

Estudo Técnico Preliminar 60/2023

1. Informações Básicas

Número do processo: 48051.002320/2023-20

2. Descrição da necessidade

2.1. Necessidade da Contratação: Qual o problema a ser resolvido?

2.1.1. Rotineiramente, servidores públicos federais vivem situações de adoecimento. Assédio, alta pressão e ambientes de trabalho inadequados são comuns e contribuem para o aparecimento de doenças mentais, a exemplo do burnouts, depressão e ansiedade. Como resultado, a desmotivação, as mudanças de área ou até mesmo se o afastamento do trabalho, seja por motivo de saúde ou solicitação de exoneração. De acordo com o estudo de 2019 da Organização Mundial da Saúde (OMS)^[1], os gestores públicos possuem dificuldade em entender e analisar os casos de adoecimentos mentais relacionados ao ambiente de trabalho, o que tem dificultado a resolução do problema.

2.1.2. A mesma pesquisa apresentou que 264 milhões de pessoas sofrem depressão e ansiedade no trabalho, o que causa uma perda de US\$ 1 trilhão/ano por redução de produtividade na economia mundial. Nos últimos 7 anos, 15 mil servidores federais foram afastados por razão de doenças mentais. Isso impacta os níveis de produtividade dos servidores, suas equipes e o serviço público como um todo, além de gerar custosas demandas judiciais, que vêm aumentando nos últimos anos. Como resolução, a OMS (2019) afirma que, para cada US\$ 1 investido em ações que promovem melhorias na saúde e bem-estar mental dos colaboradores, US\$ 4 são percebidos em ganhos com o aumento da produtividade.

2.1.3. A discussão sobre saúde mental no trabalho vem ganhando cada vez mais espaço no serviço público federal, especialmente, em razão das constantes mudanças na forma e na organização do trabalho. A mais recente delas é o trabalho remoto, na modalidade de teletrabalho, instituído, no primeiro momento, em razão da pandemia do Coronavírus (COVID-19). Desde 2022, verificou-se, portanto, um aumento, principalmente, dos casos de absenteísmo, de assédio e de adoecimento mental na Agência Nacional de Mineração (ANM).

2.1.4. Nesse sentido, a Diretoria Geral da ANM, por meio da Resolução nº 02, de 13 de dezembro de 2022, criou a Divisão de Gestão do Trabalho em Saúde e Qualidade (DIGTSQ), vinculada à Superintendência de Desenvolvimento e Gestão Estratégica de Pessoas (SGP), com a finalidade de planejar, fomentar, supervisionar e executar ações de vigilância, promoção à saúde e qualidade de vida.

2.1.5. Quanto aos dados estatísticos, importa registrar que foram encaminhados, espontaneamente, para atendimento da DIGTSQ, nos últimos 14 (quatorze) meses, 62 casos relativos à saúde e qualidade de vida, conforme descrição na tabela abaixo:

Tipologia da Demanda	Quantidade
Assédio Moral	18
Assédio Sexual	07
Conflito de Equipes	14
Doença Mental, Emocional e Física	26

Total	65
-------	----

2.1.6. Em termos de localidade, o maior número de conflitos relativos à saúde e qualidade de vida estão concentrados na Gerência da ANM no Estado do Espírito Santo e Minas Gerais, além de Brasília (Sede), onde há um quantitativo maior de agentes públicos vinculados. Tal quadro se manifesta em razão desses estados concentrarem a lotação da maior parte dos empregados públicos, na condição de anistiados, os quais possuem diversas limitações da capacidade laboral devido à saúde física, mental e a condição de pessoa idosa, maioria com mais de 65 anos e com diagnóstico de doenças crônicas.

2.1.7. Atualmente, a ANM é responsável pela gestão dos vínculos de 617 empregados públicos, dos quais 181 encontram-se em exercício na Instituição e 436 cedidos para outros órgãos, mas que podem, em qualquer tempo, retornar para a Agência. Esse quadro funcional tem demandado atenção significativa dos gestores e da SGP, dado às demandas de readaptação profissional e assistência psicossocial. Este atendimento não tem sido realizado, em sua totalidade, uma vez que a ANM não conta com profissionais da área de psicologia.

2.1.8. De fato, as intervenções de promoção à saúde empreendidas foram descontinuadas e emergenciais devido a ausência de recursos financeiros e humanos para ações de promoção à saúde, sobretudo de profissionais especializados da área de saúde, tais como da área do Serviço Social, Psicologia, Terapia Ocupacional ou Medicina. Atualmente, a DIGTSQ/SGO conta, apenas, com uma Assistente Social para atender os conflitos que emergem da relação.

2.1.9. Cabe destacar que as ações de prevenção de doenças e promoção à saúde estão disciplinadas, desde 2007, pela Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS), com destaque para a assistência psicossocial. A referida Política estabelece que os órgãos do Governo Federal devem implementar ações continuadas de atenção à saúde dos servidores públicos, considerando uma abordagem científica, isenta, alicerçada em dados confiáveis e práticas de profissionais especializadas. Dito isso, este Estudo Técnico Preliminar visa apresentar elementos que garantam a ANM profissionais da área da psicologia para executar ações de atenção à saúde mental para os seus agentes públicos, em consonância com a PASS.

2.2. Qual o interesse público da necessidade da resolução do problema?

2.2.1. Viabilizar à ANM profissionais da área de psicologia se insere nos termos da PASS, bem como da Resolução ANM nº 121, de 11 de novembro de 2022, que define os princípios, diretrizes, competências e responsabilidades que visem à promoção do bem-estar dos seus colaboradores, em alinhamento com o cumprimento de sua missão, visão e valores.

2.2.2. Cabe frisar que devido à ausência de profissionais da área de saúde torna-se inviável implementar, na ANM, o conjunto de políticas de atenção à saúde do Servidor Público instituído pelas normas em vigor. A Norma Operacional de Saúde do Servidor (NOSS), por exemplo, institui as diretrizes para a implementação das ações de "vigilância aos ambientes e processos de trabalho e promoção à saúde do Servidor Público Federal" para os órgãos e entidades que compõem o Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal-SIPEC (BRASIL, 2010).

2.2.3. No âmbito específico da saúde mental, a Portaria SRH nº 1.261, de 5 de maio de 2010, que estabelece os "Princípios, Diretrizes e Ações em Saúde Mental na Administração Pública Federal", primando por um oferecer conjunto de parâmetros e diretrizes para nortear a elaboração de projetos e a consecução de ações de atenção à saúde mental dos servidores públicos federais, dentre elas a assistência psicossocial.

2.2.4. Em complementação, a Portaria Normativa nº 7, de 26 de outubro de 2016 apresenta as diretrizes de promoção da alimentação adequada e saudável nos ambientes de trabalho, a serem adotadas como referência nas ações de promoção da saúde e qualidade de vida. Por fim, importa mencionar a Lei nº 14.540, de 03 de abril de 2023, que institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal. Dentre as ações estruturantes previstas, a assistência psicossocial aos agentes públicos.

2.2.5. Resumidamente, a atuação de profissionais da psicologia, além da assistência psicoterápica, contribuirá para prevenção dos casos de assédio moral e sexual entre os servidores e colaboradores da ANM. Ademais, atende ao interesse público, conforme preconiza a legislação em vigor, uma vez que resultará na diminuição dos casos doenças, absenteísmo e baixa produtividade, bem como possibilitar melhor convívio social e desenvolvimento individual, melhorando o comportamentos e vivências no ambiente institucional.

2.2.6. Nesse ângulo de análise, observa-se que a prestação dos serviços de psioterápico se enquadra no disposto na IN da SEGES/MPDG nº 05 de 2017, especificamente o que disciplinam os arts. 15 e 17, como seguem:

Art. 15. Os serviços prestados de forma connua são aqueles que, pela sua essencialidade, visam atender à necessidade pública de forma permanente e connua, por mais de um exercício financeiro, assegurando a integridade do patrimônio público ou o funcionamento das atividades finais do órgão ou entidade, de modo que sua interrupção possa comprometer a prestação de um serviço público ou o cumprimento da missão institucional.

Parágrafo único. A contratação de serviços prestados de forma contínua deverá observar os prazos previstos no art. 57 da Lei no 8.666, de 1993.

Art. 17. Os serviços com regime de dedicação exclusiva de mão de obra são aqueles em que o modelo de execução contratual exija, dentre outros requisitos, que: I - os empregados da contratada fiquem à disposição nas dependências da contratante para a prestação dos serviços;

II - a contratada não compartilhe os recursos humanos e materiais disponíveis de uma contratação para execução simultânea de outros contratos; e

III - a contratada possibilite a fiscalização pela contratante quanto à distribuição, controle e supervisão dos recursos humanos alocados aos seus contratos.

Parágrafo único. Os serviços de que trata o caput poderão ser prestados fora das dependências do órgão ou entidade, desde que não seja nas dependências da contratada e presentes os requisitos dos incisos II e III.

2.2.7. Os serviços deverão ser prestados de forma contínua, pois pela sua essencialidade, visam atender à necessidade da Agência de forma permanente e contínua. Desse modo, sua interrupção poderia comprometer o cumprimento da missão institucional, o bem estar dos seus agentes públicos e a prestação de serviços à sociedade.

[1] ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Mental Health in the Workplace. Information sheet. 19 de maio de 2019. Disponível em: <https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/en/?utm_source=blog>. Acesso em 30 de maio de 2023.

3. Área requisitante

Área Requisitante	Responsável
Superintendência de Desenvolvimento e Gestão Estratégica de Pessoas	Aline Fernandes das Chagas

4. Descrição dos Requisitos da Contratação

4.1. São os requisitos necessários e suficientes à escolha de uma solução para atender às necessidades da contratação:

REQUISITOS/PADRÕES	JUSTIFICATIVA DOS REQUISITOS
Requisito I: Profissional especializado para atuar em atendimento psicoterápico, na forma presencial ou remota.	Esse requisito é fundamento para viabilizar a promoção à saúde dos anistiados e servidores da ANM.
Requisito II: Profissionais com formação em psicologia e pós-graduação (lato sensu) em psicologia organizacional ou clínica.	Esse requisito prova conhecimento teórico na temática a ser executada nas atividades profissionais.

Requisito III: Modelo de contratação possível de implementação no prazo, máximo, de 90 dias, dado que se trata de serviço essencial para assegurar a saúde e o bem-estar do corpo funcional da ANM, conforme a descrição prevista no item 1 deste ETP.	Esse requisito atende à urgência no tratamento das causas e das doenças que têm comprometido a saúde mental dos anistiados e dos servidores da ANM.
Requisito IV: Modelo de contratação capaz garantir o caráter contínuo para executar as atividades apoio administrativo em matéria de psicologia.	A contratação deve ser contínua, uma vez que a resolução do problema requer processualidade, acompanhamento sistemático, bem como monitoramento das causas.
Requisito V: A solução deve contemplar a possibilidade de viagem a serviço.	Esse requisito visa atender a situações de anistiados e de servidores com diagnósticos de doença mental lotados em diversas unidades da ANM.
Requisito VI: A solução deve possibilitar atendimento psicoterapêutico domiciliar aos anistiados.	Esse requisito visa oferecer atendimento psicoterápico aos anistiados e aos servidores em afastamento por motivo de licença, deferida pelo SIASS, para tratar da própria saúde mental.
Requisito VII: A solução deve ser compatível com planejamento de atividades de promoção à saúde mental.	Esse requisito visa elaborar o plano de ação da área de saúde e qualidade de vida da ANM com foco na saúde mental.
Requisito VIII: A solução deve incluir a execução de programas de saúde e qualidade de vida para os anistiados maiores de 60 anos.	Esse requisito visa implementar o plano de ação da área de saúde e qualidade de vida da ANM com foco na saúde mental.
Requisito IX: A solução deve contemplar ações de capacitação, proporcionando treinamentos gerenciais e/ou desenvolvimento de pessoas.	Esse requisito a execução de capacitação e treinamento em saúde mental e clima organizacional na ANM.

4.2. Quais as leis ou regulamentações específicas a serem obedecidas?

4.2.1. A presente contratação observará os preceitos da Constituição da República Federativa (CF) do Brasil de 1988, da Lei nº 14.133/21, bem como demais requisitos legais e normativos que regem a matéria. Nesse sentido, foram listado o conjunto de leis que disciplinam o objeto deste ETP:

- Artigo 7º da Constituição Federal de 1988, que descreve os direitos sociais dos trabalhadores e disposições que especificam a aplicação de princípios como a igualdade, o reconhecimento profissional, o suporte e a prevenção de riscos à saúde do trabalhador;
- Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que estabelece os direitos e deveres dos servidores públicos, mecanismos para o seu desenvolvimento e motivação no trabalho, assim como previsões legais de prevenção, proteção e indenização com relação às atividades exercidas em operações ou locais considerados penosos, insalubres ou perigosos;
- Resolução CFP nº 010/05 – Aprova o Código de Ética Profissional do Psicólogo;
- Resolução CFP nº 001/2009 – Dispõe sobre a obrigatoriedade do registro documental decorrente da prestação de serviços psicológicos;
- Portaria Normativa nº 3/SRH/MPOG, de 7 de maio de 2010, que estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor (NOSS) aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal (SIPEC), com o objetivo de definir diretrizes gerais para implementação das ações de vigilância aos ambientes e processos de trabalho e promoção à saúde do servidor;
- Decreto nº 7.675, de 20 de janeiro de 2012, que estabelece a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal – PASS;
- Portaria Normativa nº 03/SRH/MPOG, de 25 de março de 2013, que institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal;
- Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que institui o Estatuto da Pessoa com Deficiência, destinado a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania;
- Resolução ANM nº 121, de 11 de novembro de 2022, que institui Política de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho da Agência Nacional da Mineração.

- Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023, que institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal.

4.3. Quais são os padrões mínimos de qualidade e desempenho?

Padrão I: Atender às legislações acerca da promoção à saúde mental no serviço público federal

Padrão II: Oferecer atendimento psicoterápico no rol de serviço de Gestão de Pessoas da ANM.

Padrão III: Contratar profissionais da psicologia (CBO2515-10), com título de pós-graduação lato sensu.

5. Levantamento de Mercado

5.1. Visando à identificação de novas metodologias, tecnologias ou inovações que possam atender de maneira mais eficiente às necessidades da Administração, foram consultadas práticas adotadas por diversos órgãos públicos. Nesse levantamento as seguintes soluções foram analisadas:

CONTRATANTE	SOLUÇÃO	ABRAGÊNCIA DA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS	OBJETO	LINK
PRF	Credenciamento	Nacional	Credenciamento de clínicas com atendimento em Psicologia e/ou Psiquiatria (pessoa jurídica), e de profissionais autônomos, psicólogos e psiquiatras (pessoa física), para realização de Consultas para Triagem Psicológica, Consultas para Tratamento Psicológico e Consultas Psiquiátricas, em atendimento aos servidores do Departamento da Polícia Rodoviária Federal, podendo a consulta ser realizada na modalidade on line, de acordo com a demanda apresentada.	PRF abre credenciamento para psicólogos e psiquiatras com vagas para todo Brasil — Polícia Rodoviária Federal (www.gov.br)
TRE-TO	Serviços com Regime de Dedicação Exclusiva de Mão de Obra	Regional	Contratação de empresa especializada na prestação de serviços de apoio administrativo (serviços auxiliares à Administração), compreendendo o cargo de psicólogo, mediante alocação de posto de trabalho, pelo período de 30 (trinta) meses, admitida a prorrogação nos termos da Lei.	Compras.gov.br (comprasnet.gov.br)

MP-MT	Serviços com Regime de Dedicação Exclusiva de Mão de Obra	Regional	Contratação de empresa especializada na cessão e gestão de mão de obra para a prestação de serviços de apoio administrativo na especialidade de psicologia, pedagogia e assistência social, a ser executado na Central de Atendimento às Vítimas – CAV do Ministério Público do Estado de Mato Grosso, na comarca de Várzea Grande/MT	Compras.gov.br (comprasnet.gov.br)
Governo do Ceará	Serviços com Regime de Dedicação Exclusiva de Mão de Obra	Regional	Serviço de atendimento psicológico aos servidores da Polícia Civil do Estado do Ceará, de acordo com as especificações e quantitativos previstos no Anexo I Termo de Referência deste edital.	Compras.gov.br (comprasnet.gov.br)
INPI	Serviços com Regime de Dedicação Exclusiva de Mão de Obra	Regional	Contratação de equipe multiprofissional em saúde, por intermédio de empresa especializada na prestação de saúde ocupacional (agregando medicina do trabalho, suporte técnico de enfermagem do trabalho e serviço social), psicologia integrada (incluindo psicologia clínica e organizacional), e fisioterapia, práticas integrativas, complementares, odontologia e práticas coletivas,	Compras.gov.br (comprasnet.gov.br)
UFV-MG	Concurso Público	Regional	O concurso público para provimento de cargos técnico-administrativos de que trata este Edital será realizado pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFMG	Concursos - Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (ufv.br)
CRP-16	Processo seletivo para contratação temporária de psicóloga	Regional	Processo seletivo simplificado visando a contratação de uma/um psicóloga/o para o cargo de psicóloga/o técnica/o de Orientação, Fiscalização e Ética, em regime de contratação temporária.	CRP-16 abre processo seletivo para contratação temporária de psicóloga/o técnica/o (crp16.org.br)

5.2. Sendo assim, apresenta-se as seguintes possíveis soluções:

Solução I: Credenciamento de profissionais locais;

Solução II: Contratação de profissionais com Regime de Dedicção Exclusiva de Mão de Obra;

Solução III: Realização de Concurso público para servidores efetivos;

Solução IV: Contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público.

