



ESTUDO TÉCNICO PRELIMINAR

1. INFORMAÇÕES GERAIS

1.1. Identificação do processo e solicitante

Número do processo SEI!: 1500.01.0463639/2023-25

Tema: Análise e Estudo da Contratação de Aprendizizes pelo Poder Executivo do Estado de Minas Gerais

Área solicitante: Superintendência Central de Atas e Contratos - SCATC

1.2. Equipe de Planejamento da Contratação:

Documento(s) de designação (número SEI!): 79459892

2. OBJETIVO DO DOCUMENTO

2.1. De acordo com a Resolução SEPLAG nº 115 de 29 de dezembro de 2021, o Estudo Técnico Preliminar (ETP) é o documento que constitui a primeira etapa do planejamento de uma contratação de bens e serviços de qualquer natureza e caracteriza o interesse público envolvido e a sua melhor solução, servindo de subsídio para especificação do objeto e da contratação, caso se conclua pela viabilidade da contratação.

2.2. À Subsecretaria de Compras Públicas da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão de Minas Gerais – SUBCOMP cabe a formalização e gerenciamento de contratos corporativos visando atender a demanda dos órgãos e das entidades (art. 7º do Decreto nº 46.944 de 2016).

2.3. Primeiramente, o estado de Minas Gerais contrata organização especializada em alocação de jovens há mais de 48 (quarenta e oito) anos. Nesse sentido, a manutenção dessa política pública de promoção do direito à profissionalização dos adolescentes e jovens praticada há tantos anos no estado e que atualmente tem um papel importante nas vidas dos envolvidos é um dos fatores motivadores deste Estudo Técnico Preliminar. A contratação de aprendizizes apresenta-se como prática estabelecida na Administração Pública estadual, evidenciando resultados positivos para as rotinas administrativas e para a sociedade em geral.

2.4. Somado a isso, tem-se a necessidade de atualizar a atual modelagem de contratação ao novo arcabouço de compras públicas, conforme os parâmetros da Lei Federal nº 14.133, de 2021. Isso pois essa contratação se encaixa como uma possível oportunidade de centralização dentre as mapeadas em decorrência da instituição de unidade centralizadora no estado, SUBCOMP.

2.5. Em pesquisa realizada, foi constatado que existem quinze contratos vigentes na esfera executiva, que decorrem de procedimentos de compras visando a contratação de aprendizizes e que foram conduzidos de forma autônoma pelos órgãos e entidades; todavia, em termos gerais, apresentam o mesmo objeto com descrições e condições de execução diversas.

2.6. Dito isso, ausência de padronização na identificação do objeto, encargos, taxas e condições aponta para a necessidade de consolidar as demandas e reavaliar os procedimentos adotados.

2.7. Considerando a complexidade deste objeto, inicialmente foi instituída na Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão de Minas Gerais – SEPLAG/MG a Equipe de Planejamento de Contratação, formada por uma comissão multidisciplinar visando aprofundar nas múltiplas dimensões envolvidas. Essa comissão realizou uma série de estudos para subsidiar o presente Estudo Técnico Preliminar, tais como: a) estudo do arcabouço normativo relativo ao tema; b) estudo da estrutura de custos, precificação, taxas e encargos do atual modelo; c) entrevistas com os fiscais e gestores dos contratos atualmente vigentes; d) reuniões de benchmarking com entes públicos contratantes e e) reuniões com o mercado fornecedor; dentre outras atividades correlatas.

2.8. Desse modo, este Estudo Técnico Preliminar visa consolidar informações sobre o trabalho de aprendizizes nas entidades e órgãos públicos, identificar e analisar os modelos de contratação e propor soluções hábeis a uniformizar a contratação de Jovens Aprendizizes no âmbito do estado de Minas Gerais.

2.9. É válido ressaltar que a necessidade de remodelagem desta contratualização surgiu da possibilidade de melhoria na eficiência da gestão dos contratos vigentes no âmbito do estado de Minas Gerais, além de outros benefícios, tais como: a) redução de custos administrativos; b) padronização; c) transparência; d) maior controle e eficiência na gestão de recursos; e) promoção da concorrência e f) busca pelo incentivo à aprendizagem.

2.10. A terminologia Jovens Aprendizizes, adotada a partir deste ponto, será utilizada para fins de alcance de todas as classificações distintas verificadas nos dados pesquisados, sejam elas: menores, trabalhadores mirins, jovens trabalhadores, dentre outras.

3. DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO ATUAL

3.1. Descrição do problema a ser resolvido ou da necessidade apresentada (art. 6º, I e IV)

3.1.1. A contratação de Jovens Aprendizizes por parte da Administração Pública oportuniza o acesso destes jovens ao mercado de trabalho por meio da política de incentivo à aprendizagem, os possibilita uma formação técnico profissional compatível com o desenvolvimento físico, moral e psicológico, a sua qualificação para o mercado de trabalho e o aumento da sua renda familiar.

3.1.2. A política de aprendizagem incentiva a contratação de Jovens Aprendizizes com o intuito de integrar estudo e prática sob os seguintes aspectos:

- Introduzir os jovens ao ambiente e às posturas requeridas no mundo profissional;
- Facilitar sua entrada no mercado de trabalho, efetivando os aprendizizes com bom desempenho;
- Promover a qualificação técnico-profissional como uma estratégia para romper o ciclo da pobreza;
- Estimular a permanência de jovens vulneráveis na escola.

3.1.3. Nesse sentido, pesquisar a respeito do tema Contratação de Jovens Aprendizizes pela Administração Pública proporcionou o acesso a uma literatura atualizada que levou a revisar a legislação incidente e reforçou a necessidade de repensar as contratualizações realizada até o presente momento.

3.1.4. As pesquisas realizadas apontaram para uma necessidade da padronização das condições contratuais atuais e para eventual atualização legislativa na formalização dos contratos celebrados pela administração no âmbito do estado de Minas Gerais, conforme será demonstrado no decorrer deste estudo.

3.1.5. Assim sendo, este Estudo Técnico Preliminar irá identificar a melhor solução para assegurar a continuidade da política pública estadual de promoção do direito à profissionalização de adolescentes e jovens, por meio de programas de aprendizagem profissional, no âmbito dos órgãos e entidades do estado de Minas Gerais, bem como demonstrar a viabilidade das possíveis soluções identificadas, fornecendo ainda informações necessárias para subsidiar o potencial processo de contratação. Dada essa contextualização, a subseção a seguir tem como objetivo demonstrar o panorama atual de contratação de Jovens Aprendizizes.

3.2. Panorama atual de contratação de Jovens Aprendizizes na Administração Pública estadual

3.2.1. Em levantamento realizado no Portal de Compras de Minas Gerais, foram identificados 15 (quinze) contratos vigentes celebrados entre diferentes órgãos e entidades e a Associação Profissionalizante do Menor de Belo Horizonte – ASSPROM, mediante contratação direta, visando a contratação de serviços de alocação e acompanhamento de Jovens Aprendizizes.

3.2.2. É válido ressaltar que, no atual modelo de contratação, cada órgão ou entidade realiza individualmente o seu procedimento de contratação, e, ainda que se

trate da mesma prestadora de serviço (ASSPROM), as vigências e custos dos contratos variam entre si.

3.2.3. Acresce ainda que, ao longo do tempo, os contornos da contratação não sofreram alterações significativas, restringindo-se à modalidade contratação direta e custos pré-definidos.

3.2.4. Nos contratos averiguados, no que tange ao quesito encargos e taxas, há uma perceptível variação no preço final consideradas as diferentes taxas praticadas por cada órgão/entidade, de modo que as taxas referentes aos encargos custam em média 86,37% (variando de 74 a 92,8%), as taxas referentes aos uniformes custam em média 7,23% (variando de 5 a 10%) e as taxas administrativas representam um valor médio de 6,69% (variando de 5 a 10%). A Tabela 1 demonstrada a seguir demonstra os valores percentuais destas taxas por cada órgão/entidade contratante:

Tabela 1: Percentual das taxas de administração, uniforme e encargos

Órgão	Taxa Adm.	Uniforme	Encargos
SEMAD	N/E	N/E	N/E
SEF	5%	6%	80,26%
CAMG	5%	6%	80,26%
FUNED	10%	10%	92,43%
FCS	N/E	N/E	N/E
HEMOMINAS	N/E	N/E	N/E
AGE	10%	10%	92,43%
FHEMIG	5%	5%	74,49%
IPSEMG	10%	10%	92,43%
IEPHA	10%	10%	92,43%
FAPEMIG	5%	5%	92,43%
SEJUSP	7%	10%	92,43%
DEER	5%	6%	80,26%
UEMG	5%	6%	80,26%
ESP	5%	5%	92,43%

* N/E significa "não especificado" no corpo do contrato.

3.2.5. Conforme supracitado, a tabela acima demonstra o percentual das taxas de administração, custo de uniforme e encargos praticados pelos órgãos e entidades em seus contratos, com as médias percentuais dos valores de remuneração, resultando em:

- 3.2.5.1. 86,37% referentes aos Encargos Sociais;
- 3.2.5.2. 7,23% referentes à taxa de Uniforme; e
- 3.2.5.3. 6,69% referentes à taxa de Administração.

3.2.6. Soma-se ao exposto o quesito custo, representado abaixo na Tabela 2, que demonstra o quantitativo de Jovens Aprendizes por órgãos/entidade e os respectivos valores anuais estimados para cada uma das contratações e valores anuais unitários estimados por cada aprendiz. Destaca-se que os valores anuais estimados demonstrados abaixo variam de um órgão/entidade para outro a depender da quantidade de jovens contratados e das diferenças nas taxas e encargos praticados por cada um deles, conforme demonstrado na Tabela 1.

Tabela 2 – Quantitativo de Aprendizes e custo anual estimado*

Órgão / Entidade	Quantitativo	Valor anual estimado	Valor anual unitário estimado
AGE	50	R\$ 1.667.038,00	R\$ 33.340,76
CAMG	167	R\$ 4.600.806,00	R\$ 27.549,74
DER	30	R\$ 940.789,00	R\$ 31.359,63
ESP	2	R\$ 77.035,00	R\$ 38.517,50
FAPEMIG	10	R\$ 406.293,00	R\$ 40.629,30
FCS	5	R\$ 154.824,00	R\$ 30.964,80
FHEMIG	15	R\$ 432.560,00	R\$ 28.837,33
FUNED	10	R\$ 333.688,00	R\$ 33.368,80
HEMOMINAS	13	R\$ 776.468,00	R\$ 59.728,31
IEPHA	6	R\$ 202.737,00	R\$ 33.789,50
IPSEMG	50	R\$ 1.667.040,00	R\$ 33.340,80
SEF	15	R\$ 368.586,00	R\$ 24.572,40
SEJUSP	8	R\$ 274.634,00	R\$ 34.329,25
SEMAD	7	R\$ 246.592,00	R\$ 35.227,43
UEMG	15	R\$ 478.753,00	R\$ 31.916,87
TOTAL	403	R\$ 12.627.842,00	R\$ 34.498,16 (Média)

*Esses valores correspondem ao executado nos contratos, existindo vagas não preenchidas e não faturadas.

3.2.7. Importante ressaltar que, com base no Decreto Estadual nº 26.605 de 1987, o Contrato nº 9265589/2020, celebrado entre o estado de Minas Gerais, por intermédio da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão - SEPLAG a ASSPROM (Documento SEI nº 92586448), determina que o valor do salário do adolescente está vinculado ao salário mínimo. Este valor será reajustado toda vez que houver alteração no valor do salário mínimo. Somado a isso, o valor é apresentado no Sistema Duodécimo, onde são previstos os custos relativos a férias, 13º salário, rescisões de contrato de trabalho, devolução do adolescente trabalhador e serviços de Medicina do Trabalho.

3.2.8. O artigo primeiro deste decreto determina o que compreende a remuneração dos adolescentes, a saber:

"Art. 1º - A remuneração, nos contratos de locação de serviço de menor de dezoito (18) anos celebrados pelo Estado de Minas Gerais, bem como por suas autarquias, fundações e empresas de que detenha o controle do capital, com a Fundação Estadual do Bem-Estar do Menor de Minas Gerais - FEBEM-MG, ou com entidade nela registrada, compreende:

I - o salário do menor, fixado contratualmente;

II - 92,43% (noventa e dois inteiros e quarenta e três centésimos por cento) sobre o salário, para satisfazer as obrigações sociais e previdenciárias;

III - dez por cento (10%) sobre o salário, destinados às despesas de vestuário;

IV - dez por cento (10%) sobre a soma dos incisos I, II III, a título de comissão de administração.

V - o Vale-Transporte, em parcela que exceder a 6% (seis por cento) do salário básico do beneficiário, nos termos da Lei Federal nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, e do seu Regulamento."

Parágrafo único - Se, durante a vigência do contrato, houver reajuste salarial, a locadora de serviço fará jus à diferença que for apurada nas parcelas referentes a 13º salário e férias, recolhidas antecipadamente em duodécimos.

3.2.9. Dado o exposto, fica demonstrada a despadronização dos encargos e taxas praticados nos contratos atualmente vigentes, que pode ser observada na Tabela 1, bem como a diferença nos valores anuais unitários demonstrados na Tabela 2, apontaram para a necessidade de uma remodelagem das contratações atuais.

3.3. Práticas estabelecidas nos contratos e perspectiva de atuação

3.3.1. Ainda no que tange ao contexto de busca por elementos e informações das práticas estabelecidas nos contratos e perspectivas de atuação, importa-se destacar que a Equipe de Planejamento da Contratação levantou aspectos comuns aos contratos por meio de oitivas tanto com representantes dos órgãos e entidades contratantes (fiscais e gestores dos contratos) quanto com representantes de instituições que atuam no segmento de mercado. Para tanto, foi elaborado um questionário com diversas perguntas sobre o tema, além de dúvidas tiradas no decorrer das entrevistas. As atas das reuniões realizadas estão formalizadas nos documentos SEI! 89935654 e 89935664.

3.3.2. Em relação ao acompanhamento psicológico, a contratada possui profissionais disponíveis para prestar atendimento psicológico aos jovens. As despesas com a prestação deste serviço já estão previstas na composição dos custos da ASSPROM e, portanto, não gera custos extras para os órgãos e entidades contratantes. Este atendimento psicológico é intermediado por um técnico da ASSPROM, que fica à disposição do contratante para assistir os adolescentes, e a demanda pelos atendimentos pode partir do próprio jovem, de sua família ou do seu gestor imediato.

