



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE RONDÔNIA
AV. PRESIDENTE DUTRA, 1889 - Bairro BAIXA DA UNIÃO - CEP 76805901 - Porto Velho - RO - www.tre-ro.jus.br

ESTUDO TÉCNICO PRELIMINAR Nº 22/2025 - PRES/DG/SGP/COEDE/SAMES

1. IDENTIFICAÇÃO DA UNIDADE SOLICITANTE E DEMANDANTE (obrigatório)

Unidade solicitante: SAMES

Unidade demandante: SAMES

2. DESCRIÇÃO DA NECESSIDADE DA CONTRATAÇÃO (obrigatório)

Descrever:

2.1. Fatos e fundamentos:

A contratação de serviços especializados em saúde e segurança do trabalho para o Tribunal Regional Eleitoral de Rondônia (TRE-RO) é essencial para garantir o cumprimento das normas legais vigentes, preservar a saúde ocupacional dos servidores e promover um ambiente laboral seguro e adequado.

Conforme estabelecido na Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) da Secretaria de Inspeção do Trabalho, bem como na NR-7 (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO) e na NR-9 (Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR), as instituições públicas e privadas devem implementar medidas preventivas para reduzir riscos ambientais e garantir a saúde de seus trabalhadores.

Diante desse contexto, a contratação de empresa especializada se faz necessária para a execução dos seguintes serviços:

- Elaboração do PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos), visando à identificação e mitigação de riscos ocupacionais.
- Desenvolvimento e implementação do PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional), assegurando o acompanhamento da saúde dos servidores por meio de exames médicos periódicos.
- Realização de exames ocupacionais (admissionais, periódicos, de retorno ao trabalho, mudança de função e demissionais).
- Emissão de Laudos Técnicos, incluindo:
 - Análise Ergonômica do Trabalho (AET) e Laudo Ergonômico Individualizado, em conformidade com a NR-17, para melhorar as condições laborais e prevenir doenças ocupacionais.
 - Laudo de Insalubridade, necessário para a avaliação das condições ambientais e a caracterização de possíveis adicionais ocupacionais.
- Realização de palestras e treinamentos sobre saúde e segurança no trabalho, promovendo a conscientização e a adoção de boas práticas pelos servidores.
- Elaboração do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), documento essencial para fins de aposentadoria especial.

A ausência desses serviços pode acarretar o descumprimento das normativas legais, além de comprometer a segurança e a saúde dos servidores do TRE-RO, podendo resultar em responsabilizações administrativas e jurídicas para a instituição.

Assim, considerando a obrigatoriedade e a relevância das ações voltadas à saúde e segurança do trabalho, justifica-se a necessidade da contratação de empresa especializada para atender às demandas do Tribunal Regional Eleitoral de Rondônia.

2.2. Benefícios a serem alcançados:

A SAMES tem por função exercer todas as atividades relacionadas ao atendimento médico, odontológico e social dos servidores e seus dependentes, membros do Tribunal e servidores à disposição da Justiça Eleitoral. Tal fato constitui-se em demonstração inequívoca da importância dada pelo Tribunal com o cuidado e a valorização de todos que aqui laboram. Inclusive, tal preocupação foi ratificada no Planejamento Estratégico 2021-2026 do Tribunal quando definiu como um de seus objetivos estratégicos será o "**aperfeiçoamento da gestão de pessoas**". A contratação pretendida

vai justamente ao encontro desse objetivo, uma vez que o aperfeiçoamento se materializará na ampliação e na qualidade do atendimento que é hoje prestado pela SAMES.

A contratação de uma empresa especializada em saúde e segurança do trabalho trará inúmeros benefícios ao Tribunal Regional Eleitoral de Rondônia, garantindo conformidade legal, preservação da saúde dos servidores e melhoria das condições laborais. Dentre os principais benefícios, destacam-se:

2.2.1. Conformidade com a Legislação Vigente

- Atendimento às exigências das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, como NR-1, NR-7, NR-9 e NR-17, evitando penalidades e garantindo a adequação às diretrizes de segurança e saúde ocupacional.
- Elaboração do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), documento essencial para aposentadoria especial.

2.2.2. Preservação da Saúde e Bem-Estar dos Servidores

- Identificação e mitigação de riscos ocupacionais por meio da implementação do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).
- Promoção do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), garantindo o acompanhamento contínuo da saúde dos servidores e a detecção precoce de doenças ocupacionais.
- Redução do número de afastamentos por problemas de saúde relacionados ao trabalho, aumentando a produtividade.

2.2.3. Melhoria da Qualidade do Ambiente de Trabalho

- Realização da Análise Ergonômica do Trabalho (AET) e emissão de Laudos Ergonômicos Individualizados, contribuindo para um ambiente laboral mais confortável e adequado às necessidades dos servidores.
- Identificação e controle de agentes nocivos que possam comprometer a saúde dos servidores.
- Adoção de medidas preventivas que proporcionam maior segurança no desempenho das funções laborais.

2.2.4. Redução de Passivos Trabalhistas

- Diminuição do risco de ações judiciais e indenizações relacionadas a acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais.
- Correta caracterização de atividades insalubres e perigosas, evitando autuações por descumprimento de normas trabalhistas.

2.2.5. Capacitação e Conscientização dos Servidores

- Promoção de palestras e treinamentos sobre saúde e segurança do trabalho, estimulando a adoção de boas práticas no ambiente profissional.
- Conscientização dos servidores sobre a importância da ergonomia e da prevenção de doenças ocupacionais.

2.2.6. Maior Eficiência e Produtividade

- Ambientes de trabalho mais seguros e adaptados às condições dos servidores resultam em maior motivação e engajamento.
- A prevenção de doenças ocupacionais reduz a necessidade de afastamentos, garantindo continuidade dos serviços prestados pelo TRE-RO.
- Implementação de medidas corretivas e preventivas que otimizam os recursos humanos e operacionais da instituição.

A contratação dos serviços especializados em saúde e segurança do trabalho representa um investimento estratégico para o TRE-RO, garantindo conformidade legal, promovendo a saúde dos servidores e criando um ambiente laboral mais seguro e produtivo. Além de evitar riscos jurídicos e administrativos, a medida fortalece a gestão institucional e assegura melhores condições de trabalho para todos os envolvidos.

3. ALINHAMENTO COM O PLANO ESTRATEGICO DO TRIBUNAL (obrigatório)

3.1 A contratação está alinhada a algum objetivo do Plano Estratégico do TRE-RO?

() Não, **justificar:** _____.

(X) Sim, **descrever quais:** Aperfeiçoar governança e a gestão.

3.2 Consta do PCA 2025:

(x) Sim, no item nº 1273331, pág 2, linha 16;

() Não, justificar: _____.

3.3 Qual objetivo, indicador ou meta do Plano de Logística Sustentável - PLS serão atendidos com a contratação?

Descrever: _____.

ou

(x) Sem relação com o PLS **(justificar)**:

Não há ações e estratégias voltadas ao desenvolvimento sustentável diretamente associadas ao objeto pretendido nesta contratação constante no PLS 2020-2025 que foi instituído através da Portaria TRE-RO n. 131/2020.

Todavia, o art. 21 da Resolução CNJ n. 400/2021 estatui que as aquisições e contratações realizadas pelos órgãos do Poder Judiciário devem observar os critérios de sustentabilidade quanto aos bens, serviços e obras, inclusive na execução de reformas, na locação, aquisição e manutenção predial de bens imóveis, citando, entre eles, alguns que constam da Instrução Normativa SLTI/MPOG n. 01/2010 que, de igual forma, também dispõe sobre critérios de sustentabilidade ambiental na aquisição de bens, contratação de serviços ou obras pela Administração Pública Federal.

Em razão desses normativos, estão sendo exigidos os seguintes requisitos ambientais tal como que a contratada que utilize, desde que possível, a **via digital** para envio de formulários, frequência, correspondências e todos os demais documentos decorrentes da execução do contrato.

4. INFORMAÇÕES SOBRE CONTRATAÇÕES

4.1 Informação sobre **contratações correlatas e/ou interdependentes que deverão ser realizadas em função desta:**

Descrever: _____.

(x) Não há.

4.2. Caso necessário, informar também eventuais providências a serem adotadas pela administração previamente à celebração do contrato **(providências preliminares)**:

() Necessidade de capacitação de gestores e fiscais da contratação: _____;

() Instalação elétrica: _____;

() Instalação lógica: _____;

() Alteração de *layout*: _____;

() Outra: _____.

(x) Não se aplica.

5. REQUISITOS DA CONTRATAÇÃO

5.1 REQUISITOS PARA A ESCOLHA DA SOLUÇÃO

Requisitos do negócio:

A contratação de serviços especializados em Segurança e Saúde no Trabalho (SST) para o Tribunal Regional Eleitoral de Rondônia (TRE-RO) é fundamental para garantir a conformidade com as normas regulamentadoras vigentes, proporcionando um ambiente laboral seguro e adequado para magistrados, servidores, terceirizados e estagiários.

Essa medida visa atender às exigências das NR-4 (Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho), NR-5 (CIPA), NR-7 (PCMSO), NR-9 (PGR), NR-17 (Ergonomia), entre outras aplicáveis, assegurando a prevenção de riscos ocupacionais e o cumprimento das legislações trabalhistas e previdenciárias.

Para atender a essas exigências, faz-se necessária a contratação de serviços especializados que englobam a elaboração e atualização de programas e laudos técnicos, tais como:

- Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR);
- Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), incluindo relatório anual;
- Exames periódicos;
- Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP);
- Avaliação Ergonômica do Trabalho;
- Laudos Ergonômicos individualizados;

- Laudo de Insalubridade.

Além disso, a contratação viabiliza a realização de treinamentos e exames médicos ocupacionais, essenciais para a promoção da saúde dos trabalhadores e mitigação de passivos trabalhistas. Dessa forma, o TRE-RO reforça seu compromisso com a segurança, a qualidade de vida dos colaboradores e a eficiência na gestão da saúde ocupacional.

O escopo do serviço deverá considerar as particularidades das unidades administrativas e cartórios eleitorais do TRE-RO, levando em conta aspectos regionais e condições específicas de trabalho em cada localidade. A execução deverá ser realizada por empresa ou profissionais legalmente habilitados, conforme exigências do Conselho Regional de Engenharia e Agronomia (CREA), Conselho Regional de Medicina do Trabalho e demais órgãos competentes.

Requisitos de capacitação:

Descrever:

(x) não se aplica porque: A não exigência de capacitação dos servidores como requisito na contratação do serviço de SST é justificada pela existência de profissionais capacitados na SAMES para a gestão e fiscalização do contrato e pela otimização dos recursos públicos. Assim, a exigência de treinamento adicional não se mostra essencial para a efetividade da contratação, garantindo-se a legalidade, eficiência e economicidade do processo.

Requisitos legais:

Descrever:

Os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) devem estar em conformidade com as Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho e Emprego, que estabelecem diretrizes obrigatórias para a proteção da saúde e segurança dos trabalhadores. A NR-1 define disposições gerais e gerenciais relativas à SST.

A NR-4 regulamenta a obrigatoriedade do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), conforme o número de empregados e o grau de risco da atividade. A NR-5 estabelece diretrizes para a atuação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), que desempenha um papel fundamental no acompanhamento das ações de segurança no ambiente laboral. A NR-7 define as normas para a implementação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), exigindo a supervisão de um médico do trabalho para monitoramento da saúde dos trabalhadores. A NR-9 subsidia o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), essencial para a identificação e controle de riscos ocupacionais.

