

SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS
COORDENADORIA DE EDUCAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E SAÚDE
SEÇÃO DE ATENÇÃO À SAÚDE
PAD 7951/2022

ESTUDO TÉCNICO PRELIMINAR

1. SOLUÇÃO A CONTRATAR

Contratação de serviços de ginástica laboral a ser realizada durante a jornada de trabalho, na modalidade presencial e remota, aos servidores, estagiários e magistrados do TRE/PR.

2. NECESSIDADE DA CONTRATAÇÃO

O CNJ, através da Resolução n. 207/2015, instituiu a Política de Atenção Integral à Saúde de magistrados e servidores do Poder Judiciário, levando em consideração ser a saúde um direito de todos e dever do Estado (artigo 37, CF/88), o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho (artigo 7º, XXII c/c artigo 39, §3º, CF/88), o dever constitucional de proteção ao meio ambiente, nele incluído o do trabalho (artigo 170, VI e 225, “caput” e §1º, V e VI, CF/88), a importância da preservação da saúde dos magistrados e servidores, a necessidade de zelar pelas condições de saúde de magistrados e servidores, com vistas ao bem-estar e à qualidade de vida no trabalho, a responsabilidade das instituições pela promoção da saúde e prevenção de riscos e doenças de seus membros e servidores e a necessidade de se conscientizar magistrados e servidores acerca da responsabilidade individual e coletiva para com a saúde e a manutenção dos ambientes, processos e condições de trabalho saudáveis.

A Política Integral à Saúde de magistrados e servidores do Poder Judiciário tem como objetivos definir princípios, diretrizes, estratégias e parâmetros para a implementação, em caráter permanente, de programas, projetos e ações institucionais voltados à promoção e à preservação da saúde física e mental de magistrados e servidores; coordenar e integrar ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial em saúde, promoção, prevenção e vigilância em saúde de magistrados e servidores a fomentar a construção e a manutenção do meio ambiente de trabalho seguro e saudável e, assim, assegurar o alcance dos propósitos estabelecidos no Planejamento Estratégico do Poder Judiciário; e instituir e monitorar a Rede de Atenção à Saúde, priorizando-se o compartilhamento de experiências e a uniformização de critérios, procedimentos e prontuários, respeitadas as peculiaridades locais (artigo 1º, I ao III).

A Atenção Integral à Saúde é definida como conjunto de medidas adotadas com a finalidade de reduzir e/ou eliminar os riscos decorrentes do ambiente, do processo e das condições de trabalho e dos hábitos de vida, e de propiciar que estes ambientes, processos e condições contribuam para a saúde dos seus agentes (artigo 2º, II). As ações em saúde dentro da Política de Atenção Integral à Saúde consistem em planejar, realizar, monitorar, avaliar e gerir iniciativas e medidas voltadas à atenção integral à saúde (artigo 2º, III). Propor, coordenar e executar as ações em saúde, realizar ações de promoção, prevenção e vigilância em saúde, tais como campanhas, pesquisas e ações de divulgação e produzir e analisar dados estatísticos, tornando-os como subsídios para a propositura de novas ações na área da saúde, são atribuições das unidades de saúde (artigo 6º, I, III e X). As ações em saúde descritas no inciso I do artigo 6º devem ser direcionadas, prioritariamente, à redução da incidência das patologias predominantes nos exames periódicos de saúde e aquelas identificadas como causas mais importantes de absenteísmo por doença (artigo 6º, §2º).

A ginástica laboral é um conjunto de atividades físicas desenvolvidas para serem realizadas durante o expediente de trabalho, com foco em melhorar a disposição dos funcionários. Essa prática auxilia no combate ao desgaste físico e mental originado por esforços excessivos ou repetitivos no ambiente corporativo.

No quadro de servidores do TRE-PR não contamos com cargos de fisioterapeuta ou educador físico, profissionais aptos a desenvolverem as atividades de ginástica laboral, segundo os respectivos Conselhos de classe, e não há previsão para criação dos mesmos.

a) DEMANDAS DOS POTENCIAIS GESTORES E USUÁRIOS

A presente contratação tem como objetivo principal proporcionar aos servidores e magistrados do TRE-PR o acesso à Ginástica laboral visando benefícios pessoais no trabalho, promovendo a prevenção de distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT), minimizando os impactos do sedentarismo, estimulando a motivação ao trabalho e atuando como agente facilitador de maior integração e relacionamento entre os servidores através da realização de exercícios posturais, de alongamento e relaxamento no ambiente de trabalho, aumentando a disposição, prevenindo lesões e doenças ocupacionais, reduzindo os níveis de estresse e tensão, com maior satisfação com o trabalho e melhoria da qualidade de vida, haja vista que as estatísticas atuais apontam que cerca de quatro milhões de brasileiros são submetidos a tratamento em razão de dores provocadas pela postura incorreta no trabalho e pela pressão diária de situações competitivas. Cabe reforçar que a ginástica laboral pode ser exercida por todos os magistrados e servidores da instituição, independentemente de setor e idade, abrangendo, na data de hoje, os 910 servidores, 258 estagiários e 193 membros do TRE-PR.