3.3.3. No que tange ao acompanhamento pedagógico, a contratada também conta com profissionais da área pedagógica para atendimento das demandas dessa área. Conforme descrito na ata de reunião com a ASSPROM (Documento SEI nº 89935664), atualmente o acompanhamento escolar é sistematizado pela contratada junto às escolas para acompanhar frequência e rendimento escolar. No caso dos jovens que apresentam rendimento abaixo de 70% (setenta por cento), estes são encaminhados para aulas de reforço.

3.3.4. Já em relação ao quesito "vale alimentação", ainda que seja um custo discricionário à Administração Pública, este valor faz diferença para os jovens em situação de vulnerabilidade social, sendo um incremento da renda, e é fornecido pelos órgãos e entidades contratantes. Os contratos atuais não especificam se o fornecimento se dará via vale alimentação ou vale refeição, apesar de existir diferença entre eles na prática: enquanto o vale refeição serve para alimentação diária, possui valor estabelecido por dia e é aceito em restaurantes, lanchonetes, padarias e outros estabelecimentos com refeições prontas, o vale alimentação serve para comprar mantimentos, possui valor estabelecido por mês e é aceito em supermercados, açougues e outros estabelecimentos que vendam alimentação "in natura". Em conversa com a ASSPROM, foi esclarecido que fica à critério do jovem escolher entre o cartão de vale alimentação ou de vale refeição.

3.3.5. No que tange ao vale transporte, o Contrato nº 9265589/2020, celebrado entre o estado de Minas Gerais, por intermédio da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão - SEPLAG a ASSPROM (Documento SEI nº 92586448), estabelece a estimativa de 3 (três) vales transportes diários x valor da passagem x 22 (vinte e dois dias úteis), podendo o valor variar para mais ou para menos conforme local de moradia dos adolescentes. Esse valor será reajustado toda vez que houver alterações nos preços oficiais do transporte público.

3.3.6. Outro dado que se destacou nas oitivas se refere à carga horária cumprida pelos Jovens Aprendizes nos contratos vigentes que, na maioria dos casos, é de oito horas diárias, à exceção da Cidade Administrativa, que mantém o limite de 6 (seis) horas diárias para os Jovens Aprendizes em suas atividades. Nesse sentido, dentre os 403 (quatrocentos e três) aprendizes contratados pelos 15 órgãos e entidades mineiros, tem-se que: 53% possuem a carga horária de 8 horas, 45% a carga horária de 6 horas e 2% a carga horária de 4 horas.

3.3.7. Somado a isso, no início do desenvolvimento deste estudo, e depois de aberta uma Consulta Pública no sítio Portal de Compras (Documento SEI nº 76168833), 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, conforme Documentos SEI nº 76704790 e SEI nº 76705110, visando o exame conjunto da Lei Estadual nº 8.611 de 1984 frente às inovações importantes no que diz respeito à política de juventude, por meio da qual constaram as seguintes indagações:

"a) A SEDESE ainda desenvolve política pública em alinhamento com a política estadual de proteção ao menor pobre ou desassistido, nos termos do Art. 1º da Lei estadual 8.611/1984?"

b) A evolução legal aponta para a redução da carga horária dos jovens trabalhadores. Tanto é assim que a Lei de Aprendizagem incluiu o Art. 432 na CLT: "A duração do trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias". Há concordância de que a carga horária inferior a oito horas diárias é mais adequada para o desenvolvimento dos jovens?"

c) Caso a SEPLAG opte por centralizar os contratos dos jovens utilizando-se da legislação federal, que considera mais adequada e menos onerosa, haveria algum prejuízo assistencial para o Estado de Minas Gerais?"

d) Na Lei 8.611/84, está previsto que eventuais imunidades tributárias obtidas pela entidade prestadora de serviço deveriam ser aplicadas de maneira assistencial para o menor e à sua família. Há no âmbito estadual entidade que se certifique de tal destinação dos recursos?"

3.3.8. A resposta da SEDESE foi registrada por meio da Nota Técnica nº 2/SEDESE/SUBDH-SPTT-DOJUV/2023 (Documento SEI nº 76705110), por meio da qual se extrai os fragmentos abaixo citados:

"Esta nota técnica tem por objetivo realizar análise da legislação atualmente em vigor referente ao programa Jovem Aprendiz, com enfoque especial na Lei nº 8.611, de 20/07/1984, ressaltando a necessidade premente de sua revisão para harmonização com o Estatuto da Criança e do Adolescente, o Estatuto da Juventude e demais normativas federais que regem a aprendizagem profissional de adolescentes e jovens. Neste sentido, argumentaremos que a lei mencionada apresenta defasagens e incongruências em relação às legislações contemporâneas, comprometendo a proteção dos direitos e interesses das crianças e adolescentes no Brasil. (...)

Diante do exposto, entendemos que a Lei nº 8.611, de 1984, exige adequações de alinhamento com o Estatuto da Criança e do Adolescente e as demais legislações relativas a aprendizagem de adolescentes e jovens, garantindo que todas as suas disposições estejam em consonância com as normas atuais que resguardam os direitos e interesses das crianças e adolescentes no Brasil e em Minas Gerais. (...)

A Diretoria Estadual de Políticas para Juventude, como responsável pelo tema da juventude dentro da Sedese, não desenvolve política pública alinhada com os parâmetros citados no artigo 1º da Lei Estadual 8.611/1984. (...)

Quanto à carga horária de trabalho, cabe ressaltar que o parágrafo primeiro da citada lei informa que poderá ser de oito horas para aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, e se nelas forem computadas as horas destinadas a aprendizagem teórica. Todavia, o texto legal não informa a natureza desta aprendizagem teórica, se é de conteúdo profissional ou acadêmico, no sentido de disciplinas ofertadas no ensino básico. Portanto, a priori, em prol da melhoria da educação básica dos jovens e adolescentes, a postura desta Diretoria é que a carga horária não ultrapasse seis horas diárias. (...)

Importante considerar a importância da lei de aprendizagem profissional de adolescentes e jovens, na promoção da inclusão de jovens no mercado de trabalho e em sua formação profissional. Desta forma, é importante que a legislação vise garantir a harmonização com o Estatuto da Criança e do Adolescente, o Estatuto da Juventude e a realidade contemporânea do mercado de trabalho brasileiro."

3.3.9. Tendo em vista o exposto, e como dito anteriormente, o tema Contratação de Jovens Aprendizes pela Administração Pública proporcionou o acesso a uma literatura atualizada, que levou a revisar a legislação incidente e repensar as contratualizações realizadas até o presente momento no âmbito do estado de Minas Gerais, situação essa ratificada por meio da manifestação da SEDESE.

3.4. Arcabouço normativo – Evolução Histórica

3.4.1. Ao longo dos últimos cinquenta anos, as legislações relativas aos jovens aprendizes vêm evoluindo e se aprimorando, de modo a contribuírem para a proteção integral de crianças e adolescentes que antes eram submetidas a condições insalubres de exploração. Para melhor compreender como se deu essa evolução, faz-se necessária uma contextualização do histórico das legislações que têm relação com as contratações desses aprendizes, bem como uma análise dos seus desdobramentos.

3.4.2. Primeiramente, no ano de 1943, foi aprovada, por meio do Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, norma responsável por reunir e regulamentar as relações de trabalho no país. A CLT abrange diversos aspectos relevantes para a garantia dos direitos dos jovens aprendizes, como a regulamentação das contratações, da jornada de trabalho, da remuneração, dentre outros relacionados à formação profissional e à proteção trabalhista.

3.4.3. Já no âmbito do estado de Minas Gerais, no ano de 1984 foi aprovada a Lei Estadual nº 8.611, que dispõe sobre locação de serviço de menor de 18 anos no Estado mineiro. Ainda no âmbito estadual, em 1987 foi aprovado o Decreto nº 26.605, que dispõe sobre a uniformização de remuneração nos contratos de locação de serviço de menor de 18 (dezoito) anos celebrados pelo Estado de Minas Gerais e suas entidades.

3.4.4. Em seguida, em 1988 a Constituição da República Federativa do Brasil estabeleceu princípios e diretrizes gerais que impactaram os direitos dos trabalhadores, incluindo os aprendizes. Em 1990, foi aprovada a Lei nº 8.069, que dispõe sobre Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA.

3.4.5. Em 1999, os 187 (cento e oitenta e sete) membros da Convenção Internacional do Trabalho ratificaram a Convenção nº 182, que exorta a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo a escravidão, o trabalho forçado e o tráfico de crianças, e proíbe a utilização de crianças em conflitos armados, a prostituição, a pornografia e atividades ilícitas, como tráfico de drogas e trabalhos perigosos.

3.4.6. Já em 2000, foi aprovada a Lei nº 10.097 - "Lei da Aprendizagem", que altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. Do mesmo modo, em 2005, a Lei nº 11.180 também veio a alterar dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

3.4.7. No ano de 2018, o Decreto Federal nº 9.579 consolidou atos normativos editados pelo Poder Executivo federal que dispõem sobre a temática do lactente, da criança e do adolescente e do aprendiz. Por fim, no ano de 2023 a Lei Federal nº 11.479 alterou o Decreto nº 9.579/2018, para dispor sobre o direito à profissionalização de adolescentes e jovens por meio de programas de aprendizagem profissional.

3.4.8. Além disso, existe vasto arcabouço jurídico que regulamenta o modelo federal, de modo que o Ministério do Trabalho realiza acompanhamento estreito com as entidades, com objetivo de verificar a adequação dos trabalhos com as normas vigentes. Um exemplo dessas normas é a Lei Complementar nº 187/2021, que dispõe sobre a certificação das entidades beneficentes e regula os procedimentos referentes à imunidade de contribuições à seguridade social de que trata o § 7º do art. 195 da Constituição Federal.

3.4.9. Outra legislação relevante é a Portaria 671 de 2021 do Ministério do Trabalho e Previdência, no qual a partir do art. 314 dispõe sobre a aprendizagem profissional e o Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional - CNAP. Nela há toda a regulamentação dos direitos e deveres relacionadas à aprendizagem, fazendo menção a como são registrados os cursos ministrados pelas entidades para formação profissional desses aprendizes, bem como as cargas horárias de treinamentos e de trabalho efetivo.

3.4.10. Tendo em vista o exposto, importa-se destacar que o estudo preliminar dos normativos supracitados apontou para a necessidade de um estudo mais robusto sobre as legislações relativas à política de aprendizagem, de forma a compreender melhor tanto as contratações atualmente vigentes no estado de Minas Gerais, quanto as contratações realizadas por outras instituições. Nesse sentido, a Equipe de Planejamento da Contratação elaborou uma Consulta Jurídica, por meio da Nota Técnica nº 3 SEPLAG/SUBCOMP/SCPLAN-DCPEC/2024 (Documento SEI nº 86498137), com o objetivo de subsidiar a interpretação do arcabouço jurídico que regula o tema, com base nos termos do §1º do art.5º da Resolução Seplag nº 115, de 2021.

3.4.11. Assim sendo, o subitem a seguir tem como objetivo abordar, de forma mais aprofundada, os estudos sobre a legislação aplicável à contratação de aprendizes, contextualizando a base legal utilizada nos contratos atualmente vigentes e considerando os principais pontos abordados na Consulta Jurídica que resultou na Nota Jurídica nº 26/2024 (Documento SEI nº 88571385).

3.5. Contexto Normativo das Contratações Estaduais

3.5.1. A análise dos contratos vigentes permitiu diagnosticar que todos os contratos de aprendizagem vigentes no estado de Minas Gerais são baseados na Lei nº 8.611 de 1984, que dispõe sobre a locação de serviço de menor de dezoito anos pelo estado de Minas Gerais e suas entidades, e no Decreto nº 26.605 de 1987, que dispõe sobre a uniformização de remuneração nos contratos de locação de serviço de menor de 18 (dezoito) anos celebrados pelo estado de Minas Gerais e suas entidades.

3.5.2. No entanto, a pesquisa por outras práticas de contratação de aprendizes por diferentes entidades federativas demonstrou que, em sua maioria, essas entidades recorrem à Lei nº 10.097 de 2000 ou a regulamentações específicas como fundamentos legais para suas contratações.

3.5.3. Importa-se destacar que há uma distinção nos termos utilizados quando se trata de cada um dos modelos, de modo que o modelo instituído pela Lei 10.097/2000 considera a terminologia "Jovem Aprendiz", enquanto o atualmente praticado no estado de Minas Gerais considera a terminologia "Adolescente Trabalhador". O quadro abaixo apresenta os demais aspectos em que se diferem os modelos de Jovem Aprendiz x Adolescente Trabalhador, a saber:

Tabela 3 – Comparativo: Jovem Aprendiz x Adolescente Trabalhador

ASPECTOS	JOVEM APRENDIZ	ADOLESCENTE TRABALHADOR
Principais bases legais	Lei Federal nº 10.097/2000, Decreto Federal nº 11.479/2023 e Portaria MTE nº 634/2018	Lei 8.611/1984 e Decreto nº 26.605/1987
Limites de idade para contratação	Maior de 14 e menor de 24 anos (prioritariamente entre 14 e 18 anos)	A partir de 16 anos (órgãos com áreas insalubres devem contratar jovens acima de 18 anos)
Carga horária	Carga horária máxima de 6 horas diárias (poderá ser de até 8h*)	Carga horária de 4, 6 ou 8 horas diárias
Formato do Programa de Aprendizagem	880h práticas e 400h teóricas, sendo a prática realizada em 4 dias na semana (modelo mais adotado, porém não há restrição legal)	Não existe divisão entre carga horária teórica e prática (apenas aprendizagem prática)
Duração dos Contratos	Duração máxima de 2 (dois) anos nos contratos, sem possibilidade de prorrogação	Contratos de 2 (dois) anos, com possibilidade de prorrogação

*Poderá ser de até 8h diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

3.5.4. Após o estudo destes dois modelos, a Equipe de Planejamento realizou alguns questionamentos à Assessoria Jurídica da SEPLAG, os quais foram respondidos por meio da Nota Jurídica nº 26/2024 (Documento SEI nº 88571385), a saber:

"1) 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.

2) O Decreto Estadual nº 26.605 de 1987 é eficaz? Está vigente? Foi recepcionado 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: Afirmada a **não recepção** constitucional do regramento veiculado na Lei Estadual nº 8.611/84, tem-se, por consequência, o mesmo enquadramento aplicável ao Decreto Estadual nº 26.605/87, visto que o regulamento que operacionaliza um diploma legal não pode ter destino diverso da lei que pormenoriza.