Ademais, a NR-15 trata das atividades e operações insalubres, estabelecendo critérios para caracterização da insalubridade nos ambientes de trabalho, considerando os limites de tolerância para exposição a agentes físicos, químicos e biológicos. Essa norma também define os adicionais de insalubridade que devem ser pagos aos trabalhadores expostos a condições que possam comprometer sua saúde. A NR-17, que regulamenta a ergonomia, deve ser observada para garantir condições adequadas de trabalho, minimizando impactos negativos sobre a saúde dos trabalhadores.

() não se aplica porque: _____.

Requisitos de garantia e manutenção:

Serão exigidas as seguintes garantias:

() **Apenas a garantia legal** (todo produto, por lei, tem garantia, independente de ser oferecida ou não pelo fornecedor. É a chamada “garantia legal”: **30 dias para produtos não duráveis e 90 dias para produtos duráveis** (art. 26, I, e II, CDC).

() **Garantia complementar à legal** (A garantia oferecida pelo fornecedor, complementar à legal, é aquela exigida pelas especificidades do objeto, que deve ser justificada pela unidade, geralmente por ser uma prática observada no mercado para aquele produto ou serviço).

Justificativa: _____.

(x) Não será exigida **porque:** não cabe garantia e manutenção em decorrência da natureza do objeto.

Requisitos temporais:

Descrever:

Início da execução do objeto: 5 (cinco) dias da assinatura do contrato;

Execução se dará conforme cronograma apresentado pela empresa vencedora do certame no prazo de 5 (cinco) dias úteis após assinatura do contrato e será submetido à aprovação ou rejeição do gestor do contrato.

- O Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) deve ser entregue em até 60 (sessenta) dias úteis a partir da data de assinatura do contrato.
- O Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) deve ser entregue em até 60 (sessenta) dias úteis a partir da data de assinatura do contrato.
- A Análise Ergonômica do Trabalho (AET) deve ser entregue em até 60 (sessenta) dias úteis a partir da data de

assinatura do contrato.

- O Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) deve ser entregue em até 30 (trinta) dias úteis após a entrega do PGR.
- O Laudo Ergonômico Individualizado para fins de perícia deve ser entregue em até 20 (vinte) dias úteis a partir da data de solicitação.
- O Relatório Anual do PCMSO deve ser entregue ao final de 12 meses contados a partir da data de entrega do PCMSO.
- O Laudo de Insalubridade deve ser entregue em até 20 (vinte) dias úteis a partir da data de solicitação.
- Os Exames Periódicos devem ser realizados no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias úteis, com entrega dos relatórios em até 15 (quinze) dias úteis após a finalização dos exames.
- Os prazos estipulados podem ser prorrogados, uma única vez, por até 10 (dez) dias úteis, mediante pedido expresso e justificado, sujeito à aceitação da contratante.

Requisitos de Segurança da Informação:

Caso se refira à contratação de TIC, ou tenha correlação com a área de TIC: _____.

(x) não se aplica.

Requisitos ambientais, econômicos, sociais e culturais:

Descrever:

Em razão do objeto dessa contratação e para o cumprimento das normas aplicáveis, será exigido da contratada a utilização, sempre que possível, da via digital para o envio de formulários, fichas de frequência, correspondências e todos os demais documentos decorrentes da execução do contrato. Essa medida visa à agilidade, à eficiência e à redução do uso de papel, alinhando-se às práticas de sustentabilidade e minimizando impactos ambientais associados à documentação física.

A contratada deverá fornecer aos seus empregados todos os equipamentos de segurança necessários para a execução segura dos serviços de saúde e segurança no trabalho. Tais equipamentos devem estar em conformidade com as exigências da Norma Regulamentadora nº 6 (NR-6), que regula os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), sendo de responsabilidade da contratada garantir a integridade e adequação desses materiais à natureza das atividades desenvolvidas. A escolha e disponibilização de EPIs deverão ainda observar as especificações e as boas práticas de segurança, com ênfase na qualidade, no conforto e na eficácia do seu uso.

Será dada preferência ao uso de bens e materiais que sejam constituídos por componentes de recicláveis, atóxicos e biodegradáveis, em conformidade com as normas técnicas ABNT NBR 15448-1 e 15448-2, que abordam a gestão ambiental de materiais e produtos, especialmente no que tange à sua sustentabilidade e ao impacto ambiental durante o ciclo de vida do produto. A adoção dessas diretrizes visa minimizar os impactos ecológicos, promovendo uma atuação mais consciente e alinhada às políticas ambientais estabelecidas.

A qualquer momento, a fiscalização ou a gestão do contrato poderá realizar diligências para verificar o cumprimento dessas exigências, sendo facultado notificar a empresa contratada para comprovar a implementação e a execução dessas medidas. Tais diligências são fundamentais para assegurar que as cláusulas estabelecidas no Termo de Referência sejam integralmente cumpridas, garantindo a conformidade das práticas com os objetivos de sustentabilidade e responsabilidade socioambiental.

Além dos critérios de sustentabilidade eventualmente descritos no objeto e nos itens anteriores, deverão ser atendidos os seguintes requisitos adicionais, que se baseiam nas diretrizes estabelecidas no Guia Nacional de Contratações Sustentáveis:

Quanto ao gerenciamento de resíduos de serviços de saúde, caso a contratada venha a produzir tais resíduos durante a execução dos serviços, será exigido que a mesma obedeça às disposições do Plano de Gerenciamento de Resíduos de Serviços de Saúde (PGRSS), conforme elaborado pelo órgão contratante. Além disso, a contratada deverá seguir as diretrizes estabelecidas pela Lei nº 12.305, de 2010 (Política Nacional de Resíduos Sólidos), o Decreto nº 10.936, de 12/01/2022, a Resolução CONAMA nº 358, de 29/04/2005 e a RDC 222, de 28/03/2018 – ANVISA. Essas regulamentações visam assegurar que a geração, o armazenamento, o transporte e a destinação final dos resíduos sejam realizados de forma adequada, minimizando riscos ao meio ambiente e à saúde pública, e garantindo o cumprimento das normas ambientais e sanitárias vigentes.

Esses requisitos são fundamentais para a implementação de práticas de sustentabilidade, garantindo que as contratações de serviços de SST não apenas atendam às necessidades operacionais e de segurança, mas também estejam alinhadas com os princípios de responsabilidade ambiental, econômica e social.

() não se aplica porque: _____.

Requisitos técnicos:

Descrever:

A Contratada deverá ser especializada no ramo de Saúde e Segurança do Trabalho e possuir experiência na execução dos serviços, a ser comprovada por meio de Atestado de Capacidade Técnica. A empresa deverá demonstrar a capacidade técnica e operacional para atender a todas as exigências contratuais, apresentando profissionais qualificados e aptos para desempenhar as atividades relacionadas ao objeto contratual.

A comprovação da formação e do registro profissional dos profissionais envolvidos na prestação dos serviços deverá ser apresentada, em conformidade com a regulamentação da profissão e os instrumentos normativos emitidos pelos respectivos Conselhos Profissionais competentes, como os Conselhos de Medicina e Engenharia.

Além disso, será exigida a apresentação do Certificado de Registro de Pessoa Jurídica especializado em Serviços de Segurança e Medicina do Trabalho, em validade, em nome da licitante, expedido pelos Conselhos Regionais de Medicina e/ou de Engenharia. A documentação deve estar regular e em conformidade com as exigências dos Conselhos Profissionais para garantir a legalidade da prestação dos serviços.

Esses requisitos técnicos garantem que a contratada possua a qualificação necessária para a execução dos serviços de saúde e segurança do trabalho, conforme a legislação vigente e as exigências de qualificação estabelecidas nas Normas Regulamentadoras e na Lei de Licitações. A apresentação desses documentos é fundamental para assegurar que a contratada possua a capacidade técnica necessária para realizar as atividades de acordo com as melhores práticas e em conformidade com os padrões legais.

() não se aplica porque: _____.

Metodologia de trabalho e implantação da solução:

Local de execução dos serviços:

LOCALIDADE/UNIDADE ENDEREÇO

1	1ª Zona Eleitoral – Guajará Mirim	Av. Candido Rondon, nº 784 -Tamandaré.
2	2º, 6º, 20º, 21º Zonas Eleitorais – Porto Velho	Av. Presidente Dutra, nº 1889 – Baixa União.
3	3ª e 30ª Zonas Eleitorais - Ji-Paraná	Av. Marechal Rondon, nº 1218 - Centro.
4	Posto de atendimento Eleitoral – Presidente Médice	Av. Macapá, 1763, Ernandes Gonçalves.
5	4ª Zona Eleitoral – Vilhena	Rua 545, nº 495 - Jardim América.
6	5ª Zona Eleitoral – Costa Marques	Av. Chianca, nº 1159 - Centro.
7	7ª, 25ª e 26ª Zonas Eleitorais – Ariquemes	Rua Aquariquara, nº 3631- Setor Industrial.
8	8ª Zona Eleitoral – Colorado do	Av. Marechal Rondon, nº 4056 - Centro.

Oeste

9	9ª Zona Eleitoral – Pimenta Bueno	Av. Castelo Branco, nº 970 - Dos Pioneiros.
10	10ª e 27ª Zonas Eleitorais – Jaru - Setor 2.	Rua Princesa Isabel, nº 1028
11	11ª Zona Eleitoral – Cacoal	Rua Monteiro Lobato, nº 1583 - Centro.
12	12ª Zona Eleitoral – Espigão do Oeste	Rua Rio Grande do Sul, nº 2664 - Centro.
13	13ª e 28ª Zonas Eleitorais – Ouro Preto do Oeste	Rua Café Filho, nº 83 - Da União.
14	15ª e 29ª Zonas Eleitorais – Rolim de Moura	Av. São Luiz, nº 4557 – Centro.
15	Posto de atendimento Eleitoral – Nova Brasilândia do Oeste	Av. Treze de Maio, 612-688.
16	16ª Zona Eleitoral – Cerejeiras	Av. das Nações, nº 1847 - Centro.
17	17ª Zona Eleitoral – Alta Floresta do Oeste	Av. Brasil, nº 3068 - Princesa Isabel.
18	18ª Zona Eleitoral – Alvorada do Oeste	Rua Monteiro Lobato, nº 4283, Centro.
19	19ª Zona Eleitoral – Santa Luzia do Oeste	Rua D. Pedro I, nº 2349 - Centro.
20	32ª Zona Eleitoral – Machadinho do Oeste	Av. Rio de Janeiro, nº 3134 - Centro.
21	34ª Zona Eleitoral – Buritis	Avenida Porto Velho, nº 1454 - Centro.

22	35ª Zona Eleitoral – São Miguel do Guaporé	Avenida Cacoal, nº 965 - Cristo Rei.
23	Sede TRE –RO – Porto Velho	Av. Presidente Dutra, nº 1889 – Baixa União.
24	Centro de Memória – Porto Velho	Av. Presidente Dutra, nº 1889 – Baixa União

Outros aspectos relevantes:

5.2 A execução contratual observará as rotinas (abaixo):

5.2.1 Para a elaboração do PGR.

5.2.1.1 A contratada deverá atender todas as características descritas no item 7.1.2 e seus subitens, pertinentes à elaboração do PGR, conforme as exigências estabelecidas pela NR-1 (Disposições Gerais). O PGR deve abranger não apenas os riscos ambientais, físicos, químicos e biológicos, mas também os riscos psicossociais, que devem ser identificados, avaliados e controlados, conforme os requisitos da NR-1, garantindo a proteção integral da saúde dos trabalhadores, incluindo a saúde mental e o bem-estar psicológico.

