Documento de Consolidação da Consulta Pública

A Subsecretaria de Compras Públicas da Secretaria de Planejamento e Gestão (SEPLAG), por intermédio da Diretoria Central de Planejamento, Padronização e Estratégia de Contratação (DCPEC), apresenta considerações acerca das contribuições recebidas em Consulta Pública realizada para coletar manifestações e contribuições do mercado e demais interessados sobre a contratação centralizada de entidade sem fins lucrativos, especializada em qualificação, preparação, capacitação e profissionalização de jovens para o mercado de trabalho, para executar programa de formação destinado a jovens aprendizes em Órgãos ou Entidades do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais.

A Consulta foi publicada no Diário Oficial do Estado de Minas Gerais na data de 21 de agosto de 2024 e disponibilizada no Portal de Compras no dia 19 de agosto de 2024. Na ocasião, foram disponibilizados documentos pertinentes à contratação (Estudo Técnico Preliminar, Termo de Referência, Modelo de Proposta, Nota Técnica SEDESE, Consulta Jurídica e Nota Jurídica) para apreciação de todos os interessados.

Diante das contribuições recebidas, os tópicos a seguir detalham as questões apresentadas pelas instituições e as respectivas considerações da SEPLAG.

1. Escolha pela modalidade Pregão Eletrônico, com adoção do critério de julgamento pelo menor preço global

Em relação ao presente tópico, foi questionada a ausência de análise da modalidade de concorrência no Estudo Técnico Preliminar, bem como dos critérios de julgamento baseados em melhor técnica e técnica e preço. Também foi levantada a questão sobre a escolha do Pregão em detrimento da modalidade de concorrência, conforme os argumentos apresentados a seguir:

> "…o ETP chegou a examinar comparativamente os procedimentos "contratação direta", "credenciamento", "parceirização" e "pregão", olvidando-se, contudo, injustificadamente, da modalidade "concorrência", pelos critérios de julgamento "melhor técnica" e "técnica e preço".
>
> [...]

> A contratação deve considerar a capacidade técnica, a oferta de serviços sociais e a realização de atividades socioeducativas destinadas aos jovens e seus familiares. Não se trata de terceirização.
>
> [...]
>
> O trabalho desenvolvido para o público vulnerável deve priorizar a qualidade, sem se basear no menor preço, pois trata-se de uma política pública.
>
> [...]
>
> A contratação deve considerar a capacidade técnica, a oferta de serviços sociais e a realização de atividades socioeducativas destinadas aos jovens e seus familiares. Não se trata de terceirização.
>
> [...]
>
> Sugere-se à SEPLAG o aprimoramento da caracterização do objeto, levando em conta o caráter social da contratação, que tem como objetivo a promoção e inclusão social de adolescentes e jovens por meio de programas de aprendizagem.
>
> [...]
>
> A busca de menor preço para execução de uma política pública para adolescentes e jovens não contempla uma real qualidade no trabalho oferecido, torna-se necessário avaliar os parâmetros."

Outro ponto questionado foi o enquadramento do objeto da contratação como sendo de baixa complexidade, conforme texto abaixo:

> O subitem 3.1.1. estabelece que o objeto de contratação é de baixa complexidade. Ao definir o público-alvo no TRPS, porém, a afirmação de baixa complexidade não se coaduna com as estratégias que devem ser implementadas para se trabalhar com o público especificado, por exemplo, em "Cumprimento de Medida Socioeducativa", que são adolescentes e jovens envolvidos em conflitos com a lei. O sistema socioeducativo, de acordo com a legislação, é de alta complexidade e requer práticas, procedimentos, instrumentais e RH qualificado, dentre outros requisitos, o que consequentemente reclama a devida adequação do escopo.

Importante destacar que foram utilizados alguns meios para coletar e analisar informações que fundamentassem as justificativas apresentadas no ETP, tais como as entrevistas com o mercado fornecedor e as análises de cenários, de requisitos e de parâmetros possíveis. Assim, os subtópicos abaixo apresentarão manifestações que observam três grandes eixos, quais sejam: as características do objeto, os aspectos mercadológicos e os aspectos jurídicos, os quais contribuem para essa fundamentação.

1.1. - Características do Objeto:

A partir dos estudos realizados, observou-se que o serviço prestado por entidade sem fins lucrativos, especializada em qualificação, preparação, capacitação e

profissionalização de jovens para o mercado de trabalho, possui um escopo bem delimitado e padronizado, com requisitos estabelecidos por legislação específica, que determina de forma clara os critérios de seleção e as qualificações necessárias para a execução do serviço.

É importante ressaltar que a delimitação de critérios claramente estabelecidos, proporciona aos licitantes uma referência clara dos requisitos a serem cumpridos. Pretende-se, com isso, que a análise das propostas seja focada na melhor relação custo-benefício, sem, contudo, renunciar aos requisitos de qualidade do serviço que será prestado à Administração. Como os serviços comuns não exigem inovação ou soluções personalizadas a serem definidas durante a execução, o critério de menor preço foi considerada a escolha mais adequada dada as circunstâncias do problema/necessidade que se busca resolver.

Assim sendo, os requisitos específicos e padronizados estabelecidos pela legislação, que tornam o processo claro, objetivo e previsível, levaram a contratação de jovens aprendizes a ser considerada um serviço comum. A legislação trabalhista, como a Lei 10.097/2000 e a CLT, estabelece critérios claros, como a faixa etária dos aprendizes, a obrigatoriedade de inclusão de jovens em situação de vulnerabilidade social e a necessidade de cumprimento de uma carga horária que combine aprendizado teórico e prático. Essas normas foram adotadas como referência no processo de contratação, visto que a legislação estadual foi considerada inaplicável após avaliação jurídica.

Outro critério claro é o Programa de Aprendizagem, estabelecido pela Portaria MTE nº 3.872, de 21 de dezembro de 2023. O Programa de Aprendizagem observa o Código Brasileiro de Ocupações (CBO) e suas ramificações e possui regras padronizadas para cadastro de cursos de aprendizagem no Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional – CNAP. Além disso, é importante ressaltar que as entidades são submetidas às normas prevista na Portaria MTE nº 3.872, de 2023, como o acompanhamento pedagógico e psicossocial, dentre outros.

Esses requisitos normatizados deixam pouca margem para uma customização do serviço, e permitem o enquadramento do serviço como comum. Tais elementos mostram que a contratação de aprendizes pode ser tratada como um serviço comum, pois segue padrões pré-estabelecidos e possui requisitos que possibilitam o controle e verificação pela Administração Pública no acompanhamento e gestão da contratação.

Além disso, as atividades desempenhadas pelos aprendizes, bem como o papel das entidades formadoras, seguem procedimentos amplamente conhecidos e aplicados de maneira uniforme no mercado, não havendo variações significativas que justifiquem a necessidade de avaliação técnica diferenciada entre os concorrentes.

Aspecto relevante identificado pela gestão é a existência atual de um mercado fornecedor disponível, com algumas entidades aptas a atender o Estado, ao contrário da realidade das décadas anteriores. Aliando esse ponto com o fato de o objeto não apresentar características técnicas distintivas e especiais em face do que o mercado fornece, tem-se a seguinte conclusão: existem potenciais contratados que podem se interessar em prestar o serviço de que o Estado necessita; as características desse serviço são padronizadas na normatização vigente, sendo as tarefas passíveis de descrição objetiva pelo Estado, fixando desde o edital as condições necessárias ao trabalho e fornecimento.

