contínua, estruturante e indispensável de determinados serviços que compõem a solução proposta, os quais não se vinculam a eventos pontuais ou à demanda variável, mas sim à manutenção permanente da estrutura técnica e tecnológica necessária ao funcionamento adequado da gestão de saúde e segurança do trabalho.

Esses serviços compreendem, especialmente, a disponibilização de equipe técnica multidisciplinar responsável pela coordenação dos programas legais, o suporte técnico contínuo à Administração, a manutenção e operação do sistema informatizado de gestão de SST e a garantia de integração com o e-Social, atividades que exigem atuação permanente e não podem ser remuneradas de forma exclusivamente variável sem prejuízo à continuidade e qualidade da execução.

A inexistência de parcela fixa poderia comprometer a sustentabilidade operacional da contratação, na medida em que inviabilizaria a manutenção de equipe técnica dedicada e de infraestrutura tecnológica ativa, gerando riscos de descontinuidade, queda na qualidade dos serviços e descumprimento de obrigações legais.

Além disso, a parcela fixa assegura previsibilidade orçamentária para a Administração e estabilidade na execução contratual, permitindo que a contratada mantenha os recursos necessários disponíveis independentemente das oscilações de demanda, especialmente nos períodos de menor volume de execução de serviços sob demanda.

Sob o ponto de vista técnico, a estruturação da contratação em parcela fixa e parcelas variáveis está alinhada às boas práticas de mercado para serviços de natureza contínua e complexa, garantindo equilíbrio econômico-financeiro do contrato, eficiência na execução e adequada alocação de riscos entre as partes.

Importante destacar que a parcela fixa não representa pagamento por estimativa, mas sim remuneração pelos serviços efetivamente disponibilizados de forma contínua, devendo estar vinculada a indicadores de desempenho e níveis de serviço, conforme previsto no Instrumento de Medição de Resultado, assegurando que o pagamento esteja condicionado à efetiva prestação dos serviços e à qualidade esperada.

A composição do serviço de consultoria em Segurança e Saúde no Trabalho com disponibilização de equipe profissional e elaboração do Programa de Gerenciamento de Riscos deve ser definida de forma técnica, alinhada à NR-1, NR-7 e demais normativos aplicáveis, estruturando-se como um serviço contínuo, integrado e orientado à gestão preventiva dos riscos ocupacionais.

Segue a composição adequada sob a ótica da Medicina e Engenharia do Trabalho, com densidade técnica compatível com ETP/TR:

O serviço compreende, inicialmente, a disponibilização de equipe técnica multidisciplinar, composta por profissionais legalmente habilitados, incluindo, no mínimo, médico do trabalho responsável pelo PCMSO, engenheiro de segurança do trabalho responsável técnico pelo PGR, técnico de segurança do trabalho para atuação operacional e apoio técnico administrativo para gestão de dados e interface com a Administração, sendo imprescindível que todos os profissionais estejam devidamente registrados nos respectivos conselhos de classe.

A fim de conferir maior objetividade à caracterização da estrutura mínima necessária para execução da solução, apresenta-se a composição da equipe técnica multidisciplinar exigida, com definição de perfis profissionais, responsabilidades e atribuições:

Tabela – Composição da Equipe Técnica Multidisciplinar

Profissional	Formação / Habilitação	Responsabilidade Técnica	Principais Atribuições	Registro Profissional	Natureza da Atuação
Médico do Trabalho	Graduação em Medicina com especialização em Medicina do Trabalho	Responsável pelo PCMSO	Coordenação e execução do PCMSO, realização de exames ocupacionais, emissão de ASO, acompanhamento da saúde dos servidores, elaboração de relatórios médicos ocupacionais	Registro no CRM com RQE, quando aplicável	Estratégica e contínua
Engenheiro de Segurança do Trabalho	Graduação em Engenharia com especialização em Segurança do Trabalho	Responsável técnico pelo PGR	Elaboração, implementação e atualização do PGR, avaliações ambientais, identificação de riscos ocupacionais, emissão de laudos técnicos	Registro no CREA com anotação de responsabilidade técnica	Estratégica e contínua

Profissional	Formação / Habilitação	Responsabilidade Técnica	Principais Atribuições	Registro Profissional	Natureza da Atuação
			(LTCAT, insalubridade e periculosidade)		
Técnico de Segurança do Trabalho	Curso técnico em Segurança do Trabalho	Apoio técnico-operacional	Execução de inspeções, acompanhamento das condições de trabalho, coleta de dados ambientais, apoio na implementação de programas de segurança e na orientação dos servidores	Registro no órgão competente (MTE/CRT)	Operacional contínua
Apoio Técnico-Administrativo	Formação compatível com atividades administrativas ou tecnológicas	Apoio à gestão da informação	Gestão de dados ocupacionais, alimentação do sistema informatizado, organização documental, interface com a Administração e suporte à transmissão de eventos ao e-Social	Não se aplica conselho específico, salvo exigência da função	Operacional contínua

No que se refere à elaboração do Programa de Gerenciamento de Riscos, o serviço contempla a identificação sistemática dos perigos presentes nos ambientes de trabalho, a análise e avaliação dos riscos ocupacionais, considerando agentes físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e mecânicos, bem como a classificação dos riscos com base em critérios de probabilidade e severidade, em conformidade com a NR-1.

Além disso, integra a composição do serviço a realização de inventário de riscos ocupacionais, com detalhamento por unidade administrativa, função e grupo homogêneo de exposição, incluindo a caracterização das atividades, identificação dos agentes de risco, avaliação qualitativa e, quando necessário, quantitativa, bem como a indicação das medidas de prevenção existentes e das melhorias necessárias.

O serviço abrange, ainda, a elaboração do plano de ação do PGR, contendo a definição de medidas de controle e mitigação dos riscos identificados, priorização das ações com base na hierarquia de controle, estabelecimento de prazos, responsáveis e indicadores de acompanhamento, assegurando a efetiva implementação das medidas propostas.

No âmbito da execução continuada, a consultoria compreende o acompanhamento técnico permanente do PGR, com revisões periódicas, atualização do inventário de riscos sempre que houver alteração nos ambientes ou processos de trabalho, suporte técnico à Administração na implementação das medidas de controle e orientação quanto ao uso adequado de Equipamentos de Proteção Individual e Coletiva.

Adicionalmente, integra o escopo a articulação técnica com o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, garantindo coerência entre os riscos identificados no PGR e os exames clínicos e complementares previstos no PCMSO, promovendo abordagem integrada da saúde ocupacional.

Também compõe o serviço o suporte à geração e validação das informações de Segurança e Saúde do Trabalho para envio ao eSocial, especialmente no que se refere ao evento S-2240, assegurando consistência entre os dados ambientais e os registros administrativos.

Por fim, a consultoria inclui a emissão de relatórios técnicos periódicos, indicadores de desempenho, suporte à fiscalização contratual e assessoramento técnico à Administração em demandas relacionadas à saúde e segurança do trabalho, contribuindo para a tomada de decisão e para a mitigação de riscos institucionais.

Essa composição caracteriza o serviço como atividade contínua, estruturante e essencial à conformidade legal, não se limitando à elaboração documental do PGR, mas abrangendo sua implementação, monitoramento e integração com toda a gestão de saúde ocupacional do Município.

A solução a ser contratada deverá assegurar a disponibilização de equipe técnica multidisciplinar mínima, composta por profissionais legalmente habilitados nas áreas de medicina do trabalho, engenharia de segurança do trabalho e segurança do trabalho, além de suporte técnico-administrativo necessário à adequada execução dos serviços.