5.2.1.2 A contratada deverá apresentar as Certidões de Vistoria em até 5 dias úteis após cada visita técnica in loco, de acordo com o estipulado pela NR-1. Essas certidões deverão documentar as condições de segurança e saúde nos ambientes de trabalho, incluindo a identificação e a avaliação dos riscos psicossociais, como o estresse, a sobrecarga de trabalho, as relações interpessoais no ambiente de trabalho e outros fatores que possam impactar a saúde mental dos trabalhadores.

5.2.1.3 As visitas técnicas serão realizadas com o objetivo de definir os riscos ocupacionais de cada localidade, incluindo os riscos psicossociais. A avaliação deve ser abrangente, considerando todos os aspectos que podem impactar a saúde física e mental dos trabalhadores.

5.2.1.3.1 As vistorias terão enfoque qualitativo, contemplando a identificação e descrição dos perigos, com ênfase na avaliação dos riscos ocupacionais, incluindo os riscos psicossociais. A avaliação deve identificar os aspectos psicossociais que podem gerar danos à saúde dos trabalhadores, como a pressão psicológica, o isolamento social, a sobrecarga de trabalho, ou o ambiente de trabalho hostil.

5.2.1.3.2 Para cada risco, deverá ser indicado o nível de risco ocupacional, determinado pela combinação da severidade das possíveis lesões ou agravos à saúde, incluindo os danos psicossociais, com a probabilidade de sua ocorrência. A análise deve ser realizada de forma integrada, levando em consideração a combinação de riscos físicos, químicos e psicossociais.

5.2.1.3.3 A contratada deverá selecionar as ferramentas e técnicas de avaliação de riscos que sejam adequadas ao tipo de risco ou circunstância em avaliação, incluindo os riscos psicossociais. A gradação da severidade das lesões ou agravos à saúde, sejam físicos ou psicossociais, deve considerar a magnitude da consequência e o número de trabalhadores afetados. Para os riscos psicossociais, deve-se levar em conta as condições de trabalho que possam gerar estresse, ansiedade, ou problemas relacionados à saúde mental.

5.2.1.3.4 Nos relatórios técnicos, deverão ser indicadas as unidades onde será necessário realizar avaliações de risco aprofundadas, tanto para riscos físicos quanto psicossociais. Também deverão ser apontadas as situações emergenciais nas quais medidas preventivas deverão ser adotadas diretamente para mitigar os riscos identificados, especialmente os riscos psicossociais, como o estresse excessivo, as relações de trabalho conflitantes e o impacto psicológico causado pelas condições laborais.

5.2.1.4 Os serviços do escopo do PGR deverão abranger todas as unidades do Tribunal Regional Eleitoral de Rondônia, conforme as exigências da NR-1, garantindo a avaliação de todos os riscos ocupacionais, incluindo os riscos psicossociais, que podem afetar a saúde mental dos trabalhadores.

5.2.1.5 O PGR deverá ser elaborado visando à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, abrangendo a antecipação, reconhecimento, avaliação e controle da ocorrência de riscos ambientais e psicossociais existentes ou que possam vir a existir no ambiente de trabalho. A proteção do meio ambiente e dos recursos naturais também deve ser considerada, em conformidade com a NR-1 e as diretrizes sobre saúde mental e bem-estar no trabalho.

5.2.1.6 O PGR deverá conter, no mínimo, a seguinte estrutura:

a) Inventário de riscos;

b) Plano de ação.

5.2.1.7 O Inventário de Riscos Ocupacionais deve contemplar, no mínimo, as seguintes informações:

- a) Caracterização dos processos e ambientes de trabalho, incluindo os aspectos psicossociais que possam impactar a saúde mental dos trabalhadores;
- b) Caracterização das atividades desenvolvidas, identificando atividades que possam gerar riscos psicossociais, como sobrecarga de tarefas ou falta de controle sobre o trabalho;
- c) Descrição dos perigos e de possíveis lesões ou agravos à saúde dos trabalhadores, com a identificação das fontes ou circunstâncias de risco, descrição dos riscos gerados pelos perigos, incluindo riscos psicossociais, como estresse e conflitos no ambiente de trabalho. Também deve ser descrita a implementação de medidas de prevenção para os riscos psicossociais;
- d) Dados de análise preliminar ou do monitoramento das exposições a agentes físicos, químicos e biológicos, bem como os resultados da avaliação de ergonomia conforme a NR-17, e a avaliação dos riscos psicossociais, considerando fatores como carga de trabalho excessiva, interações sociais no trabalho e clima organizacional;
- e) Avaliação dos riscos, incluindo a classificação para fins de elaboração do plano de ação, com ênfase na identificação e mitigação dos riscos psicossociais;
- f) Critérios adotados para a avaliação dos riscos e tomada de decisão sobre as ações a serem implementadas, com foco na redução dos riscos psicossociais.

5.2.1.8 No Plano de Ação, para as medidas de prevenção, deverá ser definido um cronograma, as formas de acompanhamento e a afirmação de resultados, com ações específicas para mitigar tanto os riscos ambientais quanto os psicossociais, como a implementação de programas de apoio psicológico e estratégias para a melhoria do ambiente de trabalho.

5.2.1.9 A elaboração, implementação, acompanhamento e avaliação do PGR deverão ser realizadas conforme a NR-1, NR-9, NR-17, e as demais normas correlatas, incluindo as orientações sobre a gestão de riscos psicossociais no ambiente de trabalho, para garantir a promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos os trabalhadores.

5.2.2 Para elaboração do PCMSO.

5.2.2.1 A contratada deverá atender todas as características descritas no item 7.1.3 e seus subitens, pertinentes à elaboração do PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional), conforme as diretrizes da NR-7. O PCMSO deve ser elaborado levando em consideração as condições de trabalho, riscos ocupacionais e as particularidades de cada trabalhador, incluindo os aspectos relacionados à saúde ocupacional, com foco na promoção da saúde e prevenção de doenças relacionadas ao trabalho.

5.2.2.2 O PCMSO deverá ser elaborado com o objetivo de promoção e preservação da saúde dos trabalhadores do TRE-RO, considerando fatores como os cargos ocupados, as tarefas executadas, a exposição a agentes nocivos, a faixa etária, e outras variáveis individuais e coletivas que possam influenciar na saúde dos trabalhadores. A elaboração do PCMSO deverá ser personalizada, refletindo as características específicas de cada ambiente de trabalho e os riscos ocupacionais a que os trabalhadores estão expostos.

5.2.2.3 O PCMSO deverá atender a todos os itens presentes nos últimos PCMSO's elaborados para o Tribunal, incluindo as avaliações de saúde anteriores. A contratada poderá sugerir melhorias e acréscimos para o aperfeiçoamento da documentação, desde que as mudanças estejam em conformidade com as normas regulamentadoras, especialmente a NR-7, e que atendam às necessidades de saúde ocupacional do Tribunal.

5.2.2.4 A contratada deverá apresentar um relatório anual detalhado das ações previstas no PCMSO, demonstrando a implementação das atividades de monitoramento da saúde dos trabalhadores, a realização dos exames médicos ocupacionais, a identificação de doenças ou agravos relacionados ao trabalho, e o acompanhamento das condições de saúde dos servidores. O relatório deve ser entregue dentro do prazo estipulado no contrato e será utilizado para avaliação das ações implementadas.

5.2.2.5 Caso sejam identificados ajustes necessários nas ações ou relatórios do PCMSO, a contratada deverá realizar os ajustes demandados pelo fiscal do contrato no prazo máximo de 5 dias úteis, garantindo a conformidade do PCMSO com as necessidades de saúde ocupacional dos servidores e a legislação vigente, conforme a NR-7.

Essas diretrizes visam assegurar que o PCMSO seja eficaz na promoção da saúde dos trabalhadores, alinhado às normas regulamentadoras, em especial à NR-7, e à realidade específica do Tribunal Regional Eleitoral de Rondônia.

5.2.3 Para a execução dos Exames Periódicos.

5.2.3.1 A contratada deverá atender todas as características descritas no item 7.1.4 e seus subitens, pertinentes à execução dos Exames Periódicos, conforme os requisitos estabelecidos pela NR-7 e outras normas correlatas. Os exames deverão ser realizados de forma abrangente e adequada, garantindo a avaliação da saúde ocupacional dos servidores de acordo com as funções e riscos a que estão expostos.

5.2.3.2 A contratada deverá proceder ao agendamento dos exames laboratoriais, de imagem e de consulta clínica, preferencialmente por telefone, garantindo a eficiência e a clareza na comunicação com os servidores. O agendamento deve ser realizado com antecedência suficiente para assegurar que todos os servidores possam comparecer à consulta e

exames programados.

5.2.3.3 A contratada deverá confirmar o agendamento dos exames via e-mail, com cópia para o fiscal do contrato, assegurando a transparência do processo e permitindo o acompanhamento das atividades. A confirmação do agendamento é uma medida importante para evitar falhas no processo de execução dos exames periódicos.

5.2.3.4 A contratada deverá apresentar um relatório por localidade, detalhado, contendo as seguintes informações:

- a) Quantidade de agendamentos realizados para cada localidade;
- b) Quantidade de exames realizados, incluindo exames laboratoriais, de imagem e clínicos. Este relatório deverá incluir também os nomes dos servidores que realizaram os exames, bem como os achados clínicos identificados durante as consultas, exames laboratoriais ou de imagem;
- c) Quantidade de ausências, ou seja, servidores com agendamento confirmado que não compareceram à data marcada para o exame;
- d) Quantidade de recusas, ou seja, servidores que se recusaram a realizar os exames;
- e) Quantidade de exames realizados em servidores acima de 46 anos, com a devida especificação da faixa etária dos servidores;
- f) Quantidade de exames realizados em servidores abaixo de 45 anos, também com a devida especificação da faixa etária dos servidores.

O relatório deverá ser claro e detalhado, permitindo a avaliação do cumprimento das metas e a análise da adesão dos servidores aos exames periódicos.

5.2.3.5 A contratada deverá atender os servidores de forma cordial e humanizada, assegurando um atendimento de qualidade que respeite as necessidades e as condições individuais de cada trabalhador.

Essas medidas visam garantir que os Exames Periódicos sejam realizados de forma eficiente, transparente e humanizada, atendendo às normas e regulamentações vigentes, com foco na promoção da saúde ocupacional dos servidores.

5.2.4 Para elaboração do relatório anual do PCMSO.

5.2.4.1 A contratada deverá atender todas as características descritas no item 7.1.5 e seus subitens, pertinentes à elaboração do relatório anual do PCMSO, conforme estabelecido pela NR-7 e as diretrizes internas do TRE-RO. O relatório anual deve refletir as ações realizadas durante o ano, abordando a promoção da saúde ocupacional e as condições de saúde dos trabalhadores, garantindo que os resultados sejam apresentados de forma clara e objetiva.

5.2.4.2 No relatório anual do PCMSO, a contratada deverá apresentar uma relação de todos os exames médicos realizados com os trabalhadores do TRE-RO ao longo do ano, incluindo os exames complementares. A relação deve ser organizada de forma que os exames sejam separados por setor, permitindo uma análise mais detalhada por área de atuação.

Além disso, o relatório deverá conter uma análise estatística dos resultados, diferenciando entre resultados normais e anormais dos exames realizados, conforme o estipulado pela NR-7, especialmente no subitem 7.4.6.1. A análise estatística deve incluir a quantificação dos exames com resultados normais e os exames que apresentaram resultados anormais, destacando as possíveis condições de saúde detectadas, a necessidade de acompanhamento ou intervenções específicas, e as ações realizadas para resolver problemas identificados.