3) Sobre a observância da legislação que trata da aprendizagem, instituída a partir da Lei Federal nº 10.097 de 2000, que alterou a CLT, considerando-se sobretudo o art. 429 que obriga todos os estabelecimentos a contratar aprendizes:

a) Pode-se considerar que a legislação nacional sobre aprendizagem instituída a partir da Lei Federal nº 10.097 de 2000 é obrigatória para União, Estados e Municípios? Sob qual fundamento legal?

RESPOSTA: A Lei Federal nº 10.097/00, que é só um diploma que alterou alguns dispositivos da CLT, **não obriga** qualquer das pessoas políticas (Estado de Minas Gerais incluído) **quando estabelecem os seus vínculos funcionais**, eis que tais vínculos devem ser de natureza estatutária ou temporária, em se tratando de Administração direta, autárquica e fundacional das diferentes esferas da federação;

Também não se aplica a qualquer delas o Decreto Federal nº 5.598/2005, substituído pelo Decreto Federal nº 9.579/2018, alterado pelo Decreto Federal nº 11.479/2023, por se estender aos regulamentos as mesmas restrições impostas à Lei Federal nº 10.097/00 e à CLT;

b) Caso afirmativo, o quantitativo de 5 a 15% seria obrigatório ou não? Com que fundamento?

RESPOSTA: Não há que se falar em **percentual** de 5% a 25% como obrigatório em face do Estado de Minas Gerais, visto que não se aplica o **artigo 429 da CLT** à Administração direta, autárquica e fundacional estadual

c) *Pode-se considerar que a legislação nacional sobre aprendizagem é facultativa para União, Estados e Municípios? Sob qual fundamento legal?*

RESPOSTA: *Não há legislação nacional sobre aprendizagem que vincule as pessoas federativas e a CLT não é “facultativa” para o Estado de Minas Gerais; ela simplesmente não incide nas relações funcionais do Estado, uma vez que a Constituição da República determinou no artigo 39 a adoção do regime jurídico único – RJU (determinação restaurada após a liminar da ADI 2135) o que, em Minas Gerais, implica regime estatutário, com observância, em regra, da Lei Estadual nº 869/52 (não da CLT).*

4) *Caso a legislação federal não seja aplicável a União, Estados e Municípios, e caso não haja legislação vigente e eficaz em nível estadual, pode o Estado contratar aprendizes sem fazer um normativo para tanto? Sob que fundamento?*

RESPOSTA: *Foram excluídas as duas fontes normativas pretendidas para a contratação de aprendizes no âmbito da Administração direta, autárquica e fundacional do Estado de Minas Gerais: a) a Lei Estadual nº 8.611/84, com o respectivo decreto regulamentador (Decreto Estadual nº 26.605/87) e b) o artigo 429 da CLT (alterado pela Lei Federal nº 10.097/00). O Estado, por força do Estatuto Licitatório (artigo 92, XVII da Lei Federal nº 14.133, de 2021), é previsto como mero contratante, sendo colocado na posição de fiscal da obrigação da empresa/entidade cumprir normas específicas relativas aos aprendizes durante toda a vigência do acordo, sendo caso de rescisão se houver inadimplemento (artigos 116 e 137, IX da NLLC). Cabe a edição de lei mineira específica que institua política pública estadual sobre ação afirmativa cujo objetivo seja incluir menores em situação de vulnerabilidade socioeconômica, para que tenham acesso à educação, à profissionalização e ao mercado de trabalho. Ainda que uma futura legislação não esgote a matéria, ela poderá inovar no ordenamento de modo a instituir mecanismos específicos de ação estatal, com atendimento às demandas da sociedade mineira quanto ao seu público carente inferior aos 18 (dezoito) anos, observadas as demais regras do ordenamento como, v.g., as normas gerais de licitação e contratos administrativos veiculadas pela União Federal (artigo 22, XXVII da CR), o Estatuto da Criança e do Adolescente e os princípios constitucionais. Caso não seja aprovado novo diploma pela Assembleia Legislativa, nos termos indicados, ter-se-á a chamada “deslegalização”, a ensejar a regulamentação direta do princípio constitucional da isonomia por decreto (do chefe do Executivo) ou por resoluções/portarias ou outro ato regulatório de órgão ou entidades da Administração Pública. Se ausente a normatização em sede infra-legal, tem-se caracterizado o vácuo normativo no âmbito do Estado de Minas Gerais a ensejar a elaboração e publicação de editais de licitação e avisos que permitam a contratação de entidades as quais, assumindo a realização objetos junto à Administração (prestação de serviços, realização de obras, fornecimento de bens ou atividades terceirizadas), promovam o aprendizado, educação e profissionalização dos menores carentes. O fundamento a amparar tais providências é o princípio da igualdade material, que embasa ações afirmativas instituídas mediante o emprego do poder de compra do Estado na concreção de política pública inclusiva dos jovens e adolescentes em situação de vulnerabilidade socioeconômica, atendido o pressuposto da exclusão prévia apurado na fase de planejamento do certame e a proporcionalidade das medidas adotadas. Nesse contexto, se entende possível, em procedimento licitatório ou em contratação direta, entender de forma ampliada os objetivos do procedimento e, assim, também buscar reduzir as desigualdades fáticas existentes na realidade em questão, promovendo-se a educação, profissionalização, capacitação e inserção dos menores aprendizes no mercado de trabalho.”*

3.5.5. Considerando o arcabouço normativo que compreende o tema da aprendizagem, bem como o conteúdo da Nota Jurídica nº 26/2024 (Documento SEI nº 88571385), entende-se que a legislação estadual atualmente praticada 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.

3.5.6. Somado a isso, é válido ressaltar que a Lei de Aprendizagem é um dispositivo que regula as relações funcionais do ambiente privado, não vinculando, portanto, as pessoas federativas. Nesse sentido, o estado de Minas Gerais se restringe ao papel de fiscalizar a entidade contratada no que tange às suas obrigações e ao cumprimento de normas relativas aos aprendizes.

3.5.7. Uma alternativa viável para implementar a política de aprendizagem no âmbito do estado de Minas Gerais seria a sua regulamentação por meio de uma lei estadual específica. Todavia, é importante destacar que esse processo demandaria um tempo considerável, tendo em vista todas as etapas necessárias desde a definição da estrutura da política até a elaboração da modelagem pretendida e a conclusão dos procedimentos legislativos para aprovação da lei. Assim sendo, tendo em vista todos os processos envolvidos até a sua implementação, esta pode ser uma escolha a ser considerada para longo prazo.

3.5.8. Nesse sentido, ainda, se ausente normatização infralegal, é possível a contratação de entidades por meio de editais de licitação e avisos, tendo em vista a finalidade de efetivação da política estadual de proteção aos jovens em situação de vulnerabilidade social e de promoção do seu aprendizado, educação e profissionalização.

3.5.9. Por fim, as alterações da modelagem de contratação atual deverão ter como finalidade assegurar que o modelo praticado pelo estado de Minas Gerais se adeque às legislações atuais, bem como potencialize a proteção dos direitos e interesses das crianças e adolescentes, aumente a competitividade e usufrua da expertise dos atores do segmento para reduzir custos e aumentar o nível de qualidade da prestação do serviço.

3.6. Alinhamento entre a contratação e o planejamento da Administração (art. 6º, II)

3.6.1. Primeiramente, importa-se destacar que a contratação de aprendizes se encontra em consonância com o interesse público e com o planejamento da Administração, na medida em que oportuniza aos jovens condições de inserção no mercado de trabalho e favorece o serviço público por meio da renovação e diversificação da sua força de trabalho.

3.6.2. Como citado no tópico 1 do presente Estudo Técnico Preliminar, a necessidade de remodelagem desta contratualização surgiu da possibilidade de melhoria na eficiência da gestão dos contratos vigentes no âmbito do estado de Minas Gerais, além de outros benefícios. Os objetivos elencados acima se alinham com o Plano Plurianual de Ação Governamental - PPAG para o quadriênio de 2024 a 2027 (Lei estadual nº 24.677 de 2024), especificamente no que tange ao Programa nº 159 - Centralização do Processamento de Compras Públicas, cujo objeto trata do aumento da qualidade do gasto público e aprimorar o controle e resultados dos processos por meio da gestão, operacionalização e aperfeiçoamento do processamento centralizado das compras e contratações de bens e serviços utilizados pelos órgãos e entidades do estado. As ações referentes a este Programa que possuem relação com o objeto deste Estudo Técnico Preliminar são as ações de números 4.470 e 4.473, elencadas abaixo:

- Ação 4470 - “Ampliação da centralização das compras e contratações, cuja finalidade é promover a economicidade e inovação, aumentar a eficiência processual e otimizar a alocação de recursos públicos, mediante a centralização do processamento de compra de bens e serviços para atendimento aos órgãos e entidades do estado e das contratações no modelo de contratos corporativos e das atas de registro de preços públicas”.
- Ação 4473 - “Modernização em gestão de compras, cuja finalidade é desenvolver ações de qualificação e modernização da gestão de compras públicas visando corrigir, melhorar e potencializar o resultado das políticas adotadas pelo estado de Minas Gerais neste tema”.

3.6.3. Vale ressaltar, ainda, que atualmente existem 15 (quinze) contratos vigentes e, de acordo com o Planejamento Anual de Compras de 2024, existe a previsão de 5 (cinco) procedimentos de compras a iniciar.

3.6.4. A princípio, essa demanda comporta as solicitações da Fundação Clóvis Salgado, Secretaria de Estado de Cultura e Turismo, Fundação Ezequiel Dias, Fundação Helena Antipoff e Fundação Centro de Hematologia e Hemoterapia de Minas Gerais. As 2 (duas) primeiras foram identificadas através do código de item de material/serviço 68080 - Contratação de Serviços do Adolescente Trabalhador, através da Associação Profissionalizante do Menor – ASSPROM e, os 3 (três) últimos, através do código 4626 - Serviços de Apoio em Atividades Administrativas. Os respectivos valores da contratação são R\$ 175.000,00 (cento e setenta e cinco mil reais), R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), R\$ 562.212,00 (quinhentos e sessenta e dois mil, duzentos e doze reais), R\$ 132.000,00 (cento e trinta e dois mil reais) e R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais). Esses valores são os totais anuais de 2024 previstos pelos órgãos/entidades.

3.6.5. É relevante explicitar que, apesar de se terem apenas 5 (cinco) previsões de despesa atualmente no PAC 2024, existem contratos desse tipo vigentes em outros órgãos do Poder Público Estadual, não sendo integrados ao PAC. Além disso, são feitas revisões ao longo do ano, de modo que ainda existe a possibilidade de outros órgãos incluírem a contratação no PAC 2024.

3.6.6. Diante do exposto, a contratação de aprendizes atende aos interesses públicos e se alinha ao planejamento estratégico da Administração.

3.7. Descrição dos requisitos mínimos à potencial contratação (art. 6º, III)

3.7.1. Com base no conhecimento consolidado pela Equipe de Planejamento de Contratações deste Estudo Técnico Preliminar, foram definidos alguns requisitos que devem ser cumpridos para o sucesso da contratação do objeto em questão, sendo eles:

3.7.2. **Incentivo à Contratação de Jovens Aprendizes em Minas Gerais:** Deve-se manter o incentivo à contratação de Jovens Aprendizes no âmbito do estado de

Minas Gerais, com o objetivo de qualificar tecnicamente os jovens e criar oportunidades no mercado de trabalho.

3.7.3. **Contratação de entidade sem fins lucrativos:** O responsável pela alocação dos Jovens Aprendizes no âmbito do Poder Executivo de Minas Gerais deve ser uma entidade sem fins lucrativos, uma vez que existe uma grande concentração do fornecimento desse serviço no mercado por pessoas jurídicas dessa natureza, de modo que possuem uma expertise consolidada há muito tempo e em diversas localidades. Somado a isso, as entidades sem fins lucrativos tendem a possuir objetivos, valores e interesses que se concentram em causas humanitárias, sociais, ambientais, culturais ou educacionais, os quais vão de encontro com o objetivo desta contratação, que é a continuidade à política pública de promoção do direito à profissionalização dos adolescentes e jovens

3.7.4. **Revisão do Modelo Atual:** É necessário realizar uma revisão do modelo atualmente adotado, adequando-o, se necessário, às legislações atuais e às melhores práticas vigentes.

3.7.5. **Padronização e Clareza nos Custos:** Deve-se padronizar, racionalizar e tornar claros os elementos de custos praticados.

3.7.6. **Competitividade na Seleção de Fornecedores:** É essencial atender ao princípio constitucional e legal de competitividade na seleção dos fornecedores.

3.7.7. **Manutenção ou Aumento da Qualidade do Serviço:** Deve-se manter ou aumentar o nível de qualidade na prestação do serviço, com foco no efetivo aprendizado dos jovens aprendizes.

3.7.8. **Aumento da Segurança Jurídica:** A escolha pela melhor solução deve assegurar o aumento do nível de segurança jurídica da contratação.

3.7.9. **Foco em uniformização, ganho de escala e de qualidade:** A escolha pela melhor solução deve garantir a uniformização dos padrões praticados na contratação, visando ganho de escala e ganho de qualidade.

3.7.10. **Sustentabilidade:** existem pontos de sustentabilidade que devem ser considerados na contratação. O Guia Nacional de Contratações Sustentáveis da Consultoria-Geral da União traz que:

"A sustentabilidade multidimensional é um princípio e valor constitucional, conforme bem desenvolvido na doutrina nacional por Juarez Freitas (Sustentabilidade, Direito ao Futuro). A dimensão cultural vem sendo reconhecida, gradativamente, como integrante do desenvolvimento sustentável.

Em detalhamento, o BEM-ESTAR SOCIAL relaciona-se com a efetivação de direitos sociais, como saúde, educação e segurança, entre outros, assim como a garantia dos direitos assegurados aos trabalhadores, tais como proibição do trabalho do menor, fixação de salário-mínimo, medidas relacionadas à fixação da jornada de trabalho e medidas de proteção à segurança e à saúde no ambiente de trabalho, a título de mera exemplificação.

O DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO não é um fim em si mesmo e diz respeito à implementação de medidas estatais que contribuam para a efetivação de garantias dignas de vida e desenvolvimento das potencialidades humanas.

A PRESERVAÇÃO DO MEIO AMBIENTE constitui importante elo da corrente do desenvolvimento sustentável e impõe que tanto o bem-estar social quanto o desenvolvimento econômico sejam alcançados sem prejuízo do meio ambiente ecologicamente equilibrado, que deve ser mantido e preservado pela geração atual em benefício próprio e das futuras gerações."