A comprovação da disponibilidade e da qualificação dessa equipe constituirá requisito de habilitação técnica da futura contratada, devendo ser exigida no instrumento convocatório, mediante apresentação de documentação comprobatória da formação, regular inscrição nos respectivos conselhos de classe, quando aplicável, e vínculo profissional compatível com a execução do objeto.

A definição detalhada da composição mínima, quantitativos, perfis profissionais e forma de comprovação será estabelecida no Termo de Referência, observados os princípios da proporcionalidade, da razoabilidade e da ampla competitividade, de modo a assegurar a adequada execução contratual sem imposição de exigências restritivas indevidas.

9. JUSTIFICATIVA PARA PARCELAMENTO OU NÃO DA SOLUÇÃO

A definição quanto ao parcelamento da solução foi realizada com base em análise técnica, econômica e de mercado, em conformidade com o art. 47 da Lei nº 14.133/2021, que estabelece que as contratações devem, sempre que possível, ser parceladas com vistas à ampliação da competitividade, desde que não haja prejuízo ao conjunto do objeto ou perda de economia de escala.

No caso em análise, verificou-se que o objeto da contratação possui natureza multifacetada, envolvendo serviços de perícia médica oficial, junta médica multiprofissional, engenharia de segurança do trabalho, medicina do trabalho e solução tecnológica integrada para gestão de SST e envio de informações ao e-Social.

Diante dessa complexidade, foram avaliadas três possibilidades de modelagem: não parcelamento (lote único), parcelamento amplo (fragmentação em múltiplos contratos) e parcelamento racional em dois lotes distintos e complementares.

9.1 Não parcelamento – lote único

A modelagem da contratação em lote único, contemplando de forma integrada todos os serviços relacionados à perícia médica oficial, junta médica multiprofissional e saúde e segurança do trabalho, apresenta, em tese, vantagens operacionais relevantes, especialmente no que se refere à centralização da responsabilidade contratual, à padronização dos procedimentos e à simplificação da gestão administrativa, com redução de interfaces e maior facilidade de fiscalização.

Todavia, a adoção dessa modelagem deve ser analisada à luz do princípio do parcelamento do objeto, previsto na Lei nº 14.133/2021, segundo o qual a Administração deve promover a divisão da contratação sempre que técnica e economicamente viável, com vistas à ampliação da competitividade e à obtenção da proposta mais vantajosa.

No caso concreto, verifica-se que o mercado fornecedor apresenta segmentação técnica relevante, sendo possível identificar, de um lado, empresas especializadas na prestação de serviços de perícia médica e, de outro, empresas voltadas à execução de atividades de saúde e segurança do trabalho, incluindo engenharia de segurança e medicina ocupacional, nem sempre coexistindo, de forma equilibrada, tais competências em um único fornecedor.

Nesse contexto, a concentração do objeto em lote único tende a reduzir significativamente o universo de potenciais licitantes, restringindo a competitividade do certame e, conseqüentemente, podendo comprometer a obtenção de condições mais vantajosas para a Administração, em afronta aos princípios da isonomia e da ampla concorrência.

Adicionalmente, a contratação em lote único pode gerar dependência excessiva de um único fornecedor, ampliando o risco contratual, especialmente em contratos de natureza continuada e elevada criticidade institucional, como o presente, nos quais eventual falha na execução impacta diretamente a regularidade administrativa, o cumprimento de obrigações legais e a continuidade dos serviços públicos.

Outro aspecto relevante refere-se à complexidade inerente à execução integrada de serviços de natureza multidisciplinar, envolvendo diferentes áreas técnicas, o que pode resultar em perda de eficiência operacional caso não haja especialização adequada em todos os componentes da solução.

Dessa forma, embora o lote único apresente vantagens sob o ponto de vista da centralização, conclui-se que, no caso em análise, tal modelagem não se mostra a mais adequada, uma vez que pode implicar restrição à competitividade, aumento de riscos contratuais e possível prejuízo à eficiência da execução.

Assim, a não adoção do lote único revela-se medida tecnicamente justificada e juridicamente adequada, devendo a Administração optar por modelagem que favoreça a participação de maior número de fornecedores, preserve a especialização técnica e assegure a obtenção da proposta mais vantajosa, em conformidade com os princípios que regem as contratações públicas.

9.2 Justificativa do parcelamento em dois lotes

Considerando as limitações identificadas na modelagem em lote único, bem como as características do mercado fornecedor e a natureza técnica dos serviços a serem contratados, a Administração opta pela adoção de solução estruturada em dois lotes distintos e complementares.

O primeiro lote compreende os serviços de perícia médica oficial e junta médica multiprofissional, cuja execução demanda atuação técnica específica, voltada à avaliação da capacidade laborativa, realização de exames admissionais, análise de afastamentos e decisões relacionadas à vida funcional dos servidores.

O segundo lote abrange os serviços integrados de saúde e segurança do trabalho, incluindo atividades de engenharia de segurança, medicina do trabalho, elaboração de programas legais, avaliações ambientais e disponibilização de sistema informatizado para gestão das informações ocupacionais e atendimento às exigências do e-Social.

A segmentação do objeto em dois lotes mostra-se tecnicamente adequada, na medida em que respeita a especialização do mercado fornecedor, permitindo a participação de empresas com expertise específica em cada área, ampliando a competitividade do certame e favorecendo a obtenção de propostas mais vantajosas.

Sob a perspectiva da eficiência administrativa, o parcelamento em dois lotes permite melhor alocação de responsabilidades, maior controle da execução contratual e redução de riscos operacionais, sem prejuízo da necessária integração entre os serviços, a qual será assegurada por meio de mecanismos contratuais específicos, tais como definição clara de responsabilidades,

compartilhamento de informações e exigência de interoperabilidade entre as soluções adotadas.

Adicionalmente, a modelagem adotada mitiga o risco de dependência excessiva de um único fornecedor, conferindo maior flexibilidade à Administração e reduzindo impactos decorrentes de eventual inadimplemento contratual, especialmente relevante em serviços de natureza continuada e elevada criticidade institucional.

Importante destacar que o parcelamento ora proposto não compromete a economicidade da contratação, uma vez que a divisão em dois lotes mantém escala suficiente para viabilizar propostas competitivas, ao mesmo tempo em que evita a fragmentação excessiva do objeto, preservando a racionalidade administrativa.

Dessa forma, conclui-se que o parcelamento em dois lotes revela-se medida tecnicamente justificada, economicamente viável e juridicamente adequada, em conformidade com o princípio do parcelamento previsto na Lei nº 14.133/2021, assegurando equilíbrio entre competitividade, eficiência e adequada execução contratual.

9.3. Justificativa para não segmentação dos exames ocupacionais em lote autônomo.

A definição da modelagem da contratação observou o princípio do parcelamento do objeto previsto na Lei nº 14.133/2021, segundo o qual a Administração deve promover a divisão da contratação sempre que técnica e economicamente viável, desde que não haja prejuízo à sua funcionalidade, à eficiência da execução e à obtenção da proposta mais vantajosa.

No caso em análise, embora seja possível, sob o aspecto formal, a segmentação adicional dos serviços de exames ocupacionais em lote autônomo, a avaliação técnica realizada no âmbito do presente Estudo Técnico Preliminar demonstrou que tal modelagem não se revela a mais adequada ao interesse público, considerando as características do objeto, a dinâmica de execução dos serviços e os riscos operacionais envolvidos.

Os exames ocupacionais não se configuram como atividade isolada ou independente, mas integram, de forma indissociável, o conjunto de ações previstas no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, cuja definição, periodicidade e abrangência estão diretamente vinculadas aos riscos ocupacionais identificados no Programa de Gerenciamento de Riscos e nos laudos técnicos ambientais.