Todas as vezes em que o Estado consegue descrever objetivamente o que necessita, com o estabelecimento da qualidade mínima de cada etapa e fornecimento, sem precisar customizar e adaptar aspectos do objeto, temos um serviço comum com possibilidade de escolha do futuro contratado pelo menor preço. Neste caso, a pesquisa técnica mostrou que é possível, na descrição do objeto, fixar as características essenciais, inclusive de qualidade, do que será contratado e é encontrado no mercado. É apropriado, pois, o critério do menor preço, uma vez que se atende a necessidade pública e simplifica o processo, garantindo a melhor alocação de recursos públicos.

Considerando a modelagem adequada para escolha pela Administração Pública, concluiu-se pela não vantajosidade do julgamento pela técnica e preço, com viabilidade de se atender a necessidade do Estado mediante o menor preço como critério de escolha do serviço comum a ser contratado.

Importante ressaltar que, a caracterização do objeto como “comum” não exclui ou diminui a necessária atenção aos requisitos de qualidade que assegurem um alto nível de cuidado e atenção no desenvolvimento dos jovens aprendizes, conforme preconizado pela legislação. Nesse sentido, as especificações e os requisitos previstos foram cuidadosamente planejados, baseados em estudos realizados junto ao mercado e ancorado nas melhores práticas encontradas, visando atender às necessidades

específicas desse público, levando em consideração tanto a complexidade do público quanto os recursos disponíveis, sem comprometer a qualidade e a eficácia.

1.2. Aspectos Mercadológicos

Durante a construção do ETP, na etapa de levantamento de mercado, foram realizadas pesquisas documentais, análise de outras contratações de programas de aprendizagem e entrevistas com o mercado fornecedor. A partir desses estudos foi identificado a existência de um mercado competitivo, de entidades especializadas neste ramo, com diversas entidades aptas a oferecerem serviços de formação e capacitação de jovens aprendizes de forma padronizada e conforme as exigências legais. Nesse sentido, resta clara a existência de um mercado que oferece solução aderente à necessidade colocada pela Administração, tendo quase nenhuma distinção técnica que justifique uma análise de diferenciação da melhor técnica. Somado ao disposto, importa-se destacar que, na realização desta consulta pública, não foram apresentados maiores questionamentos e argumentos para inviabilizar a caracterização do serviço como comum.

Somado a isso, é válido ressaltar que o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) possui o "Painel" de Informações do Cadastro Nacional da Aprendizagem Profissional (CNAP). Por meio dele, é possível acessar tutoriais, cursos autorizados e entidades habilitadas, além de checar informações como a quantidade de cursos ofertados por cada estado, presenciais ou à distância. Foi possível observar que existem cadastrados aproximadamente 89mil cursos, 7mil em Minas Gerais, e 3.875 entidades/instituições habilitadas no Brasil.

Ao aplicar os filtros de busca no referido Painel, é possível identificar vários cursos que atendem à modelagem pretendida, oferecidos, inclusive, por entidades que também prestam serviços ao setor público. A título de exemplo, ao buscar pelo código CBO "411005 - Auxiliar de Escritório/Administrativo", é possível identificar quantas razões sociais diferentes fornecem algum curso relacionado a este CBO. O resultado foram 76 ofertados em Minas Gerais e 672 ofertados em todo o Brasil. Outra busca possível é pela quantidade total de cursos ofertados para o código CBO 411005. Neste caso, aparecem como resultado 4.151 cursos disponibilizados em Minas Gerais e 27.000 cursos no Brasil relativos a este código.

Logo, é possível concluir a partir dos estudos realizados e dos elementos acima apresentados, que as entidades formadoras presentes no mercado, que atuam na capacitação dos aprendizes, possuem um perfil semelhante de atuação, oferecendo serviços com características similares entre si. Tal fato reforça o argumento de que o objeto da contratação em questão pode ser classificado como serviço comum.

1.3. Aspectos Jurídicos

Os objetivos da contratação, claramente estabelecidos, proporcionam aos licitantes uma referência clara dos requisitos a serem cumpridos. Pretende-se com isso, que a análise das propostas seja focada exclusivamente na melhor relação custo-benefício, sem comprometer a qualidade do serviço prestado a administração. Como os serviços comuns não exigem inovação ou soluções personalizadas a serem definidas durante a execução, o critério de menor preço é ideal, já que a Administração pode verificar facilmente o cumprimento das especificações estipuladas em contrato.

Dessa forma, o critério menor preço global visa promover eficiência e economicidade, princípios fundamentais na gestão de recursos públicos. A aplicação de critérios objetivos garante que o fornecedor selecionado cumpra rigorosamente as obrigações estipuladas no contrato, evitando riscos de ineficiência e assegurando que o serviço atenda plenamente às necessidades da Administração, conforme jurisprudência pacificada sobre o tema.

> REPRESENTAÇÃO. CONCORRÊNCIA. SERVIÇOS TÉCNICOS NA ÁREA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO. INEXISTÊNCIA DE JUSTIFICATIVAS PARA A GRADAÇÃO NA PONTUAÇÃO DE CERTIFICADOS. NÃO-COMPROVAÇÃO DA CAPACIDADE DO ÓRGÃO DE USUFRUIR AS VANTAGENS OFERECIDAS POR EMPRESAS DE MAIOR NÍVEL TÉCNICO. AUSÊNCIA DE IRREGULARIDADES NA FIXAÇÃO DE INTERVALO DE TEMPO EM QUE OS SERVIÇOS ATESTADOS DEVERIAM TER SIDO EXECUTADOS. NÃO-UTILIZAÇÃO DA MODALIDADE DO PREGÃO PARA A CONTRATAÇÃO DE SERVIÇOS COMUNS. CONHECIMENTO. PROCEDÊNCIA PARCIAL. DETERMINAÇÃO PARA A NÃO-PRORROGAÇÃO DE CONTRATO. DETERMINAÇÕES CORRETIVAS. 1. A jurisprudência deste Tribunal é pacífica no sentido de que quaisquer critérios de pontuação e valoração dos quesitos das propostas técnicas dos licitantes devem ser compatíveis com o objeto licitado. 2. A pontuação a ser concedida às propostas técnicas deve ser proporcional à relevância e à contribuição individual e conjunta de cada quesito para a execução contratual. 3. O bem ou serviço comum é aquele que pode ter seus padrões de desempenho e qualidade objetivamente definidos pelo edital, por meio de especificações usuais no mercado. 4. O

> conceito de serviço comum não está necessariamente ligado a sua complexidade. (ACÓRDÃO TCU 1287/2008)
>
> REPRESENTAÇÃO. LICITAÇÃO. AUSÊNCIA DOS REQUISITOS NECESSÁRIOS À DECRETAÇÃO DE MEDIDA CAUTELAR. CONHECIMENTO. PROCEDÊNCIA, EM PARTE. DETERMINAÇÃO. ARQUIVAMENTO 1. Os questionamentos havidos a respeito de especificações constantes do edital regulador do certame foram alvo de esclarecimentos, por parte do Ministério, aos licitantes. Tal proceder, nas condições retratadas, pode ser considerado satisfatório. 2. Ainda que os serviços objeto da licitação possam sugerir, a priori, certa complexidade, não há óbices para que sejam enquadrados como serviços comuns, eis que pautados em especificações usuais de mercado e detentores de padrões objetivamente definidos no edital. (ACÓRDÃO TCU 188/2010)

É relevante explicitar os parâmetros legais, a jurisprudência e a doutrina sobre o tema, que reforçam a caracterização do objeto como serviço comum. Para os serviços comuns, com a adoção do critério de julgamento pelo menor preço global, conforme pela Lei nº 14.133, de 2021 e o Decreto Estadual nº 48.723, de 2023, as características e padrões de qualidade são facilmente mensuráveis e identificáveis no mercado. Em suma, desde que o objeto da licitação atenda a esses parâmetros e seja possível a sua especificação de maneira clara e objetiva, a escolha pelo critério de menor preço global é viável.

