

ESTUDO TÉCNICO PRELIMINAR – ETP
INFORMAÇÕES BÁSICAS
Área Requisitante: Secretaria Municipal de Administração.

1. INTRODUÇÃO

O presente documento caracteriza a primeira etapa da fase de planejamento e apresenta os estudos realizados para identificar soluções que possam atender à necessidade apresentada pelas secretarias municipais, conforme disposto no art. 18, §1º da Lei nº 14.133/2021. Nesta fase, ainda não há definição do objeto da futura contratação, sendo o propósito avaliar alternativas viáveis que melhor resolvam o problema identificado; **A necessidade de disponibilização de serviços médicos especializados em medicina do trabalho, destinados à avaliação técnica de servidores que apresentarem atestados médicos temporários apresentados pelos servidores públicos municipais, bem como à realização de perícias e avaliações por junta médica relacionadas ao retorno ao trabalho, afastamentos laborais, readaptação funcional e situações de desvio de função.**

2. DESCRIÇÃO DA NECESSIDADE DE CONTRATAÇÃO

A administração pública municipal possui o dever legal e institucional de assegurar condições adequadas de gestão da saúde ocupacional dos servidores públicos, promovendo medidas que garantam tanto a proteção da capacidade laboral quanto a regularidade e legitimidade dos atos administrativos relacionados à vida funcional dos agentes públicos. Nesse contexto, evidencia-se a necessidade de contratação de serviços médicos especializados em medicina do trabalho para realização de avaliações técnicas e perícias relacionadas à análise de atestados médicos temporários, retorno ao trabalho, afastamentos laborais, readaptação funcional e verificação de situações de desvio de função.

A ausência de estrutura técnica especializada para execução dessas atividades compromete a capacidade da administração de realizar avaliações imparciais, fundamentadas e compatíveis com os princípios da legalidade, eficiência e segurança jurídica, podendo ocasionar fragilidades administrativas, inconsistências na gestão de afastamentos, riscos de concessões indevidas ou insuficientemente fundamentadas, além de potenciais prejuízos ao equilíbrio funcional das equipes e à continuidade dos serviços públicos essenciais. Além disso, a realização de perícias e avaliações ocupacionais por profissionais habilitados constitui importante mecanismo de proteção à saúde do servidor, permitindo identificar limitações laborais, condições de retorno seguro às atividades, necessidade de readaptação funcional e situações em que o exercício das atribuições originalmente desempenhadas possa representar risco ao próprio servidor ou a terceiros. Trata-se, portanto, de medida que transcende a mera formalidade administrativa, possuindo impacto direto na preservação da dignidade do trabalhador, na redução de riscos ocupacionais e na promoção de ambiente laboral mais seguro e eficiente.

Sob a perspectiva do interesse público, a contratação mostra-se necessária para assegurar maior controle e confiabilidade nos procedimentos relacionados à saúde ocupacional dos servidores municipais, garantindo suporte técnico especializado às decisões administrativas, mitigando riscos de judicialização e fortalecendo a conformidade dos atos praticados pela administração com a legislação vigente e com os princípios que regem a administração pública. Adicionalmente, a instituição de serviço técnico especializado para avaliação de atestados e funcionamento de junta médica contribui para maior padronização dos procedimentos administrativos, transparência na análise dos casos e racionalização da gestão de pessoal, permitindo que as secretarias municipais disponham de instrumentos técnicos adequados para acompanhamento da capacidade laborativa de seus servidores e manutenção da continuidade e eficiência dos serviços prestados à coletividade. A busca por uma solução para essa necessidade é, portanto, indispensável para mitigar os riscos mencionados e garantir a segurança jurídica do ato administrativo, a integridade financeira dos recursos públicos e o pleno atendimento às obrigações legais e éticas na gestão da saúde de seus servidores.

3. DEMONSTRAÇÃO DA PREVISÃO DE CONTRATAÇÃO NO PCA

A concretização desta solução está prevista no Plano de Contratações Anual (PCA) 2026.

4. DESCRIÇÃO DOS REQUISITOS DA CONTRATAÇÃO

Considerando a natureza dos serviços pretendidos e a necessidade de assegurar adequada execução contratual, a futura contratação deverá observar requisitos mínimos relacionados à habilitação da futura contratada, à capacidade técnica necessária à execução do objeto e aos mecanismos de governança, controle e fiscalização contratual, conforme descrito a seguir:

4.1. Requisitos de Habilitação e Regularidade

4.1.1. A futura contratada deverá possuir habilitação jurídica compatível com o objeto da contratação.

4.1.2. Deverá ser comprovada a regularidade fiscal, trabalhista e previdenciária, nos termos da legislação aplicável.

4.1.3. A empresa e os profissionais responsáveis pela execução dos serviços deverão possuir registro regular nos respectivos conselhos profissionais competentes.

4.1.4. A futura contratada deverá demonstrar aptidão técnica para execução de serviços compatíveis com o objeto pretendido, mediante comprovação de experiência anterior compatível em características e complexidade.

4.2. Requisitos Técnicos da Solução

4.2.1. A solução contratada deverá contemplar a realização de avaliações médicas ocupacionais e periciais relacionadas à análise de atestados médicos temporários, retorno ao trabalho, afastamentos laborais, readaptação funcional e situações relacionadas à capacidade laborativa dos servidores públicos municipais.

4.2.2. A solução deverá possibilitar atendimento das demandas encaminhadas pela administração municipal de forma contínua e adequada à necessidade operacional das secretarias municipais.

4.2.3. A futura contratação deverá assegurar emissão de documentos técnicos conclusivos, aptos a subsidiar decisões administrativas relacionadas à gestão de pessoal e saúde ocupacional.

4.2.4. A solução deverá observar as normas técnicas, éticas, sanitárias e profissionais aplicáveis aos serviços médicos e periciais.

4.2.5. A futura contratada deverá assegurar sigilo e proteção das informações médicas e funcionais dos servidores avaliados, em conformidade com a legislação vigente.

4.3. Requisitos de Governança e Gestão Contratual

4.3.1. A execução do objeto deverá permitir acompanhamento e fiscalização pela administração municipal, mediante designação de fiscal, nos termos da Lei nº 14.133/2021.

4.3.2. A futura contratada deverá manter canal de comunicação institucional via e-mail e whatsapp, e responsável técnico para interlocução com a administração durante toda a execução contratual.