Nesse contexto, a execução dissociada dos exames em relação à gestão da saúde ocupacional e aos programas legais tende a comprometer a coerência técnica da solução, na medida em que pode gerar descompasso entre os riscos efetivamente identificados e os protocolos médicos adotados, aumentando a probabilidade de inconsistências, retrabalho e falhas na condução das ações de saúde do trabalhador.

Adicionalmente, a segmentação dos exames em lote autônomo implicaria a multiplicação de interfaces contratuais, com a consequente fragmentação de responsabilidades, aumento da complexidade da gestão contratual e maior risco de divergência de informações, especialmente no que se refere à alimentação dos sistemas obrigatórios, como o e-Social, que exige consistência entre dados clínicos e ambientais.

Sob a perspectiva da governança contratual, a manutenção dos exames ocupacionais no mesmo lote dos serviços de saúde e segurança do trabalho permite maior integração entre as atividades, favorecendo a padronização de procedimentos, a rastreabilidade das informações e a responsabilização clara do contratado quanto à qualidade e consistência dos dados produzidos.

Importa destacar que a modelagem adotada não inviabiliza a competitividade do certame, uma vez que o mercado fornecedor demonstra capacidade de prestação integrada dos serviços de medicina do trabalho e execução de exames ocupacionais, sendo tais atividades comumente ofertadas de forma conjunta por empresas especializadas, o que afasta eventual alegação de restrição indevida à participação de licitantes.

Por outro lado, a criação de lote específico para exames, embora possa, em tese, ampliar o número de participantes nesse segmento isolado, não se traduz necessariamente em ganho de eficiência ou economicidade para a Administração, podendo, ao contrário, resultar em aumento de custos indiretos, dificuldades operacionais e fragilidade na execução integrada da solução.

Ressalta-se, ainda, que a manutenção da segmentação em dois lotes já atende ao princípio do parcelamento, ao separar adequadamente os serviços de perícia médica dos serviços de saúde e segurança do trabalho, respeitando a especialização do mercado e ampliando a competitividade, sem incorrer em fragmentação excessiva do objeto.

Dessa forma, conclui-se que a não segmentação dos exames ocupacionais em lote autônomo configura decisão técnica devidamente motivada, compatível com o princípio do parcelamento previsto na Lei nº 14.133/2021, e orientada pela busca da solução mais eficiente, segura e vantajosa para a Administração Pública, não se mostrando recomendável, no caso concreto, a adoção de modelagem mais fragmentada.

9.4. Conclusão quanto ao parcelamento

Diante da análise técnica realizada, conclui-se que o parcelamento do objeto em dois lotes distintos e complementares configura a solução mais adequada ao atendimento do interesse público, por conciliar, de forma equilibrada, a ampliação da competitividade, a eficiência operacional, a segurança jurídica e a mitigação de riscos inerentes à contratação.

A modelagem adotada encontra respaldo no princípio do parcelamento previsto na Lei nº 14.133/2021, especialmente em seu art. 47, inciso II, na medida em que a divisão do objeto foi realizada com fundamento em critérios técnicos e econômicos, demonstrando-se viável sem prejuízo à sua funcionalidade, à qualidade da execução e à obtenção da proposta mais vantajosa para a Administração.

A estruturação em dois lotes preserva a especialização do mercado fornecedor, amplia o universo de potenciais licitantes e evita a concentração indevida do objeto, ao mesmo tempo em que mantém a racionalidade administrativa e a escala necessária à viabilidade econômica da contratação, afastando tanto a fragmentação excessiva quanto a centralização inadequada.

No que se refere especificamente à eventual segmentação dos exames ocupacionais em lote autônomo, a análise técnica realizada no âmbito deste Estudo Técnico Preliminar demonstrou que tal modelagem não se mostra adequada ao caso concreto, tendo em vista que os exames integram, de forma indissociável, as ações de saúde ocupacional previstas no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, cuja definição decorre diretamente dos riscos identificados nos programas e laudos técnicos de segurança do trabalho.

A dissociação desses serviços implicaria a fragmentação da gestão da saúde ocupacional, com potencial geração de inconsistências entre os riscos identificados e os protocolos médicos adotados, aumento da complexidade da gestão contratual, multiplicação de interfaces entre contratados e elevação do risco de falhas na integração de dados, especialmente no atendimento às obrigações do e-Social.

Adicionalmente, a criação de lote específico para exames não representa, necessariamente, ganho efetivo de competitividade, considerando que o mercado fornecedor apresenta capacidade de prestação integrada dos serviços de medicina do trabalho e execução de exames ocupacionais, sendo tais atividades usualmente ofertadas de forma conjunta, o que afasta a necessidade de fragmentação adicional do objeto.

Ressalta-se, ainda, que a modelagem em dois lotes já atende ao princípio do parcelamento, ao separar adequadamente os serviços de perícia médica dos serviços de saúde e segurança do trabalho, respeitando a segmentação do mercado e ampliando a competitividade, sem incorrer em fragmentação excessiva que possa comprometer a eficiência da execução.

Destaca-se, por fim, que a adequada integração entre os lotes constitui elemento essencial para o êxito da contratação, devendo o Termo de Referência e a futura minuta contratual estabelecer, de forma clara e objetiva, os mecanismos de coordenação entre os contratados, os fluxos de informação, os padrões de interoperabilidade, as responsabilidades individuais e compartilhadas e os procedimentos de governança necessários à execução harmônica dos serviços.

Dessa forma, resta evidenciado que o parcelamento em dois lotes distintos e complementares apresenta-se como solução tecnicamente fundamentada, economicamente viável e juridicamente adequada, não se mostrando recomendável a adoção de modelagem diversa no caso concreto, inclusive quanto à criação de lote autônomo para exames ocupacionais.

Por conseguinte, a presente diretriz deverá orientar a estruturação dos instrumentos subsequentes da fase preparatória, especialmente o Termo de Referência e o instrumento convocatório, consolidando-se como elemento estruturante da contratação, em conformidade com os princípios da eficiência, competitividade, planejamento e obtenção da proposta mais vantajosa.

10. CONTRATAÇÕES CORRELATAS OU INTERDEPENDENTES

A análise das contratações correlatas ou interdependentes tem por finalidade identificar eventuais vínculos, dependências ou interfaces entre o objeto da presente contratação e outros contratos administrativos vigentes ou planejados, de modo a assegurar a coerência da solução adotada, evitar sobreposição de objetos e garantir a eficiência da execução contratual, em consonância com as diretrizes de planejamento previstas na Lei nº 14.133/2021.

No caso em análise, verifica-se que o objeto da contratação possui natureza transversal, com interface direta com a gestão de pessoas, a saúde ocupacional e o cumprimento de obrigações legais trabalhistas e previdenciárias, podendo apresentar relação com outras contratações existentes ou futuras no âmbito da Administração Municipal.

10.1 Contratações correlatas identificadas

Podem ser consideradas contratações correlatas aquelas que envolvem, direta ou indiretamente, atividades relacionadas à gestão de pessoal e saúde do servidor, tais como:

- a) sistemas de gestão de recursos humanos, que concentram dados cadastrais, funcionais e remuneratórios dos servidores;
- b) contratos de prestação de serviços médicos ou assistenciais eventualmente existentes em unidades de saúde do Município;
- c) serviços de tecnologia da informação utilizados pela Administração, especialmente aqueles relacionados à integração de sistemas e armazenamento de dados;
- d) contratos vigentes de saúde ocupacional: declara-se, para fins de transparência e instrução processual, que não há contratos vigentes de saúde ocupacional, perícia médica ou SST no âmbito da Administração Municipal que se sobreponham ao objeto da presente contratação, não havendo risco de duplicidade de objeto ou pagamento indevido.