Conforme os incisos do Art. 36 da Lei Federal nº 14.133, de 2021, podemos argumentar da seguinte forma:

> Art. 36. O julgamento por técnica e preço considerará a maior pontuação obtida a partir da ponderação, segundo fatores objetivos previstos no edital, das notas atribuídas aos aspectos de técnica e de preço da proposta.
> § 1º O critério de julgamento de que trata o **caput** deste artigo será escolhido quando estudo técnico preliminar demonstrar que a avaliação e a ponderação da qualidade técnica das propostas que superarem os requisitos mínimos estabelecidos no edital forem relevantes aos fins pretendidos pela Administração nas licitações para contratação de:
> I - serviços técnicos especializados de natureza predominantemente intelectual, caso em que o critério de julgamento de técnica e preço deverá ser preferencialmente empregado;
> II - serviços majoritariamente dependentes de tecnologia sofisticada e de domínio restrito, conforme atestado por autoridades técnicas de reconhecida qualificação;
> III - bens e serviços especiais de tecnologia da informação e de comunicação;
> IV - obras e serviços especiais de engenharia;
> V - objetos que admitam soluções específicas e alternativas e variações de execução, com repercussões significativas e concretamente mensuráveis sobre sua qualidade, produtividade, rendimento e durabilidade, quando essas soluções e variações puderem ser adotadas à livre escolha dos licitantes, conforme critérios objetivamente definidos no edital de licitação.

Como podemos observar, a presente contratação não se enquadra em nenhum dos incisos do art. 36 da Lei Federal nº 14.133, de 2021, uma vez que, conforme definido na minuta de Termo de Referência e ETP disponibilizadas na consulta, o objeto tem características de um serviço comum e permite a comparação objetiva entre as propostas com base no critério de menor preço global. Conforme já mencionado, a aplicação do programa aos aprendizes segue regras estabelecidas pela legislação, cuja execução pode ser facilmente realizada por diversos fornecedores qualificados no mercado, sem a necessidade de conhecimento ou infraestrutura tecnológica especializada.

2. Escolha do Programa Jovem Aprendiz em relação ao Programa Adolescente Trabalhador

Conforme demonstrado no ETP, considerando o arcabouço normativo que compreende o tema da aprendizagem, entende-se que a legislação estadual atualmente praticada, qual seja: a Lei nº 8.611, de 1984, está desatualizada tanto em relação à evolução legal da aprendizagem em nível nacional, que teve uma série de novos dispositivos criados posteriormente àquela norma, quanto em relação ao panorama mercadológico, uma vez que diferentes atores do segmento adequaram suas atividades para atender às novas legislações, possuindo, por exemplo, um maior número de cursos formatados para capacitação dos jovens, que pode aprimorar a qualidade em sua formação.

É importante destacar que a Lei Estadual nº 8.611, de 1984, utiliza conceitos que se tornaram obsoletos no contexto atual, como "aspectos preventivos" previstos no art.1º da referida Lei e "contratar locação de mão de obra". Além disso, a referida lei faz várias referências à Fundação Estadual do Bem-Estar do Menor - FEBEM, instituição que teve todas as suas unidades extintas em Minas Gerais no ano de 1995 por meio da Lei nº 11.819, de 1995, e levou à criação da Secretaria de Estado da Criança e do Adolescente. Esses elementos reforçam a inviabilidade de operacionalizar a Política Pública em questão com base nos termos literais da Lei nº 8.611, de 1984, contribuindo para a tomada de decisão quanto à utilização do Programa Jovem Aprendiz em detrimento do Programa Adolescente Trabalhador.

Buscando maior segurança Jurídica sobre o tema, a Equipe de Planejamento da Contratação questionou à Assessoria Jurídica da SEPLAG sobre a eficácia e a vigência da Lei Estadual nº 8.611, de 1984, obtendo a seguinte resposta:

> A Lei Estadual nº 8.611 de 1984 é eficaz? Está vigente? Foi recepcionada pela Constituição de 1988? Pode ainda ser aplicada (ainda que parcialmente) como fundamento para contratação de aprendizes? O que pode ser aplicado e o que não pode ser aplicado?
>
> Resposta: Considerando a primazia superveniente da não recepção constitucional da Lei Estadual nº 8.611/84, com preservação dos atos já praticados com fundamento nas manifestações anteriores do TCEMG e do assessoramento jurídico levado a efeito pela advocacia pública estadual, em cumprimento à segurança jurídica e ao artigo 24 da LINDB, entende-se que não há sequer de se cogitar de "eficácia" ou "vigência" do citado diploma legal, sendo certa sua inaplicabilidade como fundamento de contratação futura de aprendizes em Minas Gerais.

Outro ponto relevante a ser destacado em relação a adoção do Programa Jovem Aprendiz em detrimento do Programa Adolescente Trabalhador é que a escolha pelo Programa Jovem Aprendiz contribui para aumentar a competitividade na licitação, ao ampliar o mercado de entidades qualificadas que oferecem essa modalidade de contratação. Isso facilita a seleção de parceiros especializados, o que pode resultar em propostas financeiras mais vantajosas.

Além disso, conforme a fundamentação normativa apresentada, o Programa Jovem Aprendiz está plenamente alinhado à legislação trabalhista vigente, especialmente no que tange à formação e capacitação profissional. A oferta de cursos e treinamentos estruturados proporciona aos jovens um desempenho qualificado nas atividades e mais tempo dedicado à profissionalização, agregando valor ao serviço prestado e, por consequência, promovendo maior eficiência na execução do contrato.

Nesse contexto, é fundamental destacar que a Lei Estadual nº 8.611, de 1984 é antiga e, conforme explicitado, não está aderente às práticas mais atualizadas para a execução da política. Por isso, adotamos como referência a legislação federal, que está alinhada às melhores práticas para lidar com o desenvolvimento de crianças e adolescentes e com as práticas de mercado.

Somado a isso, as mudanças na modelagem de contratação e opção pelo Programa Jovem Aprendiz têm como objetivo alinhar o modelo adotado pelo estado de Minas Gerais às legislações vigentes, além de fortalecer a proteção dos direitos e interesses de crianças e adolescentes. Essas alterações também visam aumentar a competitividade, aproveitar a

expertise dos atores do segmento para reduzir custos e elevar a qualidade da prestação do serviço.

2.1. Programa de Aprendizagem Profissional (CBO)

No que tange ao Programa de Aprendizagem Profissional e à Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), recebemos a seguinte sugestão:

> "O conteúdo solicitado é específico e requer um programa que atenda a demanda, além de incluir outros conteúdos exigidos pela legislação." "Sugerimos que o CBO e o nome do curso relacionados à atividade que o aprendiz desempenhará sejam claramente especificados no contrato".

Para fins de atendimento à sugestão, conforme descrito acima, foi incluído no Termo de Referência o Anexo D, que descreve os Programas de Aprendizagem inscritos no CONAP relativos a esta contratação e as suas respectivas CBO's associadas. Somado a isso, a redação que trata sobre a carga horária teórica no Termo de Referência foi reformulada e adequada para estar em conformidade com a Portaria MTE nº 3.872, de 2023.

Outro questionamento recebido tem relação com a escolha pelo Programa de Aprendizagem Profissional, qual seja:

> "o Programa de Aprendizagem possui um cronograma de atividades pré-definido, em conformidade com as diretrizes do MTE". O programa de aprendizagem é validado e registrado pelo MTE/CONAP. Os conteúdos são desenvolvidos para atender a todo o serviço público. Na modelagem atual, os adolescentes trabalhadores participam de vários cursos dentro de um currículo mínimo [...]. No entanto, no programa de aprendizagem, isso não é possível devido à necessidade de seguir estritamente o programa estabelecido."