4.3.3. A solução deverá possibilitar controle administrativo das demandas encaminhadas, atendimentos realizados e documentos emitidos, de forma a garantir rastreabilidade e transparência na execução dos serviços.

4.3.4. A execução contratual deverá observar critérios de eficiência, continuidade, confiabilidade técnica e atendimento ao interesse público.

4.3.5. A futura contratação deverá prever mecanismos de acompanhamento da qualidade dos serviços prestados, especialmente quanto à tempestividade, adequação técnica e conformidade documental das avaliações realizadas.

5. LEVANTAMENTO DE MERCADO

Em atendimento ao disposto no art. 18, §1º, inciso V, da Lei nº 14.133/2021, foi realizado levantamento de mercado com a finalidade de identificar as soluções disponíveis e potencialmente aptas ao atendimento da necessidade administrativa relacionada à avaliação médica ocupacional e pericial dos servidores públicos municipais. A análise considerou critérios de viabilidade técnica e operacional, capacidade de atendimento da demanda, continuidade dos serviços, eficiência administrativa, governança contratual, disponibilidade de profissionais especializados, economicidade e aderência ao interesse público. Diante das características da necessidade identificada, foram analisadas as seguintes alternativas:

5.1. Provimento direto por servidores efetivos

A primeira alternativa considerada consiste na criação e provimento de cargos efetivos destinados à estruturação de equipe própria de medicina do trabalho e perícia médica no âmbito da administração municipal, mediante realização de concurso público.

Vantagens

- A solução proporciona elevado grau de controle administrativo, estabilidade operacional e formação de corpo técnico permanente vinculado diretamente à administração.
- A existência de equipe própria favorece a padronização dos procedimentos, a continuidade institucional das atividades e a internalização do conhecimento técnico relacionado às rotinas administrativas e funcionais do município.

Além disso, em cenários de demanda permanente e elevada, a estrutura própria pode proporcionar maior previsibilidade orçamentária quanto aos custos fixos de pessoal.

Pontos a considerar

- A implementação da solução depende da criação de cargos públicos, adequação legislativa, disponibilidade orçamentária permanente, realização de concurso público e posterior provimento dos cargos, circunstâncias que tornam o modelo incompatível com a necessidade imediata da administração.
- A alternativa também apresenta reduzida flexibilidade operacional para absorção de variações de demanda e limitações quanto à composição de equipe multidisciplinar apta a atender todas as especialidades eventualmente necessárias às avaliações periciais e juntas médicas.

Adicionalmente, devem ser considerados os riscos relacionados à vacância de cargos, afastamentos de servidores e dificuldade de atração e fixação de profissionais especializados, especialmente considerando a localização do município, distante de grandes centros urbanos.

5.2. Terceirização dos serviços especializados

A segunda alternativa analisada consiste na contratação de serviços especializados de medicina do trabalho e perícia médica junto a profissionais ou empresas do setor privado, responsabilizando-se a futura contratada pela execução das avaliações médicas ocupacionais e periciais demandadas.

Vantagens

- A terceirização permite maior celeridade na disponibilização dos serviços, viabilizando atendimento mais imediato às necessidades administrativas sem necessidade de estruturação de quadro próprio permanente.
- A solução amplia o acesso a profissionais especializados e possibilita maior flexibilidade operacional para adequação da execução contratual às variações quantitativas e qualitativas da demanda.
- O modelo também reduz encargos administrativos relacionados à gestão de pessoal efetivo, permitindo à Administração concentrar esforços na fiscalização e acompanhamento da execução dos serviços.

Outro aspecto relevante refere-se à possibilidade de utilização de estrutura técnica já consolidada pela futura contratada, incluindo profissionais habilitados, fluxos operacionais e capacidade de atendimento multidisciplinar.

Pontos a considerar

- A solução exige mecanismos adequados de fiscalização e controle contratual para assegurar a qualidade, tempestividade e uniformidade técnica dos serviços prestados.
- Também se verifica maior dependência da capacidade operacional da contratada, especialmente quanto à manutenção da continuidade dos atendimentos e disponibilidade de profissionais especializados.

Além disso, a Administração deverá estabelecer critérios objetivos de execução, acompanhamento e governança contratual, de modo a garantir segurança jurídica, rastreabilidade dos procedimentos e alinhamento dos serviços ao interesse público.

5.3. Reembolso de Despesas aos Servidores

A terceira alternativa considerada consiste na realização dos procedimentos médicos pelos próprios servidores junto a profissionais ou clínicas de sua escolha, mediante posterior solicitação de reembolso dos valores pagos, observados critérios e limites previamente definidos pela Administração.

Vantagens

- A solução proporciona ampla liberdade de escolha tanto ao servidor quanto ao profissional ou estabelecimento responsável pela realização das avaliações médicas.
- O modelo reduz a necessidade de estrutura administrativa voltada à gestão contratual direta dos serviços e elimina, em tese, a necessidade de manutenção de estrutura contratual específica para atendimento das demandas.

Pontos a considerar

- A alternativa apresenta reduzida capacidade de controle administrativo sobre a qualidade, padronização e adequação técnica das avaliações realizadas, dificultando a uniformização dos procedimentos e critérios periciais adotados.
- O modelo também amplia os riscos de divergências técnicas entre laudos emitidos por diferentes profissionais, fragilizando a segurança jurídica das decisões administrativas relacionadas à saúde ocupacional e capacidade laborativa dos servidores.

Além disso, a sistemática de reembolso transfere ao servidor o ônus financeiro inicial da realização dos procedimentos, circunstância que pode gerar barreiras de acesso, desigualdades práticas e potenciais questionamentos administrativos. Outro aspecto relevante consiste na maior complexidade de conferência, auditoria e validação documental dos pedidos de reembolso, bem como na dificuldade de fiscalização direta da efetiva qualidade e regularidade dos serviços executados.