Essas contratações não substituem o objeto ora proposto, mas podem demandar integração ou alinhamento de informações e procedimentos.

10.2 Interdependência com sistemas institucionais

A solução a ser contratada, especialmente no âmbito do Lote 2, apresenta interdependência com sistemas internos da Administração, notadamente:

- a) sistemas de gestão de recursos humanos, para obtenção de dados cadastrais e funcionais dos servidores;
- b) sistemas de folha de pagamento, que podem ser impactados por informações relacionadas a afastamentos, adicionais ocupacionais e benefícios;
- c) sistemas governamentais externos, especialmente o e-Social, que exige envio estruturado e padronizado de informações.

A adequada integração entre esses sistemas é essencial para garantir consistência, confiabilidade e tempestividade das informações, devendo ser considerada na execução contratual.

10.3 Impacto de contratações futuras

A contratação proposta poderá influenciar futuras decisões administrativas relacionadas à gestão de pessoal e saúde ocupacional, especialmente no que se refere à padronização de procedimentos, consolidação de dados e adoção de soluções tecnológicas.

Nesse sentido, recomenda-se que futuras contratações nessas áreas sejam planejadas de forma integrada, evitando redundâncias e assegurando compatibilidade com a solução ora adotada.

10.4 Ausência de dependência impeditiva

Não foram identificadas contratações cuja inexistência impeça a execução do objeto ora proposto. A solução pode ser implementada de forma autônoma, desde que observados os requisitos de integração com os sistemas institucionais.

10.5 Conclusão

Diante do exposto, conclui-se que, embora existam contratações correlatas e interfaces operacionais relevantes, não há dependências impeditivas para a contratação pretendida. A adequada gestão das interações entre os contratos e sistemas envolvidos será suficiente para assegurar a execução eficiente da solução, evitando sobreposição de objetos e garantindo a coerência da atuação administrativa.

A identificação prévia dessas inter-relações contribui para o fortalecimento do planejamento da contratação, a mitigação de riscos e a melhoria da governança pública.

11. RESULTADOS PRETENDIDOS

O resultado final esperado da presente contratação é a completa adequação do Município às obrigações legais de Saúde e Segurança do Trabalho, assegurando a conformidade com as Normas Regulamentadoras, com o e-Social e com a legislação previdenciária, bem como a proteção do patrimônio público, a mitigação de riscos jurídicos e a melhoria da gestão de pessoas.

A solução proposta visa não apenas atender a uma exigência normativa, mas estruturar de forma definitiva a gestão da saúde ocupacional no âmbito da Administração Municipal, promovendo ganhos institucionais, operacionais e financeiros.

11.1 Segurança jurídica e previdenciária e mitigação de riscos

A solução proposta contribuirá de forma direta para o fortalecimento da segurança jurídica dos atos administrativos relacionados à gestão de pessoas, especialmente aqueles vinculados à concessão de licenças, avaliação da capacidade laborativa, investidura em cargo público e enquadramentos funcionais, mediante a adoção de procedimentos técnicos padronizados, baseados em critérios médicos e ocupacionais devidamente fundamentados.

A atuação estruturada da perícia médica oficial e da junta multiprofissional permitirá à Administração reduzir significativamente o risco de nulidade de atos administrativos, bem como a incidência de judicializações decorrentes de decisões inconsistentes ou desprovidas de respaldo técnico, assegurando maior robustez às decisões administrativas e maior previsibilidade jurídica.

No âmbito previdenciário, a correta identificação, avaliação e registro das condições ambientais de trabalho, por meio da elaboração e atualização de

laudos técnicos, associada à adequada execução dos programas legais de saúde ocupacional, permitirá maior precisão na caracterização de exposição a agentes nocivos, contribuindo para o correto enquadramento previdenciário dos servidores e mitigando riscos de passivos futuros relacionados a concessões indevidas de benefícios ou questionamentos por órgãos de controle.

A integração entre os dados clínicos, ambientais e administrativos, viabilizada por sistema informatizado, assegurará maior consistência e confiabilidade das informações prestadas aos sistemas oficiais, especialmente ao e-Social, reduzindo o risco de inconsistências, omissões ou divergências que possam ensejar penalidades administrativas, restrições institucionais ou responsabilização do ente público.

Adicionalmente, a solução permitirá à Administração atuar de forma preventiva na identificação e gestão de riscos ocupacionais, reduzindo a probabilidade de ocorrência de acidentes de trabalho, agravamento de doenças ocupacionais e afastamentos prolongados, com impactos diretos na mitigação de passivos trabalhistas, previdenciários e administrativos.

Sob a perspectiva da gestão de riscos institucionais, a estruturação de modelo integrado de saúde e segurança do trabalho possibilitará a identificação, avaliação e tratamento sistemático dos riscos relacionados à execução das atividades laborais, alinhando a atuação da Administração às melhores práticas de governança e controle.

A solução também contribuirá para o fortalecimento da capacidade de resposta da Administração frente a demandas de auditoria e fiscalização, ao disponibilizar informações estruturadas, rastreáveis e tecnicamente fundamentadas, facilitando a comprovação da regularidade dos atos praticados e da conformidade com as exigências legais.

A solução deverá assegurar elevado grau de conformidade jurídica e previdenciária, com resultados mensuráveis, incluindo:

- a) 100% dos atos periciais formalizados com laudo técnico fundamentado, com rastreabilidade e identificação do responsável técnico;
- b) redução de inconsistências em eventos do e-Social para índice inferior a 2%, considerando rejeições ou necessidade de retificação;
- c) 100% de conformidade entre dados clínicos, ambientais e administrativos, verificada por auditoria amostral periódica;
- d) tempo máximo de 5 dias úteis para emissão de laudos periciais, salvo casos devidamente justificados por complexidade técnica;

Dessa forma, a contratação permitirá a consolidação de ambiente institucional mais seguro, previsível e juridicamente consistente, reduzindo a exposição da Administração a riscos legais, previdenciários e operacionais, e assegurando maior estabilidade na gestão da força de trabalho.

11.2 Benefícios para o servidor e gestão de pessoas

A solução proposta contribuirá de forma direta para o aprimoramento da gestão de pessoas no âmbito da Administração Pública Municipal, ao estruturar modelo integrado, contínuo e tecnicamente qualificado de acompanhamento da saúde ocupacional e da capacidade laborativa dos servidores.

A implementação coordenada das ações de medicina do trabalho e de saúde e segurança do trabalho permitirá o monitoramento sistemático das condições de saúde dos servidores, com identificação precoce de agravos relacionados ao ambiente laboral, possibilitando a adoção de medidas preventivas, corretivas e de promoção à saúde, com impactos positivos na qualidade de vida no trabalho.

A adequada execução do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, associada à gestão dos riscos ocupacionais identificados nos programas e laudos técnicos, permitirá maior aderência entre as condições de trabalho e os protocolos de acompanhamento médico, reduzindo a exposição a agentes nocivos e contribuindo para a prevenção de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho.

No campo da gestão da capacidade laborativa, a solução proporcionará maior precisão na avaliação das condições de saúde dos servidores, especialmente por meio da atuação estruturada da perícia médica e da junta multiprofissional, assegurando decisões técnicas mais consistentes quanto à aptidão para o trabalho, concessão de licenças e processos de readaptação funcional.

Adicionalmente, a sistematização das informações ocupacionais permitirá à Administração acompanhar, de forma contínua, indicadores relacionados à saúde dos servidores, afastamentos, reincidência de agravos e condições de trabalho, subsidiando a formulação de políticas públicas internas mais eficazes e orientadas por evidências.