5.3. Análise comparativa das soluções:

REQUISITOS/PADRÕES	Solução I	Solução II	Solução III	Solução IV
Requisito I: Profissional especializado para atuar em atendimento psicoterápico, na forma presencial ou remota.	Atende	Atende	Atende	Atende
Requisito II: Profissionais com formação em psicologia e pós-graduação (lato sensu) em psicologia organizacional ou clínica.	Atende	Atende	Atende	Atende
Requisito III: Modelo de contratação possível de implementação no prazo, máximo, de 90 dias, dado que se trata de serviço essencial para assegurar a saúde e o bem-estar do corpo funcional da ANM, conforme a descrição prevista no item 1 deste ETP.	Não atende	Atende	Não atende	Não atende
Requisito IV: Modelo de contratação capaz garantir o caráter contínuo para executar as atividades de apoio administrativo em matéria de psicologia.	Não atende	Atende	Atende	Não atende
Requisito V: A solução deve contemplar a possibilidade de viagem a serviço.	Não atende	Atende	Atende	Atende
Requisito VI: A solução deve possibilitar atendimento psicoterapêutico domiciliar aos anistiados.	Não atende	Atende	Atende	Atende
Requisito VII: A solução deve ser compatível com planejamento de atividades de promoção à saúde mental.	Não atende	Atende	Atende	Atende
Requisito VIII: A solução deve incluir a execução de programas de saúde e qualidade de vida para os anistiados maiores de 60 anos.	Não atende	Atende	Atende	Atende
Requisito IX: A solução deve contemplar ações de capacitação, proporcionando treinamentos gerenciais e/ou desenvolvimento de pessoas.	Não atende	Atende	Atende	
Atende	2	9	8	7
Não atende	7	0	1	2

5.4. Registro de Soluções Consideradas Inviáveis

Solução I: Credenciamento de profissionais locais

O credenciamento de profissionais se demonstra como solução insuficiente para atender às necessidades da contratação, haja vista que esse tipo de solução não é compatível com atribuições de planejamento de atividades de promoção à saúde mental na ANM.

Solução III: Realização de Concurso público para servidores efetivos

A promoção de concurso público com vistas ao preenchimento de cargo de psicólogo na ANM se revela inviabilizada, haja vista a ausência da referida posição no desenho do plano de cargos e carreiras da Agência Nacional de Mineração (ANM). Para transpor essa adversidade, impera a necessidade de reconfiguração do quadro funcional da ANM, uma ação de prolongada extensão temporal, uma vez que se encontra subordinada à realização de modificação legislativa consubstanciada na Lei n. 11.046/2004.

Solução IV: Contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público

Levando em consideração que a necessidade da contratação é perene, a contratação de psicólogos por meio de contrato por tempo determinado se encontra vedada, uma vez que tal modalidade de contratação é exclusiva para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público.

5.5. Registro da Solução Considerada Viável

Solução II: Contratação de profissionais com Regime de Dedicação Exclusiva de Mão de Obra

A contratação de psicólogos por meio de Regime de Dedicação Exclusiva de Mão de Obra se demonstra como única solução viável, pois, além de atender aos requisitos da contratação em sua completude,

Modelo de contratação em que a contratada fica responsável pela gerência dos profissionais, enquanto a contratante é responsável pelas entregas, adequando seu quadro de profissionais de acordo com as necessidades, para cumprimento das demandas.

Vantagens:

- Maior qualidade e eficiência dos serviços prestados, se comparado ao modelo baseado em postos de serviço;
- Proporciona maior controle das atividades e serviços prestados;
- Ônus da gestão de pessoas é da Contratada;
- Fiscalização administrativa simplificada;
- Evolução em relação ao modelo por postos de serviço, possibilitando a prestação de serviço de forma contínua; e
- Celeridade na contratação

Desvantagem:

- Exigido nível de organização do trabalho e da equipe da contratante; Nível de esforço na fiscalização técnica é elevado;
- Necessidade de maior número de fiscais para acompanhamento e avaliação das atividades executadas;
- Exige maior nível de capacitação e treinamento;
- Diferenciação das relações de trabalho no ambiente institucional;
- Atrasos ou falta de fornecimento de uniformes, equipamentos de proteção individual, pagamentos de salários ou benefícios a funcionários;
- Falhas na execução contratual, falta de reposição de funcionários faltosos, descontos indevidos em pagamentos a funcionários, emissão de notas fiscais com valores acima do que deveria; e
- Falta de recolhimento de tributos, encargos ou pagamento de multas

5.5.1. Frente ao quadro exposto, a solução II (Contratação de profissionais com Regime de Dedicação Exclusiva de Mão de Obra) é a única que atende a todos os requisitos e padrões mínimos de qualidade e desempenho pré-estabelecidos nos itens 4.1 e 4.4. Embora mais célere, a Solução I (Credenciamento de profissionais locais) não atende às demandas de disponibilidade para viagem à serviço e não garante a continuidade dos serviços prestados, segundo dispõe os Requisitos I e IV. Por conseguinte, não atende ao Padrão I de qualidade e desempenho, que versa pelo cumprimento das normas sobre promoção à saúde mental no serviço público, dado a natureza de serviço continuado. Já a Solução III (Realização de Concurso Público), embora cumpra com todos os padrões definidos, não viabiliza a contratação no prazo máximo de 90 dias, conforme estabelece o Requisito III.

5.5.2. Isto posto, este ETP indica a contratação de pessoa jurídica para prestação de serviços continuados de psicologia nas unidades da ANM, em regime de dedicação exclusiva de mão de obra, para executar serviços de apoio administrativo em psicologia.

5.5.3. Estima-se, portanto, que os serviços serão realizados pelo regime de dedicação exclusiva de mão de obra, tendo em vista que o modelo de execução contratual exige, entre outros requisitos, que os empregados da contratada fiquem à exclusiva disposição da ANM, dado o caráter de serviço continuado por mais de um exercício financeiro.

5.5.4. Dessa forma, assegurando a integridade do patrimônio público e apoio ao funcionamento das atividades de promoção à saúde mental, no âmbito da Agência, de modo que a sua interrupção pode comprometer o bem-estar dos (as) servidores (as), bem como a prestação de um serviço público ou cumprimento da missão institucional, conforme o disposto no art. 15 da IN nº 05/2017.

6. Descrição da solução como um todo

6.1. Constitui solução identificada pelo presente ETP a contratação de pessoa jurídica para prestação de serviços continuados de psicologia nas dependências da ANM, com o fornecimento de todos os insumos e materiais necessários à execução dos serviços, nos termos da IN da SEGES/MPDG nº 05/2017.

6.1.1 Os serviços a serem contratados enquadram-se na classificação de serviços comuns, caracterizando-se serviços auxiliares e que integram área de competência legal da ANM, não inerentes às categorias funcionais abrangidas por seu respectivo Plano de Cargos.

6.1.2. Fica entendido, portanto, que os serviços a serem contratados se enquadram como atividades auxiliares, instrumentais e acessórias às funções e atividades da ANM, conforme preconiza o artigo 9º da IN da SEGES/MPDG nº 05/2017.

Art. 9º Não serão objeto de execução indireta na Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional:

I - atividades que envolvam a tomada de decisão ou posicionamento institucional nas áreas de planejamento, coordenação, supervisão e controle;

II - as atividades consideradas estratégicas para o órgão ou entidade, cuja terceirização possa colocar em risco o controle de processos e de conhecimentos e tecnologias;

III - as funções relacionadas ao poder de polícia, de regulação, de outorga de serviços públicos e de aplicação de sanção; e

IV - as atividades inerentes às categorias funcionais abrangidas pelo plano de cargos do órgão ou entidade, salvo expressa disposição legal em contrário ou quando se tratar de cargo extinto, total ou parcialmente, no âmbito do quadro geral de pessoal.

Parágrafo único. **As atividades auxiliares, instrumentais ou acessórias às funções e atividades definidas nos incisos do caput podem ser executadas de forma indireta, sendo vedada a transferência de responsabilidade para realização de atos administrativos ou a tomada de decisão para o contratado (Grifo nosso).**

6.2. Conforme a previsão contida na IN citada entende-se o presente objeto como serviço de natureza continuada, apresentando-se igualmente essencial e habitual.

6.2.1 A essencialidade deriva da necessidade de sua existência enquanto política de saúde preventiva voltada aos servidores, na exata medida do disposto no art. 230 da Lei nº 8.112/90, que a fixa como “diretriz básica de assistência à saúde do servidor”.

6.2.2. Por esta razão tem-se por adequado que o contrato seja firmado por vigência de 12 (doze meses), podendo ser prorrogado por interesse das partes, em igual período com base no artigo 84 da Lei nº 14.133/2021.

6.3. Quanto à modalidade de licitação, vislumbra-se o pregão, sob a forma eletrônica, cujo critério de julgamento será o de menor preço, conforme art. 6º, inc. XLI, artigos. 28 e 29, da referida Lei.

6.4 Da quantidade de profissionais necessários

6.4.1. De acordo com as demandas, em saúde mental, mensuradas nos últimos 06 (seis) meses e considerando a Lei nº 4.119, de 27 de agosto de 1962, que regulamenta a profissão de psicologia, estima-se que será necessário 03 (três) postos continuados de psicólogos, a serem disponibilizados nas dependências da ANM.

6.4.2 Dos Endereços dos postos de trabalho

Sede da ANM: SBN Quadra 02, Bloco N, Edifício CNC III, Asa Norte, Brasília/DF

Gerência Regional da ANM/Espírito Santo: Avenida César Hilal, nº 410, Bento Ferreira, Vitória/ES - CEP: 29050-666

Gerência Regional da ANM/Minas Gerais: Praça Milton Campos, nº 201, Serra, Belo Horizonte/MG - CEP: 30130-040

6.5. Do horário e forma da prestação do serviço:

6.5.1 – Os serviços serão prestados na modalidade presencial ou remota, de segunda a sexta-feira, em horário a ser definido pela contratante em conjunto com a contratada, levando em consideração as necessidades do serviço e a jornada máxima de 40 (quarenta) horas semanais de trabalho.

6.5.2. A modalidade remota refere-se à prestação de atendimento virtual (on-line) ao servidor/colaborador, a ser realizada, obrigatoriamente, nas dependências da ANM.

6.5.2. A carga horária de trabalho será de 40 (quarenta) horas semanais e 08 (oito) horas diárias.

6.5.2.1. A profissão de psicóloga, bem como os cursos de formação em Psicologia, está dispostos na Lei nº 4.119, de 27 de agosto de 1962. No entanto, até o momento, a legislação não estabelece regras sobre a carga horária semanal da categoria. Sendo assim, fica definida de acordo com as cláusulas do contrato de trabalho.

6.5.1.2. Não haverá prestação do serviço nos finais de semana e feriados nacionais ou municipais.

6.5.3. Os registros de frequência deverão ser apresentados mensalmente e devidamente atestados pelos colaboradores à Contratante para efeitos de faturamento e acompanhamento.

6.5.4. Não haverá a prática de horas extras.

6.5.5. Poderá haver banco de horas para compensação a ser realizada dentro do mesmo mês de serviço prestado.

6.6. Do perfil e requisitos do profissional:

a) Diploma de Psicólogos registrados no MEC e título de pós-graduação *lato sensu*, em psicologia organizacional e/ou trabalho.

b) Inscrição no Conselho Regional de Psicologia - CRP em situação ativa;

c) Experiência comprovada de, no mínimo, 02 (dois) anos em psicologia organizacional e clínica; e

d) Aptidão física e mental para o exercício das atribuições.

6.6.1 A experiência referida na alínea “c” do item anterior poderá ser comprovada por meio de:

a) Registro em carteira profissional;

b) Atestado ou declaração de prestação de serviço na área citada, assinado pelo funcionário/servidor competente da empresa ou órgão;

c) Título de Psicólogo Especialista emitido pelo Conselho de Psicologia nas especialidades de “Psicologia Organizacional e do Trabalho”; e

d) Certificado de especialização, nível pós-graduação *lato sensu*, emitido por instituição de educação superior, devidamente credenciada pelo Ministério da Educação nas respectivas áreas.

6.1.1.1. A exigência de experiência referida na alínea "c" se justifica pelo seguinte motivo: experiência que está sendo solicitada justifica-se pela complexidade das atividades inerentes ao posto e visa garantir que haja ingresso de profissional qualificado, com vivência prática dos conceitos e técnicas necessárias, para uma realização eficiente dos trabalhos demandados.

6.6.2. A respeito da exigência de especialização e experiência em "Psicologia Organizacional e/ou do Trabalho" do profissional de psicologia, a sólida formação nesse campo dá-se em virtude das atribuições necessárias ao posto. É exigida do/a profissional que compõe a equipe do psicossocial da DIGTQ/SGP/ANM, a especialização e experiência em saúde mental, haja vista a complexidade e diversidade dos transtornos mentais vivenciados no cotidiano dos acompanhamento a servidores nas instalações da ANM, em unidades de saúde ou em domicílio, sendo que as demandas podem chegar por procura espontânea do servidor ou de familiar, encaminhamento da chefia, corregedoria, ouvidoria ou médico, englobando diversas finalidades, a exemplo de retorno ao trabalho, concessão de benefícios, licença para tratamento de saúde de servidor ou de pessoa da família, informações sobre benefícios e rede credenciada de saúde.

6.7. Das obrigações profissionais:

Atribuições Gerais:

Realizar atividades auxiliares, instrumentais e acessórias às atribuições da Superintendência de Desenvolvimento e Gestão Estratégica de Pessoas (SGP-ANM), compreendendo o serviço de **apoio administrativo** com alocação de postos de **Psicólogos do Trabalho (organizacional)**, considerando o **rol de atribuições definido pelo Conselho Federal de Psicologia** (Anexo VI).

Atuar individualmente ou em equipe multiprofissional, onde quer que se deem as relações de trabalho no âmbito da ANM, visando o **apoio administrativo** na aplicação do conhecimento da Psicologia para a compreensão, intervenção e desenvolvimento das relações e dos processos intra e interpessoais, intra e intergrupais e suas articulações com as dimensões da saúde mental no trabalho;

Executar outras tarefas compatíveis com as atribuições do posto.

Atribuições Específicas:

Gestão de Mudanças e Clima Organizacional

Auxiliar na gestão de mudanças organizacionais, lidando com resistências e ajudando a criar um ambiente de trabalho mais produtivo e saudável;

Executar outras tarefas de mesma natureza e nível de complexidade associadas ao ambiente organizacional.