O relatório deve ser apresentado de maneira compreensível, permitindo que a gestão do TRE-RO possa acompanhar a saúde dos servidores, identificar tendências e propor melhorias nas condições de trabalho e saúde ocupacional.

5.2.5 Para elaboração do PPP.

5.2.5.1 A contratada deverá atender todas as características descritas no item 7.1.6 e seus subitens, pertinentes à elaboração do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), conforme as normas vigentes estabelecidas pela legislação atual. O PPP deverá ser elaborado de acordo com os requisitos legais e regulamentares aplicáveis, visando garantir a correta caracterização das condições de trabalho dos servidores, conforme exigido pelas autoridades competentes.

5.2.5.2 A contratada deverá elaborar o Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) dos trabalhadores do TRE-RO, de acordo com a Instrução Normativa nº 77/2015 do INSS, que estabelece os procedimentos para a elaboração do PPP como um documento histórico-laboral. O PPP deve reunir informações administrativas, registros ambientais e resultados de monitoração biológica, abrangendo todo o período em que o trabalhador exerceu suas atividades no respectivo local de trabalho. Esse documento tem como objetivo fornecer informações detalhadas sobre as condições ambientais de trabalho, especialmente em relação ao requerimento de aposentadoria especial, conforme os requisitos estabelecidos pela IN INSS/DC 96/2003 e IN INSS 45/2010. A contratada deverá garantir que o PPP esteja de acordo com as normativas que tratam das condições de trabalho especiais.

5.2.5.3 A contratada deverá realizar estudos detalhados sobre as atividades desempenhadas pelos servidores, analisando as exigências psicossomáticas de cada uma delas, com o objetivo de elaborar análises profissiográficas que

possibilitem a emissão do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP). A análise deve considerar tanto os riscos físicos, químicos e biológicos, como também os riscos psicossociais aos quais os trabalhadores estão expostos, conforme estabelecido pela NR-17 (ergonomia) e demais normativas relevantes. A contratada deverá garantir que todos os dados necessários para a elaboração do PPP sejam corretamente coletados, documentados e atualizados, assegurando que todos os trabalhadores tenham seus registros completos para fins de aposentadoria especial ou outros benefícios relacionados à saúde ocupacional.

5.2.6 Para elaboração da AET.

5.2.6.1 A contratada deverá atender todas as características descritas no item 7.1.7 e seus subitens, pertinentes à elaboração da Análise Ergonômica do Trabalho (AET), conforme as normas vigentes e as exigências legais. A AET deverá ser realizada de maneira abrangente, observando todos os aspectos relacionados à ergonomia no ambiente de trabalho, com foco na saúde e segurança dos trabalhadores.

5.2.6.2 A contratada deverá elaborar a AET com o objetivo de avaliar as condições de trabalho, garantindo que estas estejam adaptadas às características psicofisiológicas dos trabalhadores. O processo visa à preservação da integridade física e saúde dos colaboradores, levando em consideração os agentes ergonômicos específicos da atividade desempenhada. A AET deve buscar a eliminação e/ou minimização dos riscos ergonômicos, promovendo melhorias nas condições de trabalho. A análise deverá estar em conformidade com os requisitos da NR-17 (Ergonomia), que estabelece os parâmetros para adaptação das atividades laborais às condições físicas e mentais dos trabalhadores, buscando prevenir doenças ocupacionais e acidentes de trabalho relacionados à ergonomia.

5.2.6.3 A contratada deverá elaborar o Laudo Ergonômico Individualizado sempre que houver uma demanda específica sobre determinada condição de trabalho. A execução do laudo pode ser motivada por situações como uma ação trabalhista, inspeção de segurança ou avaliação médica ocupacional, conforme o disposto na NR-17. O laudo deverá ser individualizado, considerando as condições específicas de cada trabalhador, suas tarefas e o ambiente em que desempenham suas funções. Além disso, o laudo deve ser elaborado atendendo todos os requisitos previstos nos itens do item 7.1.8 e seus subitens, com base na análise detalhada de riscos ergonômicos e a adequação das condições de trabalho à capacidade física e psicológica dos trabalhadores.

5.2.7 Para elaboração de Laudo de Insalubridade.

5.2.7.1 A contratada deverá atender todas as características descritas no item 7.1.9 e seus subitens, pertinentes à elaboração do Laudo de Insalubridade, conforme as normas vigentes e as exigências legais. O laudo deve ser elaborado de acordo com os parâmetros estabelecidos pela NR-15 e demais regulamentações aplicáveis, de modo a garantir a correta caracterização dos ambientes e atividades insalubres, visando a proteção da saúde dos trabalhadores.

5.2.7.2 O Laudo de Insalubridade deverá ser elaborado com a finalidade de averiguar e caracterizar as operações e atividades realizadas em ambientes que apresentem condições insalubres no TRE-RO, conforme a NR-15, que estabelece os limites de tolerância para exposição a agentes insalubres, como agentes físicos, químicos e biológicos. O laudo deve identificar e classificar a insalubridade, considerando a intensidade e o tempo de exposição dos trabalhadores aos agentes, com o objetivo de garantir que as condições de trabalho estejam em conformidade com as normas de segurança e saúde do trabalho. Além disso, o laudo deve indicar as medidas corretivas necessárias para a eliminação ou controle dos riscos, em conformidade com as exigências da NR-15.

Materiais a serem disponibilizados:

5.3 Para a perfeita execução dos serviços, a Contratada deverá disponibilizar os materiais, equipamentos, ferramentas e utensílios necessários, nas quantidades estimadas e qualidades a seguir estabelecidas, promovendo sua substituição quando necessário.

Informações relevantes para o dimensionamento da proposta:

5.4 A demanda do órgão tem como base as seguintes características:

5.4.1- De acordo com dados obtidos perante a SGP/TRE-RO público alvo consiste em 284 servidores divididos em:

- a) Servidores Quadro: ; 177
- b) Requisitados ou cedidos: ; 129
- c) Removidos de outros estados ou órgãos:; 4
- d) Estagiários - 00

Podendo haver alterações em razão de movimentações dos servidores (posse, exoneração e redistribuição), bem como admissão de estagiários.

5.4.2- Estimativa de servidores por imóvel:

Imóvel - Secretaria do TRE/RO

Porto Velho	Quantidade
Servidores Efetivos	53
Servidores Removidos para este TRE	4
Servidores Requisitados/Cedidos	33

Imóvel - Zonas Eleitorais

1ª ZE - Guajará Mirim	Quantidade
Servidores Efetivos	1
Servidores Requisitados	3

2ª ZE - Porto Velho	Quantidade
Servidores Efetivos	2
Servidores Requisitados	7

3ª ZE - Ji-Paraná	Quantidade
Servidores Efetivos	2
Servidores Requisitados	3

4ª ZE - Vilhena	Quantidade
Servidores Efetivos	2
Servidores Requisitados	4

5ª ZE - Costa Marques	Quantidade
Servidores Efetivos	1
Servidores Requisitados	1

6ª ZE - Porto Velho	Quantidade
Servidores Efetivos	2
Servidores Requisitados	8

7ª ZE - Ariquemes	Quantidade
Servidores Efetivos	2
Servidores Requisitados	4

8ª ZE - Colorado do Oeste	Quantidade
Servidores Efetivos	2
Servidores Requisitados	2

9ª ZE - Pimenta Bueno	Quantidade
Servidores Efetivos	2
Servidores Requisitados	4

10ª ZE - Jaru	Quantidade
Servidores Efetivos	2
Servidores Requisitados	4

11ª ZE - Cacoal	Quantidade
Servidores Efetivos	2
Servidores Requisitados	4

12ª ZE - Espigão do Oeste	Quantidade
----------------------------------	------------

Servidores Efetivos	2
Servidores Requisitados	2
13ª ZE - Ouro Preto do Oeste	Quantidade
Servidores Efetivos	1
Servidores Requisitados	2
15ª ZE - Rolim de Moura	Quantidade
Servidores Efetivos	2
Servidores Requisitados	2
16ª ZE - Cerejeiras	Quantidade
Servidores Efetivos	1
Servidores Requisitados	2
17ª ZE - Alta Floresta do Oeste	Quantidade
Servidores Efetivos	2
Servidores Requisitados	1
18ª ZE - Alvorada do Oeste	Quantidade
Servidores Efetivos	1
Servidores Requisitados	1
19ª ZE - Santa Luzia do Oeste	Quantidade
Servidores Efetivos	2
Servidores Requisitados	2

20ª ZE - Porto Velho	Quantidade
Servidores Efetivos	2
Servidores Requisitados	8

21ª ZE - Porto Velho	Quantidade
Servidores Efetivos	2
Servidores Requisitados	8

25ª ZE - Ariquemes	Quantidade
Servidores Efetivos	2
Servidores Requisitados	3

26ª ZE - Ariquemes	Quantidade
Servidores Efetivos	2
Servidores Requisitados	2

27ª ZE - Jaru	Quantidade
Servidores Efetivos	2
Servidores Requisitados	2

28ª ZE - Ouro Preto do Oeste	Quantidade
Servidores Efetivos	2
Servidores Requisitados	3

29ª ZE - Rolim de Moura	Quantidade
--------------------------------	------------

Servidores Efetivos	2
Servidores Requisitados	3

30ª ZE - Ji-Paraná	Quantidade
Servidores Efetivos	2
Servidores Requisitados	7

32ª ZE - Machadinho do Oeste	Quantidade
Servidores Efetivos	2
Servidores Requisitados	2

34ª ZE – Buritis	Quantidade
Servidores Efetivos	1
Servidores Requisitados	2

35ª ZE - São Miguel do Guaporé	Quantidade
Servidores Efetivos	2
Servidores Requisitados	0

5.4.3- No entanto, havendo ingresso de novos servidores ou estagiários durante a vigência contratual, poderá o TRE/RO prover acréscimo nos valores contratados (até o limite de 25% - vinte e cinco por cento), contemplando avaliações destes servidores. Em situação oposta, caso haja redução do número de servidores, somente os trabalhos efetivamente realizados serão pagos.

() Não se aplica. Simples entrega da solução.

6. LEVANTAMENTO DE MERCADO

6.1 Consultas e estudos realizados:

AÇÃO

- (x) Consulta a fornecedores. Documentação gerada (e-mails, relatórios, atas de reuniões, orçamentos, etc.). Descrever e indicar os eventos: Cotação empresa Caires e Machado 1357527/ Cotação empresa ERGON 1358078.
- (x) Consulta a contratações de outros órgãos. Documentação gerada (e-mails, Editais de licitação, atas de registro de preços, contratos, etc.). **Descrever e indicar os eventos:** Contratação semelhante COREN RO 1357542 e 1357544/Última contratação TRE-RO corrigida IPCA 1357534
- (x) Consulta Painel de Preços ou Banco de preços. Documentação gerada (relatórios, outros). **Descrever e indicar os eventos:** 1357525.
- () Estudos técnicos. Documentação gerada (relatórios, estudos, outros). **Descrever e indicar os eventos:** _____.
- () Não obrigatório justificar.

6.2 Análise das soluções/alternativas possíveis:

Descrição da Solução 1: Contratação por Licitação na modalidade pregão eletrônico

Atendimento aos requisitos:

Execução de serviços de Saúde e Segurança do Trabalho.

Prevenção dos acidentes e das doenças do trabalho e a promoção da saúde e da qualidade de vida dos trabalhadores do TRE-RO.