3.7.11. Considerando os aspectos supracitados, entende-se que o objeto está amplamente associado ao bem-estar social e desenvolvimento econômico, de modo que deve ser uma iniciativa que incentiva a educação profissionalizante de jovens em situação de vulnerabilidade social, oferecendo também uma contrapartida econômica que contribua para a renda familiar dos jovens.

3.7.12. Além disso, no intuito de assegurar a melhor prestação de serviços, faz-se necessário estabelecer padrões mínimos que garantam a qualidade e eficácia do programa. Visando isso, é indispensável que:

- Sejam observados os parâmetros legais da aprendizagem, observando a Lei Federal 10.097/2000, a CLT e a Lei 14.133/2021, bem como outros instrumentos normativos relacionados ao objeto;
- Haja disponibilização de jovens para os setores demandantes de maneira contínua, respeitado o planejamento que será feito para distribuição da carga horária teórica dos jovens;
- O licitante atenda a todos os parâmetros que serão definidos no Termo de Referência da contratação.
- Haja fornecimento de itens de uniforme para que os aprendizes se apresentem aos locais de trabalho designados.

3.7.13. Nesse contexto, também se vislumbram alguns critérios que devem ser considerados na escolha da entidade não governamental para assinatura de instrumento jurídico, quais sejam:

- 1) Regularidade documental;
- 2) Experiência comprovada;
- 3) Estrutura física adequada para realização da carga horária teórica dos aprendizes;
- 4) Instrutores qualificados;
- 5) Programa de Aprendizagem adequado e aprovado;
- 6) Estrutura de apoio e acompanhamento pedagógico;
- 7) A solução deve ficar disponível à Administração de maneira ininterrupta, pois é necessário garantir a manutenção da política e atender às atividades da Administração Pública.

3.7.14. A presença de jovens aprendizes na Administração Pública mostra-se uma ação contínua essencial para promover o desenvolvimento destes no mercado de trabalho, envolvendo a formação técnico profissional a longo do tempo. A continuidade dessa contratação também está alinhada com os princípios e regulamentações incidentes ao tipo de contrato de trabalho.

3.7.15. Diante dessas considerações, os requisitos estabelecidos para a potencial contratação de Jovens Aprendizes têm como objetivo primordial a promoção da sua qualificação e a criação de oportunidades para a sua inserção no mercado de trabalho. A atualização do modelo de contratação frente às legislações vigentes, a padronização dos elementos de custos, o estímulo à competitividade na seleção dos fornecedores e a manutenção do nível de qualidade do serviço são aspectos fundamentais que refletem o compromisso da Administração Pública com a eficiência e transparência na contratação.

4. PROSPECCÃO DE SOLUÇÕES

4.1. Levantamento de Mercado e Análise Detalhada da Contratação Atual (art. 6º, V)

4.1.1. Foi realizada busca preliminar de mercado para levantamento de informações que permitissem conhecer os aspectos centrais da realidade do mercado. Em suma, o levantamento teve como principal foco a constatação da existência de alternativas de fornecimento do serviço aptas a atender de forma adequada e vantajosa a necessidade da Administração Pública em tela, tendo em vista que todos os atuais contratos foram firmados com uma mesma instituição fornecedora.

4.1.2. As pesquisas revelaram a existência de outras entidades sem fins lucrativos, especializada em qualificação, preparação, capacitação e profissionalização de jovens para o mercado de trabalho. As entidades são responsáveis pela intermediação da relação entre ente público e Jovens Aprendizes, e são responsáveis pela contratação, alocação e acompanhamento dos jovens, além de prestar os serviços necessários à carga horária teórica para sua formação.

4.1.3. Com o objetivo de entender e aprofundar o conhecimento sobre o mercado fornecedor, foi realizada uma Consulta Pública, via formulário, conforme Documentos SEI nº 76088047 e SEI nº 76089628. Por meio desta Consulta foram realizados alguns questionamentos, tanto no intuito de colher informações sobre o mercado fornecedor, quanto para entender melhor sobre as possíveis modalidades de licitação com as quais este mercado possui experiência.

4.1.4. Posteriormente, para esclarecer dúvidas que surgiram da análise das respostas à Consulta Pública e aprofundar em aspectos considerados relevantes para a eventual contratação, a Equipe de Planejamento realizou entrevistas com as seguintes entidades: Cruz Vermelha, CEDUC, RENAPSI, Rede Cidadã e ASSPROM, conforme o compilado das atas das reuniões, constantes no documento SEI nº 89935664.

4.1.5. No âmbito da consulta feita ao mercado, um dos pontos abordados visou esclarecer melhor questões relativas às planilhas de custos das organizações sem fins lucrativos. Assim sendo, aspectos relativos a custos, encargos, imunidades trabalhistas e composição da taxa administrativa foram questionados no momento das entrevistas, conforme demonstrado nas atas das reuniões constantes no Documento SEI nº 89935664. Vale ressaltar que essa consulta teve natureza de levantamento preliminar de valores e práticas utilizados pelo mercado, de modo que a pesquisa de preços ainda será necessária caso se mostre viável a contratação. Os resultados da

consulta são apresentados na Tabela 4 a seguir.

Tabela 4 – Custos das entidades consultadas*

Entidade	Carga Horária	Salário Bruto	Encargos Sociais		Taxa de Uniforme		Vale Transporte		Vale Alimentação	Taxa de Adm.	Valor mensal
ASSPROM	6h	R\$ 1.080,00	80,26%	R\$ 866,81	6%	R\$ 64,80	6 X 3 X 22	R\$ 396,00	R\$ 330,00	R\$ 100,58	R\$ 2.838,19
ASSPROM	4h	R\$ 720,00	80,26%	R\$ 577,87	6%	R\$ 43,20	6 X 3 X 22	R\$ 396,00	R\$ 330,00	R\$ 67,05	R\$ 2.134,12
Cruz Vermelha	6h	R\$ 1.080,00	72,80%	R\$ 786,24	5%	R\$ 54,00	4,5 x 3 x 22	R\$ 297,00	R\$ 330,00	R\$ 127,36	R\$ 2.674,60
Cruz Vermelha	4h	R\$ 720,00	72,80%	R\$ 524,16	5%	R\$ 36,00	4,5 x 3 x 22	R\$ 297,00	R\$ 330,00	R\$ 95,36	R\$ 2.002,52
CEDUC	6h	R\$ 929,98	56,23%	R\$ 522,96		R\$ 0,00	4,5 x 2 x 22	R\$ 198,00	R\$ 330,00	R\$ 290,00	R\$ 2.270,94
CEDUC	4h	R\$ 619,99	56,23%	R\$ 348,64		R\$ 0,00	4,5 x 2 x 22	R\$ 198,00	R\$ 330,00	R\$ 230,00	R\$ 1.726,63
CESAM	6h	R\$ 929,98	32,76%	R\$ 203,13		R\$ 15,76			R\$ 498,60	R\$ 277,20	R\$ 1.924,67
CESAM	4h	R\$ 619,99	21,84%	R\$ 135,42		R\$ 15,76			R\$ 517,20	R\$ 277,20	R\$ 1.565,57
Rede Cidadã	6h	R\$ 929,99	52,22%	R\$ 488,43	7,31%	R\$ 68,00	4,5 x 2 x 22	R\$ 198,00	R\$ 330,00	R\$ 100,00	R\$ 2.114,42
Rede Cidadã	4h	R\$ 619,99	52,22%	R\$ 325,62	10,96%	R\$ 68,00	4,5 x 2 x 22	R\$ 198,00	R\$ 330,00	R\$ 100,00	R\$ 1.641,61
CIEE	6h	R\$ 929,98	30,96%	R\$ 288,01	0,53%	R\$ 4,97	4,5 x 2 x 22	R\$ 198,00	R\$ 330,00	R\$ 567,60	R\$ 2.318,56
CIEE	4h	R\$ 619,99	30,96%	R\$ 192,00	0,80%	R\$ 4,97	4,5 x 2 x 22	R\$ 198,00	R\$ 330,00	R\$ 567,60	R\$ 1.912,56

*A tabela acima apresenta os dados coletados através da consulta pública realizada com entidades sem fins lucrativos que atuam no segmento de mercado de aprendizagem que contribuíram com o envio de informações. Vale ressaltar que houve dificuldades para comparar os dados fornecidos, como será explanado no próximo parágrafo.

4.1.6. A Tabela 4 explicita um levantamento preliminar do custo das entidades consultadas realizado pela Equipe de Planejamento de Contratações, sem que os parâmetros de contratação estivessem de forma homogênea para todas as entidades. Desse modo, ao analisar essa pesquisa de mercado, foi identificado que não seria possível uma comparação precisa entre as entidades, pois os valores do salário-mínimo/hora enviados foram discrepantes, sendo que eles interferem diretamente nos demais encargos. Para uma comparação justa, seria necessário estipular o valor dos salários e demais benefícios, bem como a composição do uniforme, do vale transporte e de todos os elementos que integram a composição de preços. Apenas após definição da viabilidade da contratação, modelagem e elaboração de Termo de Referência será possível realizar uma pesquisa de preços mais robusta, que subsidiará o processo decisório do Pregoeiro e da autoridade homologadora.

4.1.7. Além das questões relativas à planilha de custos, a consulta ao mercado abordou aspectos relacionados à metodologia dos trabalhos, às questões de acompanhamento escolar dos aprendizes e aos pontos positivos e negativos sobre modelagem de contratação atualmente utilizada pelo estado, bem como sugestões para uma eventual nova modelagem que venha a ser implementada. Por meio desta consulta, foi evidenciado que:

- Existem múltiplos fornecedores do segmento com capacidade técnica e operacional para prestar o serviço em pauta. Dentre eles, a Equipe de Planejamento da Contratação entrevistou: ASSPROM, RENAPSI, Rede Cidadã e Cruz Vermelha. O conteúdo das entrevistas foi redigido em ata, conforme consta no Documento SEI nº 89935664;
- O mercado é formado por entidades sem fins lucrativos voltadas ao bem-estar social;
- A maioria das entidades executam contratos de trabalho de 4 (quatro) e 6 (seis) horas por dia, pois consideram que a carga horária de 8 (oito) horas diárias, aliada à rotina de estudos, pode ser muito desgastante para os jovens.
- O mercado possui clientes públicos e privados de diferentes segmentos e características. No intuito de levantar informações de outros contratantes também representantes da Administração Pública, a Equipe de Planejamento da Contratação entrevistou a Prefeitura de Belo Horizonte, que no ano de 2020 realizou um procedimento de Chamamento Público, por meio do qual foi firmado o Termo de Colaboração entre a PBH (por meio da Superintendência de Limpeza Urbana SLU) e a ASSPROM ([link Edital Chamamento Público](#)), e o Estado de Goiás, que realizou um Pregão na modalidade Menor Preço Global, por regime de empreitada por preço unitário ([link Edital Pregão de Goiás](#)). O conteúdo das entrevistas foi redigido em ata, e pode ser acessado por meio do Documento SEI nº 89935664;
- CIEE, RENAPSI e Rede Cidadã se destacam como maiores fornecedores (em número de jovens) do grupo analisado: cerca de 96 mil jovens;
- Ampla maioria atua na lógica do modelo federal de Jovem Aprendiz;
- Todas as entidades entrevistadas afirmaram ser capazes de atender a atual demanda do estado de Minas Gerais de forma individual;
- Nenhuma das entidades entrevistadas apontou barreiras para nenhuma modalidade de seleção.

4.1.8. Em paralelo, houve uma análise documental de 12 (doze) contratações de aprendizagem no âmbito dos três entes federativos, cujas informações levantadas constam na Tabela 5 demonstrada abaixo:

Tabela 5 – Pesquisa de contratações feitas por entes federativos, por modalidade e organização contratada

	Estado	Instituição	Ano	Modalidade	Possui regulamentação específica?	Contratada	Qtde de jovens	Custo unitário mensal por jovem	Links
1	MG	Prefeitura de Belo Horizonte	2019	Termo de Colaboração via Chamamento Público	Sim	ASSPROM	51	R\$ 1.334,65	https://prefeitura.pbh.gov.br/sites/default/files/estrutura-de-governo/slu/novo_edital_chamamento_publico_001_2019_colaboracao
3	BA	Prefeitura de Salvador	2023	Termo de Colaboração via Chamamento Público	Sim	Em processo de seleção	600	R\$ 1.522,28	92662561
4	GO	Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social	2019	Pregão Eletrônico - Menor Preço	Sim	Renapsi	5000	R\$ 1.157,62	92662561
5	MG	Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais	2019	Credenciamento - Convênio	Sim	ASSPROM e MRV Engenharia e Participações S.A.	100	Não encontrado	92662561
6	SC	Secretaria de Educação e Secretaria de Gestão de Pessoas de Joinville	2023	Dispensa de Licitação	Não	Centro de Integração Empresa Escola de Santa Catarina	197	R\$ 1.519,37	https://pncp.gov.br/app/contratos/83108035000176/2023/13
7	SE	Secretaria de Saúde do Estado de Sergipe	2023	Recrutamento Direto	Não	-	10	Salário-mínimo/hora	https://saude.se.gov.br/wp-content/uploads/2023/07/Edital-Normativo-01-d-JOVEM-APRENDIZ-2023-Pos-parecer-PGE-2.pdf

8	MG	Prefeitura Municipal de Capelinha	2022	Termo de Colaboração via Chamamento Público	Sim	Rede Cidadã	50	Salário-mínimo/hora	https://drive.google.com/file/d/1ETk5eM1yhltzpBaTk3_SavBYrWt7Vwi/
9	PR	Prefeitura Municipal de Boa Esperança do Iguaçu	2021	Recrutamento Direto	Sim	-	10	Salário-mínimo/hora	https://www.boaesperancadoiguacu.pr.gov.br/upload/atos/ato_5239.p
10	AM	Tribunal Regional do Trabalho	2022	Termo de Convênio via Chamamento Público	Sim	Missão Redentorista do Amazonas	56	Salário-mínimo/hora	https://portal.trt11.jus.br/images/EDITAL_CHAMAMENTO_P%C3%9ABLIC_MENOR_APRENDIZ_REPUBLICA%C3%87%C3%83O_.pdf
11	MG	Prefeitura Municipal de Diamantina	2022	Termo de Fomento via Chamamento Público	Não	Rede Cidadã	30	R\$ 1.032,95	92662561
12	SC	Departamento de Trânsito e Transporte de Joinville	2023	Dispensa de Licitação	Não	Centro de Integração Empresa Escola de Santa Catarina	3	R\$ 1.519,37	92662561
13	SP	Prefeitura Municipal de Osasco	2022	Recrutamento Direto	Sim	-	100	Não encontrado	https://osasco.sp.gov.br/wp-content/uploads/2022/02/edital-jovem-aprend

4.1.9. Somado a isso, foram realizadas reuniões de benchmarking com a prefeitura de Salvador, com o estado de Goiás e com a prefeitura de Belo Horizonte, conforme demonstrado nas atas das reuniões constantes no Documento SEI nº 89935664, na busca de compreender mais profundamente as experiências de cada um.