Mediação de Conflitos

Auxiliar em situações de conflito entre colaboradores ou entre setores, utilizando técnicas de mediação para encontrar soluções adequadas;

Executar outras tarefas de mesma natureza e nível de complexidade associadas ao ambiente organizacional.

Saúde Mental no Ambiente de Trabalho

Fornecer apoio administrativo na promoção da saúde mental dos colaboradores da ANM, prevenindo o esgotamento profissional;

Executar outras tarefas de mesma natureza e nível de complexidade associadas ao ambiente organizacional.

Treinamento e Desenvolvimento

Auxiliar no desenho de programas de treinamento para os colaboradores da ANM visando melhorar habilidades específicas, bem como promover o desenvolvimento pessoal e profissional;

Fornecer apoio administrativo na definição de treinamentos sobre diversidade, gestão do estresse, habilidades de comunicação, entre outros.

Executar outras tarefas de mesma natureza e nível de complexidade associadas ao ambiente organizacional.

6.7.1. É responsabilidade do profissional, nos exercícios de suas funções laborativas, guardar sigilo sobre todas as informações obtidas em decorrência do cumprimento do contrato, sob pena de responsabilidade civil, penal e administrativa, devendo orientar seus empregados nesse sentido.

6.8 Das obrigações da Contratada:

6.8.1. Disponibilizar profissional para o posto de trabalho contratado, no prazo máximo de 15 (quinze) dias úteis da requisição formal por parte da CONTRATANTE.

6.8.2. Executar o serviço objeto da contratação, conforme especificações constantes no Termo de Referência, com a alocação do empregado necessário ao cumprimento das cláusulas contratuais.

6.8.3. Responsabilizar-se por todas as obrigações trabalhistas, sociais, previdenciárias, tributárias e as demais previstas na legislação específica, cuja inadimplência não transfere responsabilidade à ANM.

6.8.4. Contratar, sob sua inteira responsabilidade, o profissional a ser alocado no posto de trabalho.

6.8.4.1. É vedado a CONTRATADA ocupar o posto de trabalho, assim como preencher a função de preposto, com empregado que seja cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade até terceiro grau, inclusive, de ocupantes de cargo de chefia, direção e de assessoramento, membros ou Diretores da ANM.

6.8.4.2. Em respeito ao art. 48, da Lei n. 14.133/2021, é vedada a contratação de pessoas indicadas expressamente nominadas pela Administração da ANM ou seus agentes, devendo a seleção dos profissionais ser realizada pela empresa contratada de modo impessoal, conforme os requisitos técnicos exigidos para o perfil profissional.

6.8.5. Manter o profissional, quando em horário de prestação do serviço, nas dependências da CONTRATANTE no respectivo local de execução do serviço, identificado mediante uso permanente de crachá.

6.8.6. Cumprir a legislação aplicável à execução dos serviços contratados, como também aquelas referentes à segurança e à medicina do trabalho.

6.5.7. Responsabilizar-se por todo e qualquer vício ou dano que, por dolo ou culpa, seu profissional causar a terceiro ou ao CONTRATANTE, devendo ser descontado o valor correspondente no primeiro pagamento subsequente à ocorrência, observada a defesa prévia.

6.5.8. Cumprir as normas e regulamentos internos do CONTRATANTE, sem que isso gere qualquer vínculo empregatício entre os profissionais da CONTRATADA e o CONTRATANTE.

6.5.9. Substituir, definitivamente, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, sempre que exigido pelo CONTRATANTE, qualquer profissional alocado no posto de trabalho cujo desempenho, conduta ou comportamento sejam considerados prejudiciais, inconvenientes ou insatisfatórios aos serviços prestados ou ao interesse do serviço público.

6.5.10. Comunicar, por escrito, eventual atraso ou paralisação dos serviços, apresentando justificativas que serão objeto de apreciação pelo CONTRATANTE.

6.5.11. Não haverá a necessidade de reposição de profissional pela CONTRATADA em decorrência de férias do profissional titular do posto.

6.5.12. Não haverá a necessidade de reposição de profissional pela CONTRATADA em decorrência de afastamentos (doença, maternidade, etc.) que não superem 30 (trinta) dias. Nesse caso, será efetuada a glosa no faturamento, proporcional aos afastamentos ocorridos.

6.5.12.1. Caso o afastamento (doença, maternidade, etc.) seja superior a 30 (trinta) dias a CONTRATADA deverá providenciar a reposição do profissional.

6.5.13. Apresentar ao CONTRATANTE, quando do início das atividades e sempre que houver alocação de um novo empregado na execução do contrato, relação constando nome, endereço residencial e telefone do empregado colocado à disposição da ANM, bem como a respectiva Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, devidamente preenchida e assinada, para fins de conferência, bem como as demais disposições elencadas neste Termo de Referência.

6.5.14. Acatar a fiscalização do CONTRATANTE levada a efeito por pessoa devidamente designada para tal fim, cuja solicitação atender-se-á imediatamente, comunicando-lhe quaisquer irregularidades detectadas durante a execução dos serviços.

6.5.15. Manter controle de frequência de seus empregados, no posto de trabalho, permitindo a fiscalização do CONTRATANTE e acesso aos respectivos dados.

6.5.16. Efetuar o pagamento ao profissional e o recolhimento das obrigações tributárias, trabalhistas, previdenciárias e sociais dentro dos prazos estabelecidos em lei.

6.5.17. Comprovar os pagamentos referentes aos recolhimentos das Contribuições Sociais (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Previdência Social), correspondentes ao mês anterior da prestação dos serviços faturados e compatíveis com o efetivo declarado.

6.5.18. Realizar o pagamento dos empregados nas datas regulamentares, mesmo quando sua fatura não tenha sido paga pelo CONTRATANTE, em vista da aplicação de sanções pelo descumprimento de obrigações contratuais.

6.5.19. Responder pela frequência dos seus profissionais, exercendo o devido controle sobre a assiduidade e a pontualidade destes, reservando-se a CONTRATANTE o mesmo direito, como forma de acompanhamento do cumprimento das cláusulas contratuais pertinentes.

6.5.20. Relatar ao CONTRATANTE toda e qualquer irregularidade verificada no decorrer da prestação do serviço.

6.5.21. Instruir seus empregados a tratar dos assuntos relacionados ao contrato, inclusive direitos trabalhistas, diretamente com a CONTRATADA ou com os servidores do contratante responsáveis pela fiscalização do serviço.

6.5.22. Não transferir a outrem, no todo ou em parte, o objeto da presente contratação, nem subcontratar qualquer prestação a que está obrigado.

6.6. Das obrigações da Contratante:

6.6.1. Designar gestor do contrato, na forma prevista na Lei nº 14.133/2021.

6.6.2. Acompanhar a execução dos serviços, verificando se a rotina e a frequência estão sendo atendidas.

6.6.3. Supervisionar e fiscalizar a execução dos serviços objeto, sob o aspecto qualitativo e quantitativo.

6.6.4. Observar para que durante toda a vigência do contrato seja mantida a compatibilidade com as obrigações assumidas pela CONTRATADA, exigindo todos os documentos de habilitação e qualificação exigidas.

6.6.5. Notificar a CONTRATADA, por escrito, da ocorrência de eventuais imperfeições no curso da execução dos serviços, fixando prazo para a sua correção.

6.6.6. Definir o horário de trabalho do profissional, de acordo com carga horária estabelecida (40 horas semanais).

6.6.7. Proporcionar todas as facilidades para que a CONTRATADA possa desempenhar, por meio dos profissionais, os serviços dentro das normas do contrato a ser firmado.

6.6.8. Permitir o livre acesso dos empregados da CONTRATADA nas suas dependências, desde que devidamente identificados, para a execução dos serviços contratados.

6.6.9. Rejeitar os serviços executados em desacordo com as obrigações assumidas pela CONTRATADA, exigindo sua correção imediata, sob pena de suspensão do contrato a ser firmado, ressalvados os casos fortuitos ou de força maior, devidamente justificados e aceitos.

6.6.10. Exigir o imediato afastamento e/ou substituição de qualquer empregado da CONTRATADA que não mereça confiança no trato dos serviços, que produza complicações para a supervisão e fiscalização, que adote postura inconveniente ou incompatível com o exercício das atribuições que lhe foram designadas.

6.6.11. Comunicar oficialmente à CONTRATADA toda e qualquer ocorrência relacionada com a execução do serviço e quaisquer falhas de qualquer natureza grave.

6.6.12. Verificar, em relação aos empregados da CONTRATADA, o atendimento dos requisitos mínimos de qualificação profissional exigidos, solicitando substituição, se for o caso.

6.6.13. Efetuar os pagamentos devidos à CONTRATADA, resultantes da prestação do serviço, no prazo e condições estabelecidas no contrato.

6.6.14. Efetuar as retenções tributárias devidas sobre o valor da fatura de serviços da CONTRATADA.

6.6.1. Manifestar-se formalmente em todos os atos relativos à execução do contrato, em especial, aplicação de sanções, alterações e repactuações do contrato.

6.6.15. Aplicar as sanções administrativas, quando se fizerem necessárias.

6.6.16. Não praticar atos de ingerência na administração da CONTRATADA, previstos no art. 5º da IN SEGES nº 05 /2017.

6.6.16.1. É vedado à CONTRATANTE e aos seus agentes indicar pessoas expressamente nominadas para executar direta ou indiretamente o objeto contratado, nos termos do art. 48, da Lei n. 14.133/21.

6.7. Da Proteção dos dados

6.7.1. É vedado às partes a utilização de todo e qualquer dado pessoal repassado em decorrência da execução contratual para finalidade distinta daquela do objeto da contratação, sob pena de responsabilização administrativa, civil e criminal;

6.7.2. As partes se comprometem a manter sigilo e confidencialidade de todas as informações – em especial os dados pessoais e os dados pessoais sensíveis – repassados em decorrência da execução contratual, em consonância com o disposto na Lei nº 13.709/2018, sendo vedado o repasse das informações a outras empresas ou pessoas, salvo aquelas decorrentes de obrigações legais ou para viabilizar o cumprimento contratual.

6.8. Do deslocamento a serviço

6.8.1. Pagamento de Diárias

6.8.1.1. O pagamento eventual de **diárias de viagem** será na **modalidade ressarcimento**, nos seguintes termos:

I) A ANM solicitará à CONTRATADA o pagamento de diárias exclusivamente para os empregados integrantes dos itens 1, 2 e 3, por meio de emissão da “Solicitação de Pagamento de Diária – SPD”;

II) A CONTRATADA deverá depositar em dinheiro, à vista, na conta corrente dos empregados, no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas da notificação por escrito do fiscal do contrato designado pela ANM, a diária de viagem, no valor de R\$ 357,20 (trezentos e cinquenta e sete reais e vinte centavos);

III) Para fins de ressarcimento das diárias, caberá à CONTRATADA apresentar à ANM as despesas com as diárias de viagem, em separado, mediante a apresentação de documento fiscal, depósito bancário ao empregado, relatório de ocorrências do sistema de frequência com o registro dos dias em viagem, folha de ponto do mês em viagem, comprovante de embarque aéreo, quando houver, e a cópia da “Solicitação de Pagamento de Diária – SPD” emitida pela ANM.

6.8.1.1.1. Nenhum desconto incidirá sobre o valor da diária.

6.8.1.2. Os empregados farão jus somente à metade do valor da diária nos seguintes casos:

- a) quando o afastamento não exigir pernoite fora da sede;
- b) no dia do retorno à sede de serviço.

6.8.1.3. Tais despesas são discricionárias e deverão ser pagas e utilizadas mediante solicitação expressa do fiscal do contrato designado pela ANM, na modalidade de ressarcimento, a partir de demanda apresentada por unidades interessadas para o uso efetivo da contratante mediante fato gerador, não se tratando, portanto, de um valor contínuo ou obrigatório a pagar em favor da contratada.

6.8.1.4. O valor das diárias (item 4) foi estimado com base em pesquisa de preços (SEI n. 9992971). Dessa forma, enquadra-se como custo decorrente de mercado. Nesse contexto, após o interregno de um ano, esse custo é passível de repactuação mediante a aplicação do índice IPCA, nos termos da repactuação dos custos decorrentes de mercados prevista no contrato.

6.8.2. Pagamento de Passagens Aéreas

6.8.2.1. O pagamento eventual de **passagens aéreas** será na **modalidade ressarcimento**, nos seguintes termos:

- I) A ANM solicitará à CONTRATADA a concessão e emissão de passagens aéreas exclusivamente para os empregados integrantes dos itens 1, 2 e 3, por meio de emissão da “Solicitação de Concessão de Passagem – SCP”;
- II) A CONTRATADA deverá emitir a passagem aérea na forma que foi solicitado pela ANM no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas da notificação;
- III) Para fins de ressarcimento das passagens aéreas, caberá à CONTRATADA apresentar à ANM as despesas com as passagens, em separado, mediante a apresentação de documento fiscal, comprovante de embarque aéreo e a cópia da “Solicitação de Concessão de Passagem – SCP” emitida pela ANM.

6.8.2.2. Tais despesas são discricionárias e deverão ser pagas e utilizadas mediante solicitação expressa do fiscal do contrato designado pela ANM, na modalidade de ressarcimento, a partir de demanda apresentada por unidades interessadas para o uso efetivo da contratante mediante fato gerador, não se tratando, portanto, de um valor contínuo ou obrigatório a pagar em favor da contratada.

6.8.2.3. O valor das passagens aéreas (item 5) foi estimado com base em pesquisa de preços (SEI n. 9992971). Dessa forma, enquadra-se como custo decorrente de mercado. Nesse contexto, após o interregno de um ano, esse custo é passível de repactuação mediante a aplicação do índice IPCA, nos termos da repactuação dos custos decorrentes de mercados prevista no contrato.

6.8.3. Informações Relevantes sobre o Deslocamento a Serviço

6.8.3.1. O tempo máximo de exercício do profissional de psicologia em outra jurisdição não poderá ultrapassar 90 dias por ano, seja de forma contínua ou intercalada, conforme legislação em vigor do Conselho Federal de Psicologia.

6.8.3.2. Cabe à empresa contratante a responsabilidade pelo controle dessa limitação, de forma a assegurar o cumprimento das normas e regulamentações pertinentes à profissão.

6.9. Informações Complementares

6.9.1. **Caracterização do serviço como comum:** o objeto a ser contratado se enquadra como comum, pois padrões de desempenho e qualidade dos serviços ora tratados são passíveis de definição em Termo de Referência, e o foram neste estudo, bem como contam com especificações usuais de mercado. Portanto, trata-se de serviço comum, conforme prevê a legislação vigente e jurisprudência do Tribunal de Contas da União.

6.9.2. Justificativa do enquadramento da contratação do serviço como continuado: o serviço em questão possui natureza continuada, com fornecimento de mão-de-obra em dedicação exclusiva, pois visa atender a necessidade permanente e contínua de apoio às políticas de saúde mental no âmbito da Agência Nacional de Mineral, estendendo-se por mais de um exercício financeiro em razão de interesse público.

6.9.3. Vedação à Participação de Cooperativas: nos termos da súmula 281 do TCU, que dispõe sobre a vedação de 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, não será permitida a participação de cooperativas. A disposição se aplica ao serviço ora contratado, ante a necessidade de subordinação jurídica entre os colaboradores prestadores dos serviços e a contratada, razão pela qual a participação de cooperativa é vedada.

6.9.4. Vedação à Participação de Consórcio: no caso da presente contratação, será vedada a participação de interessadas que se apresentem constituídas sob a forma de consórcio, justificada pela baixa complexidade dos serviços pretendidos e pela existência de empresas no mercado nacional, individualmente, com qualificação técnica e econômico-financeira suficientes para a execução de serviços dessa natureza.

6.9.5. Plano Diretor de Logística Sustentável: o Plano Diretor de Logística Sustentável da ANM se encontra em procedimento de elaboração (SEI n. 48051.005820/2023-13).