A solução também contribuirá para a melhoria do ambiente organizacional, ao promover maior segurança, previsibilidade e transparência nos processos relacionados à saúde do servidor, reduzindo conflitos administrativos, insegurança jurídica e percepção de desigualdade no tratamento de situações funcionais.

Sob a perspectiva institucional, a valorização do servidor público é fortalecida pela adoção de práticas estruturadas de cuidado com a saúde ocupacional, refletindo compromisso da Administração com a integridade física e mental de sua força de trabalho, com impactos positivos na motivação, produtividade e qualidade dos serviços prestados à população.

A solução deverá promover melhoria efetiva na gestão da saúde ocupacional, com resultados verificáveis:

- a) 100% dos servidores submetidos a exames ocupacionais obrigatórios dentro dos prazos legais;
- b) redução mínima de 15% nos afastamentos recorrentes por causas ocupacionais, no prazo de 12 meses, quando comparado à linha de base histórica;
- c) 100% dos casos de readaptação funcional instruídos com avaliação multiprofissional completa;
- d) tempo máximo de 10 dias úteis para conclusão de processos de avaliação de capacidade laborativa;

A contratação permitirá a consolidação de modelo moderno de gestão de pessoas, baseado na prevenção, no acompanhamento contínuo e na tomada de decisão fundamentada em dados técnicos, alinhado às melhores práticas de governança pública e aos princípios da eficiência e da valorização do servidor público.

11.3 Eficiência administrativa e controle de gestão

A solução proposta proporcionará significativo aprimoramento da eficiência administrativa, por meio da estruturação de modelo integrado de gestão da saúde ocupacional, com racionalização de processos, padronização de procedimentos e redução de redundâncias operacionais atualmente existentes.

A centralização e sistematização das atividades relacionadas à perícia médica, aos exames ocupacionais e às ações de saúde e segurança do trabalho permitirão à Administração substituir práticas fragmentadas e reativas por modelo estruturado, contínuo e orientado por dados, conferindo maior previsibilidade, controle e efetividade à gestão de pessoas.

A utilização de sistema informatizado integrado possibilitará a consolidação de base única de informações, com armazenamento, processamento e rastreabilidade dos dados ocupacionais, permitindo acesso tempestivo a

informações estratégicas, geração de relatórios gerenciais e acompanhamento sistemático dos indicadores de desempenho, contribuindo diretamente para a tomada de decisão baseada em evidências.

Sob a perspectiva do controle de gestão, a solução permitirá o monitoramento contínuo da execução contratual, mediante definição de níveis de serviço, indicadores de desempenho e instrumentos de medição de resultados, viabilizando a avaliação objetiva da qualidade dos serviços prestados, a identificação de desvios operacionais e a adoção tempestiva de medidas corretivas.

Adicionalmente, a padronização dos fluxos operacionais e a definição clara de responsabilidades contribuirão para a redução de retrabalho, inconsistências de informação e falhas na comunicação entre as unidades administrativas, promovendo maior integração institucional e alinhamento entre as áreas envolvidas.

A solução também favorecerá o controle dos afastamentos, a gestão da capacidade laborativa e o acompanhamento da saúde dos servidores, permitindo à Administração atuar de forma preventiva na mitigação de riscos ocupacionais, na redução do absenteísmo e na otimização da alocação da força de trabalho.

No âmbito da governança, a estruturação de processos formais de acompanhamento e controle, associada à disponibilização de informações confiáveis e auditáveis, permitirá o fortalecimento dos mecanismos de controle interno, facilitando a atuação da fiscalização contratual e o atendimento às demandas dos órgãos de controle externo.

A solução deverá proporcionar ganhos concretos de eficiência, com indicadores objetivos:

- a) disponibilidade mínima de 99% do sistema informatizado, considerada base mensal;
- b) tempo máximo de resposta de até 48 horas para demandas operacionais da Administração;
- c) redução mínima de 20% no retrabalho administrativo, aferida por análise de inconsistências e correções;
- d) 100% das informações ocupacionais registradas em sistema único e rastreável;

Dessa forma, a contratação contribuirá para a consolidação de modelo de gestão mais eficiente, transparente e orientado a resultados, alinhado aos princípios da eficiência, planejamento e obtenção da proposta mais vantajosa, previstos na Lei nº 14.133/2021, com reflexos positivos diretos na qualidade da prestação dos serviços públicos.

11.4 Conformidade legal e institucional

A solução proposta permitirá a estruturação de modelo permanente, integrado e juridicamente consistente de conformidade em matéria de saúde e segurança do trabalho, assegurando o atendimento integral às exigências legais, regulamentares e previdenciárias aplicáveis à Administração Pública Municipal, especialmente aquelas decorrentes das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Previdência e das obrigações vinculadas ao e-Social.

A implementação coordenada dos programas legais, notadamente o Programa de Gerenciamento de Riscos e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, associada à elaboração e atualização sistemática dos laudos técnicos ambientais, permitirá à Administração estabelecer base técnica consistente para a gestão da saúde ocupacional dos servidores, eliminando lacunas estruturais atualmente existentes e reduzindo significativamente o risco de inconformidades, autuações administrativas e questionamentos por órgãos de controle.

A integração entre os componentes técnicos da solução, especialmente entre os dados ambientais, clínicos e administrativos, viabilizada por meio de sistema informatizado, proporcionará maior consistência, rastreabilidade e confiabilidade das informações, assegurando a correta geração, validação e transmissão dos eventos obrigatórios ao e-Social, em conformidade com os layouts e prazos estabelecidos pelo Governo Federal.

Sob a perspectiva institucional, a solução permitirá a consolidação de processos contínuos de conformidade, substituindo práticas pontuais e reativas por modelo estruturado de gestão preventiva, com definição clara de responsabilidades, padronização de procedimentos e fortalecimento dos mecanismos de controle interno.

Adicionalmente, a adoção de fluxos integrados e de governança da informação contribuirá para a redução de inconsistências entre os registros administrativos, laudos técnicos e informações prestadas aos sistemas oficiais, mitigando riscos de responsabilização administrativa, previdenciária e fiscal do ente público.

A solução também possibilitará maior aderência às recomendações dos órgãos de controle, ao promover transparência, auditabilidade e integridade das informações relacionadas à saúde ocupacional, favorecendo a atuação dos mecanismos de fiscalização e controle, internos e externos.

A solução deverá garantir conformidade contínua com as obrigações legais, com resultados mensuráveis:

- a) 100% de envio dos eventos obrigatórios ao e-Social dentro dos prazos legais;
- b) 100% dos programas legais (PGR e PCMSO) elaborados, atualizados e implementados dentro do ciclo anual;
- c) 100% dos ambientes de trabalho mapeados e avaliados quanto aos riscos ocupacionais;
- d) índice máximo de 2% de inconsistências em auditorias internas ou externas relacionadas à SST;

Sendo assim, a contratação contribuirá para o fortalecimento da conformidade institucional da Administração Pública Municipal, assegurando não apenas o cumprimento formal das obrigações legais, mas a implementação efetiva de modelo estruturado, contínuo e sustentável de gestão da saúde e segurança do trabalho, alinhado às melhores práticas de governança pública e à mitigação de riscos institucionais.

11.5 Conclusão dos resultados pretendidos

Diante dos elementos analisados, conclui-se que a solução proposta é apta a promover transformação estrutural na gestão da saúde ocupacional e da capacidade laborativa dos servidores públicos municipais, superando o modelo fragmentado atualmente existente e estabelecendo padrão integrado, contínuo e orientado por resultados.

Os resultados pretendidos não se limitam ao cumprimento formal de obrigações legais, mas abrangem a consolidação de sistema de gestão baseado em evidências, com integração entre dados clínicos, ambientais e administrativos, permitindo à Administração atuar de forma preventiva, planejada e alinhada às melhores práticas de governança pública.