A demanda por tal serviço é da Seção de Atenção à Saúde a quem compete planejar, coordenar e executar as ações que envolvem a assistência médica, odontológica e de enfermagem, em caráter preventivo, ambulatorial e emergencial, bem como as atividades administrativas, voltadas ao servidor do quadro e seus dependentes, juízes membros, juízes eleitorais, bem como servidores removidos e requisitados, nos termos do artigo 116, I da Resolução TRE-PR n. 878/2021.

b) DEMONSTRAÇÃO DOS RESULTADOS PRETENDIDOS EM TERMOS DE ECONOMICIDADE E MELHOR APROVEITAMENTO DOS RECURSOS HUMANOS, MATERIAIS E FINANCEIROS

A Ginástica Laboral contribui para a redução de afastamento médico, acidentes e lesões, melhorando a imagem da instituição perante os funcionários e a sociedade, além de aumentar a produtividade e qualidade.

Ela é uma ferramenta para combate ao sedentarismo, estresse, depressão e ansiedade. Também melhora a flexibilidade, força, coordenação, ritmo, agilidade e resistência, promovendo uma maior mobilidade e postura. Além disso, reduz a sensação de fadiga no final da jornada, contribuindo para uma melhor qualidade de vida do trabalhador. Outro resultado importante da Ginástica Laboral é favorecer o relacionamento social e o trabalho em equipe, desenvolvendo a consciência corporal, pois as esferas psicológica e social são beneficiadas. (E.F. Agosto de 2004 - CONFEF)

A ginástica laboral é a atividade física destinada aos funcionários durante o expediente de trabalho. Com intervenções entre 10 e 15 minutos, é baseada em técnicas de alongamento, respiração, percepção corporal, reeducação postural e compensação dos músculos. Entre os diversos benefícios da ginástica laboral, destacam-se: melhora do sistema cardíaco, respiratório e esquelético; aumento da consciência corporal, prevenção de doenças ocupacionais; minimiza a fadiga, o esgotamento e a monotonia. (beecorp.com.br)

Por se tratar de um trabalho específico, que requer conhecimento e preparo, a ginástica laboral deve ser realizada por profissionais devidamente qualificados e cadastrados no respectivo conselho de classe - Educação Física ou Fisioterapia.

c) ALINHAMENTO ENTRE A CONTRATAÇÃO E O PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

A contratação da prestação do serviço tem como objetivo preservar a saúde do servidor, bem como minimizar os riscos ocupacionais no ambiente de trabalho, promovendo a saúde e o bem-estar no trabalho. É possível visualizar o alinhamento entre a contratação e os seguintes objetivos estratégicos:

- OE 6 - Promoção da sustentabilidade: aperfeiçoamento de ações que estimulem o uso sustentável de recursos naturais e bens públicos, a redução do impacto negativo das atividades do órgão no meio ambiente com a adequada gestão de resíduos gerados, do uso apropriado dos recursos finitos, a promoção das contratações sustentáveis, a gestão sustentável de documentos e a **qualidade de vida no ambiente de trabalho**. visa à adoção de modelos de gestão organizacional e de processo estruturados na promoção da sustentabilidades ambiental, econômica e social.
- OE 8 – Aperfeiçoamento da gestão de pessoas: refere-se ao conjunto de políticas, métodos e práticas adotadas na gestão de comportamentos internos do órgão, favorecendo o desenvolvimento profissional, a capacitação, a relação interpessoal, a saúde e a cooperação, com vistas ao alcance efetivo dos objetivos estratégicos da instituição. Contempla ações relacionadas à valorização do(as) servidores(as); à humanização nas relações de trabalho; **à promoção da saúde; ao aprimoramento contínuo das condições de trabalho; à qualidade de vida no trabalho**; ao desenvolvimento de competências, de talentos, do trabalho criativo e da inovação; e à adequada distribuição da força de trabalho.
- Meta Nacional 9 do Poder Judiciário (CNJ) para 2021 - Realizar ações de prevenção ou desjudicialização de litígios voltados aos objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS), da Agenda 2030 - ODS 3 e 8.
- Melhorar o Indicador IgovPessoas do TCU.

3. INFORMAÇÃO QUANTO À PREVISÃO DA DEMANDA NO PLANO PLURIANUAL DE CONTRATAÇÕES (PROPOSTA ORÇAMENTÁRIA)

Houve previsão da presente contratação na proposta orçamentária para o exercício 2022.

4. HISTÓRICO DAS CONTRATAÇÕES DO OBJETO

Contratações dessa natureza realizadas anteriormente pelo TRE-PR:

- Em 2015, através do processo PAD n. 4468/2015, foi verificada a possibilidade de utilização de software de programa de ginástica laboral. Foi feito um projeto piloto no setor médico que, à época, entendeu que o programa não atendia os propósitos, pois não era dinâmico, interativo e motivador.
- Em 2017, através do processo PAD n. 2701/2017, foi realizada licitação para contratação de empresa. A empresa vencedora foi a HM Academia de Ginástica Ltda.-ME. O contrato foi firmado pelo período de 12 (doze) meses, de agosto/2017 a agosto/2018, tendo sido prorrogado por igual período. No entanto, devido à irregularidades fiscais junto ao Ministério da Fazenda, foi solicitada a rescisão do contrato, pelo TRE/PR, a partir de 01/02/2019. O valor total da contratação era de R\$14.199,96, para três aulas semanais, com duração de 2 (duas) horas por dia.
- Em 2019, através do processo PAD n. 4547/2019, foi aberto processo licitatório, na modalidade pregão eletrônico, para contratação de empresa para prestação de serviço de ginástica laboral e blitz postural, presencialmente, na sede do TRE-PR, pelo período de 12 meses. A empresa GM GINÁSTICA LABORAL LTDA foi a vencedora no certame com valor global de R\$16.400,00. Contudo, em meados de março de 2020, o Brasil foi acometido pela pandemia do COVID-19, sendo editada pelo TSE a Resolução n. 23.615/2020, na qual previa restrição ao trabalho presencial no âmbito da Justiça Eleitoral. Posteriormente o TSE editou a Portaria n. 265/2020, que prorrogou o trabalho remoto por prazo indeterminado. Nesse sentido, o TRE-PR expediu as Portarias n. 199/2020, n. 210/2020 e n. 238/2020, igualmente prorrogando o trabalho remoto por prazo indeterminado. Em razão de força maior não foi possível a contratação do serviço.