6.9.6. Licitação não Exclusiva às ME/EPPS: estima-se que nenhum dos itens relevantes possui custo estimado igual ou inferior a R\$ 80.000,00 (oitenta mil reais) anual. Somado a isso, considerando a *Justificativa para o Parcelamento ou não da Solução* que consta no presente ETP, o certame não deverá ser exclusivo para microempresas e empresas de pequeno porte, pois o tratamento diferenciado representa prejuízo ao complexo do objeto a ser contratado.

6.9.7. Princípio da Padronização: o presente objeto a ser contratado representa demanda inédita da ANM, sendo, portanto, marco inicial para a padronização na contratação de mão de obra em psicologia no Âmbito da ANM.

6.9.8. Enquadramento dos Serviços: os serviços a serem contratados se enquadram como as atividades acessórias, instrumentais e complementares às atividades fins da ANM.

7. Estimativa das Quantidades a serem Contratadas

7.1. Das Premissas

7.1.1. A definição da quantidade a ser contratada leva em consideração as seguintes premissas:

- Jornada de trabalho em 40 horas semanais para o posto de psicólogo;
- Acentuada Demanda de serviço em nas unidades da ANM, localizadas em Brasília, Minas Gerais e Espírito Santo; e
- Necessidade de eventuais deslocamentos para outras Unidades da ANM.

7.2. Da Jornada de Trabalho de 40 horas semanais

7.2.1. A jornada de 40 horas semanais se justifica pela acentuada demanda de apoio administrativo no auxílio à implementação de política de saúde mental no âmbito da ANM.

7.3. Da Acentuada Demanda de Serviços em nas unidades da ANM, localizadas em Brasília, Minas Gerais e Espírito Santo

7.3.1. A área técnica da Equipe de Planejamento da Contratação identificou através de estudo *in loco* que as unidades da ANM localizadas em Brasília, Minas Gerais e Espírito Santo têm elevada demanda de atendimento psicológico pelos seguintes motivos:

- Espírito Santo apresentou a maior demanda (739 casos), mensurada nos últimos 12 (doze) meses, de atividades técnicas de profissional de psicologia;
- Minas Gerais apresentou a segunda maior demanda (433 casos), mensurada nos últimos 12 (doze) meses, de atividade técnica de profissional de psicologia;
- A soma da demanda de Brasília (284 casos) e das demais unidades da ANM (193 casos), nos últimos 12 meses, se configura a terceira maior demanda de atividade técnica de profissional de psicologia;
- A Gerência Regional da ANM no Espírito Santo apresenta o maior número de empregados públicos, com mais de 70 anos, lotados (128), seguido, respectivamente, da Gerência Regional da ANM no Estado de Minas Gerais (26), Rio de Janeiro (13) e Brasília (09), com demanda sistemática e periódica psicossocial, bem como acompanhamento assistido de inclusão nos processos de trabalho;
- A unidade da ANM em Brasília apresentou o maior número (06 casos) de assédio moral e/ou sexual;

7.3.2. Ressaltamos que a maior parte das demandas em saúde mental e qualidade de vida (80%), mensuradas nos últimos 12 (doze) meses, não foram atendidas devido à ausência de profissionais da psicologia. Nesse sentido, destacamos que a maior demanda foi de atendimento psicoterápico (254 requerimentos), em segundo lugar, atendimento psicossocial (129 requerimentos) e, em terceiro, orientação e encaminhamentos aos empregados públicos (111 diagnósticos)

7.3.3. Nesse contexto, estima-se ser necessário um posto de psicólogo na unidade do Espírito Santo, pois conta, atualmente, com a maior demanda de atendimento de profissional da psicologia (739 casos), em razão do elevado quantitativo de empregados públicos, com mais de 70 anos, lotados e em exercício na Gerência.

7.3.4. Na unidade de Minas Gerais a situação é semelhante, assim demandando um posto de psicólogo local, uma vez que apresentou a segunda maior demanda de atendimento de profissional da psicologia (433 casos), com o segundo maior quantitativo de empregados públicos, com mais de 70 anos, lotados e em exercício na Gerência. .

7.3.5. Já na sede da ANM em Brasília, o posto de psicólogo se justifica pelo fato de apresentar a terceira maior demanda de atendimento de profissional da psicologia (284 casos). Embora, a unidade da Sede da ANM apresente menor número de empregados públicos, lotados e em exercício (09), em relação ao Rio de Janeiro (13), registrou o maior número de casos de assédio moral e sexual; demanda de avaliação de desempenho profissional (39 casos); e de atividade de planejamento e gestão em saúde mental (12 demandas de treinamentos). Ademais, o posto de psicólogo em Brasília poderá prestar assistência, assessoria e atendimentos, sobretudo remoto, às demais unidades da ANM, com demanda, mas insuficiente para lotação de um profissional da psicologia, como é o caso do Rio de Janeiro.

7.3.6. Desta forma, a contratação objetiva contratar o número mínimo essencial de postos de psicólogo para atender as demandas da ANM, em especial nas unidades Espírito Santo, Minas Gerais e Brasília, conforme as justificativas demonstradas acima.

7.4. Da Necessidade de Eventuais Deslocamentos para Outras Unidades da ANM

7.4.1. A ANM possui servidores e colaboradores lotados em diversos Estados do Brasil. Essa configuração impõe que as políticas de saúde mental da ANM contemplem todos os seus servidores e colaboradores, independentemente do seu local de lotação.

7.4.2. Importante destacar que grande parte dos atendimentos psicológicos (psicologia do trabalho) poderão ser efetivados de maneira remota, assim evitando custos de diárias e de passagens.

7.4.3. No entanto, nas unidades da ANM em Salvador (BA), em Aracaju (SE), em Natal (RN), em Fortaleza (CE), em Macapá (AP), em Belém (PA), em Porto Velho (RO), em São Paulo (SP) e em Rio de Janeiro o atendimento psicológico remoto se demonstra impraticável pelos seguintes motivos:

- Atendimentos específicos em saúde mental, qualidade de vida e readaptação no trabalho dos empregados públicos, com mais de 70 anos, lotados e em exercício no Rio de Janeiro ;
- Casos de Assédio Moral e/ou sexual que demandam atendimentos presenciais
- Mediação de conflitos de equipes
- Emissão de parecer ou laudo psicológico para possíveis encaminhamentos que necessite de avaliação presencial, bem como visitas domiciliares e institucionais
- Emissão de estudo em saúde mental para possíveis encaminhamentos que necessite de avaliação, bem como visitas domiciliares e institucionais

7.4.4. Dessa forma, não resta outra opção à ANM a não ser possibilitar o atendimento presencial nessas localidades. Para isso, a área técnica da Equipe de Planejamento da Contratação estima que serão necessários os seguintes atendimentos nos próximos 12 (doze) meses:

Unidade da ANM	Quantidade de Atendimento
Salvador (BA)	5
Aracaju (SE)	3
Natal (RN)	1
Fortaleza (CE)	2
Macapá (AP)	2
Belém (Pará)	3
Porto Velho (RO)	3
São Paulo (SP)	2
Rio de Janeiro (RJ)	17
Total de Atendimento	38

7.5. Da Quantidade de Diárias

7.5.1. Considerando o tempo de deslocamento, o tempo de atendimentos e a realização de atividades de apoio à gestão nas políticas de saúde mental da ANM durante as viagens a serviço, estima-se que serão necessárias as seguintes quantidades de diárias:

CENÁRIO DOS SERVIÇO		DESLOCAMENTO		DEMANDAS (Atendimento e Diárias)	
Lotação	Nº de Profissionais	Origem (saída)	Destino (chegada)	Nº de atendimentos	Nº de Diárias
		BsB (DF)	Macapá (AP)	2	2,5
		BsB (DF)	Belém (PA)	3	2,5
		BsB (DF)	Porto Velho (RO)	3	2,5

BsB (DF)	1	BsB (DF)	Salvador (BA)	5	3,5
		BsB (DF)	Aracajú (SE)	3	2,5
		BsB (DF)	Natal (RN)	1	1,5
		BsB (DF)	Fortaleza (CE)	2	2,5
BH (MG)	1	CNF(MG)	São Paulo (SP)	2	2,5
Vitória (ES)	1	VIX (ES)	Rio de Janeiro (RJ) - Etapa I	5	3,5
			Rio de Janeiro (RJ) - Etapa II	5	3,5
			Rio de Janeiro (RJ) - Etapa III	5	3,5
			Rio de Janeiro (RJ) - Etapa IV	2	2,5
QUANTIDADE DE DIÁRIAS					33

7.6. Da Quantidade de Passagens

7.6.1. Para quantificar a quantidade de passagens que será necessária para o próximo 12 (doze) meses, foi determinado que o local de origem será as unidades de lotação física dos psicólogos disponibilizados pelo contrato.

7.6.2. Já os locais de destinos serão determinados pela proximidade geográfica com o local de prestação de serviço externo.

Posto	Lotação/Origem	Destino	Quantidades de Passagens
			(ida e volta)
Psicólogo	Brasília (DF)	Macapá (AP)	2
		Belém (Pará)	2
		Porto Velho (RO)	2
		Salvador (BA)	2
		Aracaju (SE)	2
		Natal (RN)	2

		Fortaleza (CE)	2
	Belo Horizonte (MG)	São Paulo (SP)	2
	Vitória (ES)	Rio de Janeiro (RJ) - Etapas I, II e III	8
Total de Passagens			24

7.6.3. Conforme demonstrado acima, estima-se que serão necessários 2 (duas) passagens para a maioria dos casos. A unidade da ANM no Rio de Janeiro necessita de atendimentos em 04 (quatro) etapas, pois, atualmente, possui 13 (treze) empregados públicos lotados que necessitam, juntamente com suas respectivas chefias imediatas, de atendimento em saúde mental, qualidade de vida e readaptação profissional assistida, conforme prever o Programa de Saúde e Qualidade de Vida da ANM. As demais demandas, como atendimento psicoterápico ou psicossocial, da Gerência da ANM no Estado do Rio de Janeiro serão atendidas remotamente.

7.7. Do Quadro-Resumo

7.7.1. Justificadas as quantidades à luz da legislação vigente, resumem-se a seguir a demanda necessárias para os próximos 12 (doze) meses:

ITEM	DESCRIÇÃO	QUANTIDADE
1	Psicólogo (Brasília - DF)	1
2	Psicólogo (Belo Horizonte - MG)	1
3	Psicólogo (Vitória - ES)	1
4	Diárias	33
5	Passagens	24

7. Da Memória de Cálculo e dos Documentos de Suporte

Memória de Cálculo - Quantidade de Postos e de Diárias (SEI n. 9949185);

Memória de Cálculo - Quantidade de Passagens (SEI n. 9835965).

8. Estimativa do Valor da Contratação

Valor (R\$): 453.502,56

8.1. Do Salário-Base de Psicólogo

8.1.1. A categoria de psicólogo não dispõe de piso salarial normatizado e, após a realização de pesquisas, não foi possível a identificação de Acordo, de Convenção ou de Dissídio Coletivo de Trabalho compatível com o objeto a ser contratado.

8.1.2. Diante de tal lacuna, não restou outra alternativa à Administração a não ser a fixação de salário com base em pesquisa de preços.

8.1.3. Ressalta-se que, conforme preconizado no Acórdão n. 614/2008 - Plenário do Tribunal de Contas da União (TCU), a determinação de salários com base em pesquisa de preços é considerada uma medida excepcional, ou seja, deve se configurar como a opção mais apropriada para resguardar o interesse público, como evidenciado a seguir:

"Na contratação de mão de obra terceirizada pela Administração Pública, há que se considerar dois aspectos: a obrigatoriedade de adoção dos pisos salariais definidos em pactos laborais e a possibilidade de serem estipulados valores mínimos de remuneração com base em pesquisas de mercado calcadas em dados fidedignos obtidos junto a associações e sindicatos de cada categoria profissional e com base em informações divulgados por outros órgãos públicos. (...) Em cada caso concreto é que se poderá aferir se essa fixação de pisos salariais nas licitações de execução indireta de serviços pagos por disponibilidade ou baseados na locação de postos de trabalho configura-se na melhor solução para resguardar o interesse público".

8.1.4. Nesse sentido, o estabelecimento de piso salarial com base nas médias de mercado identificadas, e não vinculadas, necessariamente, aos pisos das categorias (em especial em relação aos postos de Psicólogos), se justifica por uma série de razões:

- Em primeiro plano, cumpre destacar que os pisos salariais definidos estão em estrita consonância com a média do mercado, conforme comprovado por uma abrangente pesquisa. Essa investigação assegura que as remunerações propostas não incorrem em excessos ou compensações desmedidas aos profissionais, estando alinhadas com as práticas de mercado.
- Adicionalmente, uma remuneração adequada, pautada pelos padrões de mercado, desempenha um papel crucial na atração de profissionais de alto calibre, na retenção destes talentos e na redução das taxas de rotatividade, mitigando assim o fenômeno do "turnover". Isso, por sua vez, preserva a continuidade e eficácia das atividades que requerem o suporte desses profissionais.
- Por fim, diante da intrincada natureza das atividades empreendidas pela Agência Nacional de Mineração, notadamente no que tange à implementação de políticas voltadas para a saúde mental de seus colaboradores, torna-se imperativo fomentar a contratação de profissionais de alta competência. Qualquer iniciativa que busque estabelecer remunerações no patamar mínimo pode ocasionar desafios administrativos, culminando em entregas de qualidade inferior, atrasos, retrabalho e a necessidade de ministrar treinamentos suplementares aos profissionais.

8.1.5. Dessa forma, a fixação do salário do posto de psicólogo se demonstra como a única alternativa viável para resguardar o interesse público da presente contratação.

8.1.6. Nesse contexto, foi realizada pesquisa de preços com base em contratações similares feitas pela Administração Pública, em execução ou concluídas no período de 1 (um) ano anterior à data da pesquisa de preços, observado o índice de atualização de preços correspondente, conforme demonstrativo presente no *Mapa Salarial* (Anexo I), que fixou o salário-base a ser usado como referência nas contratações que envolvam a prestação do serviço de psicólogos em:

POSTO	SALÁRIO-BASE/HORA	JORNADA DE TRABALHO /SEMANA	JORNADA DE TRABALHO /MÊS	SALÁRIO-BASE MENSAL
Psicólogo	R\$ 27,30	30	120	R\$ 3.276,00
Psicólogo	R\$ 27,30	40	160	R\$ 4.368,00
Psicólogo	R\$ 27,30	44	176	R\$ 4.804,80

8.1.7. Sendo que a presente contratação tem o intuito de contratar psicólogos com jornada de 40 horas semanais, o salário referencial a ser utilizado é de **R\$ 4.368,00**.

8.2. Do Valor das Diárias

8.2.1. Para a definição do valor unitário das diárias, diante da lacuna normativa sobre o tema, a Administração também realizou pesquisa de preços com base em contratações similares feitas pela Administração Pública, conforme detalhado no Anexo II, que fixou o valor unitário da diária em **R\$ 357,20** (trezentos e cinquenta e sete reais e vinte centavos) o valor da indenização de diárias no âmbito da contratação de serviços com regime de dedicação exclusiva de mão de obra de psicologia para atender às demandas da ANM.

8.3. Do Valor das Passagens

8.3.1. O valor estimado das passagens foi definido com base em pesquisa publicada em mídia especializada (Google Voos), que consolida os melhores preços de diversas companhias aéreas, conforme consolidado na Memória de Cálculo (Anexo III), assim resultando em:

Origem e Destino (IDA E VOLTA)	VALOR MÉDIO (IDA E VOLTA)	VALOR UNITÁRIO MÉDIO
Brasília - Macapá	R\$ 4.190,00	R\$ 2.472,44
Brasília - Belém	R\$ 2.297,70	
Brasília - Porto Velho	R\$ 3.643,50	
Brasília - Fortaleza	R\$ 2.876,90	
Brasília - Natal	R\$ 2.973,00	
Brasília - Aracajú	R\$ 2.338,40	
Brasília - Salvador	R\$ 1.446,90	
Vitória - Rio de Janeiro	R\$ 1.270,09	
Belo Horizonte - São Paulo	R\$ 1.215,46	

8.4. Do Valor do Crachá

8.4.1. O unitário do crachá foi realizado com base em cesta de preços, conforme demonstrado no Anexo IV, que resultou em **R\$ 14,99** por unidade.