MAPA COMPARATIVO			
Critério Avaliado	Provimento Direto por Servidores Efetivos	Terceirização dos Serviços Especializados	Reembolso de Despesas aos Servidores
Tempo de Implementação	Elevado, dependente de criação de cargos, concurso público e provimento efetivo	Reduzido, mediante contratação especializada	Imediato, condicionado apenas à regulamentação administrativa
Flexibilidade Operacional	Baixa, devido à rigidez do quadro permanente	Elevada, permitindo adequação conforme a demanda	Elevada, pela liberdade de escolha do servidor
Capacidade de Atendimento Multidisciplinar	Limitada, especialmente em municípios menores	Elevada, com possibilidade de acesso a múltiplas especialidades	Variável, dependente da escolha individual do servidor
Padronização dos Procedimentos e Laudos	Elevada	Elevada	Baixa
Segurança Jurídica das Avaliações	Elevada	Elevada	Moderada a baixa
Controle Administrativo sobre a Execução	Elevado	Elevado mediante fiscalização contratual	Reduzido
Continuidade dos Serviços	Moderada, sujeita a vacâncias e afastamentos	Elevada, mediante gestão contratual	Variável
Capacidade de Absorção de Picos de Demanda	Reduzida	Elevada	Variável
Necessidade de Estrutura Administrativa Permanente	Elevada	Moderada	Reduzida



Complexidade de Gestão Administrativa	Elevada	Moderada	Moderada
Risco de Descontinuidade Operacional	Moderado	Moderado	Elevado
Rastreabilidade e Controle dos Procedimentos	Elevada	Elevada	Reduzida
Uniformidade Técnica das Avaliações	Elevada	Elevada	Baixa
Impacto Orçamentário Inicial	Elevado	Moderado	Reduzido
Adequação à Necessidade Imediata da Administração	Baixa	Elevada	Moderada
Aderência ao Interesse Público	Moderada	Elevada	Moderada
Viabilidade Técnica e Operacional Geral	Moderada	Elevada	Baixa a moderada

Após a análise das alternativas disponíveis para atendimento da necessidade administrativa relacionada à avaliação de atestados médicos temporários, perícias ocupacionais, retorno ao trabalho, afastamentos laborais, readaptação funcional, desvio de função e demais procedimentos correlatos de medicina do trabalho, conclui-se que a terceirização dos serviços especializados representa a solução mais adequada sob os aspectos da eficiência administrativa, continuidade dos serviços, segurança jurídica, economicidade e viabilidade operacional.

Durante o levantamento de mercado foram analisadas as principais alternativas juridicamente disponíveis para viabilização da execução indireta dos serviços, compreendendo a contratação mediante pregão eletrônico, adesão a ata de registro de preços, contratações por dispensa de licitação e credenciamento de prestadores especializados.

No que se refere à contratação por meio de pregão eletrônico, verificou-se tratar-se de solução juridicamente viável e amplamente utilizada pela administração pública para contratação de serviços comuns. Entretanto, as características específicas dos serviços de medicina do trabalho e perícia médica recomendam cautela na adoção desse modelo. Diferentemente de objetos padronizados e de consumo previsível, as demandas relacionadas à saúde ocupacional dos servidores possuem comportamento variável e dependem da ocorrência de eventos futuros e incertos, tais como afastamentos médicos, retornos ao trabalho, readaptações funcionais, avaliações de capacidade laborativa e análises de atestados médicos temporários. Essa imprevisibilidade dificulta a adequada formação de preços pelos licitantes, favorecendo a inclusão de margens de risco nas propostas e reduzindo a eficiência econômica da contratação. Além disso, a contratação exclusiva de um único fornecedor concentraria integralmente a responsabilidade pela execução dos serviços, ampliando os riscos de descontinuidade em caso de indisponibilidade operacional, insuficiência de equipe técnica, dificuldades logísticas ou encerramento das atividades da contratada.

Também foi analisada a possibilidade de adesão a atas de registro de preços vigentes. Contudo, o levantamento realizado não identificou instrumentos que apresentassem aderência suficiente às

necessidades técnicas, operacionais e geográficas do município. Além da inexistência de atas compatíveis com o objeto pretendido, verificou-se que a simples disponibilidade de registro de preços não assegura, por si só, a compatibilidade entre a estrutura operacional do fornecedor, a localização dos atendimentos e as peculiaridades da demanda administrativa municipal, circunstâncias indispensáveis à adequada execução dos serviços.

A contratação por dispensa de licitação também foi considerada durante os estudos preliminares. Entretanto, concluiu-se que essa alternativa não se mostra compatível com a natureza contínua, recorrente e permanente das demandas relacionadas à medicina do trabalho e perícia médica. Além das limitações impostas pela legislação quanto aos valores envolvidos, a adoção de sucessivas contratações diretas implicaria fragmentação administrativa, aumento dos custos de processamento das contratações, repetição de procedimentos administrativos e maior risco de descontinuidade dos atendimentos, fatores incompatíveis com a necessidade de manutenção de fluxo contínuo e regular de avaliações médico-periciais.

Por sua vez, o levantamento de mercado demonstrou que o segmento de medicina ocupacional é composto por diferentes clínicas, empresas especializadas e profissionais habilitados, tanto em âmbito municipal quanto regional, com capacidade potencial para execução dos serviços objeto deste estudo. Verificou-se ainda a existência de prestador estabelecido no próprio município apto a absorver a demanda relacionada à avaliação de atestados médicos temporários, bem como a existência de prestadores localizados em municípios vizinhos com capacidade para atendimento das demandas relacionadas às juntas médicas e avaliações especializadas complementares.

Nesse contexto, constatou-se que a formação de uma rede de prestadores aptos à execução dos serviços apresenta vantagens substancialmente superiores às alternativas baseadas na contratação exclusiva de único fornecedor. A pluralidade de prestadores permite ampliar a capacidade de atendimento da Administração, reduzir riscos de descontinuidade, absorver oscilações de demanda, ampliar a disponibilidade de agendas e proporcionar maior flexibilidade operacional para atendimento das necessidades efetivamente verificadas ao longo da execução contratual.

O credenciamento, previsto no art. 79, inciso I, da Lei nº 14.133/2021, mostra-se especialmente adequado ao caso concreto por permitir a contratação paralela e não excludente de todos os interessados que preencham os requisitos de habilitação estabelecidos pela administração. Trata-se de solução compatível com objetos cuja adequada execução depende da ampliação da rede de prestadores disponíveis e da possibilidade de distribuição das demandas entre múltiplos executores, observados critérios objetivos de impessoalidade, isonomia e transparência.

A solução mostra-se ainda mais adequada quando considerada a realidade operacional identificada durante o levantamento de mercado. As demandas relacionadas à saúde ocupacional dos servidores não

apresentam comportamento uniforme ao longo do exercício, sendo influenciadas por fatores diversos, como quantitativo de servidores ativos, afastamentos por motivo de saúde, readaptações funcionais, retornos ao trabalho e eventuais convocações decorrentes do concurso público vigente. Tal cenário exige modelo contratual capaz de absorver variações quantitativas sem comprometer a continuidade dos serviços e sem impor à Administração custos decorrentes da manutenção de capacidade ociosa.