A contratação pleiteada é justificada pela obrigatoriedade de atender aos requisitos, para cumprir a legislação das Normas Regulamentadoras (NRs), nomenclatura utilizada pela Portaria n. 3.214/78, emitida pelo Ministério do Trabalho, para regulamentar a Lei n. 6.514, de 22 de dezembro de 1977, na concessão de aposentadorias especiais, verificação de condições de insalubridade e periculosidade, planejamento preventivo de condições ambientais de trabalho, orientação de ajustamentos técnicos necessários às construções, reformas, contratações e aquisições de bens e serviços no âmbito da Justiça Eleitoral de Rondônia.

O serviço executado de Saúde e Segurança do Trabalho é impactante no atendimento às demandas obrigatórias de saúde e segurança do trabalho, e também na criação de condições de bem-estar e qualidade de vida para os trabalhadores. A continuidade desse tipo de serviço é obrigatória para cumprimento da legislação vigente junto aos trabalhadores do TRE-RO.

Vantagens e desvantagens da solução:

Vantagens:

- 1) Modalidade mais ágil garantindo economicidade e eficiência.
- 2) Transparência do processo licitatório, que se dá pela facilidade de acesso aos documentos da licitação , atribuindo mais lisura ao processo.
- 3) A publicidade das informações, ou seja, a publicidade é uma vantagem, pois empresas de todo território nacional podem participar da licitação, pois não existe a dificuldade da distância.
- 4) Facilidade na substituição de profissionais em caso de necessidade.
- 5) Redução de encargos trabalhistas para o TRE-RO.
- 6) Possibilidade de renovação contratual.

Desvantagens:

- 1) A falta de informações pelos potenciais fornecedores impossibilita que estes possam participar de processos licitatórios.
- 2) Possível menor controle sobre a execução dos serviços.
- 3) Risco de oscilação na qualidade dos serviços entre diferentes prestadores.
- 4) Exigência de gestão e fiscalização contínua do contrato.

Valor Estimado: R\$ 140.000,00

Solução Escolhida:

(x) Sim - Justificativa técnica e econômica da escolha do tipo de solução a contratar:

A contratação de uma empresa especializada por meio de licitação se apresenta como a alternativa mais viável para o TRE-RO devido a diversos fatores técnicos e econômicos. Em termos técnicos, essa opção garante acesso a profissionais qualificados, atualizados com as normas vigentes e com experiência na execução dos serviços de SST. Além disso, permite a substituição rápida de profissionais e a adaptação dos serviços conforme as necessidades do órgão.

Do ponto de vista econômico, a terceirização dos serviços reduz significativamente os encargos trabalhistas e previdenciários, uma vez que a empresa contratada é responsável pelos custos com pessoal. Além disso, a possibilidade de realizar pregões eletrônicos possibilita maior controle orçamentário e melhor custo-benefício, garantindo que o TRE-RO obtenha um serviço de qualidade pelo menor custo possível.

Por fim, a licitação permite maior transparência no processo de contratação, garantindo a escolha da melhor proposta disponível no mercado e evitando riscos de contratações irregulares ou ineficientes.

() Não.

Descrição da Solução 2: Execução com equipe própria do TRE-RO

Atendimento aos requisitos:

Execução de serviços de Saúde e Segurança do Trabalho.

Prevenção dos acidentes e das doenças do trabalho e a promoção da saúde e da qualidade de vida dos trabalhadores do TRE-RO.

A contratação pleiteada é justificada pela obrigatoriedade de atender aos requisitos, para cumprir a legislação das Normas Regulamentadoras (NRs), nomenclatura utilizada pela Portaria n. 3.214/78, emitida pelo Ministério do Trabalho, para regulamentar a Lei n. 6.514, de 22 de dezembro de 1977, na concessão de aposentadorias especiais, verificação de condições de insalubridade e periculosidade, planejamento preventivo de condições ambientais de trabalho, orientação de ajustamentos técnicos necessários às construções, reformas, contratações e aquisições de bens e serviços no âmbito da Justiça Eleitoral de Rondônia.

O serviço executado de Saúde e Segurança do Trabalho é impactante no atendimento às demandas obrigatórias de saúde e segurança do trabalho, e também na criação de condições de bem-estar e qualidade de vida para os trabalhadores. A continuidade desse tipo de serviço é obrigatória para cumprimento da legislação vigente junto aos trabalhadores do TRE-RO.

Vantagens da solução:

- 1) Maior controle e alinhamento com a cultura organizacional- A atuação da equipe interna permite maior aderência às diretrizes e valores da organização, favorecendo a personalização das ações de SST de acordo com a realidade do órgão;
- 2) Disponibilidade durante o expediente - A presença da equipe no horário regular de trabalho possibilita respostas mais rápidas às demandas e maior agilidade na execução dos serviços.
- 3) Autonomia na gestão dos serviços - A não dependência de prestadores externos garante maior controle sobre a execução das atividades, permitindo uma autogestão mais eficiente dos processos de SST;
- 4) Redução de custos com contratação externa - A execução interna elimina a necessidade de contratação de terceiros, limitando os gastos, principalmente, ao pagamento de diárias para o deslocamento do médico do trabalho às localidades do interior.

Desvantagens:

- 1) Aumento da carga de trabalho do médico efetivo - A centralização das atividades em um único profissional pode resultar em sobrecarga e comprometer a qualidade da prestação dos serviços.
- 2) Redução da disponibilidade para atendimentos clínicos aos servidores - O envolvimento do médico efetivo nas ações de SST e nos deslocamentos ao interior pode limitar seu tempo para realizar atendimentos regulares na sede.
- 3) Equipe reduzida da SAMES - A limitação no número de servidores na equipe atual poderá dificultar a absorção da nova demanda, gerando sobrecarga e impactando outras atividades da área.

Valor Estimado: R\$ 7.000 (sete mil reais)

Solução Escolhida:

- () Sim - Justificativa técnica e econômica da escolha do tipo de solução a contratar:
- (x) Não.

Descrição da Solução 3: Contratação direta de profissionais especializados

Atendimento aos requisitos:

Execução de serviços de Saúde e Segurança do Trabalho.

Prevenção dos acidentes e das doenças do trabalho e a promoção da saúde e da qualidade de vida dos trabalhadores do TRE-RO.

A contratação pleiteada é justificada pela obrigatoriedade de atender aos requisitos, para cumprir a legislação das Normas Regulamentadoras (NRs), nomenclatura utilizada pela Portaria n. 3.214/78, emitida pelo Ministério do Trabalho, para regulamentar a Lei n. 6.514, de 22 de dezembro de 1977, na concessão de aposentadorias especiais, verificação de condições de insalubridade e periculosidade, planejamento preventivo de condições ambientais de trabalho, orientação de ajustamentos técnicos necessários às construções, reformas, contratações e aquisições de bens e serviços no âmbito da Justiça Eleitoral de Rondônia.

O serviço executado de Saúde e Segurança do Trabalho é impactante no atendimento às demandas obrigatórias de saúde e segurança do trabalho, e também na criação de condições de bem-estar e qualidade de vida para os trabalhadores. A continuidade desse tipo de serviço é obrigatória para cumprimento da legislação vigente junto aos trabalhadores do TRE-RO.

Vantagens e desvantagens da solução:

- 1) Maior controle sobre a execução dos serviços;
- 2) Profissional dedicado exclusivamente ao TRE-RO;
- 3) Possibilidade de personalização do serviço conforme as necessidades do órgão.

Desvantagens:

- 1) Alto custo com encargos trabalhistas e benefícios;
- 2) Processo burocrático para seleção e contratação de profissionais;

3) Necessidade de gestão interna da equipe.

Solução Escolhida:

() Sim - Justificativa técnica e econômica da escolha do tipo de solução a contratar:

(x) Não.

7. DESCRIÇÃO DA SOLUÇÃO COMO UM TODO

Descrever:

7.1 O objeto consiste na contratação de empresa especializada em medicina ou engenharia do trabalho, afim de elaborar e executar serviços (PGR, PCMSO, Exames Periódicos, Relatório anual do PCMSO, PPP, AET, Laudos Ergonômicos individualizados e Laudo de Insalubridade) em todas as unidades e servidores da Justiça Eleitoral em Rondônia, conforme serviços pretendidos descritos abaixo, com visitas técnicas presenciais e auxílio por telefone e via e-mail, e disponibilização dos arquivos em meio físico e digital.

7.1.1 Definições, objetivos e desenvolvimento dos serviços a serem contratados.

7.1.2 Item 1 - PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCO (PGR)

7.1.2.1 Definição

O PGR consiste em um conjunto de ações que promovem a segurança, a saúde e a integridade de todos os trabalhadores onde possa haver risco ambiental, sendo parte integrante do conjunto mais amplo de iniciativas do TRE/RO no campo da saúde dos servidores. A NR 01 estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação do PGR por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores, considerando a antecipação, reconhecimento e controle dos riscos ambientais, incluindo agentes químicos, físicos, biológicos e psicossociais.

7.1.2.2 Objetivos

O PGR tem por objetivo estabelecer medidas que visem a eliminação, redução ou controle dos riscos ocupacionais em prol da preservação da integridade física e mental do trabalhador, impedindo que acidentes de trabalho aconteçam e garantindo um ambiente seguro para empregadores e empregados. Além disso, assegura a segurança jurídica e fiscal do setor público, reduzindo riscos de indenizações e processos trabalhistas.

7.1.2.3 Elaboração do PGR

O PGR deverá ser elaborado levando-se em consideração:

- a) O reconhecimento dos riscos presentes no ambiente de trabalho, incluindo riscos psicossociais como assédio moral, carga excessiva de trabalho, estresse ocupacional, insegurança no emprego e conflitos interpessoais;
- b) Definição de metas e objetivos de regularização e tomadas de decisões preventivas, sempre considerando a complexidade e a necessidade de cada caso.

7.1.2.3.1 Identificação e Avaliação de Riscos Ocupacionais

O processo de identificação de perigos e avaliação de riscos ocupacionais deve considerar o disposto nas Normas Regulamentadoras e demais exigências legais de segurança e saúde no trabalho. Os riscos psicossociais devem ser analisados por meio de indicadores como absenteísmo, turnover, afastamentos por transtornos mentais e pesquisas organizacionais.

7.1.2.4 Importância do PGR

O PGR é essencial para a manutenção da reputação do TRE-RO e para a saúde mental e física dos trabalhadores, proporcionando um ambiente seguro para o desempenho de suas atividades laborais.

7.1.2.5 Responsáveis pela Elaboração

O PGR deve ser elaborado exclusivamente por Técnicos de Segurança, Engenheiros de Segurança e Médico do Trabalho, designando expressamente o Médico do Trabalho responsável pela coordenação do programa ao longo de sua vigência. Recomenda-se também a participação de psicólogos organizacionais para a avaliação dos riscos psicossociais.

7.1.2.6 Estrutura do PGR

A estrutura do PGR deve seguir as exigências mínimas estabelecidas na NR-01 e conter:

- a) Inventário de riscos, incluindo riscos psicossociais;
- b) Plano de ação com medidas de prevenção e controle para todos os riscos identificados.

7.1.2.7 Avaliação Contínua dos Riscos

A avaliação de riscos deve constituir um processo contínuo e ser revista nas seguintes situações:

- a) Após implementação das medidas de prevenção, para avaliação de riscos residuais;
- b) Após inovações e modificações nas tecnologias, ambientes, processos, condições, procedimentos e organização do trabalho que impliquem em novos riscos ou modifiquem os riscos existentes;
- c) Quando identificadas inadequações, insuficiências ou ineficácias das medidas de prevenção;
- d) Na ocorrência de acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho, incluindo transtornos psicológicos;
- e) Quando houver mudança nos requisitos legais aplicáveis.