Em relação a este ponto, uma vez que a modelagem proposta pela equipe de planejamento da contratação tem como base a Lei de Aprendizagem, o cronograma de atividades dos aprendizes deverá seguir as diretrizes do Ministério do Trabalho e Emprego, elencadas na Portaria MTE nº 3.872 de 2023.

Organizado por programas que desenvolvem competências relacionadas a uma ou mais ocupações, o Catálogo Nacional de Programas de Aprendizagem Profissional (CONAP), considera a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) para sua formação, lista as atividades a serem realizadas pelo profissional, especifica a idade para o exercício das atividades e indica a carga horária total do programa, considerando o nível de complexidade técnica da ocupação.

Conforme divulgado pelo MTE, o CONAP tem publicação quadrimestral, o que permite a inclusão periódica de novos programas pelas entidades qualificadoras, após análise da coerência da proposta pedagógica pela Secretaria de Políticas Públicas de Emprego.

Os programas de aprendizagem são qualificados: por ocupação, em arcos ocupacionais, programas específicos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem, e cursos de Técnico de Nível Médio.

A qualificação por "Arco Ocupacional" representa grupamentos de ocupações relacionadas, que possuem base técnica próxima e características complementares. A metodologia garante uma formação que amplie as possibilidades de inserção do aprendiz no mercado de trabalho ao término do curso de aprendizagem profissional, propicia o desenvolvimento de competências e vivências práticas dos beneficiários em mais de uma ocupação dentro da mesma organização.

Nesse sentido, a escolha dos cursos de capacitação e formação profissional dos jovens aprendizes deverá observar os Programas de Aprendizagem listados no Catálogo Nacional de Programas de Aprendizagem Profissional - CONAP e devem ser cursos cadastrados no Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional - CNAP, assegurando a compatibilidade com as atividades identificadas nas ocupações da CBO correspondentes às funções a serem desempenhadas pelos aprendizes, as quais serão disponibilizadas no Anexo D do Termo de Referência.

2.2. Modalidade de Curso à Distância

Outro ponto levantado diz respeito à adoção de práticas de Educação a Distância (EAD) na contratação pretendida, conforme demonstrado no texto abaixo:

> "Importante destacar que a execução da aprendizagem EAD está condicionada à observância do seguinte dispositivo da Portaria n° 3.872/23: *"Ad. 32. O cadastro do curso de aprendizagem profissional na modalidade a distância será justificado pela entidade formadora e submetido à análise do Departamento de Políticas de Trabalho para a Juventude da Secretaria de Qualificação, Emprego e Renda, que concederá autorização quando o número potencial de contratação for inferior a cem aprendizes no município.*
>
> Neste contexto, é possível prever-se a obrigação do órgão ou entidade contratante de disponibilizar computador e liberar o acesso à internet para a realização da parte teórica nas unidades do interior? Indaga-se isto haja vista que os adolescentes muitas vezes não têm um computador ou celular para execução e a assunção da obrigação pela contratada implicaria alto custo no desenvolvimento do Programa."

Sobre este ponto, informamos que será avaliada a incorporação da sugestão no Termo de Referência, visando robustecer e deixar mais claros os requisitos relacionados ao EAD.

Quanto à obrigatoriedade de disponibilização de computador e acesso à internet por parte dos órgãos ou entidades contratantes, os §§ 2º e 3º do artigo 35 da Portaria MTE nº 3.872, de 2023, esclarecem que as atividades teóricas dos cursos de aprendizagem na modalidade a distância são de responsabilidade da entidade formadora. Importa-se destacar que essas atividades podem ocorrer no ambiente de trabalho, desde que acordado previamente entre a entidade formadora e o órgão ou entidade contratante, e desde que não haja, nesse período, a realização de atividades práticas pelo aprendiz, conforme disposto nos §§ 2º e 3º do art. 35 da referida Portaria.

Outra questão levantada sobre a modalidade de cursos está representada no texto abaixo:

> "O Anexo D apresenta todas as modalidades de cursos de aprendizagem que serão desenvolvidos; A partir disto, foi possível classificar essas modalidades, conforme os CBO's pertinentes, em:
>
> - Administração: CBOs 411005/ 412205/415105/414105;
>
> - Gestão Pública e Terceiro Setor: CBOs 411010/424205;
>
> - Logistica I: CBOs 414120/414125/414135/414140; e
>
> - Serviços Administrativos: CBOs 411005 / 411010 / 411030 / 414105 / 422105.
>
> Contudo, não se mencionam os locais onde serão ofertadas nem o número de aprendizes em cada uma. Trata-se de informações imprescindíveis para a enturmação, considerados organização do RH, espaço físico, ou para EAD e lanche, entre outros, e consequente levantamento de custos para apuração dos valores."

Primeiramente, ressalta-se que as localidades em que serão ofertados os serviços e os quantitativos de aprendizes em cada localidade serão informados no Termo de Referência, na publicação do Edital.

Em segundo lugar, destaca-se que os cursos relacionados à aprendizagem profissional devem ser elaborados e executados pela entidade formadora responsável por desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes requeridas para o pleno exercício de ocupação constante no CBO dos Arcos Ocupacionais selecionados, conforme determina o inciso VII do artigo 2º da Portaria MTE nº 3.872, de 2023.

Em complemento à informação, conforme artigo 23 da citada Portaria MTE, os locais em que as modalidades de curso serão ofertadas devem ser ter estrutura adequada ao ensino e à aprendizagem.

Considerando os fatores expostos e o disposto no Termo de Referência, o planejamento, organização e definição dos locais de oferta dos cursos, bem como a distribuição dos aprendizes por turma, é de responsabilidade e competência da entidade formadora, que deverá considerar a disponibilidade de ambientes adequados, recursos tecnológicos e a logística de fornecimento de lanches, seja para aulas presenciais ou na modalidade a distância (EAD).

Porém, é importante lembrar que, os itens 10.3.24 e 10.3.25 do Termo de Referência deixa claro que quando dessa organização o contratado deverá apresentar ao Anuente as informações necessárias e este, por sua vez, emitirá a concordância ou não sobre a lotação do Jovem.

3. Substituição dos Aprendizes

No que tange à possibilidade de substituição dos aprendizes, foram apresentados os seguintes questionamentos:

> "Tendo em vista a impossibilidade legal de contratação de um jovem aprendiz "temporário", quanto às substituições, no caso da incapacidade temporária por mais de 15 dias, como exatamente se processará a contratação dos jovens aprendizes para a substituição temporária do posto?"
> “Na legislação da aprendizagem, não existe substituição nos casos de licenças temporárias de até 15 dias, faltas, férias e licenças superiores a 15 dias. As substituições de aprendizes ocorrem apenas em casos de rescisão antecipada ou término de contrato do aprendiz."

Tendo em vista as considerações trazidas pelas entidades e a não observância de previsão para a substituição de aprendizes em outros contratos, a sugestão será contemplada no Termo de Referência, no sentido de não permitir a substituição, também, nos casos de licenças superiores a 15 dias.

Em complemento, o Manual de Aprendizagem trata das possibilidades de afastamentos dos aprendizes no tópico “Tema 18: Estabilidade – Aprendiz”, a saber:

> TEMA 18: Estabilidade - aprendiz
>
> 131) Como fica o contrato de aprendizagem em casos de afastamento em razão de licença maternidade, acidente do trabalho ou gozo do benefício de auxílio-doença?