Contratações dessa natureza realizadas por outros Tribunais Regionais Eleitorais:

- Contrato n. 29/2018 - Contrato de prestação de serviço de ginástica laboral.
- Contrato n. 12/2020 - Contratação do serviço de ginástica laboral para o Tribunal Regional Eleitoral do Rio Grande do Sul, no Município de Porto Alegre.
- Contrato n. 13/2020 - Contratação do serviço de ginástica laboral para o Tribunal Regional Eleitoral do Rio Grande do Sul, no Município de Caxias do Sul.
- Contrato n. 1/2022 - Contratação de serviço de ginástica laboral, pilates, massagem terapêutica e shiatsu para a sede do Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe; ginástica laboral, massagem terapêutica e shiatsu para a sede das zonas eleitorais da capital; e de ginástica laboral, de forma remota, para as zonas eleitorais do interior.

5. LEVANTAMENTO DE MERCADO

Atualmente, há duas normas distintas aplicáveis a atuação na área de ginástica laboral, ambas em vigência, e que são objeto de discussão bastante acirrada entre os profissionais de educação física e os fisioterapeutas.

Para o Conselho Federal de Educação Física (CONFEF) apenas profissionais de educação física podem ministrar a ginástica laboral. E para o Conselho Federal de Fisioterapia e Terapia Ocupacional (COFFITO), os fisioterapeutas também o podem.

A Resolução do CONFEF 73/2004, norma que “Dispõe sobre a Ginástica Laboral e dá outras providências”, estabelece que:

Art 1º – É prerrogativa privativa do Profissional de Educação Física planejar, organizar, dirigir, desenvolver, ministrar e avaliar programas de atividades físicas, particularmente, na forma de Ginástica Laboral e de programas de exercícios físicos, esporte, recreação e lazer, independentemente do local e do tipo de empresa e trabalho. (grifo nosso)

Essa norma expedida pelo conselho dos profissionais de Educação Física estabelece que esses são os únicos profissionais que podem executar trabalhos de ginástica laboral.

Por outro lado, há também a Resolução COFFITO 385/2011, norma que “Dispõe sobre o uso da ginástica laboral pelo fisioterapeuta e dá outras providências”, e estabelece que os fisioterapeutas são competentes para ministrar trabalhos de cinesioterapia (equivalente à ginástica laboral).

Artigo 1º Compete ao Fisioterapeuta, para o exercício da Ginástica Laboral, atuar na promoção, prevenção e recuperação da saúde, por meio de elaboração do diagnóstico, da prescrição e indução do tratamento, a partir de recursos cinesiológicos e cinesioterapêuticos laborais, devendo observar:

- Que a Ginástica Laboral, promovida pelo Fisioterapeuta, é uma atividade atinente à saúde físico-funcional das pessoas que se encontram na relação de trabalho, em todas as suas circunstâncias;*
- Que o Fisioterapeuta levará em conta as condições ergonômicas do posto de trabalho, a eleição e aplicação dos exercícios individuais ou em grupo;*

- c) *Que o escopo da utilização desse método é a promoção da saúde e a prevenção de desvios físico-funcionais e ocupacionais próprios, além de pretender a melhoria do desempenho laboral e o tratamento das disfunções físico-funcionais;*
- d) *Que a Ginástica Laboral pode ser exercida como atividade preparatória, compensatória, corretiva, de manutenção, entre outras.*
- e) *Que o fisioterapeuta, no âmbito da ginástica laboral, atua em programas de promoção da saúde, qualidade de vida, PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais), orientando na SIPAT (Semanas Internas de Prevenção de Acidentes do Trabalho) e junto às equipes de Segurança do Trabalho.*

De se destacar que as referidas normas atribuem a competência para se ministrar a ginástica laboral apenas a educadores físicos e fisioterapeutas, ou seja, as normas fazem menção apenas a profissionais já graduados. Elas não permitem que estagiários (profissionais ainda não formados) de educação física e fisioterapia a ministrem de forma autônoma.

Dessa forma, existem no mercado empresas constituídas e profissionais que oferecem o serviço de ginástica laboral, tanto para empresas privadas quanto para órgãos públicos.

Dentre essas empresas, podemos citar algumas que, inclusive, já foram consultadas em anos anteriores para instrução de projeto básico, como: Vidamiga, Qualifis, (ambas em Curitiba/PR) além da empresa que foi contratada pelo TRE em 2017, HM Academia de Ginástica (com sede em Fortaleza/CE).