8.5. Do Auxílio Alimentação para os Psicólogos

8.5.1. Como já exposto neste estudo preliminar, a categoria de psicólogo não dispõe de instrumentos trabalhistas compatíveis com o objeto a ser contrato, assim dificultando a Administração definir, dentre outros, o valor do auxílio alimentação.

8.5.2. Quanto a esse benefício, não é razoável que tal lacuna impeça que o trabalhador faça jus ao auxílio alimentação, pois no contexto do ambiente de trabalho, a dignidade da pessoa humana deve ser considerada como um princípio orientador na relação empregatícia, em especial no pagamento de auxílio alimentação, independentemente de normativo da categoria profissional, notadamente quanto à (ao):

1. Necessidade Básica: a alimentação é uma necessidade básica de todo ser humano. A privação dela afeta não apenas a saúde física, mas também a dignidade da pessoa, levando a condições de vida sub-humanas. A omissão normativa sobre a obrigatoriedade do pagamento do Auxílio Alimentação para a categoria de psicólogo cria um vazio legal que pode ser preenchido à luz da dignidade da pessoa humana e com a aplicação subsidiária de instrumentos trabalhistas de outras categorias.

2. Equidade e Justiça: o princípio da dignidade da pessoa humana também está relacionado à igualdade e justiça. Se alguns empregadores têm direito ao "Auxílio Alimentação" enquanto outros não o fazem, isso pode resultar em tratamentos desiguais e injustos entre os trabalhadores, violando a dignidade daqueles que não recebem esse benefício.

3. Bem-estar e Produtividade: Garantir que os trabalhadores tenham acesso a alimentação adequada não é apenas uma questão de direitos humanos, mas também de interesse da Administração. Trabalhadores bem alimentados tendem a ser mais saudáveis, produtivos e engajados em suas atividades laborais, o que beneficia a intenção da contratação como um todo.

4. Papel do Tomador de Serviço: a relação de trabalho implica uma responsabilidade do tomador do serviço não apenas de receber os serviços contratados, mas de aceitá-lo de maneira justa, respeitando a dignidade do trabalhador. Oferecer um Auxílio Alimentação é uma maneira de cumprir esse dever moral e legal em relação aos colaboradores a serem alocados no contrato.

8.5.3. Portanto, no contexto da omissão normativa sobre o pagamento de Auxílio Alimentação para a categoria de psicólogo, a Administração utilizará os seguintes instrumentos trabalhistas para fim de definição do valor do auxílio alimentação:

Posto	CCT (aplicação subsidiária)	Valor do Auxílio Alimentação por dia trabalhado
Psicólogo (DF)	DF000037/2023	R\$ 40,50
Psicólogo (MG)	MG000001/2023	R\$ 26,14
Psicólogo (ES)	ES000151/2023	R\$ 19,05

8.6. Da Consolidação em Planilha de Custo e Formação de Preços

8.6.1. Observadas as quantidades e os custos dos itens referentes ao serviço, o valor total da contratação foi consolidado mediante o preenchimento da planilha de custos e formação de preços (Anexo V).

8.7. Do Quadro-Resumo

8.7.1. Dessa forma, estima-se que o custo total da contratação em 12 meses é de **R\$ 453.502,56**, conforme consolidado na planilha de custos e formação de preços (Anexo V) e resumida na tabela a seguir:

Grupo	Item	Descrição	Unidade	Quant	Valor Unitário	Valor Mensal	Valor Global
1	1	Psicólogo (Brasília - DF)	posto	1	R\$ 11.199,20	R\$ 11.199,20	R\$ 134.390,40
	2	Psicólogo (Belo Horizonte - MG)	posto	1	R\$ 10.370,22	R\$ 10.370,22	R\$ 124.442,64
	3	Psicólogo (Vitória - ES)	posto	1	R\$ 10.295,28	R\$ 10.295,28	R\$ 123.543,36
	4	Diárias (repassé)	unidade	33	R\$ 357,20	sob demanda (repassé)	R\$ 11.787,60
	5	Passagens Aérea (repassé)	unidade	24	R\$ 2.472,44	sob demanda (repassé)	R\$ 59.338,56
Valor total							R\$ 453.502,56

8.8. Memórias de Cálculo e Documentos de Suporte

Memórias de Cálculos disponíveis para consulta no processo SEI n. 48051.002320/2023-20;
Mapa Salarial (Anexo I);

Definição do Valor das Diárias (Anexo II);
 Definição do Valor Estimado das Passagens (Anexo III);
 Estimativa do Valor do Crachá (Anexo IV);
 Planilha de Custo e Formação de Preço (Anexo V).

9. Justificativa para o Parcelamento ou não da Solução

9.1. A solução não será objeto de parcelamento pelas razões expostas a seguir:

REQUISITO	SIM/NÃO/NÃO SE APLICA	JUSTIFICATIVA
(Justificativa Técnica) É tecnicamente viável dividir a solução sem gerar riscos indesejáveis?	NÃO	A contratação objetiva os passos iniciais da ANM para a implementação de políticas de saúde mental. Dessa forma, dividir a solução pode resultar em quebra de coesão dos trabalhos, uma vez que, nesse cenário, mais de uma empresa deve ser contratada.
(Justificativa Econômica) É economicamente viável dividir a solução sem gerar custos adicionais?	NÃO	No presente caso, o parcelamento da contratação não gera benefícios adicionais relacionados aos custos. Muito pelo contrário, a adoção do parcelamento onera a estrutura administrativa da ANM na gestão de contratos e reduz a possibilidade de economia de escala decorrente dos itens licitados.
(Prejuízo ao Conjunto) É viável a dividir a solução sem ocasionar prejuízo ao conjunto dos itens?	NÃO	Para a presente contratação, é essencial que as psicólogas atuem em conjunto, respeitando o código de ética da categoria, de forma a suprir as necessidades da contratação. Nesse cenário, o parcelamento do objeto tem potencial de dificultar a integração entre as profissionais, considerando os diferentes vínculos empregatícios.
(Economia de Escala) Há economia de escala ao dividir a solução?	NÃO	Não se vislumbra economia de escala ao dividir o objeto, uma vez que grande parte dos custos relevantes são fixos, restando uma pequena margem de lucro e de custos indiretos a serem propostas pelos fornecedores com base nas suas próprias estratégias comerciais.
(Competitividade) Ao dividir a solução haverá aproveitamento do mercado e ampliação da competição?	NÃO	Para o objeto a ser contratado, o parcelamento ou não da solução não influencia no aproveitamento do mercado ou na ampliação da competição, pois o local de execução dos serviços não é fator limitador para a seleção do fornecedor especializado na prestação de serviços com regime de dedicação exclusiva de mão de obra.
(Exclusividade para ME/EPP) Itens com valores inferiores a R\$ 80.000,00 anual deverão ser exclusivo para ME/EPP. Isso será aplicado?	NÃO SE APLICA	Todos os itens relevantes têm valores anuais superiores a R\$ 80.000,00.
(Exclusividade para ME/EPP) Nos itens com valores superiores a R\$ 80.000,00 anual é viável a divisão desses itens de forma a criar lotes exclusivos para ME/EPP?	NÃO	Os valores relacionados à diárias e às passagens aéreas não poderão ser exclusivos à ME/EPP, pois se tratam de meros repasses a serem realizados durante a execução do contrato.

CONCLUSÃO	Não Parcelamento da Solução

10. Contratações Correlatas e/ou Interdependentes

10.1. Não haverá necessidade de realizar contratações correlatas e/ou interdependentes para que a contratação pretendida produza os efeitos idealizados.

11. Alinhamento entre a Contratação e o Planejamento

11.1. Alinhamento com o Plano Estratégico da ANM

11.1.1. A contratação está em harmonia com o Plano Estratégico da ANM e alinhada aos seguintes objetivos estratégicos:

- Gerir recursos com eficiência e transparência;
- Desenvolver pessoas e o ambiente, aprimorando os talentos e o desempenho institucional.

11.2. Plano de Contratação Anual (PCA)

11.2.1. A contratação foi prevista no Plano de Contratação Anual (PCA) nos seguintes termos:

- 1) ID pca PNCP: 29406625000130-0-000001/2023;
- 2) ID do item no PCA: 78;
- 3) Classe/Grupo: 911 - SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS DO GOVERNO;
- 4) Identificador da Futura Contratação: 323102-16/2023.

12. Benefícios a serem alcançados com a contratação

12.1. A contratação serviço de apoio administrativo que contemple profissionais da psicologia do trabalho (organizacional) resultará em ganhos relativos à melhoria do ambiente e processos de trabalho, prevenção de doenças ocupacionais, com melhoria da saúde emocional dos servidores e da autoimagem da Agência Nacional de Mineração (ANM).

12.2. Com a contratação não haverá gastos com materiais, nem impacto ambiental negativo. Haverá, inclusive, melhoria na qualidade de produtos ou serviços oferecidos à sociedade (Item 3.9, 'a', anexo III, IN nº 05/2017). Nesta proposta, ganha a Administração Pública Federal e ganham os servidores/colaboradores da ANM

12.3. Nesse contexto, espera-se que com a contratação de psicólogo (a) para Gerência da ANM no estado do ES, MG e para o Distrito Federal a DIGTSQ implemente o programa de promoção à saúde mental, promova a prevenção e o combate à prática de assédio sexual e moral na ANM, dado que os profissionais atenderão todo o conjunto de servidores, terceirizados, empregados públicos e estadiário na forma presencial ou remoto, conforme prévia organização da demanda.

13. Providências a serem Adotadas

13.1 Devem ser tomadas as seguintes providências administrativas, para prática profissional do psicólogo na Agência:

- Estabelecer horários dos atendimentos;
- Divulgar o Programa de Atendimento Psicológico para os servidores;
- Liberar os servidores para participação dos serviços e atendimentos;
- Providenciar o acesso aos sistemas de gestão de pessoas, tramitação de processos e correio eletrônico do Governo Federal; e
- Disponibilizar os equipamentos que se fizerem necessários;
- Disponibilizar vaga na garagem, se for o caso;
- Providenciar sala privativa para os atendimentos psicoterápico presencial ou remoto.

14. Possíveis Impactos Ambientais

14.1. Ao contratar mão de obra terceirizada, serviço de suporte técnico em psicologia, os impactos ambientais e sociais podem se manifestar de várias maneiras:

Impactos Ambientais:

Pegada de Carbono: dependendo do modo de execução do contrato, pode haver um aumento na pegada de carbono devido a viagens, transporte de materiais ou infraestrutura necessária para o trabalho;

Consumo de Energia: a utilização de equipamentos eletrônicos, como computadores e servidores, pode aumentar o consumo de energia;

Resíduos Eletrônicos: descarte de equipamentos eletrônicos e a gestão inadequada dos resíduos podem contribuir para a poluição eletroeletrônica.

Impactos Sociais:

Condições de Trabalho: a qualidade do ambiente de trabalho para esses prestadores de serviços pode variar. Condições inadequadas podem impactar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

Insegurança no Emprego: a mão de obra terceirizada, por vezes, enfrenta insegurança no emprego devido à natureza temporária ou menos estável de seus contratos.

Direitos e Benefícios dos Trabalhadores: trabalhadores terceirizados podem enfrentar falta de benefícios ou direitos associados a servidores públicos, como planos de saúde, licenças remuneradas, entre outros.

Desigualdade e Discriminação: pode haver disparidades salariais e tratamento desigual entre os trabalhadores terceirizados e os colaboradores efetivos da tomadora de serviço.

14.2. Nesse contexto de possíveis impactos ambientais e sociais, é importante que a ANM gerencie essas questões ao terceirizar mão de obra, estabelecendo políticas e práticas que garantam condições de trabalho justas, ambientalmente conscientes e socialmente responsáveis para todos os envolvidos.

15. Declaração de Viabilidade

Esta equipe de planejamento declara **viável** esta contratação.

15.1. Justificativa da Viabilidade

15.1. Após minucioso levantamento de mercado, constatou-se que a solução a ser contratada atende integralmente aos requisitos previstos para a contratação em questão. Diante disso, evidencia-se ser a alternativa mais adequada para suprir as necessidades da contratação, em consonância com o interesse público.

15.2. Portanto, com base no teor do presente estudo técnico preliminar, conclui-se pela viabilidade da contratação de profissionais da área de psicologia em regime de dedicação exclusiva de mão de obra, medida esta que se mostra condizente com as diretrizes e exigências identificadas neste documento.

16. Responsáveis

Todas as assinaturas eletrônicas seguem o horário oficial de Brasília e fundamentam-se no §3º do Art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).

JOSE IAGO PEREIRA DOS SANTOS

Integrante Administrativo



Assinou eletronicamente em 06/11/2023 às 17:19:23.

PEDRINA VIANA GOMES

Integrante Técnico

ALINE FERNANDES DAS CHAGAS

Integrante Requisitante

Lista de Anexos

Atenção: Apenas arquivos nos formatos ".pdf", ".txt", ".jpg", ".jpeg", ".gif" e ".png" enumerados abaixo são anexados diretamente a este documento.

- Anexo I - Anexo I - Mapa Salarial.pdf (267.73 KB)
- Anexo II - Anexo II - Valor das Diárias.pdf (229.29 KB)
- Anexo III - Anexo III - Memória de Cálculo - Passagens.zip (1.66 MB)
- Anexo IV - Anexo IV - Memória de Cálculo - Crachá.xlsx (10.1 KB)
- Anexo V - Anexo V - PCFP - Psicólogos - SEI.xlsx (122.99 KB)
- Anexo VI - Anexo VI - CFP - Atribuições Profissionais do Psicólogo no Brasil.pdf (33.19 KB)

Anexo I - Anexo I - Mapa Salarial.pdf



AGÊNCIA NACIONAL DE MINERAÇÃO (ANM)

NOTA TÉCNICA SEI Nº 8195/2023-DINPLAC/CONLIC/SGA-ANM/DIRC

PROCESSO Nº 48051.002320/2023-20

INTERESSADO: AGÊNCIA NACIONAL DE MINERAÇÃO - ANM

1. ASSUNTO

1.1. Pesquisa de preços para definição de Mapa de Pesquisa Salarial para contratação de serviços com regime de dedicação exclusiva de mão de obra de psicologia para atender às demandas da ANM.

2. SUMÁRIO EXECUTIVO

2.1. Trata-se da documentação e da demonstração dos procedimentos e métodos adotados na realização de pesquisa de preços para obtenção de mapa de pesquisa salarial limite a serem adotados na estimativa do valor mensal de contratos que utilizam o posto de Psicólogo.

3. INTRODUÇÃO

3.1. Justificativa para Fixação de Salário-base para o posto de Psicólogo

3.1.1. No contexto da elaboração de estimativas orçamentárias para a contratação de serviços na área de Psicologia, destinados a atender às demandas da Agência Nacional de Mineração (ANM), surge a necessidade excepcional de a Administração estabelecer um salário-base para a categoria de Psicólogo, uma vez que não existe um piso salarial legalmente estabelecido.

3.1.2. Neste contexto, a ANM se vê compelida a realizar uma pesquisa de mercado a fim de determinar o salário-base aplicável à categoria de Psicólogos. Essa medida visa, primordialmente, garantir a preservação da dignidade do trabalho, bem como a criação de condições favoráveis para a eficiente execução dos serviços.

3.1.3. Importante salientar que esta ação não implica benefícios diretos à empresa contratada, mas sim beneficia os trabalhadores, respeitando os princípios da equidade salarial e da justa remuneração.