> Esses afastamentos também não constituem, por si só, causa para rescisão do contrato, produzindo os mesmos efeitos que nos contratos de prazo determinado. Além disso, durante o período de afastamento em razão da licença maternidade e do acidente do trabalho, deverá ser recolhido o FGTS do aprendiz. No período de afastamento em razão da licença maternidade, acidente do trabalho ou gozo do benefício de auxílio-doença, o (a) aprendiz se afastará de suas atividades, sendo-lhe garantido o retorno ao mesmo programa de aprendizagem, caso ainda esteja em curso, devendo a entidade formadora certificar o (a) aprendiz pelos módulos que concluir com aproveitamento.

Assim sendo, considerando que não existe previsão legal para a substituição nos casos de licença superior a 15 dias, a modelagem em questão não irá prever hipótese de substituição do aprendiz.

4. Procedimento de Transição

Em relação ao Procedimento de Transição entre os contratos atualmente vigentes e o novo Contrato Corporativo, foi questionado:

> "Sobre o procedimento de transição e finalização do contrato, cada Órgão ou Entidade Anuente adotará suas próprias providências, e terá prazos diferenciados para início do novo contrato?
>
> Deve-se avaliar, neste ponto, a viabilidade de programar-se a supressão de adolescentes ativos mediante a rescisão amigável dos contratos vigentes, por meio de acordo entre as partes, observada a conveniência da Administração Pública e o interesse social dos adolescentes, que, mesmo se aproveitados, terão diminuição de sua renda mensal e de outros benefícios com a substituição do modelo do Programa. Com efeito, será necessário considerar de que forma os contratos atuais [...] serão impactados. Esse cenário afetar significativamente o orçamento do exercício da Instituição e a vida financeira e psicológica dos adolescentes." "Será necessário estabelecer critérios de transição para o encerramento dos contratos atuais, garantindo que não haja prejuízo para os adolescentes trabalhadores ativos [...]."

Após discussões entre a equipe de planejamento da contratação e validação com os gestores, restou claro que necessitava de procedimentos mais claros para a transição contratual. Sendo assim, o Termo de Referência foi ajustado para melhor atender aos interesses dos jovens contratados atualmente, permitir que os órgãos se organizem e, consequentemente, evitar prejuízos à atual contratada, passando a vigorar conforme a seguinte redação:

> 6.1 Os procedimentos de transição e finalização do contrato constituem-se da seguinte forma:
>
> 6.1.1 Os Órgãos ou Entidades Anuentes à contratação centralizada e que possuam contratos vigentes para prestação de serviços de jovem aprendiz não poderão renovar seus contratos atuais. Assim, permanecem

> inalteradas as vigências constantes no Anexo C - Histórico dos Contratos Vigentes.
>
> 6.1.2 Os Órgãos ou Entidades Anuentes à contratação centralizada e que possuírem contratos vigentes deverão avaliar a viabilidade de realização de rescisão antecipada, se cabível, ou de conclusão do contrato em vigor, de forma que, ao seu término, seja iniciada a execução do novo Contrato Corporativo.
>
> 6.1.3 Será dada prioridade para início da execução no Contrato Corporativo àqueles Órgãos e Entidades que não possuam contrato vigente ou que tenham seus contratos exauridos.

Tendo em vista o exposto, fica estabelecido que os Órgãos ou Entidades Anuentes à contratação centralizada e que possuam contratos vigentes para prestação de serviços de jovem aprendiz não poderão renovar seus contratos vigentes ao tempo da contratação. Isso é necessário para que haja apenas um contrato vigente e em execução para a prestação desse serviço no âmbito do poder executivo de Minas Gerais.

Somado ao disposto, os Órgãos ou Entidades Anuentes à contratação centralizada que possuírem contratos vigentes deverão avaliar a viabilidade de realização de rescisão antecipada, se cabível, ou de exaurimento do contrato em vigor, de forma que, ao seu término, seja iniciada a execução do novo Contrato Corporativo. A possibilidade de conclusão dos contratos vigentes apenas ao final de suas vigências reflete a preocupação com os adolescentes atualmente inscritos no programa, que desempenham funções em diferentes órgãos e entidades do estado de Minas Gerais. Logo, essa ação visa evitar que estes jovens, que estão em fase de formação profissional e pessoal, sofram impactos significativos, tanto financeiros, quanto emocionais, em caso de uma transição repentina ou mal planejada.

Ademais, essa alternativa também considera a importância de que a atual contratada tenha tempo hábil para se reorganizar frente às mudanças propostas, para isso, foi inserido no Termo de Referência o Anexo C, no qual descrevemos os contratos firmados atualmente e suas respectivas vigências.

5. Adoção de salário-mínimo integral, independentemente da carga horária

Foi recebida sugestão quanto à adoção do pagamento de salário-mínimo integral para todos os jovens, independentemente da carga horária (de quatro ou seis horas), conforme trecho a seguir:

> “... a respeito da remuneração proporcional ao regime de 4 ou 6 horas diárias, é importante salientar que o valor mensal recebido proporcionalmente pelos adolescentes com jornada reduzida, embora possa contribuir para o aumento da renda familiar, não é suficiente para custear integralmente um padrão de vida que inclua todas as despesas necessárias, como habitação, alimentação, saúde e educação [...] tem trabalhado com os órgãos no sentido de convencê-los a pagar o salário-mínimo integral para o adolescente ou jovem vulnerável, ainda que pratique carga horária de 6 horas, a fim de possibilitar a frequência e o rendimento escolar necessários para sua formação.”

Primeiramente, é importante destacar que o pagamento proporcional à carga horária foi definido considerando o previsto no parágrafo 2º do art. 428 da Lei da Aprendizagem (Lei nº 10.097, de 2000), que estabelece que *"ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário-mínimo hora".* Conforme descrito no item 4.4.1.1.1.1 do TR O cálculo para o salário bruto do jovem foi realizado a partir da multiplicação do valor do salário-mínimo hora (R$6,42) pela carga horária diária multiplicada por 30 dias.

Sob esse prisma, importa-se destacar que é necessário levar em consideração que ao calcular o pagamento proporcional à carga horária, a Administração Pública otimiza os recursos financeiros destinados ao programa, mantendo o equilíbrio entre os custos e os benefícios. Nesse sentido, o pagamento do salário integral, sem levar em conta a jornada de trabalho, representaria um aumento nos custos que não traria retorno proporcional em termos de horas trabalhadas ou produtividade.

Por fim, outro ponto relevante a ser considerado é o fato de que estabelecer um salário igual para diferentes cargas horárias poderia gerar desconforto e insatisfação entre aqueles que trabalham mais horas. Jovens que dedicam seis horas diárias poderiam se sentir desvalorizados ao perceber que estão recebendo o mesmo valor que colegas que trabalham quatro horas. Esse tipo de situação pode prejudicar o ambiente de trabalho e a motivação dos aprendizes, uma vez que a percepção de justiça é fundamental para manter um ambiente colaborativo e produtivo.

6. Itens de Uniformes – Kit higiene

Outro ponto questionado tem relação com a ausência do “kit higiene” na modelagem, conforme demonstrado no trecho abaixo:

> “A quantidade de itens (de uniformes) informado é menor do que a oferecida aos Adolescentes Trabalhadores, pois o kit de higiene, fundamental para a apresentação adequada dos adolescentes e jovens de baixa renda, não foi considerado. Além disso, não está sendo solicitado o uniforme social, que atualmente é fornecido a alguns adolescentes e jovens na CAMG.”

No que tange a este ponto, destaca-se que o valor do “Vale Alimentação” previsto na modelagem atual foi reajustado considerando o IPCA, passando a ter o valor de R$20,00 (vinte reais). Considerando os 22 (vinte e dois) dias de trabalho por mês, o valor total seria de R$440,00 (quatrocentos e quarenta reais) por mês em Vale Alimentação para cada jovem aprendiz.