A solução permitirá o fortalecimento da segurança jurídica dos atos administrativos, a mitigação de riscos previdenciários e trabalhistas, a melhoria da eficiência administrativa, o aprimoramento do controle de gestão e a valorização do servidor público, com impactos diretos na qualidade dos serviços prestados à população.

A implementação de mecanismos de governança, controle e mensuração de desempenho possibilitará o acompanhamento contínuo dos resultados, a identificação de desvios e a adoção de medidas corretivas tempestivas, assegurando a efetividade da contratação ao longo de sua vigência.

Adicionalmente, a estruturação de processos integrados e padronizados contribuirá para a redução de inconsistências, retrabalho e falhas operacionais, promovendo maior confiabilidade das informações e aderência às exigências dos sistemas oficiais, especialmente no que se refere ao e-Social.

Sob a perspectiva institucional, a solução representa avanço significativo na maturidade da Administração Pública Municipal, ao alinhar a gestão de saúde ocupacional aos princípios do planejamento, eficiência, economicidade e obtenção da proposta mais vantajosa, previstos na Lei nº 14.133/2021.

Dessa forma, resta evidenciado que a contratação pretendida atende de maneira adequada e suficiente aos resultados almejados, configurando-se como solução tecnicamente consistente, economicamente justificável e juridicamente necessária, devendo o processo administrativo prosseguir para as etapas subsequentes de detalhamento e formalização.

12. PROVIDÊNCIAS A SEREM ADOTADAS PELA ADMINISTRAÇÃO

Para a adequada implementação da solução escolhida, faz-se necessária a adoção de medidas preparatórias por parte da Administração Municipal, com o objetivo de assegurar a correta execução contratual, a integração entre os serviços e a obtenção dos resultados pretendidos, em consonância com as diretrizes de planejamento e governança previstas na Lei nº 14.133/2021.

As providências a serem adotadas abrangem aspectos organizacionais, operacionais, tecnológicos e de gestão contratual, conforme detalhado a seguir:

12.1 Estruturação da governança da contratação

- a) designação formal de gestor e fiscais do contrato, com definição clara de atribuições e responsabilidades;
- b) constituição de equipe de acompanhamento técnico, preferencialmente com representantes das áreas de gestão de pessoas, saúde ocupacional e tecnologia da informação;
- c) definição de fluxos internos de comunicação e tomada de decisão relacionados à execução contratual.

12.2 Preparação e organização das informações institucionais

- a) consolidação e atualização da base de dados dos servidores, incluindo informações cadastrais, funcionais e de lotação;
- b) levantamento e organização das unidades administrativas e ambientes de trabalho;
- c) disponibilização de informações necessárias à elaboração de laudos, programas e avaliações ocupacionais.

12.3 Adequações tecnológicas e de integração de sistemas

- a) verificação da compatibilidade entre os sistemas internos da Administração e a solução tecnológica a ser contratada;
- b) disponibilização de acesso às informações necessárias para integração com sistemas de recursos humanos e folha de pagamento;
- c) definição de protocolos de segurança da informação e controle de acesso aos dados, especialmente aqueles de natureza sensível.

12.4 Capacitação e orientação das unidades administrativas

- a) realização de ações de orientação junto às unidades administrativas quanto aos procedimentos relacionados à saúde ocupacional;
- b) capacitação dos gestores e fiscais quanto ao acompanhamento da execução contratual e utilização das ferramentas disponibilizadas;

c) disseminação de informações sobre fluxos de atendimento, agendamento de exames e procedimentos periciais.

12.5 Planejamento da execução contratual

- a) definição de cronograma inicial para implementação dos serviços, incluindo etapas de implantação do sistema, realização de levantamentos e início dos atendimentos;
- b) priorização das unidades com maior exposição a riscos ocupacionais ou maior volume de servidores;
- c) estabelecimento de metas iniciais de execução, especialmente no que se refere à regularização das obrigações legais pendentes.

12.6 Definição de instrumentos de controle e avaliação

- a) elaboração de Instrumento de Medição de Resultado, com definição de indicadores de desempenho, tais como prazos de atendimento, qualidade dos laudos e conformidade com o e-Social;
- b) definição de rotinas de fiscalização e acompanhamento periódico;
- c) estabelecimento de mecanismos de registro e tratamento de ocorrências, não conformidades e ajustes necessários.

12.7 Adequações administrativas e normativas internas

- a) revisão de normas internas relacionadas à concessão de licenças, afastamentos e adaptação funcional;
- b) padronização de procedimentos administrativos vinculados à perícia médica e saúde ocupacional;
- c) alinhamento dos fluxos administrativos com a nova sistemática de prestação dos serviços.

13. IMPACTOS AMBIENTAIS E SUSTENTABILIDADE

A presente contratação, embora não envolva diretamente atividades com elevado potencial de impacto ambiental, apresenta interfaces relevantes com a sustentabilidade institucional, especialmente no que se refere à gestão eficiente de recursos, à promoção de ambientes de trabalho seguros e à adoção de práticas alinhadas ao desenvolvimento sustentável, em consonância com o art. 11 da Lei nº 14.133/2021 e com as diretrizes do Guia Nacional de Contratações Sustentáveis.

A análise dos impactos ambientais e das medidas de sustentabilidade foi conduzida de forma proporcional à natureza do objeto, considerando tanto os efeitos diretos quanto os indiretos da contratação.

13.1 Impactos ambientais diretos

Os impactos ambientais diretos decorrentes da execução contratual são considerados de baixa magnitude, uma vez que os serviços envolvem predominantemente atividades técnicas, administrativas e de atendimento médico.

Ainda assim, podem ser identificados aspectos como:

- a) geração de resíduos decorrentes de exames médicos e laboratoriais;
- b) utilização de insumos descartáveis em procedimentos clínicos;
- c) consumo de energia elétrica e recursos operacionais nas atividades de campo e administrativas.

Tais impactos deverão ser gerenciados pela contratada em conformidade com a legislação ambiental e sanitária vigente.

13.2 Impactos ambientais indiretos

Os impactos indiretos são mais relevantes e estão associados à melhoria das condições de trabalho e à prevenção de riscos ocupacionais, incluindo:

- a) redução da exposição dos servidores a agentes nocivos;
- b) mitigação de riscos ambientais nos ambientes de trabalho;
- c) contribuição para ambientes laborais mais seguros e saudáveis;
- d) prevenção de doenças ocupacionais relacionadas a fatores ambientais.

Esses efeitos contribuem para a sustentabilidade institucional e para a redução de impactos sociais e econômicos decorrentes de condições inadequadas de trabalho.

13.3 Medidas de sustentabilidade a serem observadas pela contratada

A execução contratual deverá observar práticas sustentáveis, tais como:

- a) priorização de processos digitais, com redução do uso de papel e armazenamento físico de documentos;
- b) destinação adequada de resíduos de serviços de saúde, conforme legislação aplicável;
- c) utilização de equipamentos e métodos que promovam eficiência energética;
- d) adoção de boas práticas ambientais nas atividades de campo;
- e) cumprimento integral das normas ambientais e sanitárias vigentes.

13.4 Sustentabilidade social e organizacional

A contratação também apresenta relevante dimensão social, ao contribuir para:

- a) promoção da saúde e segurança dos servidores públicos;
- b) melhoria das condições de trabalho;
- c) prevenção de acidentes e doenças ocupacionais;
- d) valorização do servidor e melhoria da qualidade de vida no ambiente laboral.