7.1.2.8 Disponibilidade e Fiscalização

Os documentos integrantes do PGR deverão ser mantidos no TRE-RO e disponíveis para consulta dos trabalhadores interessados e das autoridades competentes em caso de necessidade. A SAMES deve averiguar continuamente se todos os pontos são cumpridos com responsabilidade, garantindo que o TRE-RO esteja em conformidade com a legislação vigente.

7.1.3 Item 2 - PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL (PCMSO).

7.1.3.1 O PCMSO corresponde a uma série de ações preventivas e que promovem a saúde de todos os trabalhadores, é parte integrante do conjunto mais amplo de iniciativas do TRE/RO no campo da saúde dos servidores. A NR7 estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores.

7.1.3.2 OBJETIVOS: O PCMSO tem como finalidade promover, com base nos riscos identificados no PGRO, a monitoração e preservação da Saúde Ocupacional através da realização dos exames admissionais, periódicos, demissionais, mudança de função, retorno ao trabalho; deverá considerar as questões incidentes sobre o indivíduo e coletividade de trabalhadores, privilegiando o instrumental clínico – epidemiológico na abordagem da relação entre sua saúde e o trabalho; deverá ter caráter de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, inclusive de natureza subclínica, além da constatação da existência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde dos trabalhadores.

7.1.3.3 ELABORAÇÃO DO PCMSO: o PCMSO deverá ser elaborado levando-se em consideração:

- a) Os dados obtidos no PGR.
- b) Dados estatísticos de afastamentos médicos no ano anterior a sua elaboração.
- c) As 05 alterações mais recorrentes nos exames periódicos realizados no ano anterior.
- d) Todas as determinações da NR7 que forem aplicáveis aos servidores do TRE-RO.
- e) As exigências da RESOLUÇÃO CNJ – 207 DE 15 DE OUTUBRO DE 2015.
- f) As exigências do DECRETO Nº 6.856, DE 25 DE MAIO DE 2009.

7.1.3.4 Os dados estatísticos de afastamentos médicos no ano anterior a sua elaboração e as 05 alterações mais recorrentes nos exames periódicos realizados no ano anterior serão fornecidos pela equipe gestora do contrato.

7.1.3.5 O PCMSO deve ser elaborado exclusivamente por Engenheiro de Segurança do Trabalho e/ou Médico do Trabalho, e designar, expressamente, o Médico do Trabalho responsável pela coordenação do programa ao longo de sua vigência.

7.1.3.6 ESTRUTURA DO PCMSO: O PCMSO deve conter as ações no campo da saúde, planejadas para o período de 12 meses e uma organização de forma a facilitar o seu entendimento. Para tanto, devem constar:

1. PERFIL DO ÓRGÃO - contendo identificação da empresa ou instituição: Razão social, endereço, CNPJ, ramo de atividade e grau de risco conforme quando I da NR 4.
2. QUADRO DE QUANTATIVO DE HOMENS E MULHERES - com número de trabalhadores com distribuição por sexo.
3. HORÁRIO DE TRABALHO - contendo horários de trabalho e turnos.
4. QUALIFICAÇÃO DO RESPONSÁVEL PELA ELABORAÇÃO DO PCMSO.
5. INTRODUÇÃO – contendo a fundamentação legal para a elaboração do documento.
6. OBJETIVOS.
7. RESPONSABILIDADES – contendo a relação de agentes responsáveis pela elaboração e execução do PCMSO, bem como suas respectivas funções e atribuições.
8. CONSIDERAÇÕES GERAIS – contendo os tópicos do programa.
9. CONCEITOS BASICOS – explanação sobre cada tópico do programa.
10. ABRANGÊNCIA (tópico 1).
11. PERIODICIDADE DA REALIZAÇÃO DOS EXAMES COMPLEMENTARES (tópico 2).
12. OUTRAS AÇÕES RELACIONADAS A SAÚDE OCUPACIONAL (tópico 3).
13. CARGO/FUNÇÃO E PLANILHA DE EXAMES A SEREM REALIZADOS – tomando-se como referência o DECRETO Nº 6.856, DE 25 DE MAIO DE 2009.
14. PRONTUÁRIO MÉDICO.
15. PROGRAMAÇÃO DAS AÇÕES BASEADAS NA RESOLUÇÃO CNJ – 207 DE 15 DE OUTUBRO DE 2015 – contendo ações de saúde com base nas cinco (05) patologias que mais geraram afastamentos médicos e as cinco (05) patologias mais encontradas nos exames periódicos, tomando-se como base os dados do exercício anterior ao da elaboração do PCMSO.

16. VACINAÇÃO - contendo o calendário de vacinação.

17. PALESTRAS EDUCATIVAS E DE INTERESSE GERAL - as temáticas propostas devem considerar os dados do PGRO bem como os dados referenciados no tópico "o".

18. PRIMEIROS SOCORROS.

19. CONSIDERAÇÕES FINAIS - contendo a definição de data para apresentação do Relatório Anual do PCMSO.

20. TERMO DE COMPROMISSO.

21. PLANILHA DE PLANEJAMENTO E COMPANHAMENTO DAS AÇÕES DO PCMSO - onde deverá conter a data para apresentação do Relatório anual do PCMSO.

22. ANEXOS.

7.1.3.7 Identificação dos riscos ligados ao trabalho por função/setor e/ou grupo homogêneo de risco.

7.1.3.8 O documento base do PCMSO deve ser atualizado a cada período de 12 meses a partir da implantação do programa, ainda que na ausência de alterações nos processos, ambientes e riscos ocupacionais.

7.1.4 Item 3 - EXAMES MÉDICOS OCUPACIONAIS.

7.1.4.1 Os exames ocupacionais são obrigatórios por lei e buscam assegurar que a atividade laboral não interfira na saúde do trabalhador. O exame ocupacional é uma avaliação médica destinada à prevenção da saúde do trabalhador. Ela é composta por anamnese, avaliação física e exames complementares, que são definidos a partir das atividades e riscos ocupacionais aos quais o trabalhador está exposto.

7.1.4.2 A Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, no art. 206-A, dispõe que: "o servidor será submetido a exames médicos periódicos, nos termos e condições definidos em regulamento", e o Decreto 6.856, de 25 de maio de 2009, dentre outras providências, descreve quais exames deverão ser realizados pelos servidores.

7.1.4.3 OBJETIVOS: o principal propósito do exame ocupacional é avaliar o estado de saúde da pessoa, antes de ingressar na função, durante e ao término do contrato de trabalho. Essa solicitação faz parte do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), previsto na CLT - e regulamentado pela Norma Regulamentadora 7 (NR 7).

7.1.4.4 DA EXECUÇÃO DOS EXAMES OCUPACIONAIS: os exames Ocupacionais incluem exames admissionais, demissionais, de mudança de função e periódicos. Os exames admissionais, demissionais ou de mudança de função serão realizados conforme demanda. Os exames periódicos ocupacionais (EPO's) serão realizados anualmente sendo que os intervalos de tempo variam de acordo com a faixa etária, estado de saúde, local de trabalho e atividades que desempenha, conforme demonstrado abaixo:

a) Bianual - para os servidores com idade entre dezoito e quarenta e cinco anos.

b) Anual - para servidores com idade acima de quarenta e cinco anos.

c) Anual ou em intervalos menores, para servidores expostos a riscos que podem implicar desencadeamento ou agravamento de doenças ocupacionais ou profissionais e para portadores de doenças crônicas.

7.1.4.5 A contratada deverá entregar relatório contendo a relação dos servidores que realizaram os exames periódicos, com a devida descrição dos achados clínicos juntamente com os Atestados de Saúde Ocupacional e os resultados dos exames realizados por servidor.

7.1.4.6 No encerramento do prazo para realização dos exames, a contratada deverá apresentar relatório contendo as seguintes informações:

a) Relação de servidores que apresentam doenças crônicas, bem como as respectivas patologias.

b) Relação das 05 (cinco) patologias com maior incidência, detectadas nos exames periódicos.

c) Quantidade de exames realizados em servidores acima de 46 anos.

d) Quantidade de exames realizados em servidores abaixo de 45 anos.

Os EPO's, dos servidores do interior deverão ser realizados de acordo com cronograma apresentado pela contratada e devidamente aprovado pelo gestor do contrato, e deverá ser realizado obrigatoriamente em três etapas, na seguinte ordem:

a) Coleta de material para exames laboratoriais.

b) Realização dos exames de imagem e oftalmológico para os servidores com mais de 45 anos.

c) Consulta médica, obrigatoriamente realizada por médico do trabalho, para verificações das condições clínicas do servidor, bem como preenchimento do Atestado de Saúde Ocupacional (ASO), que deve ser realizada no local de

trabalho do servidor. (responsabilidade da contratada - disponibilizar local adequado que preserve a privacidade dos servidores para realização da coleta de material para exames laboratoriais e consulta clínica, podendo ser utilizadas as instalações nos cartórios no interior caso necessário).

7.1.4.7 O EPO somente será considerado concluído após o preenchimento do ASO.

7.1.4.8 Os exames obrigatórios são:

I – Exames laboratoriais independente de idade:

- a) Hemograma completo.
- b) Glicemia.
- c) Urina tipo I (Elementos Anormais e Sedimentoscopia - EAS).
- d) Creatinina.
- e) Colesterol total e triglicérides.
- f) AST (Transaminase Glutâmica Oxalacética - TGO).
- g) ALT (Transaminase Glutâmica Pirúvica - TGP).
- h) Citologia oncótica (Papanicolau), para mulheres.

II – Exames para servidores com mais de quarenta e cinco anos de idade:

- a) Oftalmológico.

III - Servidores com mais de cinquenta anos:

- a) Pesquisa de sangue oculto nas fezes (método imunocromatográfico).
- b) Mamografia, para mulheres.
- c) PSA, para homens.

7.1.4.9 A empresa será responsável pelos agendamentos dos EPO's descritos.

7.1.4.10 Em relação aos exames laboratoriais, deverão ser realizados por laboratório creditado e com certificação ISO.

7.1.4.11 Em relação aos exames radiológicos, os laudos deverão ser assinados por radiologista com comprovação da especialização ou residência médica na área.

7.1.4.12 Em relação aos exames oftalmológicos, os laudos deverão ser assinados por médico com comprovação da especialização ou residência médica na área.

7.1.4.13 Caso o servidor se recuse a realizar o EPO, deverá apresentar justificativa por escrito para registro da recusa em prontuário.

7.1.5 Item 4 - RELATÓRIOS ANUAIS DO PCMSO.

7.1.5.1 O Relatório Anual do PCMSO é uma relação de todos os exames médicos realizados com os trabalhadores ao longo do ano, incluindo os complementares, que devem estar separados por setor, resultando em uma análise estatística de resultados normais e anormais dos exames.

7.1.5.2 OBJETIVOS: o Relatório Anual do PCMSO, tem como objetivo, fornecer uma visão geral da saúde dos trabalhadores e a efetividade do programa de prevenção de saúde ocupacional.

7.1.5.3 ELABORAÇÃO DO RELATÓRIO ANUAL DO PCMSO: a elaboração do Relatório Anual do PCMSO está prevista no item 7.4.6 da NR 7 e demais subitens.

7.1.5.4 O PCMSO deverá obedecer a um planejamento em que estejam previstas as ações de saúde a serem executadas durante o ano, devendo estas ser objeto de relatório anual.

7.1.5.5 O relatório anual deverá discriminar, por setores da empresa, o número e a natureza dos exames médicos, incluindo avaliações clínicas e exames complementares, estatísticas de resultados considerados anormais, assim como o planejamento para o próximo ano, tomando como base o modelo proposto no Quadro III desta NR.