6. RELAÇÃO ENTRE A DEMANDA PREVISTA E A QUANTIDADE DE CADA ITEM - JUSTIFICATIVA DA QUALIDADE DE ITENS A CONTRATAR

A previsão de demanda abrange a todos os servidores, estagiários e magistrados lotados na sede do Tribunal, os servidores, estagiários e magistrados dos Cartórios do interior e aqueles em teletrabalho, totalizando 1351 pessoas. Para a sede, o tempo previsto e a periodicidade procura atender a todos, que poderão participar das atividades em alguma das turmas, que deverão ser agrupadas por lotação ou localização física. Para os servidores do interior e em teletrabalho, há previsão de disponibilização de vídeo aulas, que serão previamente disponibilizadas pelo profissional/professor, para transmissão via link na intranet.

7. PRAZO PARA EXECUÇÃO OU PRAZO DE ENTREGA:

- a) **prazo de execução:** 12 (doze) meses, prorrogável até 60 (sessenta) meses, nos termos da legislação vigente.
- b) **prazo de entrega:** 10 (dez) dias úteis a contar da data da assinatura do contrato.

8. JUSTIFICATIVA PARA PARCELAMENTO OU NÃO DO OBJETO

De acordo com a especificidade do objeto do presente estudo, entende-se que não haverá parcelamento do objeto. Trata-se de serviço de natureza continuada, uma vez que sua contratação está voltada ao cuidado com a qualidade de vida e saúde do servidor, nos termos do artigo 6º, XV da Lei n. 14.133/2021.

9. PESQUISA PRELIMINAR DE PREÇO

Em consulta realizada por e-mail entre empresas que prestam o serviço objeto do presente estudo técnico foram levantados os seguintes valores:

-FITINCOMPANY - R\$ 2.650,00

-OCUPAMED - R\$ 9.860,00

10. INDICAR A LEGISLAÇÃO APLICÁVEL E A POSSIBILIDADE DE PARTICIPAÇÃO DE COOPERATIVA OU CONSÓRCIO DE EMPRESAS

- CF/88;
- Resolução CNJ n. 207/2015;
- Portaria CNJ n. 135/2021;
- Portaria TRE-PR n. 311/2021;
- Resolução TRE-PR n. 878/2021;
- Resolução CONFEF 073/2004; e
- Resolução COFFITO 385/2011.

De acordo com o disposto na Súmula n. 281 do TCU, “É vedada a participação de cooperativas em licitação quando, pela natureza do serviço ou pelo modo como é usualmente executado no mercado em geral, houver necessidade de subordinação jurídica entre o obreiro e o contratado, bem como de pessoalidade e habitualidade.” A lei n. 12.690/2012, art. 5º determina que a Cooperativa de Trabalho não pode ser utilizada para intermediação de mão de obra subordinada, e, em seu art. 17 estabelece pena de multa à Cooperativa que intermediar mão de obra subordinada e, por fim, em seu art. 10, §2º determina que a Cooperativa de Trabalho não poderá ser impedida de participar de procedimento de licitação pública que tenham por escopo os mesmos serviços, operações e atividades previstas em seu objeto social.

Com o escopo de afastar qualquer dúvida sobre a licitude da contratação da cooperativa no âmbito da Administração Pública Federal, as entidades que se candidatarem ao certame deverão apresentar um documento denominado “modelo de gestão operacional”, citado no art. 4º, parágrafo único da IN n. 2/2008, da SLTI do MPOG, cujo teor deverá apontar que: 1. o objeto da licitação pode ser executado por uma cooperativa de trabalho com autonomia pelos seus cooperados, não apresentando qualquer traço de subordinação entre a cooperativa e os cooperados ou entre a Administração e os cooperados; e 2. ser possível a realização da gestão operacional do serviço demandado de forma compartilhada ou em rodízio pelos cooperados, em que as atividades de coordenação e supervisão da execução das atividades, bem como o desempenho da função de preposto, possam ser realizados por todos os membros da cooperativa.

O serviço também não consta da relação dos serviços vetados às cooperativas nas contratações pela União, decorrente do Termo de Conciliação Judicial firmado com o Ministério Público do Trabalho, em 05/06/2003, nos autos do Processo 01082-2002-020-10-00-0, da vigésima Vara Trabalhista em Brasília. Desta forma, é possível a contratação de cooperativa desde que atendidos os requisitos acima expostos.

Embora o art. 15 da lei n. 14.133/2021 permite a participação de entidades empresariais que estejam reunidas em consórcio em licitações a mesma não se aplica à presente contratação.

11. CRITÉRIOS DE SUSTENTABILIDADE

Respeitados os critérios de razoabilidade e proporcionalidade, a contratada deverá adotar práticas de sustentabilidade e de natureza ambiental na execução do objeto, observando, no que couber, a Instrução Normativa n. 01/2010 da Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação do MPOG, que dispõe sobre critérios de sustentabilidade ambiental na aquisição de bens, contratação de serviços e obras pela Administração Pública. E, ainda, atender, no que couber, ao Decreto n. 7.746/2012.

Quanto a critérios sociais, a contratada não poderá ter em seu quadro de pessoal empregado(s) menor(es) de 18 (dezoito) anos em trabalho noturno, perigoso ou insalubre e de 16 (dezesseis) anos em qualquer trabalho, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 (quatorze) anos, nos termos do inciso XXXIII, do art. 7º, da Constituição Federal de 1988. Também não poderá possuir em sua cadeia produtiva, empregados executando trabalho degradante ou forçado, observado o disposto nos incisos III e IV do art. 1º e no inciso III do art. 5º da Constituição Federal. E, sempre que possível, a empresa contratada atenderá às regras de acessibilidade previstas na legislação, cumprindo a reserva de cargos prevista em lei para pessoa com deficiência ou para reabilitado da Previdência Social, conforme disposto no art. 93 da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Por fim, a contratada ou seus dirigentes não poderão ter sido condenados por infringir as leis de combate à discriminação de raça ou de gênero, ao trabalho infantil e ao trabalho escravo, em afronta

a previsão aos arts. 1º e 170 da Constituição Federal de 1988; do art. 149 do Código Penal Brasileiro; do Decreto n. 5.014/2004 (promulga o Protocolo de Palermo) e das Convenções da OIT n. 29 e 105.