7. Encargos: Salário Educação, Seguro de Acidente de Trabalho, SESC ou SESI, SENAI ou SENAC, SEBRAE, INCRA

No que tange às contribuições, foi destacado que *“... esses custos fazem parte do grupo de encargos sociais. [...] uma vez que essas contribuições incidem sobre o valor das férias, 13º..”.*

Embora sejam considerados encargos sociais, não existe um percentual fixo determinado por legislação para estes encargos. Ainda que não apresentem variação considerável, decidiu-se agrupá-los no grupo de encargos sociais, fixando os percentuais com base em uma média dos valores encontrados em contratações estudadas e outros materiais coletados pela Equipe de Planejamento da Contratação durante a etapa de análise do mercado.

8. Competência SEDESE

Uma questão abordada foi a competência da Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social (SEDESE), apresenta-se abaixo o trecho:

> *"… pode-se inferir, entre outros, que o órgão gestor da política estadual de assistência social é a Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social – Sedese, responsável, em conjunto com o Conselho Estadual de Assistência Social – CEAS e o Conselho Estadual dos Direitos da Criança e do Adolescente, pela formulação e o controle da execução da política pública de assistência social – entre cujos princípios avulta a "primazia do atendimento às necessidades sociais sobre as exigências de rentabilidade econômica" (art. 4º, inc. I, da Lei 12.262/96) - e da política pública dos direitos da criança e do adolescente, além de que a formalização das parcerias entre o poder executivo e as OSC's, no âmbito do Estado de Minas Gerais, deve observar o disposto na Lei Federal nº 13.019, de 31/07/2014, de que se destaca o chamamento público como modalidade adequada para celebração de termo de colaboração."*

Assim, cumpre dizer que no âmbito da elaboração do Estudo Técnico Preliminar a Superintendência Central de Atas e Contratos da SEPLAG formalizou, em 25 de setembro

de 2023, uma consulta à Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social - SEDESE por meio da Subsecretaria de Direitos Humanos - Diretoria Estadual de Políticas para as Juventude, visando o exame conjunto da Lei Estadual nº 8.611 de 1984 frente às inovações importantes no que diz respeito à política de juventude. Somado a isso, a referida Secretaria participou de reuniões de validação da modelagem de contratação.

Durante as reuniões de validação da modelagem de contratação, foi enfatizada a necessidade de ações futuras para atualização da política estadual, sendo destacado o papel fundamental da **Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social (SEDESE), presente na reunião,** na condução dessa frente de trabalho. Todavia, é importante ressaltar que, ainda que seja competência da SEDESE propor e coordenar a política de incentivo à inserção do jovem no mercado de trabalho, não há óbice para a realização da contratação por parte da SEPLAG.

Respeitada a competência da SEDESE na estruturação da política pública e em conformidade com o disposto no art. 52 do Decreto nº 48.636, de 2023, que atribui responsabilidades à Subsecretaria de Compras Pública da SEPLAG, conclui-se que a SUBCOMP tem papel fundamental no planejamento e na coordenação da formulação, execução, avaliação e orientação técnica das políticas e ações de gestão de compras públicas no âmbito do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais.

A formulação da contratação em questão requer uma análise de aspectos complexos, que vão além do mérito da política pública e se concentram na arquitetura jurídica e procedimentos da contratação, o que evidencia a importância e vantajosidade da atuação da SUBCOMP.

9. Disponibilidade de vagas no interior de Minas Gerais

Quanto à possibilidade de disponibilizar postos para atender aos órgãos e entidades do interior de Minas Gerais, recebemos o seguinte questionamento:

> "Gostaríamos de saber sobre a previsão de criação de vagas para jovens aprendizes no interior do estado."

Informamos que será previsto o atendimento de unidades localizadas fora da região metropolitana de BH, conforme indicação que constará do edital. Para facilitar a visualização do mercado e controle/gestão posterior, será anexado ao TR a relação de órgãos e os respectivos endereços, nos quais os jovens serão lotados.

A equipe de planejamento da contratação solicitou aos órgãos e entidades que enviassem as suas demandas considerando o quantitativo pretendido por carga horária e o local de lotação do jovem aprendiz.

O levantamento consolidado da demanda por aprendizes demonstrou que, dos 465 jovens requisitados pelos órgãos e entidades interessados na contratação, 22 foram solicitados para atuar no interior de Minas Gerais, sendo essa demanda proveniente da Advocacia Geral do Estado, da Fundação Hospitalar de Minas Gerais, da Fundação Hemominas e da Secretaria de Estado de Fazenda.

A Subcomp realizou a pesquisa de preço, considerando a demanda abrangendo Minas Gerais (RMBH e Interior) para fins de visualização do comportamento do mercado. Foram recebidas 7 propostas e dessas, somente 3, não apresentaram valores para a demanda no interior. Outro ponto observado foi que os valores apresentados pelas outras 4 entidades não variam para atendimento na RMBH e/ou Interior.

Nesse sentido, a partir dos resultados obtidos com base na pesquisa de preços e no levantamento dos custos para atender à demanda no interior, foi definido que a demanda para o interior será absorvida pela contratação.

A contratação atenderá o estado de Minas Gerais, e contará com um lote único e três itens, que se diferem somente pela carga horária trabalhada e adicional de insalubridade.

Para facilitar a visualização do mercado e controle/gestão posterior será anexado ao TR a relação de órgãos e os respectivos endereços, nos quais os jovens serão lotados.

10. Férias dos aprendizes

No que tange às férias dos aprendizes, foi questionado que:

> "[...] as férias são indenizadas, uma vez que os programas têm duração de 11 e 16 meses. Conforme a consulta pública, o novo programa terá duração de até 23 meses, no arco ocupacional. Dessa forma, os aprendizes deverão usufruir um mês de férias, o que deixará o órgão ou entidade anuentes sem o adolescente durante esse período, já que na aprendizagem não há substituição para as férias. Além disso, haverá um conflito no gozo das férias durante o período escolar, considerando que o período aquisitivo dependerá da data de contratação. Isso também exigirá adaptações para o desenvolvimento dos conteúdos do programa."

Primeiramente, destaca-se o que a Portaria MTE 3.872, de 2023 - Subseção I, elucida sobre o assunto:

> Das férias
>
> Art. 74. O período de férias do aprendiz será definido no calendário das atividades teóricas e práticas do contrato de aprendizagem, observados os seguintes critérios:
>
> I - para o aprendiz com idade inferior a dezoito anos, deve coincidir, obrigatoriamente, com um dos períodos de férias escolares; e
>
> II - para o aprendiz com idade igual ou superior a dezoito anos, deve coincidir, preferencialmente, com as férias escolares, em conformidade com o disposto no art. 68 do Decreto nº 9.579, de 2018.
>
> § 1º Ao aprendiz **é permitido o parcelamento das férias**, nos termos do disposto no § 1º do art. 134 da CLT.
>
> § 2º Nos contratos de aprendizagem com prazo de **dois anos** de duração, **é obrigatório o gozo das férias adquiridas no primeiro período aquisitivo**.

Tendo em vista o exposto, informamos que o Termo de Referência será revisto nesse ponto, com o objetivo de tornar a regra mais clara, assim permitindo o parcelamento das férias e destacando a obrigatoriedade de gozar o primeiro período. Considerando que o período de férias dos aprendizes deve estar em consonância com o calendário de atividades teóricas e práticas, é importante que os órgãos e entidades se planejem quanto à ausência do jovem para o gozo do seu primeiro período aquisitivo.

Tal fato é importante uma vez que o contrato de aprendizagem prevê duração **de até 2 (dois) anos**, nesse sentido, pode ocorrer de o término do contrato acontecer antes de que o aprendiz tenha a oportunidade de usufruir de suas férias durante o período escolar. Nesses casos, a opção pelo pagamento das férias não gozadas passa a ser uma solução justa e prática, evitando que o aprendiz perca o direito ao descanso ou à compensação financeira por ele, assegurando o cumprimento da legislação trabalhista sem prejuízos ao jovem.