Além disso, o modelo adotado permite a coexistência das modalidades de atendimento in loco e nas dependências da credenciada, solução estruturada especificamente para adequação à realidade do mercado regional. Tal flexibilidade amplia a viabilidade operacional da contratação, favorece a participação de prestadores especializados e assegura maior eficiência na utilização dos recursos públicos.

Sob a perspectiva da governança contratual, a utilização da plataforma eletrônica de gestão das demandas proporciona elevado nível de controle administrativo, permitindo rastreabilidade integral dos procedimentos, distribuição isonômica das demandas, monitoramento de prazos, avaliação de desempenho dos credenciados e fiscalização contínua da execução contratual. Dessa forma, a ampliação da rede de prestadores não implica perda de controle pela administração, mas sim fortalecimento da capacidade operacional associada a mecanismos robustos de governança e acompanhamento.

Importante destacar que a solução proposta encontra respaldo expresso na jurisprudência e nas orientações dos órgãos de controle. Em resposta à Consulta nº 14/2023, o Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso reconheceu a possibilidade de utilização do credenciamento para contratação simultânea de múltiplos prestadores de um mesmo objeto, mediante condições uniformes e critérios objetivos de seleção, nos termos do art. 79 da Lei nº 14.133/2021. A situação analisada pelo Tribunal guarda estreita similitude com a necessidade ora estudada, uma vez que os serviços de medicina do trabalho e perícia médica apresentam demanda variável, necessidade de atendimento contínuo e possibilidade de execução simultânea por múltiplos profissionais ou empresas habilitadas, circunstâncias que evidenciam a adequação do credenciamento paralelo e não excludente como mecanismo de ampliação da capacidade de atendimento da Administração e mitigação dos riscos de descontinuidade dos serviços.

No mesmo sentido, o Tribunal de Contas da União reconhece que o credenciamento constitui instrumento adequado quando a abordagem mais vantajosa para a administração consiste em permitir que múltiplos fornecedores se qualifiquem para execução do objeto, especialmente em situações nas quais a seleção de fornecedor único não se mostra capaz de atender plenamente ao interesse público.

Diante do exposto, considerando a natureza variável e imprevisível das demandas relacionadas à saúde ocupacional dos servidores, a necessidade de atendimento contínuo, a existência de múltiplos prestadores potencialmente aptos à execução do objeto, a realidade do mercado local e regional identificada durante o levantamento de mercado e as orientações dos órgãos de controle, conclui-se que o credenciamento paralelo e não excludente constitui a solução que melhor atende ao interesse público,

por proporcionar maior flexibilidade operacional, ampliação da capacidade de atendimento, mitigação dos riscos de descontinuidade, fortalecimento da competitividade, remuneração vinculada à efetiva demanda e manutenção de elevados padrões de controle, governança e segurança jurídica. Trata-se, portanto, da alternativa mais vantajosa, eficiente e aderente às características da necessidade administrativa identificada, revelando-se plenamente viável sob os aspectos técnicos, operacionais, jurídicos e econômicos.

6. ESTIMATIVA DE QUANTIDADES A SEREM CONTRATADAS

A estimativa dos quantitativos dos serviços objeto do presente estudo foi estabelecida com base no histórico de demandas administrativas relacionadas à avaliação de atestados médicos, afastamentos laborais, retornos ao trabalho, readaptações funcionais e demais procedimentos periciais realizados no âmbito da administração municipal durante todo o exercício de 2025. O levantamento e consolidação dessas informações foram realizados pelo departamento de recursos humanos do município, unidade responsável pelo controle, acompanhamento e gestão das demandas funcionais relacionadas à saúde ocupacional dos servidores públicos municipais, circunstância que confere maior confiabilidade técnica e aderência à realidade administrativa e para fins de planejamento da contratação:

LEVANTAMENTO DE CONSUMO DOS SERVIÇOS – EXERCÍCIO 2025	
DESCRIÇÃO	QUANTIDADE
SERVIÇO DE PERÍCIA MÉDICA PARA AVALIAÇÃO DE SERVIDORES MUNICIPAIS QUE APRESENTAREM ATESTADO MÉDICO TEMPORÁRIO.	154
SERVIÇO DE JUNTA MÉDICA PARA AVALIAÇÃO, REAVALIAÇÃO E REVISÃO DOS SERVIDORES SEGURADOS, AFASTADOS, EM DESVIO DE FUNÇÃO, READAPTAÇÃO E RECEBENDO BENEFÍCIO POR INCAPACIDADE FUNCIONAL.	176

A adoção desse recorte temporal decorre da necessidade de utilização de informações mais compatíveis com a atual realidade funcional do município, considerando que, no exercício de 2024, houve significativa ampliação do quadro de servidores municipais em razão das convocações realizadas pela administração, circunstância que alterou substancialmente o quantitativo de servidores ativos e, conseqüentemente, o volume potencial de demandas relacionadas à medicina do trabalho e perícia médica. Dessa forma, os quantitativos registrados em períodos anteriores não refletem de maneira fidedigna o atual cenário administrativo e funcional do município, razão pela qual sua utilização poderia comprometer a precisão da estimativa e resultar em dimensionamento inadequado da futura contratação, seja por insuficiência ou por superestimativa da demanda. Assim, optou-se pela utilização de série histórica recente e aderente à atual composição do quadro funcional municipal, permitindo maior compatibilidade entre a estimativa projetada e a necessidade efetivamente verificada pela Administração Pública Municipal.

No levantamento realizado, verificou-se que as secretarias municipais de saúde e educação concentram o maior histórico de utilização dos serviços relacionados à avaliação de atestados médicos e procedimentos periciais ocupacionais, circunstância diretamente relacionada ao elevado quantitativo de servidores vinculados a essas pastas, à natureza contínua das atividades desempenhadas e à maior exposição a demandas relacionadas à saúde ocupacional e afastamentos laborais. Tal comportamento histórico foi considerado na projeção da demanda estimada, contribuindo para maior precisão no dimensionamento da futura contratação.