12. JUSTIFICATIVAS DA ESCOLHA DO TIPO DE SOLUÇÃO A CONTRATAR

Há duas soluções possíveis de contratação: licitação para contratação de uma empresa para prestação do serviço ou a contratação direta por dispensa de licitação.

A contratação por meio do procedimento licitatório foi excluída em virtude do custo do seu processamento e em razão do valor da contratação, tendo como base a última tentativa de contratação por este Tribunal.

A contratação direta por dispensa de licitação, definida pela Lei n. 14.133/2021, mostra-se uma alternativa mais viável, do ponto operacional e orçamentário, a qual consiste na contratação pela Administração Pública de um particular de qualquer bem ou serviço sem o procedimento prévio licitatório, ou seja, sem realizar o processo licitatório, conforme definido pelo artigo 75 da Lei n. 14.133/2021.

São, ainda, observados os princípios da eficiência, publicidade e interesse público, igualdade, transparência, eficácia, vinculação ao edital, julgamento objetivo e segurança jurídica, nos termos do artigo 5º da Lei n. 14.133/2021.

13. RESULTADOS PRETENDIDOS

A contratação visa cumprir determinação legal estabelecida pelo CNJ, através da Resolução n. 207/2015, que instituiu a Política de Atenção Integral à Saúde de magistrados e servidores do Poder Judiciário, visando benefícios pessoais no trabalho, promovendo a prevenção de distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT), minimizando os impactos do sedentarismo, estimulando a motivação ao trabalho e atuando como agente facilitador de maior integração e relacionamento entre os servidores através da realização de exercícios posturais, de alongamento e relaxamento no ambiente de trabalho, aumentando a disposição, prevenindo doenças e lesões ocupacionais, reduzindo os níveis de estresse e tensão, com maior satisfação com o trabalho e melhoria na qualidade de vida.

14. REQUISITOS DA CONTRATAÇÃO

14.1 A prestação dos serviços ocorrerá nas dependências do CONTRATANTE e serão disponibilizadas aulas on-line, através de link que será disponibilizado na intranet, para os servidores, estagiários e magistrados lotados nas zonas eleitorais do interior e os servidores em teletrabalho.

14.2 As aulas de Ginástica Laboral deverão ser ministradas de segunda a sexta-feira, no horário de funcionamento do TRE-PR, das 12h às 18h, com periodicidade de 3 (três) vezes por semana, com duração de 2(duas) horas diárias.

14.3 A CONTRATADA deverá disponibilizar profissional com graduação em Fisioterapia, com registro profissional no Conselho Regional de Fisioterapia e Terapia Ocupacional, ou Educação Física, com registro profissional no Conselho Regional de Educação Física, com comprovação de experiência ou capacidade técnica em Ginástica Laboral.

14.3.1 O atestado de capacidade técnica deverá ser emitido por entidade da Administração Federal, Estadual ou Municipal, direta ou indireta, e/ou empresa privada, lavrado e assinado por servidor/funcionário competente do respectivo órgão ou empresa, que comprove que a pessoa tenha prestado serviço na área específica, ou, registro em Carteira Profissional que ateste a prestação de serviço na área específica.

14.4 Disponibilizar profissional para ministrar as aulas de Ginástica Laboral no prazo de 5 (cinco) dias úteis a contar da data da assinatura do contrato.

14.5 As atividades a serem realizadas pelos profissionais são:

- i. os exercícios de ginástica laboral deverão ser diferenciados a cada dia, permitindo a qualquer pessoa, independentemente do seu nível de sedentarismo, movimentar seu corpo de forma a melhorar a flexibilidade articular, elasticidade e tônus muscular;
- ii. as atividades poderão ser acompanhadas por música (cds de responsabilidade da empresa);
- iii. deverão, ainda, ser aplicadas, ao menos uma vez por mês, técnicas respiratórias que reeduem e aumentem a capacidade respiratória, reduzindo a ansiedade e a irritabilidade;
- iv. a empresa contratada deverá providenciar materiais diversificados que serão utilizados durante algumas aulas, a fim de facilitar os exercícios através da criatividade;
- v. a contratada deverá disponibilizar, na modalidade remota, uma palestra de instrução e ambientação dos servidores para prática da Ginástica Laboral;
- vi. as aulas, na modalidade remota, deverão ser diversificadas e atender ao contido nos itens i, ii e iii, em plataforma própria da contratada, que serão disponibilizadas via link na página da intranet do TRE-PR;

15. FORMA DE SELEÇÃO DO FORNECEDOR, INCLUINDO MEIO DE ELABORAÇÃO DA PROPOSTA

Sugere-se a contratação direta por dispensa de licitação, considerando o menor preço global.

16. OBRIGAÇÕES DA CONTRATADA

16.1.1 Indicar Preposto, no prazo de assinatura do contrato 5 (cinco) dias úteis, para, durante o período de vigência, representá-la na execução da contratação.