Assim sendo, quando se tratar do segundo período aquisitivo é importante que o aprendiz possa optar entre usufruir do período de férias ou receber remuneração correspondente. Essa flexibilização permitiria maior adequação às necessidades individuais do aprendiz, respeitando as diretrizes legais. Isso pois, a possibilidade de escolha fortaleceria o equilíbrio entre o direito ao descanso e a liberdade financeira do aprendiz, promovendo maior autonomia na gestão de suas responsabilidades.

O planejamento, organização e definição das férias dos jovens é de responsabilidade e competência da entidade formadora. Contudo, é importante salientar que o Gestor e Fiscal setorial devem ser cientificados do cronograma de férias.

11. Cálculo de faltas e atrasos

Quanto ao cálculo de faltas e atrasos, previsto no Termo de Referência, foi recebido um apontamento no seguinte sentido:

> “A proposta de cálculo prevista nestes itens para a devolução é baseada no posto de trabalho, o que não é adequado quando se trata de faltas e atrasos, pois esses são descontados individualmente na folha de pagamento dos aprendizes e, posteriormente, devolvidos no faturamento. Portanto, não é possível considerar o posto de trabalho nesses casos.”

Após análise desse ponto, informamos que a sugestão foi analisada e o Termo de Referência será ajustado conforme sugestão.

12. Lotes Exclusivos para ME/EPP

Foi identificado um conflito de entendimento no item 1.4 do TR (lotes exclusivos para ME e EPP) e o objeto da contratação, conforme a seguinte pontuação:

> “O item 1.4.1 do TR explicita que a participação na contratação em questão é aberta a todos (sem exclusividade ou reserva de lotes para microempresas, empresas de pequeno porte e equiparados aos benefícios do Decreto n°- 47.437, de 2018, e Lei Complementar n-° 123, de 2006). Questiona-se que "*os lotes são caracterizados como microempresas e empresas de pequeno porte, e não como entidades sem fins econômicos, o que gera um conflito entre o objeto e esse item."*

No que tange a esse apontamento, informamos que avaliamos a sugestão e a redação do TR será ajustada no sentido de deixar claro que a contratação é específica à participação de entidades sem fins lucrativos.

13. Prazo de vigência de 36 meses

Quanto ao prazo de vigência de 36 (trinta e seis) meses, foi levantada a seguinte situação:

> *"no caso do programa de aprendizagem, exige-se um tripé composto por um CPF e dois CNPJ's, com prazo determinado e sem possibilidade de extinção até o término do programa do aprendiz."*

Inicialmente, é importante destacar que a Administração Pública fica vinculada ao disposto no arts. 106 e 107 da Lei Federal nº 14.133, de 2021, para a definição da vigência contratual.

Considerando o disposto no ETP, a escolha pela duração de 3 (três) anos se justifica pelo fato de que a contratação propõe um “novo” modelo para a Administração, de forma que um contrato de 5 (cinco) anos, por exemplo, seria muito extenso inicialmente para que seja verificada a sua eficiência. Ademais, considerando o fato de que os contratos dos aprendizes com carga horária de 4 (quatro) horas dura aproximadamente 16 (dezesseis) meses, e que os de carga horária de 6 (seis) horas dura aproximadamente 11 (onze) meses, tem-se que um contrato inferior a 16 (dezesseis) meses não seria capaz de suprir nem mesmo o ciclo de 1 (um) aprendiz. Além disso, temos ainda, o período de transição que pode impactar na gestão e acompanhamento desta contratação.

A conclusão foi de que 36 (trinta e seis) meses seria uma duração adequada considerando a carga horária prevista para o programa, sendo um tempo justo para que o novo modelo seja avaliado, bem como a qualidade da prestação do serviço pela contratada.

14. Público-Alvo da Contratação

Considerando o disposto no item 5.1.2.1 “Critérios de Vulnerabilidade Social”, número 11 do ETP, no qual descrevia que a renda per capita inferior a 0,5 salário-mínimo, foi apresentada a seguinte sugestão:

> “Atualmente, de acordo com a Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), a renda familiar mensal per capita exigida deve ser igual ou inferior a 1/4 do salário-mínimo, ou R$ 303. Sugere-se à SEPLAG que o atendimento seja para o público prioritário para adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade social.”

Insta dizer que o critério de renda familiar mensal per capita igual ou inferior a 1/4 do salário-mínimo está vinculado ao Benefício de Prestação Continuada (BPC), previsto na Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS). O BPC garante um salário-mínimo mensal para pessoas idosas ou com deficiência que comprovem não ter meios de prover sua própria manutenção ou de recebê-la da família. Esse critério, portanto, não é aplicável diretamente aos jovens aprendizes.

Assim sendo, considerando a sugestão apresentada, será avaliado o ajuste do parâmetro de renda familiar para “renda familiar inferior a 2 salários-mínimos”, considerando a pesquisa de outros procedimentos realizados para contratação do programa de aprendizagem.

15. Prazo Máximo de 5 dias para Registro nas CTPS dos jovens

Foi solicitada a revisão do prazo máximo de 5 dias para o registro nas CTPS dos jovens, previsto no item 1.6.3.1 do TR, conforme o seguinte questionamento:

> "A contratação do aprendiz deve ocorrer antes do início do programa, que possui prazo determinado. Pode acontecer de o adolescente ou jovem encaminhado não possuir a documentação necessária para a contratação no prazo de 5 dias, portanto, esse prazo deve ser revisado. Reforçamos que as aulas teóricas se iniciam no primeiro dia de contratação do aprendiz, conforme legislação."

É importante esclarecer que cabe ao Contratado organizar-se de maneira proativa para solicitar previamente aos jovens a documentação necessária para o registro na CTPS, garantindo assim o cumprimento das exigências legais sem comprometer o início das atividades teóricas e práticas do programa de aprendizagem. Sendo assim, considerando o exposto, o item em questão será revisto de forma a garantir que a regra se torne mais clara.

16. Adicional de Insalubridade

Quanto ao adicional de insalubridade, o item 4.4.1.2.6 do TR previa adicional de insalubridade de 20% sobre o salário bruto por carga horária. Entretanto, em uma das respostas à Consulta Pública foi explicitado que o adicional de insalubridade é calculado sobre o salário-mínimo e não sobre o bruto, conforme artigo 192 da CLT, a saber:

> "No subitem 4.4.1.2.6., o Adicional de Insalubridade é previsto como de 20% sobre o salário-mínimo, conforme o art. 192 da CLT. Especificamente, considerado o salário-mínimo de R$ 1.412,00 e o salário contratual para uma jornada de 6 horas de R$ 1.155,60, observa-se na planilha de preços, subitem 2.8., que o valor calculado de 20% está tendo como base o salário proporcional, e não, aplicado integralmente sobre o salário-mínimo, conforme determina a legislação. Além disso, esse valor está sendo incorretamente incluído em todas as linhas, mesmo nas que não envolvem insalubridade, o que compromete o total do orçamento. É necessário, pois, revisar e corrigir a planilha."

Além disso, o adicional não pode ser considerado encargo, mas sim valor que detém caráter remuneratório. Sendo assim, informamos que o Termo de Referência será adequado conforme artigo 192 da CLT, e Planilha do Modelo de Proposta corrigida no mesmo sentido.

17. Vale Transporte

Sobre o vale transporte, foi questionado que:

> "O mapa de compra é elaborado por tarifa e não por valor, para compor a nota fiscal para faturamento. Caso o adolescente ou jovem tenha faltas ou apresente atestados, o valor correspondente é descontado na próxima recarga do cartão de vale-transporte."