4.1.10. A partir das informações recolhidas, foi constatado que:

- Ampla maioria possui regulamentação (norma) específica da política pública na sua respectiva esfera de governo;
- Ampla maioria utiliza como referência a modelagem federal de Jovem Aprendiz;
- Utilização de diferentes formas de contratação (Contratação direta, Credenciamento, Parceria e Pregão).

4.1.11. Além disso, também foram entrevistados representantes de 11 (onze) contratantes (fiscais e gestores de contratos), para que fossem considerados os aspectos operacionais da política praticada atualmente no estado de Minas Gerais, cujas atas das entrevistas constam no Documento SEI nº 89935654. No que tange a essas entrevistas, foram percebidos os seguintes aspectos:

- Altos níveis de satisfação com a atual contratada (ASSPROM);
- Em todos os contratos, os jovens são contratados no mínimo a partir de 16 anos;
- Apenas os órgãos lotados na CAMG possuem um técnico fornecido pela ASSPROM in loco para acompanhamento dos jovens;
- A obrigatoriedade no uso de todos os itens de uniforme fornecidos varia entre os órgãos/entidades;
- Existem jovens lotados em ambientes com áreas insalubres, observados os requisitos específicos de condições de trabalho para estes jovens;
- A ASSPROM é responsável pelo acompanhamento do rendimento escolar dos jovens e, em geral, lida com os casos de socorro emergencial à saúde dos jovens quando estes passam por alguma intercorrência em ambiente de trabalho;
- Cinco dos onze entrevistados são egressos da ASSPROM.

4.1.12. Assim, considerando as respostas das entrevistas, observa-se que os gestores e fiscais dos contratos vigentes validaram o modelo atual de contratação e o serviço prestado pela contratada. Além disso, há a expectativa de que uma nova contratação incorpore muitos dos aspectos identificados, visando manter ou até mesmo superar os padrões de qualidade estabelecidos.

4.2. Estimativa do valor da contratação (art. 6º, VI)

4.2.1. No que tange à estimativa do valor da contratação, é importante destacar que as contratações de aprendizes atualmente vigentes no âmbito do estado de Minas Gerais foram fundamentadas na Lei estadual nº 8.611 de 1984 e no Decreto Estadual nº 26.605 de 1987. Os parágrafos 37 a 39 do item "1.3.1 – Contexto geral das contratações estaduais" deste estudo tratam especificamente da uniformidade do preço dos contratos e da remuneração nos contratos de locação de serviço de menor de dezoito (18) anos celebrados pelo estado de Minas Gerais e suas entidades.

4.2.2. Entretanto, conforme já demonstrado neste documento, os normativos supracitados são anteriores à publicação da Lei de Aprendizagem (Lei Federal nº 10.097 de 2.000). Assim, para a eventual futura contratação será preciso considerar a necessidade de adequações decorrentes de aspectos operacionais e mercadológicos que ocorreram ao longo desse período.

4.2.3. Ainda assim, com base nas pesquisas e levantamentos de custos realizados até o momento pela Equipe de Planejamento de Contratação, foi desenvolvida uma proposta de modelo de precificação, detalhada no item "2.3 - Modelo de Precificação Proposto" deste documento. No entanto, é importante destacar que essa proposta é uma projeção fundamentada nas pesquisas conduzidas até o momento e não substitui a necessidade de uma pesquisa de preços mais abrangente, que será realizada em etapa posterior.

4.2.4. Do Salário, benefícios e encargos sociais

4.2.4.1. A Lei de Aprendizagem discorre sobre requisitos obrigatórios para a contratação de Jovens Aprendizes. O parágrafo 2º do art. 428 desta Lei explicita que "ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora".

4.2.4.2. Dentre a composição do salário, benefícios e encargos sociais, estão:

- 4.2.4.2.1. Salário-mínimo hora estipulado em âmbito nacional (R\$ 1.412,00 ou R\$ 6,42 por hora trabalhada);
- 4.2.4.2.2. 13º Salário;
- 4.2.4.2.3. INSS;
- 4.2.4.2.4. INCRA;
- 4.2.4.2.5. Salário Educação (Art. 3º, Inciso I, Decreto 87.043, de 22 de março de 1982);
- 4.2.4.2.6. Contribuições do terceiro setor, como: SESC ou SESI, SENAI ou SENAC, SEBRAE, INCRA;
- 4.2.4.2.7. FGTS (Contribuição de 2%);
- 4.2.4.2.8. PIS (Contribuição de 1%);
- 4.2.4.2.9. Adicional de Insalubridade (para maiores de 18 anos lotados em locais insalubres);
- 4.2.4.2.10. Vale transporte (Lei Nº 7.418, DE 16 DE DEZEMBRO DE 1985);

4.2.4.2.11. Seguro contra acidentes;

4.2.4.2.12. Programa Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO.

4.2.4.2.13. Vale alimentação: Durante as entrevistas com os fiscais e gestores dos contratos, foi relatado que, além de incrementar a renda do jovem, o vale alimentação ajuda a garantir que ele tenha acesso a uma alimentação adequada, o que é essencial para sua saúde e bem-estar.

4.2.5. Da Taxa de Administração

4.2.5.1. A taxa de administração será composta por todos os outros custos que a entidade sem fins lucrativos terá com a prestação do serviço que não sejam referentes ao salário e aos encargos sociais dos aprendizes.

4.2.5.2. Nesse sentido, além de outros custos obrigatórios relacionados ao serviço, a Equipe de Planejamento da Contratação identificou, por meio das entrevistas realizadas com os fiscais e gestores dos atuais contratos e com o mercado fornecedor, conforme atas contidas no Documento SEI nº 89935654, custos discriminatórios que se demonstraram importantes para assegurar melhor qualidade da prestação do serviço e da qualidade de vida dos aprendizes. São eles:

- **Serviços administrativos:** toda a máquina administrativa que a entidade sem fins lucrativos deve ter para alocar e gerir o cumprimento de todas as obrigações legais relativas aos aprendizes.
- **Cursos para a carga horária teórica:** disponibilização de estrutura física adequada para que sejam ministrados os cursos e outros tipos de serviços para cumprimento da carga horária teórica dos aprendizes, bem como os profissionais necessários para a boa prestação do serviço.
- **Uniformes:** os uniformes fornecem uma identidade visual unificada, ajudando a criar um senso de pertencimento e integração à equipe de trabalho. Além disso, o fornecimento de uniformes contribui para o bem-estar e para a comodidade dos aprendizes. Ainda, a depender do ambiente de trabalho, os itens de uniforme contribuem para a sua segurança.
- **Acompanhamento psicológico:** é essencial que a entidade ofereça acompanhamento psicológico para os jovens que tenham interesse, de modo que a saúde mental dos aprendizes não seja comprometida.
- **Acompanhamento pedagógico escolar:** também será exigido que a fornecedora acompanhe, além da frequência escolar semestral dos aprendizes, seu rendimento escolar. Para aqueles que estejam com aproveitamento abaixo da média escolar, deverão ser fornecidas aulas de reforço. Essa determinação visa reforçar que a aprendizagem não pode impactar negativamente a vida acadêmica do jovem.

4.2.6. Modelo de precificação proposto

4.2.6.1. Destaca-se, primeiramente, que a estimativa das quantidades e do valor da contratação do Estudo Técnico Preliminar se trata de uma previsão, não substituindo a consulta com os órgãos/entidades interessados na contratação e a pesquisa de preços a ser realizada em etapa posterior, como é tratado no Art. 18 da Lei 14.133/2021:

§ 1º O estudo técnico preliminar a que se refere o inciso I do caput deste artigo deverá evidenciar o problema a ser resolvido e a sua melhor solução, de modo a permitir a avaliação da viabilidade técnica e econômica da contratação, e conterá os seguintes elementos:

IV - estimativas das quantidades para a contratação, acompanhadas das memórias de cálculo e dos documentos que lhes dão suporte, que considerem interdependências com outras contratações, de modo a possibilitar economia de escala;

VI - estimativa do valor da contratação, acompanhada dos preços unitários referenciais, das memórias de cálculo e dos documentos que lhe dão suporte, que poderão constar de anexo classificado, se a Administração optar por preservar o seu sigilo até a conclusão da licitação;

4.2.6.2. Nesse sentido, após a conclusão do presente documento deverá ser realizado um levantamento com todos os órgãos e entidades da Administração que tenham interesse em participar do contrato, com os quantitativos de aprendizes e suas respectivas cargas horárias, além da indicação se ele deverá atuar em local insalubre ou não, respeitando as condições legais estabelecidas.

4.2.6.3. Posto isso, é relevante ressaltar que, no desenvolvimento do trabalho, especificamente no que tange ao estudo dos custos da contratação, a Equipe de Planejamento identificou quais são os principais grupos de despesas que devem ser inseridos nessa contratação. Foram identificados os módulos que deveriam ser analisados e os percentuais devidos aos encargos, com base no salário-base.

4.2.6.4. Destaca-se que todos os custos utilizados nas estimativas foram subsidiados pelas propostas enviadas por algumas entidades na consulta pública constante no processo SEI! 1500.01.0314792/2023-87, além de outros editais consultados (documento SEI! 92612761) via pesquisa virtual e também os dados da atual contratação que a Equipe de Planejamento da Contratação teve acesso.

4.2.6.5. Em relação aos uniformes, foi considerado o percentual de 6% sobre o valor do salário base do jovem aprendiz. Quando ingressar na política, o jovem receberá 2 (duas) camisas, 1 (uma) calça, 1 (um) tênis e 1 (um) agasalho. Com exceção do agasalho, todos os outros itens serão repostos de 6 (seis) em 6 (seis) meses para os aprendizes.

4.2.6.6. Foi possível apresentar o valor unitário estimado da contratação de cada carga horária. No modelo de contratação que está sendo proposto, os valores estimados serão demonstrados na Tabela 6 a seguir:

Tabela 6 - Custo unitário mensal por aprendiz de acordo com a carga horária e adicional de insalubridade

Composição		6H	4H	6H	4H	
1	Salário	R\$ 1.155,60	R\$ 770,40	R\$ 1.155,60	R\$ 770,40	
2	Encargos					
2.1	13º salário e adicional de férias					
A	13º Salário	8,33%	R\$ 96,26	R\$ 64,17	R\$ 96,26	R\$ 64,17
B	Férias e Adicional de Férias	11,11%	R\$ 128,39	R\$ 85,59	R\$ 128,39	R\$ 85,59
C	Incidência do submódulo 2.2 sobre o 13º Salário, Férias e Adicional de Férias (SEM INSALUBRIDADE)	30,80%	R\$ 69,19	R\$ 46,13	R\$ -	R\$ -
D	Incidência do submódulo 2.2 sobre o 13º Salário, Férias e Adicional de Férias (COM INSALUBRIDADE)	50,80%	R\$ -	R\$ -	R\$ 114,12	R\$ 76,08
2.2	GPS, FGTS e outras contribuições					
A	INSS	20,00%	R\$ 231,12	R\$ 154,08	R\$ 231,12	R\$ 154,08
B	Salário Educação	2,50%	R\$ 28,89	R\$ 19,26	R\$ 28,89	R\$ 19,26
C	Seguro Acidente do Trabalho (RATxFAT)	2,00%	R\$ 23,11	R\$ 15,41	R\$ 23,11	R\$ 15,41
D	SESC ou SESI	1,50%	R\$ 17,33	R\$ 11,56	R\$ 17,33	R\$ 11,56
E	SENAI ou SENAC	1,00%	R\$ 11,56	R\$ 7,70	R\$ 11,56	R\$ 7,70
F	SEBRAE	0,60%	R\$ 6,93	R\$ 4,62	R\$ 6,93	R\$ 4,62
G	INCRA	0,20%	R\$ 2,31	R\$ 1,54	R\$ 2,31	R\$ 1,54
H	FGTS	2,00%	R\$ 23,11	R\$ 15,41	R\$ 23,11	R\$ 15,41
I	PIS FOLHA	1,00%	R\$ 11,56	R\$ 7,70	R\$ 11,56	R\$ 7,70
J	Adicional de Insalubridade	20,00%	-	-	R\$ 231,12	R\$ 154,08
3	Vale Transporte	(4 x R\$ 5,25 x 22)	R\$ 462,00	R\$ 462,00	R\$ 462,00	R\$ 462,00
		-6%	R\$ 69,34	R\$ 46,22	R\$ 69,34	R\$ 46,22
		Valor Final	R\$ 392,66	R\$ 415,78	R\$ 392,66	R\$ 415,78
4	Vale Alimentação	R\$ 20,00 x 22	R\$ 440,00	R\$ 440,00	R\$ 440,00	R\$ 440,00
5	Custos Operacionais					

A	Uniformes		6%	R\$ 69,34	R\$ 46,22	R\$ 69,34	R\$ 46,22
B	Taxa de Administração	Seguros	7,47% (1+2+5A)	R\$ 140,04	R\$ 93,36	R\$ 160,66	R\$ 107,11
		Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO					
		Atividades de Gestão do Jovem Aprendiz					
		Treinamentos (Carga Horária Teórica)					

RESUMO - CUSTOS TOTAIS POR JOVEM APRENDIZ					
		6 horas sem insalubridade	4 horas sem insalubridade	6 horas com insalubridade	4 horas com insalubridade
1. Salário		R\$ 1.155,60	R\$ 770,40	R\$ 1.155,60	R\$ 770,40
2. Encargos	13º salário e adicional de férias	R\$ 293,84	R\$ 195,89	R\$ 338,77	R\$ 225,85
	GPS, FGTS e outras contribuições	R\$ 355,92	R\$ 237,28	R\$ 587,04	R\$ 391,36
3. Vale transporte		R\$ 392,66	R\$ 415,78	R\$ 392,66	R\$ 415,78
4. Vale alimentação		R\$ 440,00	R\$ 440,00	R\$ 440,00	R\$ 440,00
5. Custos operacionais		R\$ 209,38	R\$ 139,58	R\$ 230,00	R\$ 153,33
Total		R\$ 2.847,40	R\$ 2.198,94	R\$ 3.144,07	R\$ 2.396,72

4.2.6.7. Atualmente, o número de aprendizes estipulados contratualmente é de, aproximadamente, 403 (quatrocentos e três) jovens divididos em cargas horárias de 4 (quatro), 6 (seis) e 8 (oito) horas diárias.