Além disso, na definição dos quantitativos estimados, foi considerada margem razoável de flutuação da demanda, levando-se em consideração a existência de candidatos classificados no último concurso público municipal ainda passíveis de convocação durante a vigência da futura contratação, circunstância que poderá ocasionar ampliação do quadro funcional e, conseqüentemente, aumento potencial das demandas relacionadas à medicina do trabalho e perícia médica. Também foi considerada a recente criação da secretaria municipal de cultura no exercício atual, fato que impacta diretamente a composição administrativa do Município e poderá gerar incremento gradual das demandas relacionadas à gestão de saúde ocupacional dos servidores vinculados à nova estrutura administrativa.

Visando conferir maior viabilidade operacional e aderência à realidade do mercado regional, optou-se pela criação de dois formatos distintos de execução para os serviços, compreendendo: a realização dos atendimentos in loco, nas dependências indicadas pela administração municipal; e a realização dos procedimentos nas dependências da futura contratada, hipótese em que o deslocamento do servidor ficará sob responsabilidade da administração.

A adoção dessa modelagem decorre das particularidades identificadas durante o levantamento de mercado, o qual evidenciou limitações logísticas e operacionais relacionadas ao deslocamento das equipes técnicas especializadas até o município para atendimento de demandas reduzidas ou pontuais, situação que, em determinados cenários, não se mostra financeiramente viável aos prestadores, especialmente em razão dos custos operacionais envolvidos e da necessidade de afastamento temporário da equipe técnica de suas instalações regulares de atendimento.

Dessa forma, a previsão de execução dos serviços tanto na modalidade in loco quanto nas dependências da contratada busca assegurar maior competitividade, vantajosidade, flexibilidade operacional e continuidade dos atendimentos, permitindo à administração adequar a forma de execução conforme o quantitativo de servidores a serem avaliados, a urgência da demanda e a relação de custo-benefício envolvida em cada situação concreta.

ITEM	DESCRIÇÃO	UND	QTD
------	-----------	-----	-----



1	SERVIÇO DE AVALIAÇÃO DE SERVIDORES MUNICIPAIS QUE APRESENTAREM ATESTADO MÉDICO TEMPORÁRIO. REALIZADO POR MÉDICO TRABALHISTA NAS DEPENDÊNCIAS DA PREFEITURA MUNICIPAL DE CLÁUDIA.	un	250
2	SERVIÇO DE AVALIAÇÃO, REAVALIAÇÃO E REVISÃO DOS SERVIDORES SEGURADOS, AFASTADOS, EM DESVIO DE FUNÇÃO, READAPTAÇÃO E RECEBENDO BENEFÍCIO POR INCAPACIDADE FUNCIONAL. REALIZADO POR JUNTA MÉDICA. TRABALHISTA NAS DEPENDÊNCIAS DA PREFEITURA MUNICIPAL DE CLÁUDIA.	un	150
3	SERVIÇO DE AVALIAÇÃO DE SERVIDORES MUNICIPAIS QUE APRESENTAREM ATESTADO MÉDICO TEMPORÁRIO. REALIZADO POR MÉDICO TRABALHISTA NAS DEPENDÊNCIAS DA CONTRATADA.	un	60
4	SERVIÇO DE AVALIAÇÃO, REAVALIAÇÃO E REVISÃO DOS SERVIDORES SEGURADOS, AFASTADOS, EM DESVIO DE FUNÇÃO, READAPTAÇÃO E RECEBENDO BENEFÍCIO POR INCAPACIDADE FUNCIONAL. REALIZADO POR JUNTA MÉDICA. NAS DEPENDÊNCIAS DA CONTRATADA.	un	60

Ressalta-se que os quantitativos estimados para os serviços a serem realizados nas dependências da contratada possuem natureza complementar, excepcional e voltada ao atendimento de situações pontuais e urgentes, especialmente nos casos em que a demanda administrativa não alcance quantitativo suficiente para justificar, sob os aspectos logísticos e econômicos, o deslocamento da equipe técnica especializada até o Município. Nessa perspectiva, os quantitativos fixados para cada unidade administrativa da prefeitura municipal de Cláudia foram estabelecidos como margem técnica de segurança, destinada a assegurar capacidade de resposta imediata da administração diante de situações adversas, demandas urgentes, avaliações individualizadas ou ocorrências supervenientes que exijam pronta realização dos procedimentos periciais. Tal metodologia busca garantir continuidade administrativa, evitar desassistência nas demandas relacionadas à saúde ocupacional dos servidores e proporcionar maior flexibilidade operacional à execução contratual, sem representar expectativa de utilização integral ou contínua desses quantitativos ao longo da vigência da contratação.

Ressalta-se, ainda, que os mesmos possuem caráter meramente referencial e prospectivo, tendo sido calculados com base no comportamento histórico das demandas, na expectativa de manutenção da atual estrutura administrativa e funcional do Município e nas projeções de expansão moderada do quadro de servidores, não constituindo obrigação de consumo integral por parte da Administração. A metodologia adotada busca assegurar planejamento adequado da contratação, compatibilidade com a necessidade administrativa efetivamente existente e observância aos princípios da eficiência, razoabilidade e economicidade previstos na Lei nº 14.133/2021.

7. ESTIMATIVA DO VALOR DA CONTRATAÇÃO

A estimativa do valor da futura contratação foi elaborada com base em pesquisa de preços realizada junto a empresas especializadas na prestação de serviços de medicina do trabalho e perícia médica compatíveis com o objeto deste estudo técnico preliminar. Para obtenção da estimativa, foram solicitados orçamentos contendo valores referenciais para execução dos serviços relacionados à avaliação de



atestados médicos, perícias ocupacionais, avaliações de retorno ao trabalho, afastamentos laborais, readaptação funcional e demais procedimentos correlatos necessários ao atendimento da demanda administrativa municipal.

A metodologia adotada buscou observar parâmetros compatíveis com a realidade do mercado especializado, considerando a natureza técnica dos serviços, o grau de especialização profissional exigido, a complexidade das atividades periciais e as características operacionais da futura contratação. Os valores obtidos foram analisados de forma comparativa, permitindo à administração identificar faixa estimativa compatível com os preços praticados no mercado para serviços de natureza semelhante, subsidiando o planejamento da contratação sob os aspectos de economicidade, razoabilidade e viabilidade orçamentária.