Considerando o exposto, o item em questão será revisto de forma a garantir que a regra se torne mais clara.

18. Vale Alimentação

Sobre o vale alimentação, foi apresentado o seguinte questionamento:

> "O subitem 1.6.2.15. estabelece que será concedido aos jovens "Vale Alimentação" no valor de R$20,00 (vinte reais) por dia útil, de modo que o jovem, quando ingressar no serviço, deve optar por receber o benefício em vale refeição ou vale alimentação.
>
> Mas, o ingresso do jovem ocorre a partir da contratação, no primeiro dia de aula teórica; sendo assim, o vale alimentação será fornecido tanto para os dias úteis de teoria quanto para os de aula prática."

Considerando o apontamento supracitado, o item em questão será adequado no Termo de Referência, alterando o termo "no serviço" para o termo "no programa de aprendizagem", com o objetivo de tornar a regra mais clara.

19. Forma de Contratação

No que tange à forma de contratação, foi questionada a possibilidade de que a contratação dos aprendizes seja realizada diretamente pelo Estado, centralizando as atividades pedagógicas nas entidades formadoras.

Essa hipótese foi analisada durante o Estudo Técnico Preliminar e considerada inviável por dois motivos principais. Em primeiro lugar, a Administração Pública não dispõe de estrutura organizacional e operacional adequada para gerenciar a contratação direta de aprendizes, o que implicaria a necessidade de significativos investimentos em recursos humanos e tecnológicos. Em segundo lugar, não há uma exigência legal que obrigue o Estado a realizar essa contratação diretamente, uma vez que tal iniciativa é facultativa e tem como objetivo promover políticas públicas voltadas para a inclusão de jovens em situação de vulnerabilidade no mercado de trabalho.

Assim, optou-se por manter o modelo em que as entidades contratadas assumem a responsabilidade pelo vínculo empregatício, garantindo, dessa forma, maior eficiência e cumprimento dos objetivos sociais previstos.

20. Dia útil por semana destinado à carga horária teórica

O Termo de Referência prevê que o dia útil destinado à carga horária teórica seja definido pelo órgão ou entidade de alocação. Entretanto, foi ponderado que este dia deve ser definido pela entidade formadora, conforme demonstrado abaixo:

> "O subitem 1.6.2.8. prevê: *"Cada aprendiz deverá ter um programa composto por no mínimo 400 (quatrocentas) horas destinadas à teoria de acordo com o Art. 19 da Podaria MTE* 3.872/2023. *Ao ingressar na política, os aprendizes terão 5 (cinco) dias úteis destinados totalmente à essa carga horária teórica e, posteriormente, ele cumprirá o restante de modo a ter 4 (quatro) dias úteis da semana destinados à carga horária prática e 1 (um) dia à carga horária teórica até a conclusão do contrato, sendo o dia destinado à carga horária teórica definido pelo órgão ou entidade de alocação. Pondera-se*, contudo, que o dia de aula teórica é definido pela entidade formadora, de acordo com o calendário do programa anexado ao contrato individual de trabalho."

Em análise da regra estipulada, analisamos a sugestão e informamos que o TR será ajustado de modo que a entidade formadora poderá definir o dia útil da semana destinado à carga horária teórica, desde que seja aprovado pelo órgão anuente.

21. Ausências Legais

Quanto às ausências legais, foi feito o seguinte questionamento:

> "as ausências legais não foram incluídas nos encargos; desse modo, pode-se presumir que elas não serão glosadas no faturamento, uma vez que não são descontadas dos aprendizes?"

Sim, pode-se presumir que as ausências legais não serão glosadas no faturamento. Isso se deve ao fato de que, conforme previsto no art. 473 da CLT, algumas ausências legais (como licenças por auxílio-doença, licença-maternidade, licença-paternidade, entre outras) não geram prejuízo ao salário dos aprendizes. Dado que essas ausências são

amparadas por lei e não podem ser descontadas do aprendiz, também não haveria justificativa para que fossem glosadas no faturamento da entidade contratada.

A glosa no contrato ocorre quando há inadimplemento por parte do contratado, ou seja, quando a entidade não cumpre suas obrigações contratuais. No entanto, ausências legais são uma questão que envolve a relação trabalhista do empregado com o empregador, e não constituem um inadimplemento por parte da entidade contratada. Portanto, como as ausências legais não afetam o salário do aprendiz, não se justifica que essas ausências revertam em desconto nas faturas apresentadas pela entidade contratada.

Além disso, de uma perspectiva diferente, o período de férias e as faltas injustificadas pode impactar o faturamento, sendo passíveis de desconto. Faltas não justificadas devem ser descontadas, inclusive no cálculo do período de férias, e podem repercutir nas faturas. Essas faltas não justificadas configuram descumprimento das obrigações por parte do aprendiz, podendo resultar em redução proporcional no faturamento da entidade contratada.

22. Termo Detalhado previsto na cláusula padrão 5.1.5

Destaca-se a redação do item 5.1.5 do Termo de Referência, constante na minuta modelo disponibilizada pela SEPLAG:

> 5.1.5. Os serviços prestados serão recebidos definitivamente, por servidor ou comissão designada pela autoridade competente do órgão e entidade anuente, mediante termo (s) detalhado (s) que comprove (m) o atendimento das exigências contratuais, no prazo de até 10 (dez) dias corridos, contados a partir do recebimento provisório.
>
> 5.1.5.1. O prazo para recebimento definitivo poderá ser excepcionalmente prorrogado, de forma justificada, por igual período, quando houver necessidade de diligências para a aferição do atendimento das exigências contratuais.

Sendo assim, o questionamento recebido foi no seguinte sentido:

> Solicita-se esclarecer a metodologia utilizada e também compartilhar o modelo do termo detalhado para ciência de quais serão os critérios de medição.”

O termo detalhado citado no item, é documento a ser elaborado pela Administração, especificamente, pelos gestores e fiscais setoriais no momento da etapa de recebimento definitivo. Para fundamentar o termo realizado pela Administração, destaca-se o relatório

que deve ser apresentado pelo futuro Contratado previsto no item 5.1.6 do TR, quais sejam:

> 5.1.6 Para o recebimento definitivo, o Contratado deverá encaminhar ao Órgão ou Entidade Anuente relatório circunstanciado de toda e qualquer atividade de acompanhamento e supervisão, indicando o seu responsável e o responsável do Órgão ou Entidade envolvidos, cujo resultado deverá ser enviado até o 15º (décimo quinto) dia do mês de referência, constando as informações:
>
> > 5.1.6.1 O nome completo de cada jovem, a respectiva data de nascimento, a data de inclusão, sua situação escolar, endereço de moradia, Órgão ou Entidade e município de lotação, carga horária e previsão de férias.
> >
> > 5.1.6.2 Fatura mensal detalhada e discriminativa por situações individualizadas, para fins de pagamento, constando detalhadamente o custo final originado com a manutenção de cada jovem aprendiz, aí considerados os valores que lhe serão repassados, os encargos, contribuições, vale transporte, vale alimentação e o custo operacional dele resultante, além de toda e qualquer informação que possa interessar aos Órgãos ou Entidades Anuentes para seu controle interno, com destaque aos descontos referentes às ausências não enquadradas em nenhum dos motivos expostos nos itens 4.6.1.1. ao item 4.6.1.10.2 do presente Termo de Referência e Anexo A - Modelo de Proposta.
> >
> > 5.1.6.3 Sinalização do dia útil da semana a ser destinado à carga horária teórica.

Além disso, o item 4.14 do Termo de Referência apresenta rol de informações que o futuro Contratado deve manter atualizado e à disposição, pois a Administração poderá solicitar a qualquer momento as informações sobre os jovens aprendizes alocados.