3.1.4. Cumpre destacar que a fixação do salário-base resultante deste estudo não acarretará obstáculos à livre concorrência, nem tampouco determinará o preço final do contrato. Apenas o item "salário-base" será fixado, enquanto os demais elementos da planilha de custos e da formação de preços permanecerão flexíveis, permitindo que as empresas apresentem propostas condizentes com suas estratégias comerciais individuais. Esta abordagem visa a assegurar transparência e promover a eficiência na contratação.

4. DESCRIÇÃO DA METODOLOGIA DE PESQUISA DE PREÇOS

4.1. Em atenção ao art. 5º da IN SEGES n. 65/2021, adotaram-se os seguintes parâmetros no processo de pesquisas de preços:

- I - composição de custos unitários menores ou iguais à mediana do item correspondente nos sistemas oficiais de governo, como Paineis de Preços ou banco de preços em saúde, observado o índice de atualização de preços correspondente;
- II - contratações similares feitas pela Administração Pública, em execução ou concluídas no período de 1 (um) ano anterior à data da pesquisa de preços, inclusive mediante sistema de registro de preços, observado o índice de atualização de preços correspondente.

4.2. Pesquisa no Painel de Preços e Dados de contratações similares de outros entes públicos

4.2.1. Para a obtenção dos preços apresentados no painel de preços e derivados de contratações similares de outros entes públicos, utilizou-se como meio de extração dos dados, o acesso direto às licitações por meio do sistema Comprasnet mantido no endereço eletrônico [Compras.gov.br](https://compras.gov.br) (comprasnet.gov.br).

4.2.2. A pesquisa nesse canal adotou como intervalo temporal as licitações realizadas de jan/2022 a out/2023, identificando-se 11 (onze) processos de compras (SEI n. 9586661, 9587189) cujo objeto assemelha-se à Contratação de Serviços na área de Psicologia, conforme quadro a seguir:

ÓRGÃO	UASG	PREGÃO ELETRÔNICO	LOCAL DE EXECUÇÃO	POSTO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL/TO	70027	52/2023	PALMAS - TO	PSICÓLOGO
MINISTÉRIO DA INFRAESTRUTURA	390004	07/2023	BRASÍLIA - DF	PSICÓLOGO
JUSTIÇA FEDERAL DE 1ª. INSTANCIA/RR	90039	20/2022	BOA VISTA - RO	PSICÓLOGO
SEÇÃO JUDICIÁRIA NO PIAUI	90005	11/2022	TERESINA-PI	PSICÓLOGO
JUSTIÇA FEDERAL DE 1ª. INSTANCIA - MA	90004	40/2022	SÃO LUIS - MA	PSICÓLOGO
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL	183038	1/2022	RIO DE JANEIRO - RJ	PSICÓLOGO
GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL - GDF	450107	3/2022	BRASÍLIA - DF	PSICÓLOGO
SECRETARIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA DO MARANHÃO	926982	38/2022	SÃO LUIS - MA	PSICÓLOGO
FUNDO ESTADUAL DE SEGURANÇA PÚBLICA E DEFESA SOCIAL	928154	8/2022	BELÉM - PA	PSICÓLOGO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO	153115	4/2022	RIO DE JANEIRO - RJ	PSICÓLOGO
SECRETARIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA DO MARANHÃO	926982	3/2023	TIMON - MA	PSICÓLOGO

5. PROCEDIMENTO DE COLETA E TRATAMENTOS DOS DADOS

5.1. A coleta de dados de contratações similares e contratações constantes do Comprasnet foi realizada por meio de inspeção documental nos registros dos resultados dos certames, bem como nas propostas comerciais apresentadas anexas a cada contratação realizada.

5.2. A classificação e harmonização da nomenclatura entre o posto "Psicólogo" e aqueles objetos da contratação analisada foram realizadas baseando-se na identificação de características similares entre os diferentes perfis.

5.3. Os preços coletados foram reajustados pelo índice IPCA, considerando o intervalo da data da proposta do registro analisado até a data de 08/2023.

5.4. Dessa forma, obteve-se para categoria de psicólogo uma quantidade de preços de salários derivada de diferentes licitações. Destaca-se que a memória de cálculo do procedimento encontra-se documentada na planilha em anexo (SEI n. 9587189).

6. PROCEDIMENTO DE IDENTIFICAÇÃO E REMOÇÃO DE VALORES DISCREPANTES

6.1. Os valores pesquisados em licitações decorrentes de contratos firmados com o poder público não foram considerados inexequíveis ou discrepantes, uma vez que, tendo sido previamente avaliados no processo de licitação já tiveram sua exequibilidade demonstrada.

7. **METODOLOGIA PARA OBTENÇÃO DO PREÇO ESTIMADO**

7.1. Para a definição do valor de salário-base referencial, foi calculada a mediana dos preços pesquisados, conforme demonstrado no Mapa Salarial (SEI n. 9587189) e na tabela abaixo:

ÓRGÃO	PREGÃO ELETRÔNICO	LOCAL DE EXECUÇÃO	POSTO	UNIDADE DE FORNECIMENTO	QUANTIDADE	JORNADA DE TRABALHO/SEMANA	JORNADA DE TRABALHO/MÊS	SALÁRIO-BASE	VALOR/HORA	DATA DA PROPOSTA
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL/TO	52/2023	Palmas - TO	PSICÓLOGO	POSTO	1	15	60	R\$ 4.721,18	R\$ 78,69	11/09/2023
MINISTÉRIO DA INFRAESTRUTURA	07/2023	Brasília - DF	PSICÓLOGO	POSTO	2	44	176	R\$ 5.704,11	R\$ 32,41	04/08/2023
JUSTICA FEDERAL DE 1A. INSTANCIA/RR	20/2022	Boa Vista - RO	PSICÓLOGO	POSTO	1	15	60	R\$ 2.221,06	R\$ 37,02	06/12/2022
SEÇÃO JUDICIÁRIA NO PIAUI	11/2022	Teresina-PI	PSICÓLOGO	POSTO	1	12	48	R\$ 1.592,77	R\$ 33,18	04/10/2022
JUSTICA FEDERAL DE 1A. INSTANCIA - MA	40/2022	São Luis - MA	PSICÓLOGO	POSTO	1	20	80	R\$ 2.746,76	R\$ 34,33	09/09/2022
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL	1/2022	Rio de Janeiro - RJ	PSICÓLOGO	POSTO	1	30	120	R\$ 2.646,36	R\$ 22,05	20/06/2022
GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL - GDF	3/2022	Brasília - DF	PSICÓLOGO	POSTO	1	40	160	R\$ 4.077,01	R\$ 25,48	19/04/2022
SECRETARIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA DO MARANHÃO	38/2022	São Luis - MA	PSICÓLOGO	POSTO	3	30	120	R\$ 3.000,00	R\$ 25,00	12/04/2022
FUNDO ESTADUAL DE SEGURANÇA PUBLICA E DEFESA SOCIAL	8/2022	Belém - PA	PSICÓLOGO	POSTO	2	30	120	R\$ 2.707,71	R\$ 22,56	29/04/2022
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO	4/2022	Rio de Janeiro - RJ	PSICÓLOGO	POSTO	9	40	160	R\$ 3.158,96	R\$ 19,74	02/02/2022
SECRETARIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA DO MARANHÃO	3/2023	Timon - MA	PSICÓLOGO	POSTO	2	30	120	R\$ 3.000,00	R\$ 25,00	10/01/2022
MEDIANA (VAL										

7.2. Cumpre destacar que o Tribunal de Contas da União (TCU), nos termos de seu Acórdão n. 614/2008 - Plenário, entende que a fixação de salário com base em pesquisa de preços é a exceção, isto é, deve se configurar na melhor solução para resguardar o interesse público, conforme destacado abaixo:

"Na contratação de mão de obra terceirizada pela Administração Pública, há que se considerar dois aspectos: a obrigatoriedade de adoção dos pisos salariais definidos em pactos laborais e a possibilidade de serem estipulados valores mínimos de remuneração com base em pesquisas de mercado calçadas em dados fidedignos obtidos junto a associações e sindicatos de cada categoria profissional e com base em informações divulgados por outros órgãos públicos. (...) Em cada caso concreto é que se poderá aferir se essa fixação de pisos salariais nas licitações de execução indireta de serviços pagos por disponibilidade ou baseados na locação de postos de trabalho configura-se na melhor solução para resguardar o interesse público".

7.3. Nesse contexto, dado que a categoria de Psicólogo não dispõe de piso salarial para fins de estimativa de preços, a Administração, no âmbito da ANM, fixa em R\$ 27,30 (vinte e sete reais e trinta centavos) a hora do salário-base do profissional de psicologia, considerando as informações constantes no presente estudo.

8. **RESULTADOS DA PESQUISA SALARIAL**

8.1. Considerando as peculiaridades na contratação de profissionais de psicólogos expostas no neste documento, a ANM fixa o salário-base a ser usado como referência nas contratações que envolvam a prestação do serviço de psicólogos em:

POSTO	SALÁRIO-BASE/HORA	JORNADA DE TRABALHO/SEMANA	JORNADA DE TRABALHO/MÊS	SALÁRIO-BASE MENSAL
Psicólogo	R\$ 27,30	30	120	R\$ 3.276,00
Psicólogo	R\$ 27,30	40	160	R\$ 4.368,00
Psicólogo	R\$ 27,30	44	176	R\$ 4.804,80

9. **CONCLUSÃO**

9.1. O procedimento de pesquisa de preços descrito nesta Nota Técnica e evidenciado nos anexos SEI n. 9586661 e SEI n. 9587189 buscou identificar os preços salariais de referência para nortear a contratação de serviços com regime de dedicação exclusiva de mão de obra de psicologia para atender às demandas da ANM.

9.2. Adotou-se na obtenção dos valores de referência os dispositivos constantes da IN SEGES n. 65/2021, que orientaram a aplicação dos métodos e procedimentos estatísticos descritos nesse documento.

9.3. Nesse sentido, a presente nota cumpre o seu objetivo em documentar e descrever os procedimentos e resultados relativos à apresentação de um Mapa Salarial referência(SEI n. 9587189) a serem utilizados para determinação dos preços máximos e de referência para as contratações que envolvam postos de psicólogos no âmbito da ANM.

10. **EQUIPE DE PLANEJAMENTO DA CONTRATAÇÃO**

Aline Fernandes das Chagas
Integrante Requisitante - Líder

Pedrina Viana Gomes
Integrante Técnico

José Iago Pereira dos Santos
Integrante Administrativo



Documento assinado eletronicamente por **Pedrina Viana Gomes, Chefe da Divisão de Gestão do Trabalho em Saúde e Qualidade de Vida**, em 09/10/2023, às 10:18, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.



Documento assinado eletronicamente por **Aline Fernandes das Chagas, Superintendente Desenvolvimento e Gestão Estratégica de Pessoas**, em 11/10/2023, às 11:13, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.



Documento assinado eletronicamente por **José Iago Pereira dos Santos, Chefe da Divisão Nacional de Planejamento de Contratações**, em 11/10/2023, às 11:21, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site www.gov.br/anm/pt-br/autenticidade, informando o código verificador **9587248** e o código CRC **D5A18C97**.

Anexo II - Anexo II - Valor das Diárias.pdf

**AGÊNCIA NACIONAL DE MINERAÇÃO (ANM)****NOTA TÉCNICA SEI Nº 8624/2023-DINPLAC/CONLIC/SGA-ANM/DIRC****PROCESSO Nº 48051.002320/2023-20**

INTERESSADO: AGÊNCIA NACIONAL DE MINERAÇÃO - ANM

1. ASSUNTO

1.1. Pesquisa de preços para a definição do valor da indenização de diárias no âmbito da contratação de serviços com regime de dedicação exclusiva de mão de obra de psicologia para atender às demandas da ANM.

2. SUMÁRIO EXECUTIVO

2.1. Trata-se da demonstração da pesquisa de preços realizadas para definição de valor referencial de diária em contratação de serviço terceirizado.

3. CARACTERIZAÇÃO DAS FONTES CONSULTADAS

3.1. A pesquisa de preços utilizou as seguintes fontes para consulta:

I - Mediana do item correspondente nos sistemas oficiais de governo (Pesquisa de Preços realizada no COMPRAS.GOV.BR);

II - Contratações similares feitas pela Administração Pública; e

III - Valores de diárias praticados no âmbito da administração federal direta, autárquica e fundacional (Decreto n. 5.992/2006).

4. SÉRIE DE PREÇOS COLETADOS

FONTE	UASG	PREGÃO	ÓRGÃO	CRITÉRIO PARA DEFINIÇÃO DO VALOR	CRITÉRIO DE REAJUSTE	VALOR DA DIÁRIA
Contratações Similares	194035 - DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO E GESTÃO - FUNAI	14/2021	FUNAI	Pesquisa de Preços (Painel de Preços e contratações similares)	Não definido	R\$ 251,11
Contratações Similares	44207 - INST.CHICO MENDES DE CONSER.DA BIODIVERSIDADE	07/2023	ICMbio	Utilização subsidiária do Decreto nº 5.992, de 19 de dezembro de 2006	Reajuste vinculado ao valor de diárias pagos aos servidores públicos do poder executivo federal	R\$ 381,14
Contratações Similares	390004 - COORD.GERAL DE	04/2023	Ministério da Infraestrutura	Utilização subsidiária do Decreto nº 5.992, de 19 de	Reajuste vinculado ao	R\$ 381,14

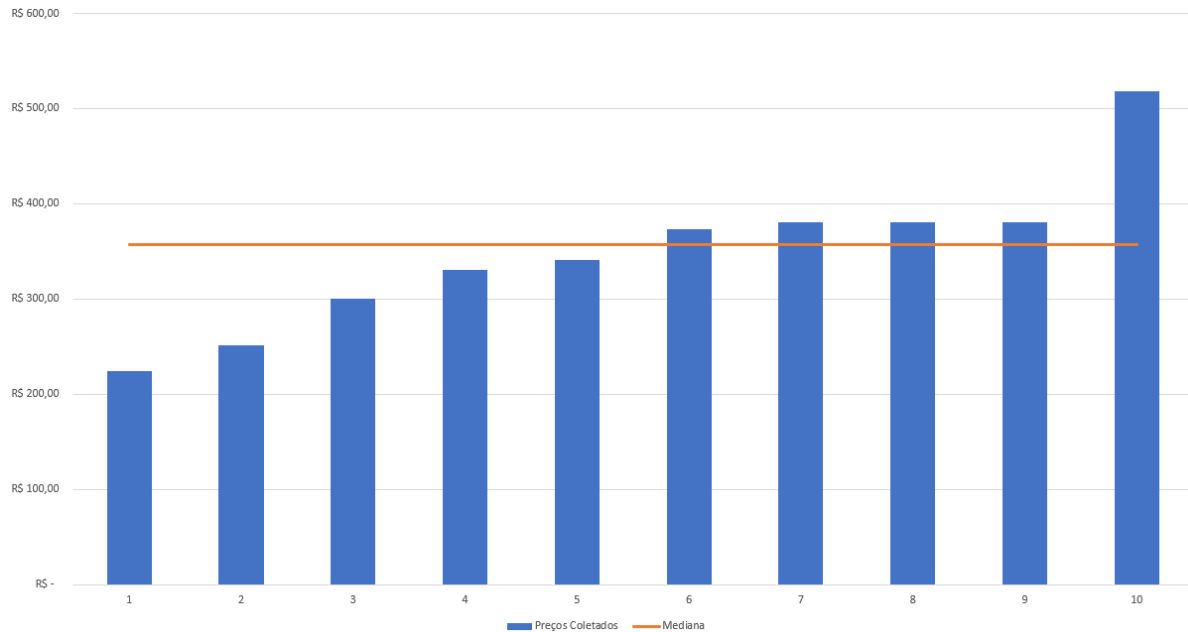
	RECURSOS LOGÍSTICOS			dezembro de 2006	valor de diárias pagos aos servidores públicos do poder executivo federal	
Contratações Similares	200340 - ACADEMIA NACIONAL DE POLICIA - DF	08/2022	Polícia Federal	Pesquisa de Preços (Painel de Preços e contratações similares) e utilização subsidiária do Decreto nº 5.992, de 19 de dezembro de 2006	Não definido	R\$ 224,20
Contratações Similares	20001 - SENADO FEDERAL	82/2023	Senado Federal	Normas administrativas do Senado Federal que disciplinam a concessão de diárias a servidores, especialmente o Ato da Comissão Diretora nº 5 de 2006, com as alterações promovidas pelo Ato da Comissão Diretora nº 5 de 2016, observado o disposto no Parágrafo Décimo Quinto desta Cláusula.	Os valores deverão seguir o reajuste aplicado à tabela de diárias para servidores do cargo de Analista Legislativo.	R\$ 517,97
Contratações Similares	20001 - SENADO FEDERAL	11/2022	Senado Federal	Normas administrativas do Senado Federal que disciplinam a concessão de diárias a servidores, especialmente o Ato da Comissão Diretora nº 5 de 2006, com as alterações promovidas pelo Ato da Comissão Diretora nº 5 de 2016, observado o disposto no Parágrafo Décimo Quinto desta Cláusula.	Os valores deverão seguir o reajuste aplicado à tabela de diárias para servidores do cargo de Analista Legislativo.	R\$ 373,38
Painel de Preços (mediana)	Diversas UASG's	Diversos Certames	Diversos Órgãos	Pesquisa em Painel de Preços	Não se aplica	R\$ 326,30
Decreto nº 5.992, de 19 de dezembro de 2006	Não se aplica	Não se aplica	Não se aplica	Deslocamentos para Brasília/Manaus/Rio de Janeiro/São Paulo	Ato do Governo Federal	R\$ 381,14
Decreto nº 5.992, de 19 de dezembro de 2007	Não se aplica	Não se aplica	Não se aplica	Deslocamentos para outras capitais de Estados	Ato do Governo Federal	R\$ 341,02
Decreto nº 5.992, de 19 de dezembro de 2008	Não se aplica	Não se aplica	Não se aplica	Demais deslocamentos	Ato do Governo Federal	R\$ 300,90