7.1.5.6 O relatório anual deverá ser apresentado e discutido na CIPA, quando existente na empresa, de acordo com a NR 5, sendo sua cópia anexada ao livro de atas daquela comissão.

7.1.5.7 As empresas que não possuem obrigação de ter médico coordenador do PCMSO estão dispensadas, também, de elaborar o Relatório Anual.

7.1.5.8 ESTRUTURA DO RELATÓRIO ANUAL DO PCMSO: no Relatório Anual, os resultados dos exames devem ser descritos, indicando:

- a) Setor da empresa.
- b) Natureza do exame.
- c) Número de exames realizados no ano.
- d) Número de resultados anormais.
- e) Percentual de resultados anormais.
- f) Número de exames para o ano seguinte.

7.1.5.9 O Relatório Anual do PCMSO, deve ser elaborado e firmado por uma profissional médico habilitado em medicina do Trabalho.

7.1.6 Item 5 - PERFIL PROFISSIONGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO (PPP).

7.1.6.1 O **PPP** é um documento histórico-laboral do trabalhador, que contém várias informações relativas às atividades do trabalhador na empresa. Reúne, entre outras informações, dados administrativos, registros ambientais e resultados de monitoração biológica, durante todo o período em que este exerceu suas atividades na instituição. A elaboração do PPP é obrigatória a partir de 01.01.2004 (data fixada pela IN INSS/DC 96/2003).

7.1.6.2 OBJETIVOS: fornecer informações sobre as condições para habilitação de benefícios e serviços previdenciários, principalmente no requerimento de aposentadoria especial; prover o trabalhador de meios de prova produzidos pelo empregador perante a Previdência Social, a outros órgãos públicos e aos sindicatos, de forma a garantir todo direito decorrente da relação de trabalho, seja ele individual, ou difuso e coletivo; prover a empresa ou instituição de meios de prova produzidos em tempo real, de modo a organizar e a individualizar as informações contidas em seus diversos setores ao longo dos anos, evitando-se ações judiciais indevidas relativas a seus trabalhadores; possibilitar aos administradores públicos e privados acessar as bases de informações fidedignas, como fonte primária de informação estatística, para desenvolvimento de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como definição de políticas em saúde coletiva.

7.1.6.3 ELABORAÇÃO DO PPP: anualmente serão elaborados os PPP's para:

- a) Servidores lotados na Seção de Atendimento Médico Social.
- b) Servidores enquadrados no cargo de apoio especializado - segurança.
- c) 15 (quinze) servidores, a critério da Coordenadoria de Pessoal/Secretaria de Gestão de Pessoas (COPES/SGP) do TRE-RO.

7.1.6.4 As informações referentes a lotação, função e atividades, bem como qualquer outra informação necessária a elaboração do PPP será fornecida à contratada pelo COPES/SGP do TRE-RO.

7.1.6.5 Os formulários preenchidos deverão ser encaminhados à COPES/SGP para revisão e aprovação.

7.1.6.6 A assinatura do PPP é de responsabilidade do titular da Secretaria de Gestão de Pessoas.

7.1.6.7 ESTRUTURA DO PPP: o PPP a ser realizado deverá conter no mínimo as informações contidas no formulário referente ao ANEXO I INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 85/PRES/INSS, DE 18 DE FEVEREIRO DE 2016, devendo constar informações atuais e do histórico de toda a vida laboral do servidor.

7.1.6.8 A atualização do Perfil Profissiográfico Previdenciário deve ser feita sempre que houver alteração que implique mudança das informações contidas nas suas seções ou pelo menos uma vez ao ano, quando permanecerem inalteradas suas informações.

7.1.7 Item 6 - ANÁLISE ERGONÔMICA DO TRABALHO (AET).

7.1.7.1 A **AET** é um estudo obrigatório que avalia a adaptação das condições de trabalho em relação às características psicofisiológicas dos trabalhadores. A partir da análise das condições técnicas, ambientais e

organizacionais, a AET propõe adaptações do posto de trabalho ao homem, sempre com foco na saúde, segurança e desempenho eficiente dos trabalhadores.

7.1.7.2 OBJETIVOS: a AET visa garantir ao profissional a melhor condição de trabalho possível, minimizando estresses psicológicos e físicos que possam ocorrer no desempenho das atividades.

7.1.7.3 ELABORAÇÃO DA AET: a AET deve ser elaborada por Engenheiro de Segurança do Trabalho, Médico do Trabalho ou Fisioterapeuta com especialização em Ergonomia.

7.1.7.4 A AET deve levar em consideração as seguintes abordagens:

a) Microergonomia: postos de trabalho.

b) Macroergonomia: compreensão dos aspectos organizacionais (ambientais, tecnologias, modo operatório e fatores humanos); reduzir afastamentos, absenteísmo; aumento da motivação dos funcionários e da produtividade; melhoria da qualidade do produto.

7.1.7.5 A contratada deve apresentar cronograma de vistoria (pode coincidir com o cronograma de vistoria para fins de LTCAT e PGRO).

7.1.7.6 Todas as visitas deverão ser comprovadas por meio do "Certidão de Vistoria". (ANEXO I).

7.1.7.7 ESTRUTURA DA AET: a AET deve abordar, no mínimo, as condições de trabalho, conforme estabelecido na NR 17 que consiste nos itens listados abaixo:

a) Análise de demanda Analise global da empresa.

b) Análise da população de servidores.

c) Definição das situações de trabalho a serem estudadas.

d) Análise da tarefa e da atividade real.

e) Diagnostico.

f) Validação do diagnóstico.

g) Recomendações.

h) Calendário da implementação das recomendações

7.1.8 Item 7 - LAUDO ERGONÔMICO INDIVIDUALIZADO PARA FINS DE PERÍCIA MÉDICA.

7.1.8.1 O Laudo Ergonômico Individualizado para fins de Perícia Médica é imprescindível para garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável. Ele é expedido para atestar as condições ergonômicas de alguma atividade específica da organização. No geral, ele é uma resposta a uma ou mais questões ergonômicas de determinada condição do respectivo posto de trabalho do servidor. O laudo pode atender as demandas periciais oriundas da Junta Médica Oficial do TRT 14 (JMO) ou pela médica do TRE-RO, nas situações em que houver essa demanda específica nas avaliações periciais realizadas, para readequações ou readaptações funcionais à magistrados e servidores com restrições laborais por suas queixas sugestivas de LER/DORT ou outras situações de natureza osteomuscular que possam estar relacionadas ao posto de trabalho ou ao próprio processo de trabalho. Por exemplo: pode ser solicitado pela Junta Médica Oficial ou por médico do Tribunal em um processo administrativo que necessite desta avaliação para tomada de decisões relativas ao periciado seja ele magistrado ou servidor. Não necessita percorrer todos os itens relacionados a AET, mas normalmente deverá “responder” aos questionamentos ergonômicos levantados acerca daquele posto.

7.1.8.2 OBJETIVOS: o Laudo Ergonômico Individualizado, tem como objetivo, o estabelecimento de parâmetros para a adaptação das condições de trabalho, permitindo documentar e sistematizar a realização de um procedimento específico, garantindo segurança jurídica e operacional à Instituição.

7.1.8.3 A NR 17 ou norma da ergonomia, orienta a execução tanto do Laudo como da AET.

7.1.8.4 ELABORAÇÃO DO LAUDO ERGONÔMICO INDIVIDUALIZADO PARA FINS DE PERÍCIA MÉDICA: o Laudo Ergonômico Individualizado em Processos Administrativos e de Junta Médica, tem caráter, contínuo durante a vigência do contrato, conforme demanda. As estimativas são de 2 laudos por semestre, perfazendo 4 laudos/ano.

7.1.8.5 A CONTRATANTE comunicará a necessidade da formulação do referido laudo por meio de comunicação oficial no processo de registro de ocorrências. A contratada terá 5 (cinco) dias para apresentar a documentação do profissional responsável pelo Laudo Ergonômico Individualizado, que deverá ser Engenheiro de segurança do Trabalho, Médico do Trabalho ou Fisioterapeuta com especialização em ergonomia. Após a Aprovação do profissional indicado, a empresa terá o prazo de 30 dias para entrega do Laudo Ergonômico Individualizado.

7.1.8.6 Existem três tipos de laudo ergonômico conhecidos, que podem ser definidos conforme seus objetivos específicos, que são:

- a) Laudo Ergonômico do Objeto.
- b) Laudo Ergonômico do Posto de Trabalho.
- c) Laudo Ergonômico Funcional.

Esses três tipos são parte importante da elaboração do que é chamado de Laudo Consciente, que considera a ergonomia um fenômeno importante presente no dia a dia das pessoas, prevenindo riscos das mais variadas naturezas.

O Laudo Ergonômico Individualizado vai avaliar as seguintes condições:

- a) Condições organizacionais do trabalho: pressão por metas, rotinas operacionais, diminuição do desgaste físico, organização das atividades, frustração com metas divergentes.
- b) Condições ambientais: temperatura, vento, luminosidade, ruído e umidade do ar.

7.1.8.7 Condições físicas do posto de trabalho: biomecânica corporal envolvida no desempenho da tarefa, postura, dimensionamento dos equipamentos e mobiliários, entre outros.

7.1.8.8 Podem elaborar o laudo ergonômico os seguintes profissionais, desde que tenham especialização e habilitação em ergonomia: médicos do trabalho, educadores físicos e fisioterapeutas.

7.1.8.9 ESTRUTURA DO LAUDO ERGONÔMICO INDIVIDUALIZADO PARA FINS DE PERÍCIA MÉDICA: não precisará percorrer todos os itens relacionados a AET, mas deverá “responder” aos questionamentos ergonômicos levantados acerca daquele posto pela Junta Médica Oficial ou por médico do Tribunal em um processo administrativo.

7.1.9 Item 8 - LAUDO DE INSALUBRIDADE.

7.1.9.1 O **Laudo de Insalubridade** é um documento de origem trabalhista, cuja missão é avaliar se os colaboradores de uma organização estão expostos aos agentes nocivos, contantes na NR 15 e seus anexos.

7.1.9.2 OBJETIVOS: O Laudo de Insalubridade tem o objetivo de definir se os trabalhadores têm o direito de receber o adicional de insalubridade, que dependendo do agente ao qual o trabalhador está exposto, pode variar entre 10% (insalubridade de grau mínimo), 20% (insalubridade de grau médio) e 40% (insalubridade de grau máximo) do salário mínimo vigente.

7.1.9.3 ELABORAÇÃO DO LAUDO DE INSALUBRIDADE: Classificar e caracterizar o que é insalubre ou não, é um trabalho que deve ser realizado por um profissional de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) por meio de uma perícia técnica, esse profissional pode ser Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho.

7.1.9.4 Neste laudo o profissional especializado em SST deve:

- a) Identificar e descrever o ambiente de trabalho.
- b) Determinar e identificar a localização das possíveis fontes geradoras de risco.
- c) Avaliar e caracterizar as atividades realizadas e qual o tipo de exposição.
- d) Apontar quais medidas de controle de risco existem no ambiente.

Esta análise irá definir se o ambiente expõe os trabalhadores a riscos que caracterizam a insalubridade.

7.1.9.5 ESTRUTURA DO LAUDO DE INSALUBRIDADE: No laudo de insalubridade é preciso constar as funções desempenhadas no cargo do trabalhador, incluindo as atividades e operações perigosas que ultrapassaram o limite de exposição permitido pela NR 15, de acordo com os exames da norma.