6.1.1.1 Indicar outro representante, no mesmo prazo de 5 (cinco) dias úteis, no caso de o TRE-PR utilizar-se do direito de determinar, a qualquer tempo, a sua substituição.

6.1.2 Fornecer e manter atualizados os endereços postal e eletrônico, bem como o número de telefone fixo e celular, para a realização de tratativas durante a execução da contratação, inclusive, quanto ao e-mail, para o recebimento de eventuais comunicações de atos processuais em sede de processo administrativo sancionatório.

6.1.3 Executar os serviços objeto deste Estudo Técnico de acordo com o pactuado, devendo estar atenta às disposições de normas e Leis que tratam da prestação do serviço, como também à legislação trabalhista, além das normas e Leis que venham a ser publicadas durante a vigência do período de execução da contratação e que tenham estrita relação com o objeto contratado.

6.1.4 Responder pelos danos causados diretamente ao CONTRATANTE, ou ainda a terceiros, decorrentes de sua culpa ou dolo, durante a execução da contratação.

6.1.5 Acatar as diretivas, decisões, observações e sugestões feitas pela Gestão/Fiscalização da Contratação, que serão formuladas por escrito.

6.1.6 Facilitar o pleno exercício da Gestão/Fiscalização da Contratação, atendendo às suas solicitações e fornecendo todas as informações de interesse do TRE-PR, que julgar necessárias, pertinentes ao objeto da Contratação, sob pena de aplicação das sanções contratuais.

6.1.7 Manter, durante a vigência da contratação, as condições de habilitação exigidas na licitação, devendo comunicar ao CONTRATANTE a superveniência de fato impeditivo da manutenção dessas condições.

6.1.8 Respeitar as normas e procedimentos de controle interno do CONTRATANTE, inclusive no que se referir ao acesso às dependências onde serão executados os serviços.

6.1.9 Disponibilizar material e equipamentos adequados e em número suficiente ao desenvolvimento das atividades de ginástica laboral (exemplo: bolas, elásticos, barbante, corda, aparelho de som), de acordo com a necessidade e o plano de atividade, a fim de garantir a variedade e qualidade de técnicas e estímulos.

6.1.10 A ginástica laboral será realizada nas dependências da sede do TRE/PR e do Fórum Eleitoral de Curitiba em datas a serem definidas, com periodicidade de 3 (três) vezes por semana, com duração de 2h (duas horas) por dia.

6.1.11 Para os servidores lotados nos Cartórios do interior e aos servidores em teletrabalho, deverá ser disponibilizada a gravação de aulas de ginástica laboral, com pelo menos quatro sessões de exercícios diferenciados, em plataforma própria da contratada, para acesso através de link na intranet do TRE/PR.

6.1.12 Previamente ao início das atividades, deverá ser oferecida palestra educativa, em formato online, voltada ao esclarecimento dos objetivos e benefícios da ginástica laboral para sensibilização dos servidores.

6.1.13 Emitir relatórios mensais com informação acerca do grau de adesão e de participação dos servidores, bem como das atividades realizadas, na modalidade presencial e on-line, e realizar avaliações semestrais das atividades e dos resultados obtidos.

6.1.14 Identificar, avaliar e observar os fatores que possam constituir risco à saúde funcional do servidor, alertando a Seção de Atenção à Saúde e Benefícios sobre sua existência e possíveis consequências.

6.1.15 Priorizar o emprego de mão de obra, materiais, tecnologias e matérias-primas de origem local, nos termos dos incisos II e IV do art. 4º do Decreto nº 7.746/2012.

6.1.16 Obedecer às normas técnicas, de saúde, de higiene e de segurança do trabalho, de acordo com as normas do Ministério do Trabalho e Emprego e normas ambientais vigentes.

6.1.17 A Ginástica Laboral deverá ser realizadas por profissional com Graduação em Fisioterapia devidamente registrado no Conselho Regional de Fisioterapia e Terapia Ocupacional – CREFITO ou Graduação em Educação Física devidamente registrado no Conselho Regional de Educação Física - CREF, cuja comprovação deverá ser feita na assinatura do contrato.

6.1.18 Informar a relação de profissionais que irão prestar os serviços contratados, realizando a substituição em caso de impedimento do titular, quando necessário, por profissionais de mesma qualificação ou superior.

6.1.19 Realizar o serviço de ginástica laboral independentemente do número de participantes, podendo propor novos arranjos para a formação de um grupo maior, a fim de viabilizar o bom cumprimento do contrato.

6.1.20 Comunicar com antecedência de 24 horas quando da impossibilidade de realização dos serviços conforme cronograma, indicando, no mesmo ato, data e hora da reposição.

6.1.21 Manter-se, durante toda a execução do contrato, em compatibilidade com as obrigações por ela assumidas e todas as condições de habilitação e qualificação exigidas na licitação.

6.1.22 Observar os termos da Lei 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD).

6.1.23 Todos os encargos sociais e trabalhistas, bem como tributos de quaisquer espécies, incidentes sobre o objeto desta contratação correrão por conta exclusiva da Contratada.

6.2 É expressamente vedado à Contratada:

6.2.1 Veicular publicidade acerca da contratação, salvo se houver prévia autorização do CONTRATANTE.

6.2.2 Sub-rogar (subcontratar, ceder ou transferir PARCIALMENTE OU TOTALMENTE) o objeto da contratação.

6.2.3 Contratar servidora ou servidor pertencente ao quadro de pessoal do CONTRATANTE, ativo ou aposentado há menos de 5 (cinco) anos, ou ocupante de cargo em comissão, assim como seu cônjuge, companheiro, parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o 3º grau, durante a vigência da contratação.