5. MÉTODO ESTATÍSTICO APLICADO PARA A DEFINIÇÃO DO VALOR ESTIMADO

5.1. A mediana foi escolhida como método estatístico, pois fornece uma estimativa mais precisa do valor central da distribuição dos valores coletados. Nesse cenário, a mediana dos preços coletados

resultou em **R\$ 357,20** (trezentos e cinquenta e sete reais e vinte centavos), conforme demonstrado na memória de cálculo da pesquisa de preço (SEI n. 9861684), sendo esse o valor referencial a ser utilizado.

5.1.1. Gráfico da mediana aplicado aos preços coletados:



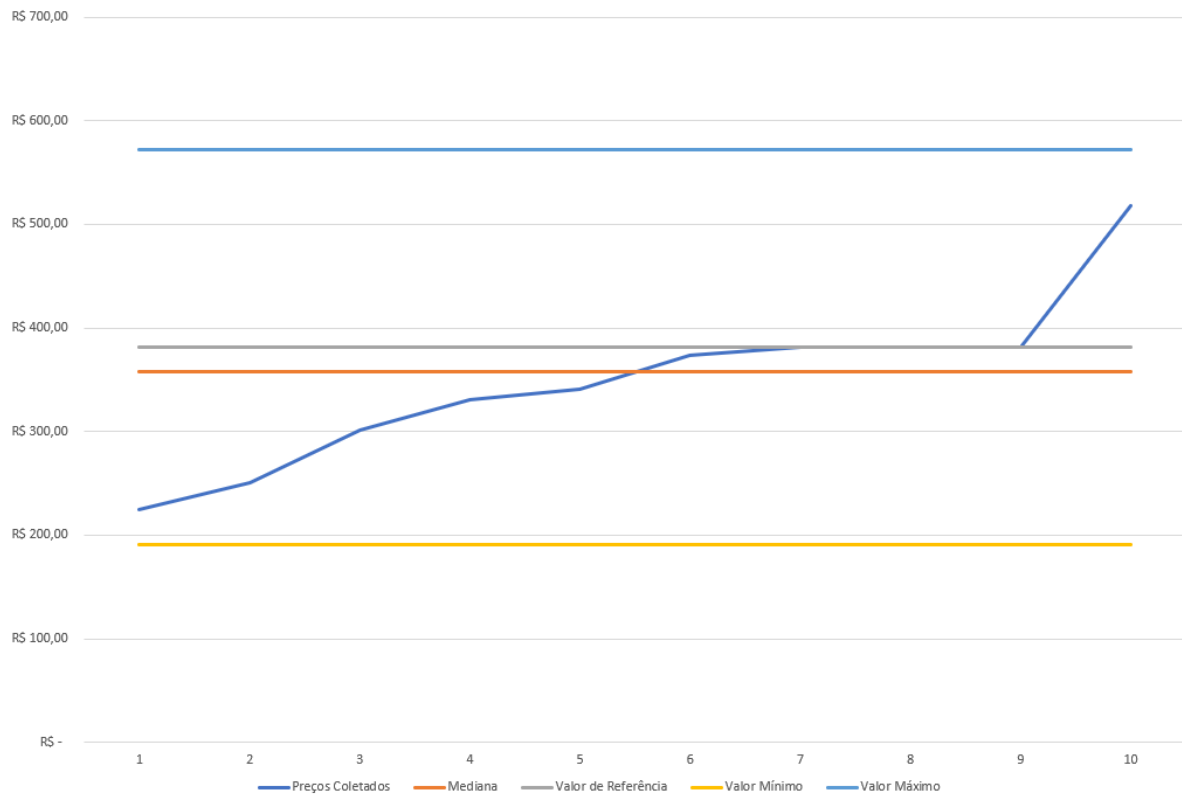
6. JUSTIFICATIVAS PARA A METODOLOGIA UTILIZADA, EM ESPECIAL PARA A DESCONSIDERAÇÃO DE VALORES INCONSISTENTES, INEXEQUÍVEIS OU EXCESSIVAMENTE ELEVADOS, SE APLICÁVEL

6.1. A mediana é definida como o valor central de um conjunto de dados ordenado, ou seja, o valor que divide o conjunto em duas partes iguais, onde metade dos valores está abaixo da mediana e metade dos valores está acima dela.

6.2. Para fins de análise de preços inconsistentes, inexequíveis e excessivamente elevados, a Administração utilizou como referência o valor de R\$ 381,14, que representa o valor atualmente vigente para a concessão de diárias no âmbito da administração federal na classificação "*Demais cargos, empregos e funções*" com deslocamento para Brasília/Manaus/Rio de Janeiro/São Paulo.

Valor de Referência	Inexequível (<50% do valor de referência)	Excessivo (>50% do valor de referência)
R\$ 381,14	menos que R\$ 190,57	Acima de R\$ 571,71

6.2.1. Gráfico geral:



7. CRITÉRIO DE REAJUSTE

7.1. O valor da diária é entendido como custo decorrente de mercado. Dessa forma, quando a repactuação for solicitada pelo contratado, o respectivo aumento será apurado mediante a aplicação do índice de reajustamento IPCA, na forma definida em contrato.

8. MEMÓRIA DE CÁLCULO DO VALOR ESTIMADO E DOCUMENTOS QUE LHE DÃO SUPORTE

8.1. Dossiê da pesquisa de preços (SEI n. 9861668).

8.2. Memória de cálculo da pesquisa de preço (SEI n. 9861684).

9. CONCLUSÃO

9.1. Realizada a pesquisa de preços à luz da IN SEGES n. 65/2021, conforme demonstrado no presente documento, fica fixado em **R\$ 357,20** (trezentos e cinquenta e sete reais e vinte centavos) o valor da indenização de diárias no âmbito da contratação de serviços com regime de dedicação exclusiva de mão de obra de psicologia para atender às demandas da ANM.

10. EQUIPE DE PLANEJAMENTO DA CONTRATAÇÃO

Aline Fernandes das Chagas
Integrante Requisitante - Líder

Pedrina Viana Gomes
Integrante Técnico

José Iago Pereira dos Santos
Integrante Administrativo



Documento assinado eletronicamente por **Pedrina Viana Gomes, Chefe da Divisão de Gestão do Trabalho em Saúde e Qualidade de Vida**, em 27/10/2023, às 07:50, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.



Documento assinado eletronicamente por **Aline Fernandes das Chagas, Superintendente Desenvolvimento e Gestão Estratégica de Pessoas**, em 27/10/2023, às 08:15, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.



Documento assinado eletronicamente por **José Iago Pereira dos Santos, Chefe da Divisão Nacional de Planejamento de Contratações**, em 27/10/2023, às 10:58, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site www.gov.br/anm/pt-br/autenticidade, informando o código verificador **9862997** e o código CRC **888E95CF**.

Referência: Processo nº 48051.002320/2023-20

SEI nº 9862997

**Anexo VI - Anexo VI - CFP - Atribuições Profissionais do
Psicólogo no Brasil.pdf**

Atribuições Profissionais do Psicólogo no Brasil

Contribuição do Conselho Federal de Psicologia ao Ministério do Trabalho para integrar o catálogo brasileiro de ocupações – enviada em 17 de outubro de 1992.

Procede ao estudo e análise dos processos intrapessoais e das relações interpessoais, possibilitando a compreensão do comportamento humano individual e de grupo, no âmbito das instituições de várias naturezas, onde quer que se dêem estas relações. Aplica conhecimento teórico e técnico da psicologia, com o objetivo de identificar e intervir nos fatores determinantes das ações e dos sujeitos, em sua história pessoal, familiar e social, vinculando-as também a condições políticas, históricas e culturais.

O Psicólogo, dentro de suas especificidades profissionais, atua no âmbito da educação, saúde, lazer, trabalho, segurança, justiça, comunidades e comunicação com o objetivo de promover, em seu trabalho, o respeito à dignidade e integridade do ser humano.

Contribui para a produção do conhecimento científico da psicologia através da observação, descrição e análise dos processos de desenvolvimento, inteligência, aprendizagem, personalidade e outros aspectos do comportamento humano e animal; analisa a influência de fatores hereditários, ambientais e psicosociais sobre os sujeitos na sua dinâmica intrapsíquica e nas suas relações sociais, para orientar-se no psicodiagnóstico e atendimento psicológico; promove a saúde mental na prevenção e no tratamento dos distúrbios psíquicos, atuando para favorecer um amplo desenvolvimento psicossocial; elabora e aplica técnicas de exame psicológico, utilizando seu conhecimento e práticas metodológicas específicas, para conhecimento das condições do desenvolvimento da personalidade, dos processos intrapsíquicos e das relações interpessoais, efetuando ou encaminhando para atendimento apropriado, conforme a necessidade. Participa da elaboração, adaptação e construção de instrumentos e técnicas psicológicas através da pesquisa, nas instituições acadêmicas, associações profissionais e outras entidades cientificamente reconhecidas. Realiza divulgação e troca de experiência nos eventos da profissão e comunidade científica e, à população em geral, difunde as possibilidades de utilização de seus recursos.

O psicólogo desempenha suas funções e tarefas profissionais individualmente e em equipes multiprofissionais, em instituições privadas ou públicas, em organizações sociais formais ou informais, atuando em: hospitais, ambulatorios, centros e postos de saúde, consultórios, creches, escolas, associações comunitárias, empresas, sindicatos, fundações, varas da criança e do adolescente, varas de família, sistema penitenciário, associações profissionais e/ou esportivas, clínicas especializadas, psicotécnicos, núcleos rurais e nas demais áreas onde as questões concernentes à profissão se façam presentes e sua atuação seja pertinente.

Psicólogo Clínico

Introdução

Atua na área específica da saúde, colaborando para a compreensão dos processos intra e interpessoais, utilizando enfoque preventivo ou curativo, isoladamente ou em equipe multiprofissional em instituições formais e informais. Realiza pesquisa, diagnóstico, acompanhamento psicológico, e intervenção psicoterápica individual ou em grupo, através de diferentes abordagens teóricas.

Descrição de ocupação (detalhamento das atribuições):

- 1 – Realiza avaliação e diagnóstico psicológicos de entrevistas, observação, testes e dinâmica de grupo, com vistas à prevenção e tratamento de problemas psíquicos.
- 2 – Realiza atendimento psicoterapêutico individual ou em grupo, adequado às diversas faixas etárias, em instituições de prestação de serviços de saúde, em consultórios particulares e em instituições formais e informais.
- 3 – Realiza atendimento familiar e/ou de casal para orientação ou acompanhamento psicoterapêutico.
- 4 – Realiza atendimento a crianças com problemas emocionais, psicomotores e psico-pedagógico.
- 5- Acompanha psicologicamente gestantes durante a gravidez, parto e puerpério, procurando integrar suas vivências emocionais e corporais, bem como incluir o parceiro, como apoio necessário em todo este processo.
- 6- Prepara o paciente para entrada, permanência e alta hospitalar, inclusive em hospitais psiquiátricos.
- 7- Trabalha em situações de agravamento físico e emocional, inclusive no período terminal, participando das decisões com relação à conduta a ser adotada pela equipe, como: internações, intervenções cirúrgicas, exames e altas hospitalares.
- 8- Participa da elaboração de programas de pesquisa sobre a saúde mental da população, bem como sobre a adequação das estratégias diagnósticas e terapêuticas a realidade psicossocial da clientela.
- 9- Cria, coordena e acompanha, individualmente ou em equipe multiprofissional, tecnologias próprias ao treinamento em saúde, particularmente em saúde mental, com o objetivo de qualificar o desempenho de várias equipes.
- 10- Participa e acompanha a elaboração de programas educativos e de treinamento em saúde mental, a nível de atenção primária, em instituições formais e informais como: creches, asilos, sindicatos, associações, instituições de menores, penitenciárias, entidades religiosas e etc.
- 11- Colabora, em equipe multiprofissional, no planejamento das políticas de saúde, em nível de macro e microsistemas.
- 12- Coordena e supervisiona as atividades de Psicologia em instituições e estabelecimentos de ensino e/ou de estágio, que incluam o tratamento psicológico em suas atividades.
- 13-Realiza pesquisas visando a construção e a ampliação do conhecimento teórico e aplicado, no campo da saúde mental.
- 14- Atua junto à equipe multiprofissionais no sentido de leva-las a identificar e compreender os fatores emocionais que intervém na saúde geral do indivíduo, em unidades básicas, ambulatórios de especialidades, hospitais gerais, prontos-socorros e demais instituições.

15- Atua como facilitador no processo de integração e adaptação do indivíduo à instituição. Orientação e acompanhamento a clientela, familiares, técnicos e demais agentes que participam, diretamente ou indiretamente dos atendimentos.

16- Participa dos planejamentos e realiza atividades culturais, terapêuticas e de lazer com o objetivo de propiciar a reinserção social da clientela egressa de instituições.

17- Participa de programas de atenção primária em Centros e Postos de Saúde ou na comunidade; organizando grupos específicos, visando a prevenção de doenças ou do agravamento de fatores emocionais que comprometam o espaço psicológico.

18- Realiza triagem e encaminhamentos para recursos da comunidade, sempre que necessário.

19- Participa da elaboração, execução e análise da instituição, realizando programas, projetos e planos de atendimentos, em equipes multiprofissionais, com o objetivo de detectar necessidades, perceber limitações, desenvolver potencialidades do pessoal envolvido no trabalho da instituição, tanto nas atividades fim, quanto nas atividades meio.

Psicólogo do Trabalho

Introdução

Atua individualmente ou em equipe multiprofissional, onde quer que se dêem as relações de trabalho nas organizações sociais formais ou informais, visando a aplicação do conhecimento da Psicologia para a compreensão, intervenção e desenvolvimento das relações e dos processos intra e interpessoais, intra e intergrupais e suas articulações com as dimensões política, econômica, social e cultural.