13.5 Proporcionalidade das exigências

Os critérios de sustentabilidade a serem exigidos deverão observar o princípio da proporcionalidade, evitando a imposição de requisitos excessivos ou desnecessários que possam restringir a competitividade do certame, conforme disposto na Lei nº 14.133/2021.

14. ANÁLISE DE RISCOS

A análise de riscos da presente contratação foi realizada com o objetivo de identificar, avaliar e propor medidas mitigadoras para eventos que possam comprometer o planejamento, a competitividade do certame, a execução contratual e o alcance dos resultados pretendidos, em consonância com o art. 18 da Lei nº 14.133/2021 e com as boas práticas de governança em contratações públicas.

Considerando a complexidade do objeto, a multiplicidade de serviços envolvidos e a relevância institucional da contratação, os riscos foram classificados em três dimensões principais: riscos de planejamento, riscos da fase licitatória e riscos da execução contratual.

14.1 Riscos de planejamento

14.1.1. Definição inadequada do objeto

Risco de especificações excessivamente restritivas ou insuficientemente detalhadas, podendo comprometer a competitividade ou gerar ambiguidades na execução.

Medida mitigadora: elaboração de Estudo Técnico Preliminar robusto, definição de requisitos funcionais e validação técnica do objeto.

14.1.2. Estimativa inadequada de quantitativos

Risco de subdimensionamento, gerando descontinuidade dos serviços, ou superdimensionamento, impactando a economicidade.

Medida mitigadora: utilização de base populacional real, projeções técnicas e adoção de margem de segurança controlada.

14.1.3. Modelagem inadequada do parcelamento

Risco de fragmentação excessiva ou concentração indevida do objeto.

Medida mitigadora: adoção de modelo em dois lotes, tecnicamente justificado, conforme análise comparativa.

14.2 Riscos da fase licitatória

14.2.1. Restrição à competitividade

Risco de exigências desproporcionais ou direcionamento indevido.
Medida mitigadora: definição de critérios de habilitação compatíveis com o mercado e vedação de exigências restritivas.

14.2.2. Sobrepreço ou preços inexequíveis

Risco de propostas acima do mercado ou economicamente inviáveis.
Medida mitigadora: pesquisa de preços com múltiplas fontes, análise crítica e verificação de exequibilidade.

14.2.3. Baixa participação de fornecedores

Risco de licitação deserta ou fracassada.

Medida mitigadora: adequada modelagem do objeto, ampla divulgação e compatibilidade com práticas de mercado.

14.3 Riscos da execução contratual

14.3.1. Inexecução ou execução inadequada dos serviços

Risco de baixa qualidade técnica, atrasos ou descumprimento de obrigações contratuais.

Medida mitigadora: definição de níveis de serviço, indicadores de desempenho e fiscalização ativa.

14.3.2. Falhas na integração entre os lotes

Risco de inconsistência de informações entre perícia médica e SST.
Medida mitigadora: definição clara de responsabilidades, fluxos de informação e mecanismos de integração.

14.3.3. Inconsistência ou atraso no envio de dados ao e-Social

Risco de penalidades administrativas e impactos na regularidade fiscal.
Medida mitigadora: exigência de sistema integrado, validação de dados e monitoramento contínuo.

14.3.4. Riscos relacionados à proteção de dados pessoais

Risco de vazamento ou uso indevido de informações sensíveis de saúde.
Medida mitigadora: observância à Lei nº 13.709/2018, com controle de acesso, rastreabilidade e segurança da informação.

14.3.5. Dependência excessiva de fornecedor

Risco de dificuldade de substituição ou descontinuidade dos serviços.
Medida mitigadora: modelagem em dois lotes e definição de cláusulas contratuais de transição.

14.4 Matriz síntese de riscos

Risco	Probabilidade	Impacto	Nível	Medida Mitigadora
Definição inadequada do objeto	Média	Alto	Alto	ETP robusto e validação técnica
Estimativa inadequada de quantitativos	Média	Médio	Médio	Base técnica + margem de segurança
Restrição à competitividade	Baixa	Alto	Médio	Requisitos proporcionais
Sobrepço ou inexequibilidade	Média	Alto	Alto	Pesquisa de preços e análise crítica
Inexecução contratual	Média	Alto	Alto	SLA, IMR e fiscalização
Falha de integração entre lotes	Média	Médio	Médio	Definição de fluxos e responsabilidades
Falhas no e-Social	Baixa	Alto	Médio	Sistema integrado e monitoramento
Vazamento de dados (LGPD)	Baixa	Alto	Médio	Controles de segurança
Baixa participação no certame	Baixa	Médio	Baixo	Modelagem adequada

14.5 Conclusão da análise de riscos

A análise demonstra que os riscos identificados são conhecidos, previsíveis e mitigáveis por meio de planejamento adequado, definição clara do objeto, estruturação correta do certame e implementação de mecanismos eficazes de gestão contratual.

A adoção da modelagem em dois lotes, aliada à utilização de critérios técnicos proporcionais e instrumentos de controle como indicadores de desempenho e Instrumento de Medição de Resultado, contribui significativamente para a redução dos riscos e para o sucesso da contratação.

Dessa forma, conclui-se que os riscos associados à contratação são aceitáveis e plenamente gerenciáveis, não constituindo impedimento à sua realização.

15. VIABILIDADE DA CONTRATAÇÃO

A análise da viabilidade da contratação foi realizada sob os aspectos técnico, econômico, operacional e jurídico, com o objetivo de verificar a adequação da solução escolhida à necessidade administrativa e sua compatibilidade com a realidade do mercado fornecedor, em conformidade com os princípios da eficiência, economicidade e planejamento previstos na Lei nº 14.133/2021.

15.1 Viabilidade técnica

Sob o aspecto técnico, a contratação mostra-se plenamente viável, uma vez que os serviços objeto do presente Estudo Técnico Preliminar são amplamente conhecidos, regulamentados e executados no mercado nacional, com disponibilidade de empresas especializadas capazes de atender à complexidade e à escala da demanda.

A solução estruturada em dois lotes distintos e complementares permite a adequada especialização dos serviços, assegurando qualidade técnica, padronização de procedimentos e integração das atividades necessárias à gestão da saúde ocupacional dos servidores.

Adicionalmente, a existência de tecnologias consolidadas para gestão de SST e integração com o e-Social reforça a viabilidade técnica da solução, garantindo confiabilidade, rastreabilidade e conformidade das informações.

15.2 Viabilidade econômica

Do ponto de vista econômico, a contratação apresenta-se vantajosa em relação à alternativa de execução direta pela Administração, considerando os elevados custos associados à estruturação interna de equipe multidisciplinar, aquisição de sistemas tecnológicos, capacitação contínua e manutenção operacional.

A modelagem adotada, com divisão em dois lotes, favorece a ampliação da competitividade, aumentando a probabilidade de obtenção de propostas mais vantajosas, além de permitir melhor adequação dos preços às especificidades de cada serviço.

A utilização de metodologia robusta de pesquisa de preços, com múltiplas fontes, contribui para assegurar que os valores estimados estejam compatíveis com o mercado, evitando riscos de sobrepreço ou inexecutabilidade.

15.3 Viabilidade operacional

Sob o aspecto operacional, a contratação é plenamente exequível, considerando a capacidade do mercado fornecedor e a estrutura administrativa existente.

A solução proposta permite atendimento contínuo das demandas relacionadas à perícia médica e à saúde ocupacional, com capacidade de absorver variações no número de servidores e nas necessidades institucionais.

A definição de mecanismos de integração entre os lotes, aliada à adoção de instrumentos de gestão contratual, como indicadores de desempenho e fiscalização ativa, assegura a adequada execução dos serviços e o alcance dos resultados pretendidos.