4.2.6.8. Considerando o disposto nos tópicos 3.1 e 3.3 do presente ETP, entendeu-se que a carga horária de 8 (oito) horas diárias é excessiva para que os jovens tenham o desenvolvimento profissional alinhado ao escolar na maioria dos casos, de modo que, para a estimativa do valor do presente tópico, seria interessante reorganizar os quantitativos de modo que as cargas horárias de 4 (quatro) e 6 (seis) horas diárias são as únicas disponíveis na nova modelagem.

4.2.6.9. Para esse rearranjo, foi feita uma previsão com base na carga horária total atualmente contratada, considerando o quantitativo de aprendizes e sua respectiva carga horária. O resultado final é demonstrado na Tabela 7 a seguir:

Tabela 7 - Comparativo de Carga Horária Geral dos Modelos Comparados

CARGA HORÁRIA	ATUAL			NOVO MODELO		
	QUANT.	HORAS MÊS	TOTAL HORAS	QUANT.	HORAS MÊS	TOTAL HORAS
8	214	176	37664	0	220	0
6	181	132	23892	465	132	61380
4	8	88	704	10	88	880
TOTAL ANUAL	403		62260	475		62260

4.2.6.10. Conforme demonstrado acima, no modelo atual há a previsão de contratação de 403 (quatrocentos e três) aprendizes, perfazendo uma carga horária mensal de 62.260 (sessenta e dois mil duzentos e sessenta) horas. Na nova modelagem, poderão ser contemplados 475 (quatrocentos e setenta e cinco) aprendizes com a mesma quantidade de horas. Destaca-se novamente que essa distribuição aconteceu de maneira discricionária, sem consulta à demanda aos órgãos e entidades, etapa que acontecerá em momento posterior do processo licitatório, caso seja definida a viabilidade da contratação.

4.2.6.11. Considerando os quantitativos estimados e os custos unitários por aprendiz por cada carga horária, foi feita uma projeção do modelo proposto. Na projeção, foi considerado que, dentro dos quantitativos de jovens de carga horária de 6 (seis) e 4 (quatro) horas, respectivamente 47 (quarenta e sete) e 2 (dois) jovens receberão adicional de insalubridade, equivalente à, aproximadamente, 2% do quantitativo por carga horária, considerando que existem órgãos com essa necessidade na contratação atual. O resultado é demonstrado na tabela a seguir:

Tabela 8: Valores propostos na nova modelagem

NOVA MODELAGEM				
CARGA HORÁRIA	QUANTIDADE DE JOVENS	VALOR UNITÁRIO	VALOR TOTAL POR MÊS	VALOR ANUAL
6H	418	R\$ 2.847,40	R\$ 1.190.213,79	R\$ 14.282.565,43
4H	8	R\$ 2.198,94	R\$ 17.591,53	R\$ 211.098,33
6H (INSAL)	47	R\$ 3.144,07	R\$ 147.771,39	R\$ 1.773.256,63
4H (INSAL)	2	R\$ 2.396,72	R\$ 4.793,44	R\$ 57.521,31
	475			R\$ 16.324.441,71

4.2.6.12. Destaca-se que a execução financeira dos 15 (quinze) contratos vigentes foi de R\$ 12.627.842,00 (doze milhões seiscentos e vinte e sete mil e oitocentos e quarenta e dois reais) em decorrência de vagas que não foram preenchidas, de modo que, para análise do custo real do total dos contratos, devem ser considerados os valores no caso de máxima operação dos contratos, elevando o custo a R\$ 16.098.283,08 (dezesseis milhões, noventa e oito mil, duzentos e oitenta e três e oito centavos).

4.2.6.13. Assim, o novo modelo proposto, com uma prevalência das cargas horárias de 6 (seis) ou 4 (quatro) horas, contemplaria um quantitativo maior de aprendizes, impactando uma maior quantidade de jovens, com um aumento de valor total de aproximadamente 1,4% considerando os custos e quantitativos estimados. Vale pontuar que o aumento do custo é decorrente, também, do reajuste do valor do vale alimentação e também aumento da quantidade de passagens fornecidas por dia para vale transporte dos aprendizes, que foi considerada como 4 (quatro) por dia por aprendiz, enquanto no contrato atual é determinado apenas 3 (três).

4.3. Escolha da solução (consequência dos incisos V e VI do art. 6º)

4.3.1. Tendo em vista o exposto, a solução escolhida é 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 e entidades do Poder Executivo do Governo do Estado de Minas Gerais, devidamente matriculados no ensino fundamental ou médio.

4.3.2. A possibilidade de centralização da demanda considera a análise do histórico das contratações de aprendizes pelos órgãos e entidades mineiros nos últimos anos possibilitou identificar o atendimento aos seguintes requisitos, que apontam para a possibilidade de centralização desta demanda: a) a conveniência e oportunidade de atendimento a mais de um órgão ou mais de uma entidade; b) o atendimento da Política Pública de promoção do direito à profissionalização dos adolescentes e jovens ser considerada estratégica pela Administração, considerando a expertise da SEPLAG nas contratações centralizadas.

4.3.3. A escolha dessa solução está embasada em análises de cenários, e parâmetros utilizados para a sua definição estão descritos a seguir:

4.3.3.1. Quanto à legislação aplicada: Federal x Estadual

4.3.3.1.1. Conforme explicitado no item "3.4 - Arcabouço Normativo - Evolução Histórica" deste estudo, no que tange à contratação de aprendizes, existe uma gama de normativos federais e estaduais que tratam deste tema. No âmbito estadual, ressalta-se a Lei nº 8.611 de 1984 e o Decreto nº 26.605 de 1987, os quais são utilizados como bases normativas para as atuais contratações dos órgãos e entidades de Minas Gerais. Já no âmbito federal, as principais

bases legais são a Lei Federal nº 10.097 de 2000, a Portaria MTE nº 634 de 2018 e o Decreto Federal nº 11.479 de 2023.

4.3.3.1.2. A leitura da Lei Estadual nº 8.611 de 1984 permite verificação de que a lei é quase totalmente referenciada na atuação da Fundação Estadual de Bem-estar do Menor (FEBEM), extinta em 1995 pela Lei nº 11.819 de 1995. Ao longo dos anos, e especialmente após a promulgação da Constituição de 1988, houve uma profusão de leis, princípios e diretrizes relacionados ao trabalho de crianças e adolescentes, a profissionalização do jovem e à contratação de bens e serviços pela Administração Pública. A título de exemplo, cite-se a Lei nº 8.069 de 1990 - Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA e as atualizações da própria Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), dentre as quais a Lei Federal nº 10.097 de 2000.

4.3.3.1.3. Alguns dispositivos e princípios explícitos e implícitos da legislação federal parecem colidir com a Lei Estadual nº 8.611 de 1984 e com o Decreto Estadual nº 26.605 de 1987, o que aponta para uma possível desatualização destes normativos estaduais, conforme demonstrado nos parágrafos 3.4 e 3.5 deste estudo. Apesar disso, a Lei Estadual nº 8.611 de 1984 e o Decreto Estadual nº 26.605 de 1987 não foram formalmente revogados e ainda são citadas em contratos administrativos relacionados a contratação menores aprendizes.

4.3.3.1.4. Diante dessa análise, percebe-se que o modelo estadual em vigor está defasado em relação às atualizações legais nacionais referentes à aprendizagem. Somado a isso, as conversas com o mercado fornecedor demonstraram que todas as organizações entrevistadas atuam conforme o modelo de Jovem Aprendiz, o que demonstra uma adaptação e um preparo do mercado para atuar conforme a legislação federal.

4.3.3.1.5. Assim sendo, no intuito de garantir a proteção dos direitos dos adolescentes, aumentar a competitividade, elevar o padrão da prestação do serviço e assegurar maior segurança jurídica às contratações estaduais, a escolha pelo modelo Jovem Aprendiz respaldado pela Lei Federal nº 10.097 de 2.000 se mostrou mais eficiente para as contratações de aprendizes no âmbito do Poder Executivo de Minas Gerais.

4.3.3.2. Quanto à modalidade de aquisição: Centralizada x Descentralizada

4.3.3.2.1. Conforme demonstrado no item 3.2 deste estudo, atualmente existem 15 contratos de aprendizagem vigentes no âmbito do Poder Executivo de Minas Gerais, celebrados de forma descentralizada entre diferentes órgãos e entidades e a Associação Profissionalizante do Menor de Belo Horizonte - ASSPROM. As informações levantadas sobre estas contratações permitiram entender que, ainda que se trate de uma mesma contratada, as descrições e condições de execução dessas contratações são diversas.

4.3.3.2.2. Somado a isso, um ponto de grande atenção observado foi a ausência de padronização entre os contratos, como também demonstrado no item 3.2 deste documento, a qual se mostrou presente na identificação do objeto, nos encargos, nas taxas e nas condições.

4.3.3.2.3. Esse contexto apontou para a necessidade de reavaliar a atual modelagem de contratação praticada pelos órgãos e entidades, bem como os procedimentos atualmente adotados. Nesse sentido, os estudos e levantamentos de informações realizados pela Equipe de Planejamento de Contratação demonstraram a centralização como uma alternativa viável para a escolha da solução, pelos motivos demonstrados a seguir.

4.3.3.2.4. A possibilidade de centralização como alternativa para a contratação em questão encontra respaldo no Decreto Estadual nº 46.944/2016, que dispõe sobre centralização da contratação e do gerenciamento de contratos administrativos para o atendimento à demanda por bens e serviços de uso comum pelos órgãos e entidades do Poder Executivo Estadual. Somado a isso, a centralização se apresenta como aspecto fundamental da Lei nº 14.133/2021, conforme pode ser visto no seu art. 181:

Art. 181. Os entes federativos instituirão centrais de compras, com o objetivo de realizar compras em grande escala, para atender a diversos órgãos e entidades sob sua competência e atingir as finalidades desta Lei.

4.3.3.2.5. Nesse sentido, torna-se campo fértil à centralização a falta de padronização na descrição dos objetos e os preços díspares. A exemplo disso, a variação de custos demonstrada na Tabela 2 deste estudo aponta para a viabilidade de centralização dos contratos vigentes na medida em que emerge como uma das soluções a remodelar todo o procedimento considerando os custos finais indicados, podendo-se projetar ganhos em escala tanto na operacionalização empreendida na formalização dos processos quanto no próprio custo da contratação que requer o devido emprego de dinheiro público. Isso porque instrumentos de padronização permitem a otimização da aplicação dos recursos públicos, ganhos em economia de escala, maior objetividade nos critérios de seleção e julgamento, e outros benefícios que visam concretizar o princípio constitucional da eficiência administrativa.

4.3.3.2.6. Acrescenta-se ao exposto que o estado de Minas Gerais possui expertise em contratações no modelo Corporativo. Como exemplo, cita-se o Contrato Corporativo de prestação de serviços terceirizados celebrado com a MINAS GERAIS ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇOS S.A (CONTRATO CORPORATIVO Nº 9287509/2021 (MGS nº 5.0.2021). O referido instrumento substituiu mais de 100 (cem) contratos existentes em 2016 e consolidados em apenas 1 (um) contrato Corporativo, com vigência de 60 (sessenta) meses. O modelo foi considerado um exemplo de boa prática administrativa, resultando em um novo contrato corporativo em 2021 no Estado de Minas Gerais.

4.3.3.2.7. Somado a isso, destaca-se que os contratos vigentes refletem a demanda contínua por esses serviços, evidenciando a necessidade de continuar investindo nessa iniciativa. Assim sendo, a centralização surge como uma alternativa viável para aprimorar a gestão, promover a padronização, garantir a transparência e a eficiência na gestão de recursos.

4.3.3.2.8. Além disso, a centralização está respaldada por legislação estadual e nacional, demonstrando sua relevância e urgência. Portanto, a centralização de contratações de aprendizes seria um passo significativo rumo à modernização e otimização dos processos na Administração Pública de Minas Gerais, resultando em benefícios tangíveis tanto para os jovens aprendizes quanto para a própria gestão pública.

4.3.3.2.9. Assim sendo, entende-se que o processo de centralização é o mais eficiente para alcançar os resultados pretendidos e atender a necessidade da contratação centralizada de entidade sem fins lucrativos, especializada em qualificação, preparação, capacitação e profissionalização de jovens ao mercado de trabalho, para executar programa de formação de jovens aprendizes no âmbito do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais, levando-se em conta aspectos de economicidade, eficácia e padronização.

4.3.3.3. Quanto ao procedimento utilizado

4.3.3.4. Para demonstrar o impacto positivo da centralização, foi realizada uma estimativa de economia processual para a contratação de aprendizes. As referências utilizadas foram extraídas dos seguintes estudos:

- Estudo realizado pela Secretaria de Saúde do município de Feira de Santana (Evento SEI 89808293), que realizou uma estimativa de custo unitário por processo administrativo, tem-se que cada pregão eletrônico, em 2013, teve o custo de cerca de R\$ 4.716,24 (quatro mil setecentos e dezesseis reais e vinte e quatro centavos) para a Administração, enquanto a dispensa/inexigibilidade teve o custo de cerca de R\$ 1.385,17 (mil trezentos e oitenta e cinco reais e dezessete centavos).
- Estudo realizado pela Controladoria Geral da União (CGU), o relatório de avaliação indicou que o custo por pregão eletrônico foi de R\$ 20.698,00 (Evento SEI 89909571), enquanto o custo da dispensa/inexigibilidade foi de R\$ 2.025,00 (dois mil e vinte e cinco reais).

4.3.3.4.1. Para a atualização desses valores, foi utilizada a calculadora do IPCA (Índice Nacional de Preços ao Consumidor), disponível no site do IBGE, que permite atualizar um valor pela variação do IPCA entre duas datas.

4.3.3.4.2. A análise realizada evidencia que a economia estimada, considerando 1 (um) processo de pregão em detrimento de 15 (quinze) processos de contratação via inexigibilidade seria de aproximadamente R\$ 40.064,37 (quarenta mil e sessenta e quatro reais e trinta e sete centavos).