6.2.4 Caucionar ou utilizar o Termo de Contrato/Nota de Empenho para qualquer operação financeira.

6.2.5 Interromper a execução da avença sob alegação de inadimplemento por parte do CONTRATANTE, salvo nos casos previstos em lei.

17. PLANO DE GESTÃO E FISCALIZAÇÃO

O acompanhamento e a fiscalização da execução do contrato consistem na verificação da conformidade da prestação dos serviços e da alocação dos recursos necessários, de forma a assegurar o perfeito cumprimento do ajuste, será exercido pela Seção de Atenção à Saúde, na forma dos arts. 117 e 140 da lei n. 14.133, de 2021, e do art. 10 do Decreto n. 9.507, de 2018.

A verificação da adequação da prestação do serviço deverá ser realizada com base nos critérios previstos no Projeto Básico.

O representante da CONTRATANTE deverá promover o registro das ocorrências verificadas, adotando as providências necessárias ao fiel cumprimento das cláusulas contratuais, conforme nos disposto §§ 1º e 2º do art. 117 da Lei n. 14.133, de 2021.

O descumprimento total ou parcial das demais obrigações e responsabilidades assumidas pela CONTRATADA ensejará a aplicação de sanções administrativas, podendo culminar em rescisão contratual, conforme disposto nos arts. 137 e 139 da Lei n. 14.133, de 2021.

A fiscalização de que trata esta cláusula não exclui nem reduz a responsabilidade da CONTRATADA, inclusive perante terceiros, por qualquer irregularidade, ainda que resultante de imperfeições técnicas, vícios redibitórios, ou emprego de material inadequado ou de qualidade inferior e, na ocorrência desta, não implica corresponsabilidade da CONTRATANTE ou de seus agentes e prepostos, de conformidade com o art. 120 da Lei n. 14.133, de 2021.

Verificadas irregularidades durante os procedimentos de contratação ou na fase de execução do contrato, o gestor deverá criar um PAD específico de abertura de processo administrativo e encaminhá-lo à Secretaria de Administração, devidamente instruído com todas as informações pertinentes constante de formulário específico, anexando-se cópia do e-mail de notificação da contratada sobre abertura do Processo Administrativo Sancionatório e para apresentar defesa prévia, no prazo de 5 (cinco) dias (arts. 3º, inciso II e 56, §1º, da Lei 9784/1999), com respectivo comprovante de recebimento para esse caso.

Todas as notificações serão encaminhadas à empresa via e-mail ou pessoalmente, para conta ou endereço indicado para esse fim.

18. ANÁLISE E INFORMAÇÃO SE HÁ NECESSIDADE DE FORMALIZAR CONTRATO E GARANTIA

Considerando o determinado pelo inciso XII do art.17 da Resolução TSE nº 23.234/2010 e art. 92, XII da Lei 14.133/2021, é necessário formalizar contrato de garantia, como cláusula necessária, na contratação objeto do presente estudo.

19. PROVIDÊNCIAS PARA ADEQUAÇÃO DO AMBIENTE DO ÓRGÃO

A realização do serviço não requer nenhuma adequação de ambiente.

20. ANÁLISE DE RISCO

RISCO 1: Questionamento sobre a contratação direta			
Possibilidade de ocorrência:	<input checked="" type="checkbox"/> Baixo	<input type="checkbox"/> Moderado	<input type="checkbox"/> Alto
Impacto	<input type="checkbox"/> Baixo	<input checked="" type="checkbox"/> Moderado	<input type="checkbox"/> Alto
Estimativa de risco:	<input checked="" type="checkbox"/> Baixo	<input type="checkbox"/> Moderado	<input type="checkbox"/> Alto
	O valor do contrato a ser celebrado está dentro do limite previsto no art. 75, II da lei n. 14.133/2021, que prevê: “É dispensável a licitação: (...) II - para contratações que envolvam valores inferiores a R\$50.000,00 (cinquenta mil reais), no caso de outros serviços e compras. Ficou demonstrado, no presente estudo, orçamentos que comprovam o valor existente no mercado para prestação do serviço, bem como a adoção da contratação direta visando a celeridade no processo e a economicidade face ao alto custo de um processo licitatório.		
Ações convenientes:	Ainda que o entendimento seja pela não contratação direta através de dispensa de licitação, é possível iniciar um procedimento licitatório, tipo menor preço, na modalidade convite, com toda a documentação apresentada com o presente estudo técnico.		
Responsável:	Equipe de planejamento.		

RISCO 2: Não autorização da contratação pela autoridade superior			
Possibilidade de ocorrência:	<input checked="" type="checkbox"/> Baixo	<input type="checkbox"/> Moderado	<input type="checkbox"/> Alto
Impacto	<input type="checkbox"/> Baixo	<input checked="" type="checkbox"/> Moderado	<input type="checkbox"/> Alto
Estimativa de Risco	<input type="checkbox"/> Baixo	<input checked="" type="checkbox"/> Moderado	<input type="checkbox"/> Alto
	Baixo por se tratar de serviço exigido pela legislação e que não é possível a sua prestação diretamente pelo Tribunal em virtude da exigência de profissional específico para o exercício de tal atividade e considerando tratar-se de contratação que visa assegurar a saúde e a qualidade de vida dos servidores do Tribunal.		
Ações convenientes:	Esclarecer às autoridades superiores a necessidade da contratação em razão dos dispositivos legais e para o sucesso do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) existente neste Tribunal.		
Responsável:	Equipe de planejamento.		