Ressalta-se que a estimativa produzida possui caráter referencial e visa exclusivamente subsidiar a fase de planejamento da contratação, podendo os valores finais serem ajustados conforme os resultados do procedimento administrativo a ser adotado e as condições efetivamente pactuadas na futura contratação. A pesquisa de preços e a composição da estimativa de valor observaram os princípios da eficiência, economicidade e planejamento previstos na Lei nº 14.133/2021, buscando assegurar compatibilidade entre a necessidade administrativa identificada e os recursos públicos disponíveis para atendimento da demanda.

ITEM	DESCRIÇÃO	UND	QTD	VALOR UNITÁRIO	VALOR TOTAL
1	SERVIÇO DE AVALIAÇÃO DE SERVIDORES MUNICIPAIS QUE APRESENTAREM ATESTADO MÉDICO TEMPORÁRIO. REALIZADO POR MÉDICO TRABALHISTA. NAS DEPENDÊNCIAS DA PREFEITURA MUNICIPAL DE CLÁUDIA.	un	250	350,00	87.500,00
2	SERVIÇO DE AVALIAÇÃO, REAVALIAÇÃO E REVISÃO DOS SERVIDORES SEGURADOS, AFASTADOS, EM DESVIO DE FUNÇÃO, READAPTAÇÃO E RECEBENDO BENEFÍCIO POR INCAPACIDADE FUNCIONAL. REALIZADO POR JUNTA MÉDICA. TRABALHISTA NAS DEPENDÊNCIAS DA PREFEITURA MUNICIPAL DE CLÁUDIA.	un	150	1.200,00	180.000,00
3	SERVIÇO DE AVALIAÇÃO DE SERVIDORES MUNICIPAIS QUE APRESENTAREM ATESTADO MÉDICO TEMPORÁRIO. REALIZADO POR MÉDICO TRABALHISTA. NAS DEPENDÊNCIAS DA CONTRATADA.	un	60	400,00	24.000,00
4	SERVIÇO DE AVALIAÇÃO, REAVALIAÇÃO E REVISÃO DOS SERVIDORES SEGURADOS, AFASTADOS, EM DESVIO DE FUNÇÃO, READAPTAÇÃO E RECEBENDO BENEFÍCIO POR INCAPACIDADE FUNCIONAL. REALIZADO POR JUNTA MÉDICA. NAS DEPENDÊNCIAS DA CONTRATADA.	un	60	1.500,00	90.000,00

TOTAL ESTIMADO: R\$ 381.500,00

8. DESCRIÇÃO DA SOLUÇÃO COMO UM TODO

A solução adotada para o atendimento da demanda de perícia e avaliação por junta médica será o credenciamento de pessoas físicas e jurídicas de forma paralela e não excludente, conforme previsto na Lei Federal nº 14.133/2021. Essa modalidade é a mais eficaz por garantir a máxima oferta dos serviços demandados, flexibilidade e o acesso às especialidades, mitigando os riscos de descontinuidade. A gestão da solução abrange aspectos burocráticos e operacionais, conforme detalhado abaixo:

8.1. Aspectos técnicos e habilitação

O processo de credenciamento exigirá a comprovação dos requisitos mínimos de habilitação jurídica, fiscal e técnica, sendo esta última adaptada ao serviço: pessoa jurídica com RQE em **medicina do trabalho (Serviço 1)** ou pessoa jurídica com **junta médica multidisciplinar (Serviços 2)**. A administração assegurará a publicidade e a transparência do processo, permitindo que todos os interessados que preencham integralmente os requisitos sejam habilitados e passem a integrar o rol de prestadores.

8.2. Gestão operacional e fluxo da demanda

A operacionalização do credenciamento, incluindo a distribuição isonômica da demanda e o rastreamento dos serviços, será realizada integralmente por meio da plataforma digital, Credencia MEI.

Distribuição isonômica por rodízio

Solicitação: O departamento de recursos humanos iniciará o processo emitindo uma autorização de fornecimento (AF) através da plataforma digital, detalhando o tipo de serviço e o caso específico.

Direcionamento automático: O sistema direcionará a AF de forma automática e isonômica ao credenciado detentor da "vez" no sistema de rodízio, conforme o ranqueamento previamente estabelecido através de sorteio e o tipo de serviço para o qual está habilitado.

Aceite/recusa: O Credenciado notificado terá o prazo máximo e improrrogável de quatro horas para acessar a plataforma e registrar formalmente o aceite ou a recusa da demanda.

Rodízio sucessivo: Após o decurso do prazo sem aceite, ou em caso de recusa formal, a solicitação será automaticamente redirecionada ao próximo prestador de serviço que constar no sistema de rodízio, mantendo-se a fluidez do processo.

8.3 Execução e Prazo Final

Agendamento: Após o aceite na plataforma, o credenciado deverá estabelecer comunicação interna com a administração para a definição da data ideal para a realização da avaliação presencial.

Prazo de Entrega: Fica estabelecido o prazo máximo de sete dias úteis para realização do serviço solicitado, e mais sete dias úteis, contados a partir da data da realização do procedimento, para que o

credenciado entregue documentação, parecer médico ou laudo pericial de caráter técnico e conclusivo, após isso o responsável pela solicitação realizará a avaliação do serviço prestado e a finalização da AF.

Rastreamento e fiscalização: A plataforma servirá como ferramenta eficaz de fiscalização e rastreamento, registrando todas as movimentações de aceite, recusa e entrega do parecer, garantindo a transparência e a base para a atestação e pagamento dos serviços prestados.

Após a conclusão da avaliação ou perícia médica, a entrega do parecer técnico conclusivo e a finalização do procedimento operacional, o credenciado deverá dar seguimento aos ritos normais de pagamento. A formalização do pagamento inicia-se com a emissão da nota fiscal, cujo valor e descrição deverão ser estritamente baseados na nota de autorização de despesa (NAD) emitida pela administração para o serviço específico. O documento fiscal será, então, submetido ao Fiscal do Contrato, que realizará o atesto formal da efetiva e correta prestação do serviço. Uma vez atestada a NF, o pagamento será processado, observando o prazo máximo de dez dias a partir da data de emissão, conforme estabelece o Decreto Municipal nº 1178/2025.

9. JUSTIFICATIVA PARA O PARCELAMENTO OU NÃO DA SOLUÇÃO

A contratação dos serviços de avaliação e perícia médica será concretizada de forma parcelada, atendendo ao disposto no art. 40, inciso V, alínea 'a', da Lei Federal nº 14.133/2021, que exige o parcelamento sempre que for tecnicamente divisível e economicamente vantajoso.