Tabela 9: Custo processual de um pregão
Pregão

Estudo	Ano	Valor Original (R\$)	Valor Atualizado (R\$)
Secretaria de Saúde do município de Feira de Santana	2013	4.716,24	9.068,60
CGU	2022	20.698,00	54.011,87
Média			31.540,24

Tabela 10: Custo processual de uma dispensa/inexigibilidade
Dispensa/Inexigibilidade

Estudo	Ano	Valor Original (R\$)	Valor Atualizado (R\$)
Secretaria de Saúde do município de Feira de Santana	2013	1.385,17	3.060,07
CGU	2022	2.025,00	6.487,21

Tabela 11: Comparativo de custo processual

Tipo de Contratação	Custo unitário	Quantidade de Processos	Custo total
Individualizado (Inexigibilidade)	R\$ 4.773,64	R\$ 15,00	R\$ 71.604,60
Centralizado (Pregão)	R\$ 31.540,24	R\$ 1,00	R\$ 31.540,24
Economia			R\$ 40.064,36

4.3.3.4.3. Embora existam diferentes formas de contratação possíveis para o objeto em questão, tais como a contratação direta, o credenciamento, o pregão e a parcerização, os estudos feitos pela Equipe de Planejamento de Contratação apontaram que, tendo em vista o contexto atual, a contratação de organização para alocação de aprendizes no âmbito do estado de Minas Gerais é mais aderente ao Pregão Eletrônico. O quadro abaixo demonstra um comparativo entre os procedimentos de contratação pesquisados:

Quadro 1 - Pontos positivos e negativos, e formas de contratação

Procedimento	Pontos positivos	Pontos negativos
Contratação direta	Processo mais célere, resultando em menor custo processual;	Menor segurança jurídica, tendo em vista a evolução legal e mercadológica;
	Permite explorar mais o espaço de negociação das condições contratuais junto ao fornecedor;	Redução da competitividade;
Credenciamento	Multiplicidade de fornecedores disponíveis para atendimento à necessidade pública;	Maior complexidade de precificação, modelagem e operacionalização;
	Flexibilidade para absorver mudanças na redução ou aumento das demandas no local de prestação de serviços;	Desafios e custo de gestão de múltiplos instrumentos firmados (credenciamento e contratos)
	Ampliação do número de fornecedores	O atual nível da demanda do estado não é aderente ao instrumento jurídico do credenciamento.
Parceirização	Facilita a inclusão de requisitos e critérios de julgamento que viabilizam uma maior análise da perspectiva técnica;	Modelo de gestão do instrumento é mais complexo que a gestão e fiscalização contratuais;
	Maior segurança jurídica devido ao alinhamento entre a finalidade da política pública do menor aprendiz e normativa geral da parceirização;	Exige a articulação de uma nova estrutura de governança para viabilizar o modelo especialmente se for centralizado;
Pregão	A dinâmica do pregão favorece o alcance de menores preços em função da disputa entre os interessados;	Limitações legais para alguns tipos de exigências que podem dificultar a seleção do fornecedor;
	Atendimento à regra geral das licitações com a seleção do fornecedor a partir de procedimentos competitivos;	Risco de judicialização por fornecedores que considerem que a contratação direta a forma mais adequada para maior valorização da capacidade ou diferencial técnicos;
		Maior esforço para especificação do serviço considerando a necessidade de garantir a manutenção da qualidade do serviço atual;

4.3.3.4.4. Em análise preliminar das diferentes alternativas apresentadas na Tabela 9, o entendimento firmado foi de que o credenciamento e a contratação direta via dispensa ou inexigibilidade de licitação não atendem aos requisitos mínimos desejáveis para a contratação, como será discutido a seguir.

4.3.3.4.5. Importa-se destacar que o credenciamento é um procedimento auxiliar que integra o ordenamento jurídico em situações em que a Administração tem por objetivo dispor da maior rede possível de prestadores de serviços. Nestes casos, a inviabilidade de competição não decorre da ausência de possibilidade de competição, mas sim da ausência de interesse da Administração em restringir o número de contratados. Assim sendo, o art. 6º da Lei Federal nº 14.133, de 2021, traz a seguinte definição para o procedimento de credenciamento:

Art. 6º Para os fins desta Lei, consideram-se:

XLIII - credenciamento: processo administrativo de chamamento público em que a Administração Pública convoca interessados em prestar serviços ou fornecer bens para que, preenchidos os requisitos necessários, se credenciem no órgão ou na entidade para executar o objeto quando convocados.

4.3.3.4.6. Somado a isso, o artigo 79 da Lei de Licitações e Contratos explicita em quais hipóteses de contratação o credenciamento será usado, a saber:

Art. 79. O credenciamento poderá ser usado nas seguintes hipóteses de contratação:

I - paralela e não-excludente: caso em que é viável e vantajosa para a Administração a realização de contratações simultâneas em condições padronizadas;

II - com seleção a critério de terceiros: caso em que a seleção do contratado está a cargo do beneficiário direto da prestação;

III - em mercados fluidos: caso em que a flutuação constante do valor da prestação e das condições de contratação inviabiliza a seleção de agente por meio de processo de licitação.

4.3.3.4.7. Dado o exposto, entende-se que a contratação por credenciamento de Jovens Aprendizes se afasta das disposições do art. 79, uma vez que não é vantajoso para a Administração ter contratações simultâneas porque geraria maiores custos processuais. Considerando a demanda atual e os diálogos com o mercado, foi identificado que todos os fornecedores conseguem atender individualmente a atual demanda do estado.

4.3.3.4.8. Em relação à contratação direta por dispensa ou inexigibilidade esta forma não traz o nível de segurança jurídica pretendido na contratação, tendo em vista a evolução legal e mercadológica ocorrida ao longo do tempo, de modo que a competitividade, sempre que possível, é essencial para que o estado alcance contratações mais eficientes e afastando eventuais questionamento quanto à subjetividade.

4.3.3.4.9. Desse modo, restaram à análise comparativa as alternativas de Pregão e Parceirização.

4.3.3.4.10. O Pregão, segundo a Lei 14.133/2021 é uma modalidade de licitação obrigatória para aquisição de bens e serviços comuns, cujo critério de julgamento poderá ser o de menor preço ou o de maior desconto. Por outro lado, a parceirização foi tratada de modo amplo como os diferentes instrumentos que podem ser utilizados para celebrar parcerias entre a administração pública e as organizações da sociedade civil, como contrato de gestão, termo de colaboração e termo de parceria.

4.3.3.4.11. Na avaliação destas formas de contratação foram considerados 6 (seis) requisitos considerados imprescindíveis com pesos variando de 1 a

menor e 5 a maior pontuação, abaixo transcritos:

- Segurança jurídica;
- Benefícios para o aprendiz (qualidade da prestação de serviço);
- Tempo de implementação (quanto menor o tempo, maior a pontuação);
- Custo (prestação de serviço e da gestão) (quanto menor o custo, maior a pontuação);
- Facilidade de operacionalização;
- Abertura do modelo para a concorrência (julgamento objetivo).

Quadro 2 – Pontuação de requisitos entre Pregão e Parceirização

REQUISITOS PARA ANÁLISE COMPARATIVA - ASPECTOS A SEREM CONSIDERADOS	PONTUAÇÃO	PREGÃO	PARCEIRIZAÇÃO
1. Segurança jurídica	1 a 5	4	4,2
2. Benefícios para o aprendiz (qualidade da prestação de serviço)	1 a 5	2,7	4,7
3. Tempo de implementação (quanto menor o tempo, maior a pontuação)	1 a 4	3,0	2,8
4. Custo (prestação de serviço e da gestão) (quanto menor o custo, maior a pontuação)	1 a 3	3,0	2,2
5. Facilidade de operacionalização	1 a 3	2,8	1,8
6. Abertura do modelo para a concorrência (julgamento objetivo)	1 a 2	2	2
TOTAL (MÉDIA)	20	17	18

4.3.3.4.12. Essa pontuação foi alcançada como uma média a partir do preenchimento dos requisitos por cada membro da Equipe de Planejamento da Contratação.

4.3.3.4.13. Conforme demonstrado acima, as pontuações referentes aos dois modelos de contratação foram muito próximas e, por esse motivo, foi realizado um debate qualitativo entre a Equipe de Planejamento da Contratação para analisar comparativamente ambas as opções, considerando os pontos positivos e negativos de cada uma. Os resultados obtidos estão relacionados no quadro abaixo:

Quadro 3 – Quadro comparativo Pregão x Parceirização

Pregão	Parceirização
- Uso da modalidade é mais aderente para contratação de serviços comuns, segundo a Lei;	- Política pública e o instrumento utilizado possuem objetivos comuns
- Maior grau de competitividade, favorecendo melhores preços à Administração;	- Maior tempo de implementação, dado o menor domínio e conhecimento do instrumento pela equipe e o maior grau de ruptura em relação ao modelo atualmente praticado (saída da temática de compras públicas)
- Menor tempo de implementação, tendo em vista o menor grau de ruptura na forma de viabilização (mantém a temática de compras públicas)	- Maior espaço para inclusão de critérios técnicos e qualitativos para avaliação dos interessados
- Maior grau de maturidade das equipes técnicas responsáveis pela operacionalização	- Menor grau de competitividade quanto aos preços praticados
- Maior potencial de implementação no formato centralizado	- Maior complexidade do modelo na etapa de gestão e execução do termo de parceria
- Espaço limitado à inclusão de requisitos técnicos para avaliação dos interessados	- Inovação em implementar um modelo centralizado, podendo demandar maior tempo de elaboração
- Necessidade de regulamentação da política no edital e termo de referência, fundamentados nas normas gerais de licitação	

4.3.3.4.14. Por meio dessa discussão qualitativa, entendeu-se que ambas as opções são viáveis para a Administração, de modo que cada uma oferece vantagens e desvantagens que devem ser consideradas na tomada de decisão. Considerando a demanda da atual contratação, foi firmado o entendimento de que o pregão é o procedimento que melhor atende ao interesse público, considerando os critérios de eficiência desejados, principalmente a questão do menor tempo de implementação.

4.3.3.5. Quanto à operacionalização do procedimento: Contrato Corporativo x Registro de Preços

4.3.3.5.1. Definida a questão pela centralização via Pregão, pelos motivos já expostos, resta ainda a definição do meio pelo qual o órgão centralizador irá operacionalizar essa contratação.

4.3.3.5.2. De partida, a Equipe de Planejamento de Contratação considerou duas hipóteses plausíveis para seguir, restando comparar qual delas melhor se adequaria ao caso concreto para produzir os melhores resultados no futuro. Considerou-se a realização de um Registro de Preços ou a elaboração de uma contratação centralizada para a geração de um Contrato Corporativo.

4.3.3.5.3. Ambas as possibilidades são aderentes a todas as definições anteriores, inclusive com a ideia da realização de um pregão para a seleção da proposta mais apta a gerar o resultado de contratação mais vantajoso para a Administração Pública.

4.3.3.5.4. O Sistema de Registro de Preços é uma ferramenta que simplifica e otimiza os processos de licitação para a Administração Pública. Entre as várias vantagens, podemos citar o aperfeiçoamento dos mecanismos de planejamento, o aumento na eficiência administrativa, a redução do número de licitações redundantes, a rapidez na contratação e a total liberdade para o órgão público, que pode ou não efetuar a aquisição.

4.3.3.5.5. Em relação ao contrato corporativo, sua definição encontra-se no Decreto Estadual nº 46.944, de 29/01/2016, art. 2º, IV:

IV – contrato corporativo – instrumento de contrato oriundo de aquisição ou contratação centralizada, formalizado pelo contratante principal em nome dos órgãos e entidades anuentes, para atendimento às suas demandas por bens e serviços de uso comum.

4.3.3.5.6. Colocados os dois formatos possíveis, passa-se agora para a comparação entre eles, tomando por base alguns critérios relevantes para a equipe de planejamento, tais como: operacionalização, finalidade da contratação e flexibilidade da contratação.

4.3.3.5.6.1. Quanto à operacionalização

I - No que se refere à simplicidade de operacionalização para o órgão centralizador, tem-se que o contrato corporativo é naturalmente mais complexo, tendo em vista a necessidade de acompanhar as unidades dos órgãos anuentes, que previamente precisam criar os pedidos de compra que são vinculados a um contrato corporativo. A gestão da ata de Registro de Preços, por sua vez, se dá basicamente controlando os quantitativos que podem ou não ser disponibilizados para os eventuais “caronas”, sendo a responsabilidade da execução inteiramente do Órgão ao firmar o seu contrato derivado dessa Ata.

II - Todavia, na Ata de Registro de Preços, há um grande espelhamento de atividades, se houver a opção por considerar a Administração Pública Estadual como um todo. Poderia ser apontada essa questão como “custo de operacionalização”, uma vez que dez contratos derivados, na renovação, demandam o esforço de dez pesquisas de preço e dez Termos Aditivos, o que poderia ser feito uma única vez de maneira centralizada no caso do Contrato Corporativo.

III - Nesse sentido, no que tange ao tópico “operacionalização”, pode-se constatar que uma operação mais corrente e menos intrincada da Ata de Registro de Preços opõe-se à uma operação com potenciais ganhos de escala do Contrato Corporativo, sendo o presente tópico não conclusivo para a tomada de decisão.

4.3.3.5.6.2. Quanto à finalidade da contratação

I - No contrato corporativo, por haver a figura do gestor central que pode solucionar problemas gerais dos anuentes e intervir na prestação dos serviços, haverá a possibilidade de um acompanhamento maior, o que pode ser útil já que se trata da contratação em um novo modelo. Embora exista a figura do gestor setorial nos órgãos anuentes, o qual irá ter contato com o contratado para resolução dos problemas diários, o gestor central serve como um segundo nível para as tratativas, especialmente por visualizar questões de equívocos recorrentes.

II - Na Ata de Registro de Preços, a prestação de serviços se dá de forma separada em cada um dos participantes. As atribuições do gestor da ata são limitadas para correção dos rumos da contratação junto ao fornecedor. Além disso, é provável que a Ata se extinga bem antes dos contratos dela derivados, explica-se: a ata de Registro de Preços dura um ano, prorrogável por mais um, sendo que os contratos dela derivados poderiam durar até dez anos.

III - Nesse tópico, por se tratar de uma contratação inédita sob diversos pontos de vista, entende-se ser desejável um controle maior do nível central para que se atinja de maneira mais fácil o objetivo da contratação. Assim, recomenda-se a adoção de Contrato Corporativo.