15.4 Viabilidade jurídica e institucional

A contratação encontra respaldo jurídico na legislação vigente, especialmente na Lei nº 14.133/2021, bem como nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Previdência e nas exigências do e-Social.

A solução proposta atende aos princípios da legalidade, eficiência, planejamento, transparência e interesse público, estando alinhada às orientações dos órgãos de controle e às melhores práticas de governança nas contratações públicas.

Não há impedimentos legais para a realização da contratação, sendo a mesma necessária para assegurar o cumprimento de obrigações legais e a regularidade administrativa do Município.

15.5 Existência de mercado fornecedor

O levantamento de mercado demonstrou a existência de empresas aptas a executar os serviços objeto da contratação, tanto de forma segmentada quanto integrada, o que confirma a viabilidade da solução adotada.

A segmentação em dois lotes amplia o universo de fornecedores potenciais, favorecendo a competitividade e a obtenção de propostas mais vantajosas.

15.6 Conclusão quanto à viabilidade

Diante da análise realizada, conclui-se que a contratação é tecnicamente adequada, economicamente vantajosa, operacionalmente exequível e juridicamente possível.

A solução proposta atende integralmente à necessidade administrativa identificada, apresenta compatibilidade com a realidade do mercado fornecedor e possui mecanismos suficientes para mitigação de riscos, constituindo alternativa segura e eficiente para a Administração Pública.

Dessa forma, resta evidenciada a viabilidade da contratação, recomendando-se o prosseguimento do processo administrativo com a elaboração do Termo de Referência e demais atos necessários à sua formalização.

16. GOVERNANÇA, FISCALIZAÇÃO E CONTROLE DA EXECUÇÃO CONTRATUAL

A solução proposta deverá ser executada sob modelo estruturado de governança contratual, orientado por resultados, controle contínuo e rastreabilidade das informações, de modo a assegurar a adequada execução do objeto, a mitigação de riscos e a conformidade com os princípios da eficiência, transparência e obtenção da proposta mais vantajosa, previstos na Lei nº 14.133/2021.

A governança da contratação será baseada na definição clara de papéis, responsabilidades e mecanismos de acompanhamento, compreendendo, no mínimo, a atuação de gestor do contrato e fiscal técnico, formalmente designados, responsáveis pela supervisão da execução, validação dos serviços prestados e aferição do desempenho da contratada.

Fiscalização técnica da execução

A fiscalização deverá ocorrer de forma contínua e sistemática, abrangendo:

- a) verificação da conformidade dos serviços executados com os requisitos técnicos estabelecidos;
- b) validação dos laudos, relatórios e documentos emitidos pela contratada;
- c) acompanhamento do cumprimento dos prazos contratuais;
- d) controle da execução dos programas legais e das atividades operacionais;
- e) análise da consistência das informações registradas no sistema informatizado.

A atuação da fiscalização deverá ser baseada em evidências documentais e registros sistematizados, garantindo a transparência e a auditabilidade dos atos praticados.

16.1. Instrumento de Medição de Resultado – IMR

A execução contratual será avaliada por meio de Instrumento de Medição de Resultado, estruturado com base em indicadores objetivos, mensuráveis e auditáveis, vinculados diretamente aos resultados pretendidos da contratação.

O IMR deverá contemplar, no mínimo:

- a) indicadores de conformidade legal e envio de informações ao e-Social;
- b) indicadores de prazo e eficiência operacional;
- c) indicadores de qualidade técnica dos serviços prestados;
- d) indicadores de disponibilidade e desempenho do sistema informatizado;

A aferição dos indicadores será realizada periodicamente, servindo como base para avaliação do desempenho da contratada e eventual aplicação de ajustes na remuneração, conforme critérios previamente estabelecidos.

16.2. Rastreabilidade e gestão da informação

A contratada deverá assegurar a rastreabilidade integral da execução dos serviços, mediante:

- a) registro sistemático de todas as atividades realizadas, com identificação do responsável técnico, data e natureza da ação;
- b) manutenção de base de dados centralizada e atualizada;
- c) disponibilização de relatórios gerenciais e operacionais à Administração;
- d) garantia de integridade, consistência e confiabilidade das informações;

O sistema informatizado deverá possibilitar o acompanhamento em tempo real da execução contratual, permitindo à Administração acesso contínuo às informações necessárias à fiscalização e ao controle.

16.3. Mecanismos de auditoria e controle

A solução deverá prever mecanismos formais de auditoria e controle, incluindo:

- a) realização de auditorias internas periódicas, com verificação da conformidade técnica e documental;
- b) possibilidade de auditoria externa pela Administração ou órgãos de controle;
- c) validação amostral dos serviços executados;
- d) registro e tratamento de não conformidades;

As auditorias deverão permitir a identificação de falhas, inconsistências ou desvios, viabilizando a adoção tempestiva de medidas corretivas.

16.4. Integração com a gestão de riscos

Os mecanismos de governança e controle deverão estar integrados à matriz de riscos da contratação, permitindo o monitoramento contínuo dos riscos identificados e a efetividade das medidas de mitigação adotadas.

A ocorrência de eventos de risco deverá ser registrada, analisada e tratada de forma estruturada, com definição de responsabilidades e acompanhamento das ações corretivas.

17. CONCLUSÃO

O presente Estudo Técnico Preliminar demonstrou, de forma clara, fundamentada e tecnicamente consistente, a necessidade da contratação de serviços especializados de perícia médica oficial, junta médica multiprofissional e serviços integrados de engenharia, segurança e medicina do trabalho, destinados à gestão da saúde ocupacional dos servidores do Município de Várzea Grande MT.

A análise realizada evidenciou que a Administração Municipal não dispõe de estrutura interna suficiente para atendimento integral das exigências legais e operacionais, especialmente no que se refere às Normas Regulamentadoras e às obrigações decorrentes do e-Social, o que torna indispensável a adoção de solução externa, estruturada e tecnicamente adequada.

Foram devidamente avaliadas as alternativas disponíveis no mercado, sendo possível identificar que a modelagem em dois lotes distintos e complementares representa a solução mais vantajosa, por conciliar ampliação da competitividade, eficiência operacional, especialização técnica e mitigação de riscos, em conformidade com os princípios da Lei nº 14.133/2021.

Os quantitativos estimados foram fundamentados em dados reais da Administração, considerando o número de servidores, a estrutura organizacional e a necessidade de cobertura integral das obrigações legais, com adoção de margem de segurança adequada para absorver variações futuras.

A estimativa preliminar de valor será elaborada com base em metodologia robusta de pesquisa de preços, assegurando compatibilidade com o mercado e confiabilidade das informações, enquanto a análise de riscos demonstrou que os eventuais riscos associados à contratação são plenamente identificáveis, previsíveis e mitigáveis.

Adicionalmente, a solução proposta apresenta plena viabilidade técnica, econômica, operacional e jurídica, contando com oferta suficiente no mercado fornecedor e estando alinhada às melhores práticas de governança, planejamento e gestão das contratações públicas.

Diante de todo o exposto, conclui-se que a contratação pretendida é necessária, adequada e vantajosa para a Administração Pública, constituindo medida indispensável para assegurar a conformidade legal, a eficiência da

gestão de pessoas, a proteção à saúde dos servidores e a continuidade dos serviços públicos.

Assim, recomenda-se o prosseguimento do processo administrativo, com a elaboração do Termo de Referência e demais atos necessários à formalização da contratação, observando-se integralmente a legislação vigente e as diretrizes estabelecidas neste Estudo Técnico Preliminar.

Várzea Grande-MT, 07/04/2026

MARCOS ROBERTO SOVINSKI – Matrícula 175.924

Subsecretário de Administração