RISCO 3: Falta de recursos orçamentários			
Possibilidade de ocorrência:	<input checked="" type="checkbox"/> Baixo	<input type="checkbox"/> Moderado	<input type="checkbox"/> Alto
Impacto	<input type="checkbox"/> Baixo	<input type="checkbox"/> Moderado	<input checked="" type="checkbox"/> Alto
Estimativa de Risco	<input type="checkbox"/> Baixo	<input checked="" type="checkbox"/> Moderado	<input type="checkbox"/> Alto
	Os recursos orçamentários para a contratação estão previstos na Proposta Orçamentária para 2022, não havendo, até a presente data, notícia de eventual contingenciamento por parte da Administração.		
Ações convenientes:	O Tribunal cumpre as disposições contidas na Lei n. 14.133/2021, a fim de garantir a legalidade, o que inclui a disponibilidade de recursos orçamentários para o adimplemento das obrigações contratuais, sendo, portanto, baixo o risco neste quesito. Eventual contingenciamento por parte da Administração Público poderia representar risco maior, vez que são cortes orçamentários advindos de grau hierárquico superior e que refletiriam situação macroeconômica adversa, podendo ser classificada nesta data como de baixa probabilidade.		
Responsável:	Equipe de planejamento.		

RISCO 4: Profissional/Empresa convocado se recusar a assinar o contrato			
Possibilidade de ocorrência:	<input checked="" type="checkbox"/> Baixo	<input type="checkbox"/> Moderado	<input type="checkbox"/> Alto
Impacto	<input type="checkbox"/> Baixo	<input checked="" type="checkbox"/> Moderado	<input type="checkbox"/> Alto
Estimativa de Risco	<input checked="" type="checkbox"/> Baixo	<input type="checkbox"/> Moderado	<input type="checkbox"/> Alto
Ações convenientes:	Definir punição no edital para aquele que for convocado não cumprir os encargos que lhe foram atribuídos, sem motivo justificado que não assinar o contrato dentro do prazo estipulado. Com a recusa do profissional selecionado é possível a contratação de outro concorrente.		
Responsável:	Equipe de planejamento.		

RISCO 5: Atraso na execução do serviço/serviço não executado ou prestação de serviço com qualidade inferior à exigida			
Possibilidade de ocorrência:	<input checked="" type="checkbox"/> Baixo	<input type="checkbox"/> Moderado	<input type="checkbox"/> Alto
Impacto	<input type="checkbox"/> Baixo	<input type="checkbox"/> Moderado	<input checked="" type="checkbox"/> Alto

Estimativa de Risco	() Baixo	(X) Moderado	() Alto
	Trata-se de prática destinada a promover a qualidade de vida e saúde do servidor, serviço de natureza continuada e um dos alicerces do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT).		
Ações convenientes:	Prever a responsabilidade do credenciado pela inexecução do serviço. Definir em Ordem de Serviço datas, horários e locais de prestação dos serviços. Acompanhamento e verificação da qualidade do serviço prestado. Aplicação das sanções cabíveis em caso de não atendimento das exigências previstas no Edital de Credenciamento.		
Responsável:	Equipe de planejamento.		

RISCO 6: Não houver profissional/empresa habilitado

Possibilidade de ocorrência:	(X) Baixo	() Moderado	() Alto
Impacto	() Baixo	(X) Moderado	() Alto
Estimativa de Risco	(X) Baixo	() Moderado	() Alto
	Trata-se de prática destinada a promover a qualidade de vida e saúde do servidor, serviço de natureza continuada e um dos alicerces do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT).		
Ações convenientes:	Não havendo interessado na modalidade de contratação direta por dispensa de licitação, é possível, ainda, iniciar procedimento licitatório comum para buscar outros interessados no objeto do presente Estudo Técnico.		
Responsável:	Equipe de planejamento.		

RISCO 4: Empresa vencedora sem estrutura suficiente para prestar o serviço de forma adequada ou que incorra em alguma irregularidade contratual

Possibilidade de ocorrência:	(X) Baixo	() Moderado	() Alto
Impacto	() Baixo	(X) Moderado	() Alto
Estimativa de Risco	(X) Baixo	() Moderado	() Alto
	Por se tratar de contratação direta por dispensa de licitação com ampla concorrência, inclusive para prestadores de fora da cidade de Curitiba, e considerando o histórico com a contratação anterior, há risco moderado para este risco.		

Ações convenientes:	Estabelecer a necessidade de apresentação de atestado de capacidade técnica, bem como estabelecer sanções efetivas no caso de descumprimento ou descontinuidade na prestação do serviço.
Responsável:	Equipe de planejamento.

Curitiba, 25 de março de 2022.

Lislei Lucia dos Santos Charan
Analista Judiciário

Pérside Priscila Mittmann
Seção de Atenção à Saúde

DECLARAÇÃO DE VIABILIDADE

Declaro viável a contratação direta por dispensa de licitação do serviço de Ginástica Laboral pelo Tribunal Regional Eleitoral do Paraná.

Curitiba, 25 de março de 2022.

SECRETÁRIO: SÉRGIO LUIZ MARANHÃO RITZMANN

COORDENADOR: MOZAR DE RAMOS