Descrição de Ocupação (detalhamento das atribuições):

- 1- Planeja, elabora e avalia análises de trabalho (profissiográfico, ocupacional, de posto de trabalho etc.), para descrição e sistematização dos comportamentos requeridos no desempenho de cargos e funções, com o objetivo de subsidiar ou assessorar as diversas ações da administração.
- 2- Participa do recrutamento e seleção pessoal, utilizando métodos e técnicas de avaliação (entrevistas, testes, provas situacionais, dinâmica de grupo, etc.), com o objetivo de assessorar as chefias a identificar os candidatos mais adequados ao desempenho das funções.
- 3- Elabora, executa e avalia, em equipe multiprofissional, programas de treinamento e formação de mão-de-obra, visando a otimização de recursos humanos.
- 4- Participa, assessora, acompanha e elabora instrumentos para o processo de avaliação pessoal, objetivando subsidiar as decisões, tais como: promoções, movimentação de pessoal, planos de carreira, remuneração, programas de treinamento e desenvolvimento, etc.
- 5- Planeja, coordena, executa e avalia, individualmente ou em equipe multiprofissional, programas de treinamento, de capacitação e desenvolvimento de recursos humanos.

- 6- Participa do processo de movimentação pessoal, analisando o contexto atual, os antecedentes e as perspectivas em seus aspectos psicológicos e motivacionais, assessorando na indicação da locução e integração funcional.
- 7- Participa de programas e/ou atividades na área de segurança do trabalho, subsidiando-os quanto a aspectos psicossociais.
- 8- Participa e assessora estudos, programas e projetos relativos a organização do trabalho e definição de papéis ocupacionais: produtividade, remuneração, incentivo, rotatividade, absenteísmo e evasão em relação a integração psicossocial dos indivíduos e grupos de trabalho.
- 9- Promove estudos para identificação das necessidades humanas em face da construção de projetos e equipamentos de trabalho (ergonomia).
- 10- Participa de programas educacionais, culturais, recreativos e de higiene mental, com vistas a assegurar a preservação da saúde e da qualidade de vida do trabalhador.
- 11- Encaminha e orienta os empregados e as organizações, quanto ao atendimento adequado, no âmbito da saúde mental, nos níveis de prevenção, tratamento e reabilitação.
- 12- Elabora diagnósticos psicossociais das organizações.
- 13- Emite pareceres e realiza projetos de desenvolvimento da organização no âmbito de sua competência.
- 14- Realiza pesquisas visando a construção e ampliação do conhecimento teórico e aplicado ao trabalho.
- 15- Coordena e supervisiona as atividades de Psicologia do trabalho, ou setores em que elas se inserem, em instituições ou organizações em que essas atividades ocorrem.
- 16- Desenvolve ações destinadas às relações de trabalho no sentido de maior produtividade e da realização pessoal dos indivíduos e grupos, intervindo na elaboração de conflitos e estimulando a criatividade na busca de melhor qualidade de vida no trabalho.
- 17- Acompanha a formulação e implantação de projetos de mudanças nas organizações, com o objetivo de facilitar ao pessoal a absorção das mesmas.
- 18- Assessora na formação e na implantação da política de recursos humanos das organizações.
- 19- Participa do processo de desligamento de funcionários, no que se refere a demissão e ao preparo para aposentadoria, visando a elaboração de novos projetos de vida.
- 20- Participa como consultor, no desenvolvimento das organizações sociais, atuando como facilitador de processos de grupo e de intervenção psicossocial nos diferentes níveis hierárquicos das estruturas formais.

Psicólogo do Trânsito

- 1- Desenvolve pesquisa científica no campo dos processos psicológicos, psicossociais e psicofísicos relacionados ao problema do trânsito.
- 2- Realiza exames psicológicos de aptidão profissional em candidatos a habilitação para dirigir veículos automotores(“Psicotécnicos”).
- 3- Assessora no processo de elaboração e implantação de sistemas de sinalização de trânsito, especialmente no que concerne a questões de transmissão, recepção e retenção de informações.
- 4- Participa de equipes multiprofissionais voltadas à prevenção de acidentes de trânsito.
- 5- Desenvolve, na esfera de sua competência, estudos e projetos de educação de trânsito.
- 6- Contribui nos estudos e pesquisas relacionados ao comportamento individual e coletivo na situação de trânsito, especialmente nos complexos urbanos.
- 7- Estuda as implicações psicológicas do alcoolismo e de outros distúrbios nas situações de trânsito.
- 8- Avalia a relação causa-efeito na ocorrência de acidentes de trânsito, levantando atitudes-padrão nos envolvidos nessas ocorrências e sugerindo formas de atenuar as suas incidências.
- 9- Aplica e avalia novas técnicas de mensuração da capacidade psicológica dos motoristas.
- 10- Colabora com a justiça e apresenta, quando solicitado, laudos, pareceres, depoimentos etc;
- 11- Servindo como instrumentos comprobatórios para melhor aplicação da lei e justiça;
- 12- Atua como perito em exames para motorista, objetivando sua readaptação ou reabilitação profissional.

Psicólogo Educacional

Introdução

Atua no âmbito da educação, nas instituições formais ou informais. Colabora para a compreensão e para a mudança do comportamento de educadores e educandos, no processo de ensino aprendizagem, nas relações interpessoais e nos processos intrapessoais, referindo-se sempre as dimensões política, econômica, social e cultural. Realiza pesquisa, diagnóstico e intervenção psicopedagógica individual ou em grupo. Participa também da elaboração de planos e políticas referentes ao Sistema Educacional, visando promover a qualidade, a valorização e a democratização do ensino.

Descrição de ocupação: (detalhamento de atribuições)

- 1- Colabora com a adequação, por parte dos educadores, de conhecimentos da Psicologia que lhes sejam úteis na consecução crítica e reflexiva de seus papéis.
- 2- Desenvolve trabalhos com educadores e alunos, visando a explicitação e a superação de entraves institucionais ao funcionamento produtivo das equipes e ao crescimento individual de seus integrantes.
- 3- Desenvolve, com os participantes do trabalho escolar (pais, alunos, diretores, professores, técnicos, pessoal administrativo), atividades visando a prevenir, identificar e resolver problemas psicossociais que possam bloquear, na escola, o desenvolvimento de potencialidades, a auto-realização e o exercício da cidadania consciente.
- 4- Elabora e executa procedimentos destinados ao conhecimento da relação professor-aluno, em situações escolares específicas, visando, através de uma ação coletiva e interdisciplinar a implementação de uma metodologia de ensino que favoreça a aprendizagem e o desenvolvimento.
- 5- Planeja, executa e/ou participa de pesquisas relacionadas a compreensão de processo ensino-aprendizagem e conhecimento das características Psicossociais da clientela, visando a atualização e reconstrução do projeto pedagógico da escola, relevante para o ensino, bem como suas condições de desenvolvimento e aprendizagem, com a finalidade de fundamentar a atuação crítica do Psicólogo, dos professores e usuários e de criar programas educacionais completos, alternativos, ou complementares.
- 6- Participa do trabalho das equipes de planejamento pedagógico, currículo e políticas educacionais, concentrando sua ação naqueles aspectos que digam respeito aos processos de desenvolvimento humano, de aprendizagem e das relações interpessoais, bem como participa da constante avaliação e do redirecionamento dos planos, e praticas educacionais implementados.
- 7- Desenvolve programas de orientação profissional, visando um melhor aproveitamento e desenvolvimento do potencial humano, fundamentados no conhecimento psicológico e numa visão crítica do trabalho e das relações do mercado de trabalho.
- 8- Diagnostica as dificuldades dos alunos dentro do sistema educacional e encaminha, aos serviços de atendimento da comunidade, aqueles que requeiram diagnostico e tratamento de problemas psicológicos específicos, cuja natureza transcenda a possibilidade de solução na escola, buscando sempre a atuação integrada entre escola e a comunidade.
- 9- Supervisiona, orienta e executa trabalhos na área de Psicologia Educacional.

Psicólogo Jurídico

Introdução

Atua no âmbito da Justiça, nas instituições governamentais e não-governamentais, colaborando no planejamento e execução de políticas de cidadania, direitos humanos e prevenção da violência. Para tanto, sua atuação é centrada na orientação do dado psicológico repassado não só para os juristas como também aos sujeitos que carecem de tal intervenção. Contribui para a formulação, revisões e interpretação das leis.

Detalhamento das Atribuições

- 1- Assessora na formulação, revisão e execução de leis.
- 2- Colabora na formulação e implantação das políticas de cidadania e direitos humanos.
- 3- Realiza pesquisa visando a construção e ampliação do conhecimento psicológico aplicado ao campo do Direito.
- 4- Avalia as condições intelectuais e emocionais de crianças adolescentes e adultos em conexão processos jurídicos, seja por deficiência mental e insanidade, testamentos contestados, aceitação em lares adotivos, posse e guarda de crianças ou determinação da responsabilidade legal por atos criminosos.
- 5- Atua como perito judicial nas varas cíveis, criminais, justiça do trabalho, da família, da criança e do adolescente, elaborando laudos, pareceres e perícias a serem anexados aos processos.
- 6- Elabora petições que serão juntadas ao processo, sempre que solicitar alguma providência, ou haja necessidade de comunicar-se com o juiz, durante a execução da perícia.
- 7- Eventualmente participa de audiência para esclarecer aspectos técnicos em Psicologia que possam necessitar de maiores informações a leigos ou leitores do trabalho pericial psicológico(juízes, curadores e advogados).
- 8- Elabora laudos, relatórios e pareceres, colaborando não só com a ordem jurídica como com o indivíduo envolvido com a Justiça, através da avaliação das personalidade destes e fornecendo subsídios ao processo judicial quando solicitado por uma autoridade competente, podendo utilizar-se de consulta aos processos e coletar dados considerar necessários a elaboração do estudo psicológico.
- 9- Realiza atendimento psicológico através de trabalho acessível e comprometido com a busca de decisões próprias na organização familiar dos que recorrem a Varas de Família para a resolução de questões.
- 10- Realiza atendimento a crianças envolvidas em situações que chegam às Instituições de Direito, visando a preservação de sua saúde mental, bem como presta atendimento e orientação a detentos e seus familiares.

- 11- Participa da elaboração e execução de programas sócio educativos destinados a criança de rua, abandonadas ou infratoras.
- 12- Orienta a administração e os colegiados do sistema penitenciário, sob o ponto de vista psicológico, quanto as tarefas educativas e profissionais que os internos possam exercer nos estabelecimentos penais.
- 13- Assessora autoridades judiciais no encaminhamento à terapias psicológicas, quando necessário.
- 14- Participa da elaboração e do processo de Execução Penal e assessorar a administração dos estabelecimentos penais quanto a formulação da política penal e no treinamento de pessoal para aplicá-la.
- 15- Atua em pesquisas e programas de prevenção à violência e desenvolve estudos e pesquisas sobre a pesquisa criminal, construindo ou adaptando instrumentos de investigação psicológica.

Psicólogo do Esporte

Detalhamento das Atribuições

- 1- Procede o exame das características psicológicas dos esportistas, visando o diagnóstico individual ou do grupo, dentro da atividade em que se encontram.
- 2- Desenvolve ações utilizando-se de técnicas psicológicas contribuindo em nível individual, para realização pessoal e melhoria do desempenho do esportista e em nível grupal, favorecendo a otimização das relações entre esportistas, pessoal técnico e dirigentes.
- 3- Realiza atendimento individual ou em grupo de esportistas, visando a preparação psicológica no desempenho da atividade física em geral.
- 4- Acompanha, assessora e observa o comportamento dos esportistas, visando o estudo das variáveis psicológicas que interferem no desempenho de suas atividades específicas (treinos, torneios e competições).
- 5- Orienta pais ou responsáveis visando facilitar o acompanhamento e o desenvolvimento dos esportistas.
- 6- Realiza atendimento individual ou em grupo com esportista, visando a preparação psicológica no desempenho da atividade física em geral.
- 7- Realiza estudos e pesquisas individualmente ou em equipe multidisciplinar, visando o conhecimento teórico-prático do comportamento dos esportistas, dirigentes e públicos no contexto da atividade esportiva.
- 8- Elabora e participa de programas e estudos educacionais, recreativos e de reabilitação física orientando a efetivação de um trabalho de caráter profilático ou corretivo, visando o bem-estar dos indivíduos.

- 9- Colabora para a compreensão e mudança, se necessário do comportamento de educadores no processo de ensino-aprendizagem e nas relações inter intra pessoais que ocorrem no ambiente esportivo.
- 10- Elabora e emite pareceres sobre aspectos psicológicos envolvidos na situação esportiva, quando solicitado.
- 11- Encaminha o esportista a atendimento clínico quando houver necessidade de uma intervenção psicológica que transcenda as atividades esportivas.
- 12- Ministras aulas de psicologia no esporte em cursos de psicologia e educação física, oportunizando a formação necessária a estes profissionais, a prática das atividades esportivas e seus aspectos psicológicos.

Psicólogo Social

Introdução

O psicólogo social é aquele que entende o sujeito desde uma perspectiva histórica considerando a permanente integração entre indivíduo e o social. Neste sentido operar como psicólogo social significa desenvolver um trabalho desde esta perspectiva de homem e da sociedade, possibilitando atuar em qualquer área da Psicologia.

Detalhamento das Atribuições

- 1- Promove estudos sobre características psicossociais de grupos étnicos, religiosos, classes e segmentos sociais nacionais, culturais, intra e interculturais.
- 2- Atua junto a organizações comunitárias, em equipe multiprofissional no diagnóstico, planejamento, execução e avaliação de programas comunitários, no âmbito da saúde, lazer, educação, trabalho e segurança.
- 3- Assessora órgãos públicos e particulares, organizações de objetivos políticos ou comunitários, na elaboração e implementação de programas de mudança de caráter social e técnico, em situações planejadas ou não.
- 4- Atua junto aos meios de comunicação, assessorando quanto aos aspectos psicológicos nas técnicas de comunicação e propaganda.
- 5- Pesquisa, analisa e estuda variáveis psicológicas que influenciam o comportamento do consumidor.

Professor de Psicologia (Ensino de 2º Grau)

Detalhamento das Atribuições

- 1- Leciona Psicologia em cursos de 2º grau selecionando nos vários campos da Psicologia, os conteúdos teórico-práticos pertinentes aos objetivos do curso em que insere a disciplina, transmitindo-os através de técnicas didáticas, para proporcionar aos alunos condições de compreensão e utilização dos conhecimentos gerados pela ciência psicológica.

2- É especializado em ministrar aulas de Psicologia, devendo Ter como habilitação mínima a licenciatura em Psicologia.

Professor de Psicologia (Ensino Superior)

Detalhamento das Atribuições

1- Leciona Psicologia em cursos superiores selecionando, nos vários campos da Psicologia, os conteúdos teórico-práticos pertinentes aos objetivos do curso em que se insere a disciplina, transmitindo-os através de técnicas didáticas adequadas de forma a possibilitar aos alunos a compreensão e utilização de conhecimentos psicológicos.

2- Ministra aulas de Psicologia, tanto para o curso de psicólogos, como para a formação de outros profissionais de nível superior que demandam conhecimentos técnicos-científicos de Psicologia.

3- No caso de lecionar disciplinas do Curriculum dos cursos de Psicologia, transmite o corpo de conhecimento da Psicologia e seu processo de construção ao longo da história; informa acerca do desenvolvimento de instrumentos e técnicas psicológicas e suas aplicações nas diversas áreas de atuação do psicólogo; informa acerca dos conhecimentos e práticas que caracterizam a atuação do psicólogo; informa acerca dos conhecimentos e práticas que caracterizam a atuação do psicólogo nas diversas áreas de aplicação das ciências humanas, como por exemplo no trabalho, na saúde, na educação, na justiça e nas comunidades, e supervisiona os estágios curriculares.

4- Deve também propiciar condições necessárias ao desenvolvimento de atitude científica, análise crítica e postura ético-profissional do aluno.

5- Deve Ter habilitação mínima de bacharel em Psicologia ou grau de Psicólogo.

6- Supervisiona estágios, curriculares (atuação prática) dos alunos, no âmbito interno e externo da instituição de ensino universitário.