O objeto é tecnicamente divisível em dois serviços distintos, dada a diferença de natureza, complexidade e expertise necessária para sua correta execução:

Serviço 1 - Avaliação de Atestados Temporários: Exige um profissional médico com qualificação em medicina do trabalho, focado na análise documental e celeridade na homologação.

Serviço 2 - Revisão de Afastamento e Retorno: Exige uma Junta Médica multidisciplinar composta por psiquiatra, ortopedista e médico do trabalho), focada na avaliação e reavaliação de servidores afastados, em processo de retorno as atividades e desvio de função, assim como perícia complexa e laudos de alta segurança jurídica. Sendo este serviço disponibilizado para execução in loco e também nas dependências da credenciada, conforme justificado no item 6 (seis) do presente estudo.

Esta separação em serviços distintos torna o credenciamento mais vantajoso e isonômico. Ao parcelar, a administração permite que pessoas físicas, médicos do trabalho, se credenciem apenas para o Serviço 1, sem a necessidade de disporem da estrutura de uma clínica multidisciplinar. Da mesma forma, Pessoa Jurídica que não possua o pool de especialistas poderá se concentrar no serviço mais simples. O parcelamento amplia a base de fornecedores aptos em cada segmento, conseqüentemente, assegura-se a seleção de prestadores com a qualificação técnica estritamente necessária para cada serviço, garantindo

maior eficiência, adequação da expertise à demanda e a obtenção de preços mais vantajosos para a administração, caracterizando a vantagem econômica e técnica da divisão do objeto.

10. CONTRATAÇÕES CORRELATAS E/OU INTERDEPENDENTE

A concretização da solução de credenciamento para os serviços de avaliação e perícia médica ocupacional pode gerar a necessidade de contratações correlatas e interdependentes para garantir a plena eficácia e a conformidade legal do processo. Essas contratações não fazem parte do objeto principal, mas são essenciais para o suporte da solução:

1. Suporte tecnológico e gerencial

Plataforma de gestão: Caso seja necessário customizar, licenciar ou adquirir um sistema digital próprio para a gestão do fluxo de trabalho. Este sistema é crucial para a distribuição isonômica das autorizações de fornecimento, o controle dos prazos e o rastreamento dos serviços prestados pelos múltiplos credenciados. Sem um sistema robusto, a gestão do rodízio e a fiscalização se tornam inviáveis.

Serviço de comunicação e notificação: Contratação de serviços de comunicação digital para notificação imediata dos credenciados sobre a disponibilidade de novas demandas, garantindo que o prazo de aceite de duas horas seja cumprido de forma eficiente.

2. Apoio técnico e infraestrutura

Serviços de saúde ocupacional preventiva: A análise pericial identificará padrões de adoecimento. Isso pode demandar a contratação de programas de controle médico de saúde ocupacional e programas de gerenciamento de riscos ou serviços de promoção e prevenção à saúde para intervir nas causas dos afastamentos, reduzindo a demanda futura por perícias.

3. Logística e segurança de dados

Serviço de digitalização: A necessidade de enviar ou receber documentos e prontuários médicos dos credenciados de forma sigilosa exige um procedimento de digitalização e armazenamento seguro. Pode ser necessária a contratação de software ou serviço para garantir a conformidade com a LGPD no tratamento de dados sensíveis de saúde.

Diante da análise realizada, verifica-se que as contratações correlatas e interdependentes necessárias ao adequado funcionamento da solução já se encontram devidamente implementadas ou contratadas pela administração, especialmente no que se refere ao suporte tecnológico, infraestrutura de gestão administrativa, mecanismos de comunicação institucional e ferramentas relacionadas à segurança e tratamento de dados. Tal circunstância demonstra que o município já dispõe de estrutura administrativa e operacional mínima apta a suportar a futura execução dos serviços de avaliação e perícia médica ocupacional, reduzindo riscos de descontinuidade, fragilidades operacionais ou limitações estruturais que

possam comprometer a efetividade da solução pretendida. Ademais, a existência prévia dessas contratações acessórias reforça a viabilidade técnica e operacional da futura contratação principal, assegurando melhores condições de governança, rastreabilidade, controle administrativo, proteção de dados sensíveis e eficiência na gestão das demandas relacionadas à saúde ocupacional dos servidores públicos municipais.

11. RESULTADOS PRETENDIDO

A implementação da solução de credenciamento para os serviços de avaliação e perícia médica ocupacional visa alcançar os seguintes resultados estratégicos e operacionais:

1. Resultados na gestão de pessoas e segurança jurídica

Fundamentação técnica das decisões: Assegurar que todas as decisões de homologação, revisão ou indeferimento de licenças médicas sejam baseadas em pareceres técnicos especializados e legalmente fundamentados, emitidos por profissionais habilitados.

Redução do passivo judicial: Diminuir significativamente a probabilidade de questionamentos judiciais por parte dos servidores contra atos administrativos de afastamento ou retorno, conferindo maior segurança jurídica à gestão de pessoal.

Melhoria da isenção: Garantir a máxima isenção e imparcialidade nas avaliações periciais, utilizando *expertise* externa especializada para evitar conflitos internos e subjetividades.

2. Resultados operacionais e de desempenho

Aumento da celeridade: Redução drástica no tempo médio de processamento e homologação de atestados médicos temporários, cumprindo os prazos estabelecidos para a entrega dos pareceres.

Acesso à expertise multidisciplinar: Garantia do acesso imediato e sob demanda à junta médica, elevando a qualidade dos laudos periciais complexos.

Eficiência no fluxo de trabalho: Implementação de um fluxo de trabalho rastreável e transparente via plataforma digital, otimizando a distribuição e o acompanhamento das demandas periciais.

3. Resultados Financeiros e de Saúde Ocupacional

Controle de custos: Evitar o prejuízo ao erário decorrente da homologação indevida ou do prolongamento de afastamentos que, sob análise especializada, poderiam ter sido encerrados ou mitigados.

Otimização do quadro: Permitir o planejamento mais eficiente das substituições e da alocação de servidores, contribuindo para a continuidade e a produtividade dos serviços públicos essenciais.

Gestão preventiva: Gerar dados e relatórios periciais que permitam à administração identificar padrões de adoecimento no corpo funcional, subsidiando ações de saúde ocupacional preventiva.