7.1.9.6 No laudo de insalubridade deve constar:

- a) Introdução, com data de admissão, dados da empresa e técnico responsável.
- b) Metodologia adotada para as avaliações.
- c) Descrição do ambiente de trabalho.
- d) Descrição das atividades do cargo.
- e) Análise das atividades insalubres com base nos anexos da NR 15.

f) Conclusão, com os valores quantitativos das análises demonstrando o rompimento dos limites de tolerância e comprovação de insalubridade.

A NR 15 estabelece as atividades que devem ser consideradas dentro das atividades e ambientes de trabalho. É devido a esta norma que existe o direito ao adicional de insalubridade em diversas atividades. A NR 15 existe desde 1978 e passou pelo menos 18 Portarias até chegar nesta última, a Portaria SEPRT nº 1.359, de 09 de dezembro de 2019, com seus 13 anexos que definem os Limites de Tolerância para várias agentes insalubres, sejam eles físicos, químicos ou biológicos.

Os anexos da NR 15 tratam da exposição dos trabalhadores a ruído, radiações ionizantes e não ionizantes, condições de trabalho hiperbáricas, calor ambiente, frio, umidade, vibrações, agentes químicos, poeiras minerais e agentes biológicos.

7.2 A CONTRATADA deverá atender toda Legislação (e quaisquer alterações posteriores), Normas Regulamentadoras e Instruções Normativas aplicáveis ao objeto da contratação, dentre outros, tais quais: Norma Regulamentadora nº 07 - NR - 07, aprovada pela Portaria nº 3214, de 08 de junho de 1978, do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE; Portaria nº 24, de 29 de dezembro de 1994, que aprova o texto disposto na NR- 07; Portaria nº 08, de 08 de maio de 1996, que altera a NR - 07; Lei nº 6514, de 22 de dezembro de 1977, que altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo a segurança e medicina do trabalho e dá outras providências; Lei nº 8112, de 11 de dezembro de 1990, em seus artigos 69, 72, 186 (parágrafo 2º) e 212; Decreto Estadual nº 5757, de 21 de maio de 2003, que estabelece uma política de saúde ocupacional fundamentada na adequação das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego ao setor público

7.4 JUSTIFICAR EVENTUAL FORMAÇÃO DE SRP PARA A CONTRATAÇÃO DA SOLUÇÃO:

7.4.1 A contratação será processada por meio de Sistema de Registro de Preços, **no qual o Tribunal será o órgão gerenciador?**

- ☒ **Não;**
- ☐ **Sim. Justificativa,** de acordo com o art. 3º do Decreto Federal nº 11.462, de 2023:
- ☐ quando, pelas características do objeto, houver necessidade de contratações permanentes ou frequentes;
- ☐ quando for conveniente a aquisição de bens com previsão de entregas parceladas ou contratação de serviços remunerados por unidade de medida, como quantidade de horas de serviço, postos de trabalho ou em regime de tarefa;
- ☐ quando for conveniente para atendimento a mais de um órgão ou a mais de uma entidade, inclusive nas compras centralizadas;
- ☐ quando, pela natureza do objeto, não for possível definir previamente o quantitativo a ser demandado pela Administração.

8. ESTIMATIVA DAS QUANTIDADES
(obrigatório)

Grupo	Item	Especificação	CATSER	Unidade de medida	Quantidade Estimada	
	1	Elaborar Programa de Gerenciamento de Risco (PGR).	8818	Unidades	24	Quantidades estimadas, levando em consideração as unidades administrativas do TRE-RO.
	2	Elaborar Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).	8818	Unidades	24	Quantidades estimadas, levando em consideração as unidades administrativas do TRE-RO.
	3	Realizar exames periódicos anuais de todos os servidores efetivos, requisitados, cedidos e estagiários, bem como os exames admissionais e demissionais (sob demanda).	8818	Unidades	320	Quantidades estimadas, levando em consideração o número de exames realizados nos servidores.
						Quantidades

1	4	Elaborar Relatório Anual do PCMSO.	8818	Unidades	24	estimadas, levando em consideração as unidades administrativas do TRE-RO.
	5	Elaborar Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP).	8818	Unidades	320	Quantidades estimadas, levando em consideração o número de servidores.
	6	Elaborar Análise Ergonômica do Trabalho (AET).	8818	Unidades	24	Quantidades estimadas, levando em consideração as unidades administrativas do TRE-RO.
	7	Elaborar Laudo Ergonômico Individualizado para fins de perícia médicas.	8818	Unidades	4	Quantidades estimadas, levando em consideração as demandas que surgirem nas unidades administrativas do TRE-RO.
	8	Elaborar Laudo de Insalubridade.	8818	Unidades	1	Quantidades estimadas, levando em consideração as demandas que surgirem nas unidades administrativas do TRE-RO.

9. JUSTIFICATIVAS PARA O PARCELAMENTO OU NAO DA CONTRATAÇÃO (obrigatório)

Haverá parcelamento?

(x) **Não**, a solução será adjudicada em **item único** porque:

Considerando a natureza integrada dos serviços de Saúde e Segurança do Trabalho (SST), cuja execução requer planejamento unificado, padronização de procedimentos, e continuidade no atendimento às exigências legais e normativas (como as previstas nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho), justifica-se a adoção de **item único** no processo de contratação.

A separação dessas atividades em contratos distintos poderia comprometer a integração dos serviços, dificultando a consolidação e o cruzamento de informações, além de tornar mais complexa a fiscalização e o controle da execução contratual.

() é inviável promover a adjudicação por itens ou grupos porque:

() Outra justificativa: _____.

() **Sim**, a solução será **dividida em itens**.

() Serão formados **lotes** pela divisão de itens?

(x) Não;

() Sim.

Se positivo, justificar :

() Serão formados **grupos compostos por itens**?

() Não;

(x) sim.

Se positivo, justificar a vantagem técnica e econômica do agrupamento:

A justificativa para o agrupamento dos itens em grupo fundamenta-se na interdependência das áreas e atividades relacionadas à saúde e segurança no trabalho. A separação dessas atividades em contratos distintos poderia comprometer a integração dos serviços, dificultando a consolidação e o cruzamento de informações, além de tornar mais complexa a fiscalização e o controle da execução contratual.

Ao estruturar a contratação em grupo, é possível garantir maior eficiência operacional, facilitando a gestão integrada das ações e promovendo maior confiabilidade dos dados gerados. Além disso, a unificação dos serviços permite a obtenção de ganhos de escala, possibilitando que a pessoa jurídica contratada ofereça valores mais competitivos devido ao volume consolidado da demanda.

Outro fator relevante é que muitas das atividades correlatas são executadas e/ou gerenciadas pelos mesmos profissionais ou pela mesma equipe, o que favorece a economicidade, a segurança na execução dos serviços e o aumento da produtividade. Dessa forma, a contratação em grupo se justifica tanto sob o aspecto técnico quanto sob a ótica da otimização dos recursos públicos.

**10. VALOR ESTIMADO DA SOLUÇÃO ESCOLHIDA
(obrigatório)**

R\$ 140.000 (cento e quarenta mil reais), de acordo com as pesquisas de preços realizadas e informadas no item 6.1 e as quantidades estimadas no item 8 do ETP.

A fonte orçamentária da despesa está indicada no quadro adiante:

FONTE ORÇAMENTÁRIA				
Tipo de Orçamento	Item de despesa do planejamento orçamentário	Plano Interno	Previsão de execução orçamentária por ano	
			exercício corrente (R\$)	próximo(s) exercício(s) (R\$)
Ordinário	Levantamento de Medicina do Trabalho	ADM APOIO	140.000,00	
Total por exercício financeiro			140.000,00	
INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES:				

11. DEMONSTRATIVO DOS RESULTADOS PRETENDIDOS

- (x) Ganho de produtividade

Informar: Com a implementação de ações preventivas, como exames ocupacionais, gestão de riscos e treinamentos, reduz-se a incidência de acidentes de trabalho e afastamentos por questões de saúde, garantindo maior continuidade das atividades e evitando a sobrecarga de equipes.

Além disso, a ergonomia e as condições adequadas de trabalho favorecem o bem-estar dos profissionais, melhorando o desempenho, a motivação e a eficiência no cumprimento das tarefas. A integração dos serviços de SST permite ainda uma gestão mais ágil e eficaz, otimizando processos e reduzindo burocracias que poderiam impactar negativamente a produtividade.

() Não se aplica.
- () Redução de esforço

Informar: _____.

(x) Não se aplica.
- () Redução de custo

Informar: _____.

(x) Não se aplica.
- () Redução de uso de recursos

Informar: _____.

(x) Não se aplica.

() Melhoria de controle

Informar: _____.

(x) Não se aplica.

(x) Redução de riscos

Informar: A contratação de serviços de saúde e segurança no trabalho tem como resultado esperado a redução significativa dos riscos ocupacionais, garantindo um ambiente de trabalho mais seguro e em conformidade com as normativas vigentes. A implementação de programas como o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) permite a identificação, monitoramento e mitigação de fatores de risco que poderiam comprometer a integridade física e mental dos trabalhadores.

() Não se aplica.

(x) Cumprimento de determinação legal e/ou administrativa

Informar: A observância das Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e das exigências do eSocial é essencial para evitar penalidades, autuações e eventuais passivos trabalhistas decorrentes do descumprimento de obrigações relacionadas à segurança e saúde ocupacional.

() Não se aplica.

() Melhoria/adequação nas instalações físicas

Informar: _____.

(x) Não se aplica.

() Outro

Informar: _____.

12. DESCRIÇÃO DE POSSÍVEIS IMPACTOS AMBIENTAIS E RESPECTIVAS MEDIDAS MITIGADORAS (obrigatório)

Além dos critérios de sustentabilidade dos itens anteriores, devem ser atendidos os seguintes requisitos, que se baseiam no Guia Nacional de Contratações Sustentáveis:

12.1 Quanto ao gerenciamento dos resíduos de serviços de saúde, caso venha a produzi-los na execução do serviço, a contratada deverá obedecer às disposições do Plano de Gerenciamento de Resíduos de Serviços de Saúde – PGRSS elaborado pelo órgão, além de obedecer às diretrizes constantes da Lei nº 12.305, de 2010 – Política Nacional de Resíduos Sólidos, Decreto nº 10.936, de 12/01/2022, Resolução CONAMA nº 358, de 29/04/2005 e RDC 222, de 28/03/2018 – ANVISA.

13. POSICIONAMENTO CONCLUSIVO SOBRE A ADEQUAÇÃO DA CONTRATAÇÃO (obrigatório)

Baseado nos estudos preliminares, a contratação demonstra-se adequada para o atendimento da demanda?

(X) Sim

() Não

Justificativa:_____.

Unidade Demandante

Elisângela Alves Silva Tivanello

Equipe de Planejamento da

Contratação

Marcela Pinheiro Studart Gonçalves

Sônia Inês Caixeta



Documento assinado eletronicamente por **MARCELA PINHEIRO STUDART GONÇALVES, Analista Judiciário**, em 29/05/2025, às 11:56, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **ELISÂNGELA ALVES SILVA TIVANELLO, Chefe de Seção**, em 29/05/2025, às 13:38, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **José Maria da Frota, Assistente Administrativo de Seção**, em 29/05/2025, às 13:39, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **SÔNIA INÊS CAIXETA, Médica do TRE-RO - CREMERO 1803**, em 29/05/2025, às 14:57, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <http://www.tre-ro.jus.br/servicos-judiciais/verificacao> informando o código verificador **1363148** e o código CRC **0E974BF6**.