12. PROVIDÊNCIAS A SEREM ADOTADAS PREVIAMENTE À CELEBRAÇÃO DO CONTRATO

Para assegurar a adequada execução da futura contratação e o atingimento dos resultados pretendidos pela administração, deverão ser adotadas previamente à celebração do contrato as seguintes providências administrativas, operacionais e organizacionais:

12.1. Estruturação dos fluxos administrativos

- Definição formal do fluxo de encaminhamento das demandas relacionadas à análise de atestados médicos, avaliações periciais, afastamentos laborais, retornos ao trabalho e readaptações funcionais;
- Estabelecimento das competências e responsabilidades do departamento de recursos humanos, das secretarias municipais e da futura contratada;
- Padronização dos procedimentos administrativos relacionados à tramitação das demandas.

12.2. Designação da fiscalização contratual

- Designação formal do fiscal do contrato, nos termos da Lei nº 14.133/2021;
- Definição das atribuições relacionadas ao acompanhamento da execução contratual;
- Estruturação de rotina administrativa para conferência documental e monitoramento da qualidade dos serviços prestados.

12.3. Estruturação dos mecanismos de controle e rastreabilidade

- Implementação de mecanismos de registro e controle das demandas encaminhadas;
- Definição de procedimentos para controle de prazos e acompanhamento dos atendimentos realizados;
- Organização de sistema de arquivamento físico ou digital dos documentos produzidos durante a execução contratual.

12.4. Definição de protocolos de tratamento de dados e sigilo

- Estabelecimento de protocolos administrativos relacionados ao tratamento de documentos médicos e informações sensíveis;
- Definição de critérios de acesso restrito às informações funcionais e médicas dos servidores;
- Adequação dos procedimentos administrativos às disposições da Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD.

12.5. Alinhamento institucional interno

- Realização de alinhamento entre o departamento de recursos humanos, setores jurídicos e secretarias municipais quanto aos procedimentos relacionados às avaliações periciais e ocupacionais;
- Definição de critérios administrativos para utilização dos laudos e pareceres técnicos emitidos;
- Padronização da comunicação institucional relacionada à execução contratual.

12.6. Verificação orçamentária e financeira

- Confirmação da existência de disponibilidade orçamentária para suporte da contratação;
- Compatibilização da estimativa de consumo com os recursos financeiros disponíveis;
- Planejamento da execução financeira da futura contratação.

12.7. Estruturação das condições de segurança documental

- Verificação das condições de armazenamento seguro de documentos físicos e digitais;
- Implementação de medidas mínimas de confidencialidade e integridade das informações;
- Organização de ambiente administrativo apto à guarda e tramitação segura de documentos sensíveis.

12.8. Definição dos instrumentos de acompanhamento da execução

- Estabelecimento de mecanismos de controle da qualidade dos serviços prestados;
- Definição de critérios para acompanhamento da tempestividade dos atendimentos;
- Estruturação de instrumentos de monitoramento da conformidade técnica dos laudos e pareceres emitidos;
- Definição de indicadores mínimos de acompanhamento da execução contratual.

13. POSSÍVEIS IMPACTOS AMBIENTAIS E TRATAMENTOS

A prestação de serviços de avaliação e perícia médica ocupacional, que envolvem essencialmente análises documentais e clínicas, possui um baixo impacto ambiental direto em comparação com serviços que utilizam materiais pesados ou geram grandes volumes de resíduos. Contudo, a solução deve prever e mitigar os riscos ambientais e de sustentabilidade associados, principalmente, à geração e descarte de resíduos e ao consumo de recursos;

13.1. Possíveis Danos Ambientais

Geração de resíduos de escritório: O volume de documentação física como laudos, cópias de atestados e exames inerentes ao processo pode resultar na produção de papel, *toner* e outros resíduos sólidos urbanos.

Resíduos de saúde potencial: Embora raro, a realização de exames clínicos presenciais pode gerar resíduos de saúde de baixo risco ex: luvas descartáveis, lancetas, que exigem descarte especial.

13.2. Medidas de Mitigação e Sustentabilidade

A Administração poderá exigir dos credenciados a adoção de práticas de gestão ambiental para minimizar o impacto das operações:

Digitalização e desmaterialização: Priorizar a tramitação e a guarda digital de todos os documentos, utilizando a plataforma de gestão como ferramenta primária, visando à máxima redução do consumo de papel.

Gestão de resíduos: Exigir que as pessoas jurídicas credenciadas comprovem a gestão adequada dos resíduos de escritório, mediante o incentivo à coleta seletiva e à reciclagem. No caso de geração de Resíduos de Serviço de Saúde, exigir o descarte conforme as normas da ANVISA (RDC 222/2018).

Impacto Ambiental Identificado	Descrição do Impacto	Medidas de Mitigação e Sustentabilidade
Geração de resíduos de escritório	A execução dos serviços pode resultar na produção de resíduos sólidos urbanos decorrentes da utilização de papel, impressões, cópias de atestados, laudos, toner e demais materiais administrativos relacionados à tramitação documental.	Priorizar a tramitação eletrônica e a guarda digital dos documentos relacionados à execução contratual, utilizando sistemas informatizados e plataformas de gestão como meio principal de processamento das demandas, visando à redução do consumo de papel e materiais de impressão.
Descarte inadequado de resíduos administrativos e de saúde	O descarte incorreto de resíduos administrativos e resíduos de saúde pode ocasionar impactos ambientais e sanitários.	Exigir das pessoas jurídicas contratadas ou credenciadas a adoção de práticas de segregação, coleta seletiva, destinação ambientalmente adequada e, quando aplicável, comprovação de descarte realizado por empresa ou sistema autorizado.
Armazenamento físico excessivo de documentos	A manutenção de elevado volume documental físico pode aumentar o consumo de espaço, materiais e recursos administrativos.	Implementar política de digitalização, arquivamento eletrônico e armazenamento seguro de documentos digitais, observadas as normas aplicáveis à proteção de dados e integridade documental.

14. DECLARAÇÃO DE VIABILIDADE

VIÁVEL

INVIÁVEL

15. ANEXOS

Documentos utilizados na elaboração deste estudo.

Cláudia MT, 01 de junho de 2026.

DOCUMENTO ELABORADO POR:

Eduardo Vedoy
Técnico Administrativo SEMAD

CIENTE:

Rodrigo Nicaretta
Secretário Municipal de Administração