IV - Ainda, em adição ao já tratado, soma-se ao maior grau de gerenciamento o maior poder de vinculação dos demais órgãos à solução pretendida. Com base no Decreto de Centralização, é possível (e necessário) criar uma Resolução SEPLAG centralizando esse item, o que obrigaria os demais órgãos a aderirem à contratação, ao passo que, num eventual Registro de Preços, mesmo os Órgãos participantes da Ata de RP não são obrigados a firmar os contratos dela derivados, o que pode frustrar o esforço empreendido na centralização.

4.3.3.5.6.3. Quanto à flexibilidade da contratação

I - O Contrato Corporativo admite a criação de uma cota da gestão. No Contrato Corporativo da MGS, por exemplo, são 15% dos postos destinados a esse fim que funcionam para que a gestão central possa absorver (sem a necessidade de um Termo Aditivo, por exemplo) pequenas variações de demanda. Com isso, os órgãos podem modificar os seus quantitativos ou carga horária, por exemplo, de maneira mais rápida, por remanejamento de cota e até modificações contratuais superiores a 25%, desde que tais alterações não ultrapassem esse limite para todo o contrato.

II - Nesse cenário de flexibilidade da contratação, a vantagem do Registro de Preços é que, durante a vigência da Ata, seria possível que novos participantes fizessem vínculo após aceite de seu pedido de “carona”, condicionado ao aceite do fornecedor. No cenário de Contrato Corporativo, até poderiam ser admitidos novos anuentes, porém ocorreria via Termo Aditivo e com os quantitativos limitados ao total presente na cota da gestão + 25% geral do contrato.

III - Portanto, em relação à flexibilidade contratual, opõe-se um formato mais permissivo para novos entrantes no Registro de Preços, enquanto o Contrato Corporativo tem um formato mais flexível para os participantes iniciais, sendo o presente tópico não conclusivo para a tomada de decisão.

IV - Com base nas pesquisas realizadas pela Equipe de Planejamento da Contratação, constatou-se que as entidades fornecedoras possuem ampla experiência em atender empresas privadas com suas propostas técnico-pedagógicas. Devido à previsibilidade do quantitativo do objeto em questão, conclui-se que o uso do Registro de Preços é menos adequado, uma vez que a utilização deste procedimento ocorre quando há uma expectativa da demanda por parte dos órgãos e entidades interessados. Em contrapartida, optar pelo Contrato Corporativo permitirá que os fornecedores interessados apresentem propostas mais alinhadas ao quantitativo real a ser contratado.

V - Assim sendo, parece ser determinante que a maturação do objeto contratado e do modelo de contrato tem mais campo para ocorrer com um Contrato Corporativo supervisionado. Neste modelo, cria-se um pacote único para o contratado, que tenderá a manter um nível de serviço com maior uniformidade.

VI - Dado o exposto, com base nos estudos realizados, entende-se como melhor solução para a manutenção da política pública de promoção do direito à profissionalização dos adolescentes e jovens a realização de um Contrato Corporativo, por meio de Pregão Eletrônico, para a contratação de entidade sem fins lucrativos para a locação de jovem aprendiz nos órgãos e entidades do Poder Executivo do estado de Minas Gerais. Nesse sentido, o detalhamento da solução escolhida será descrito na seção que segue.

5. DETALHAMENTO DA SOLUÇÃO ESCOLHIDA

5.1. Descrição da solução como um todo (art. 6º, VII)

5.1.1. A contratação de aprendizes é um objeto complexo que envolve uma série de aspectos que devem ser considerados para que haja uma boa qualidade na prestação do serviço, tanto para os órgãos e entidades quanto para os jovens aprendizes. A partir dos estudos realizados, percebeu-se como melhor solução para a manutenção da política pública de promoção do direito à profissionalização dos adolescentes e jovens a realização de uma contratação centralizada de entidade sem fins lucrativos, especializada em qualificação, preparação, capacitação e profissionalização de jovens ao mercado de trabalho, para executar programa de formação de jovens aprendizes no âmbito do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais.

5.1.2. Nesse sentido, observando os parâmetros da legislação federal de Aprendiz e considerando todo o estudo preliminar realizado, foram identificados os seguintes pontos que são relevantes para atingir os requisitos propostos para a contratação:

5.1.2.1. Critérios de vulnerabilidade social: Deverão ser priorizados na contratação jovens em situação de risco social, a partir dos seguintes critérios:

1. Adolescentes egressos do sistema socioeducativo ou em cumprimento de medidas socioeducativas;
2. Jovens em cumprimento de pena no sistema prisional;
3. Jovens e adolescentes cujas famílias sejam beneficiárias de programas de transferência de renda;
4. Jovens e adolescentes em situação de acolhimento institucional;
5. Jovens e adolescentes egressos do trabalho infantil;
6. Jovens e adolescentes com deficiência;
7. Jovens e adolescentes matriculados em instituição de ensino da rede pública, em nível fundamental, médio regular ou médio técnico, incluída a modalidade de educação de jovens e adultos;
8. Jovens desempregados e com ensino fundamental ou médio concluído em instituição de ensino da rede pública;
9. Integrantes de família que possua em sua composição mulher vítima de violência doméstica;
10. Membros de etnias tradicionais (comunidades indígenas, quilombolas, ciganas e afrodescendentes);
11. Possua renda per capita familiar inferior a 0,5 salário mínimo.

5.1.2.1.1. Os critérios acima foram definidos com base no [Decreto 11.479/2023](#) e no estudo de outros procedimentos relacionados à contratação de aprendizes.

5.1.2.2. Modelagem da contratação: Recomenda-se que, no Termo de Referência, sejam descritos todos os custos fixos da contratação, os quais deverão ser pré-definidos a um valor que seja adequado para o desenvolvimento dos jovens, considerando os valores praticados no mercado e os índices de preços oficiais. Dentre os custos fixos definidos para esta modelagem, estão: o salário dos jovens, os encargos sociais, o vale transporte e o vale alimentação a serem recebidos pelos aprendizes. Importante ressaltar que estes custos poderão variar apenas proporcionalmente em relação à carga horária pela qual o aprendiz foi contratado (de 4 (quatro) ou 6 (seis) horas), não sendo negociáveis no momento da licitação pelos fornecedores participantes. Já os custos a serem licitados são relativos à “taxa de administração” do fornecedor, que engloba todos os outros custos que ele terá na prestação do serviço, sendo inclusos, por exemplo: os custos relativos à estrutura e aos profissionais necessários para acompanhamento pedagógico e psicológico dos aprendizes; os custos relativos à realização da carga horária teórica;

os serviços administrativos para alocação e acompanhamento dos jovens e os custos com os uniformes que serão exigidos.

5.1.2.3. **Critério de julgamento:** A licitação será realizada através do critério de julgamento de menor preço global, conforme Decreto Estadual nº 48.723 de 2023, a partir do total dos outros custos que cada fornecedor terá para prestar o serviço que não sejam o salário, os encargos sociais, o vale transporte e o vale alimentação dos aprendizes, que deverão ser detalhados em proposta. O objetivo do critério de menor preço global é buscar o valor mais vantajoso para a contratação, observando as obrigações necessárias para a execução do serviço.

5.1.2.4. **Regime de execução:** O regime de execução do contrato será o de "empregada por preço unitário". Neste tipo de regime, o preço é fixado por unidade determinada e os pagamentos correspondem à medição dos serviços efetivamente executados, de modo a minimizar os riscos dos contratantes em relação a diferenças de quantitativos. Assim, na empreitada por preço unitário haverá a execução do contrato conforme a demanda.

5.1.2.5. **Faixa etária:** O artigo 428 da CLT estabelece a faixa etária de 14 (quatorze) a 24 (vinte e quatro) para jovens inscritos em programas de aprendizagem participarem de contratos de aprendizagem. Contudo, a partir dos estudos realizados, dos diálogos com o mercado e dos diálogos com os gestores públicos (Documentos SEI nº 89935654 e SEI nº 89935664), foi identificado que, em geral, os jovens abaixo de 16 anos não tem maturidade suficiente para conciliar trabalho e estudo e, portanto, possuem dificuldades de adaptação da aprendizagem em sua rotina. Os jovens acima de 21 anos, por sua vez, possuem um alto índice de abandono do contrato de aprendizagem antes do seu término, pelo fato de receberem propostas mais vantajosas de trabalho. Assim sendo, a solução escolhida ocorrerá com jovens entre 16 (dezesesseis) e 21 (vinte e um) anos, sendo que os órgãos e entidades que precisam alocar jovens em locais insalubres devem se atentar à contratação daqueles acima de 18 (dezoito) anos, conforme o inciso XXXIII do artigo 7º da Constituição Federal de 1988 e o inciso II do artigo 67 da Lei Federal nº 8.090 de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente).

5.1.2.6. **Carga horária:** De acordo com o artigo 432 da Lei Federal nº 10.097 de 2000, "a jornada de trabalho do aprendiz não excederá a duração de 6 (seis) horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada". O parágrafo primeiro do artigo citado considera o limite de até 8 (oito) horas diárias para aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem. Os estudos realizados acerca deste tema (Item 3.3, Tabela 3, Item 4.2.4.2, Item 4.2.6.9 e Tabela 7 deste ETP), bem como os diálogos com o mercado e com os fiscais e gestores dos contratos (Documentos SEI nº 89935654 e SEI nº 89935664), demonstraram que a carga horária de trabalho de 8 (oito) horas por dia, conciliada a uma rotina de aulas e estudos, é considerada excessiva e desgastante para os jovens aprendizes. Assim sendo, no intuito de não prejudicar o rendimento dos jovens na escola, foram consideradas para a contratação em questão as cargas horárias de 4 (quatro) ou 6 (seis) horas diárias, sendo que para os postos que permitem insalubridade, o jovem deverá ser maior que 18 anos. Importa-se destacar que a duração do contrato dos jovens varia conforme a sua carga horária diária de trabalho, de modo que os contratos referentes à carga horária de 4 (quatro) horas diárias terão duração de 16 (dezesesseis) meses, enquanto os contratos referentes à carga horária de 6 (seis) horas diárias terão duração de 11 (onze) meses. Por fim, ambos poderão os contratos de trabalho poderão ser prorrogados até o limite de 24 meses, conforme parágrafo terceiro do artigo 428 da Lei de Aprendizagem.

5.1.2.7. **Teoria e prática:** Conforme o artigo 428, § 4º da Lei de Aprendizagem (Lei Federal nº 10.097 de 2000), "a formação técnico-profissional (...) caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho." Somado a isso, a Portaria MTE nº 3.872 de 2023 explicita, em seu artigo 21, que "a carga horária das atividades teóricas representará no mínimo 20% (vinte por cento) da carga horária total ou no mínimo 400 (quatrocentas) horas, o que for maior; e no máximo 50% (cinquenta por cento) da carga horária total do curso de aprendizagem." Ademais, o parágrafo primeiro deste artigo define que a entidade sem fins lucrativos deverá ministrar, "no mínimo, 10% (dez por cento) da carga horária teórica no início do contrato, na modalidade presencial, e antes do encaminhamento do aprendiz para as atividades práticas." Assim sendo, tendo em vista as cargas horárias de 4 (quatro) e 6 (seis) horas consideradas neste estudo, que resultarão em contratos de 16 (dezesesseis) e 11 (onze) meses respectivamente, a entidade contratada deverá executar 400 (quatrocentas) horas teóricas, concentrando, no mínimo, 40 (quarenta) destas horas no início do programa, e o restante das horas no decorrer do período de contrato. Assim sendo, depois das 40 horas práticas iniciais, os jovens devem ter 4 (quatro) dias da semana destinados à carga horária prática e 1 (um) dia da semana destinado à carga horária teórica até a conclusão do contrato.

5.1.2.8. **Uniformes:** A partir das entrevistas com os gestores e fiscais dos contratos atualmente vigentes em Minas Gerais (Documento SEI nº 89935654), foi identificado que existe demanda para que sejam fornecidos itens de uniforme para que os jovens se apresentem ao local de trabalho dentro dos parâmetros exigidos. Somado a isso, os uniformes são importantes porque criam uma identidade visual para os jovens. Ainda, por meio das reuniões com o mercado foi ressaltada a importância do fornecimento dos uniformes considerando a situação de vulnerabilidade social à qual muitos dos jovens que ingressam no programa estão sujeitos. Assim sendo, foi constatado que a contratada deverá fornecer, no mínimo, para cada jovem contratado:

- 2 (duas) camisas a cada 6 (seis) meses;
- 1 (uma) calça a cada 6 (seis) meses;
- 1 (um) tênis a cada 6 (seis) meses;
- 1 (um) agasalho (único fornecimento).

5.1.2.8.1. Destaca-se que esses itens devem ser repostos em caso de dano, a partir de solicitação dos aprendizes, e que seu fornecimento será de responsabilidade da contratada.

5.1.2.9. **Acompanhamento Pedagógico:** A entidade contratada deverá acompanhar a frequência escolar dos jovens, tendo em vista que a sua comprovação é um dos pré-requisitos para o jovem se manter no programa de aprendizagem. Sobre esse aspecto, o artigo 10 da Portaria MTE nº 3.872 de 2023 explicita que "as entidades formadoras contarão com estrutura adequada ao desenvolvimento dos cursos de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino e acompanhar e avaliar os resultados". A alínea B do inciso primeiro deste artigo delimita a necessidade de, no mínimo, "1 (um) coordenador pedagógico no quadro pessoal com formação superior na área de educação ou área correlata, em cada Unidade da Federação onde atuar." Para além do acompanhamento da frequência escolar, os estudos e diálogos sobre o acompanhamento pedagógico (Documento SEI nº 89935664) apontaram para a necessidade da entidade contratada acompanhar também o rendimento escolar e fornecer de aulas de reforço para os aprendizes que tenham aproveitamento inferior à média escolar nas matérias, uma vez que o ingresso na Aprendizagem não pode comprometer os estudos dos jovens. Tendo em vista o exposto, no intuito de contribuir com a formação escolar dos jovens, a entidade contratada deverá realizar o acompanhamento da frequência e do rendimento escolar destes, fornecendo aulas de reforço para aqueles que apresentarem desempenho inferior à média escolar.

5.1.2.10. **Acompanhamento psicológico:** A alínea A do inciso segundo do artigo 10 da Portaria MTE nº 3.872 de 2023 explicita que as entidades formadoras deverão manter "1 (um) psicólogo e/ou um assistente social no quadro de pessoal em regime integral de jornada, responsável pelo atendimento psicossocial aos aprendizes, por unidade de execução das aulas teóricas." Em complemento, a alínea B do inciso segundo desta Portaria evidencia que "as unidades presenciais da entidade formadora com até 500 (quinhentos) aprendizes matriculados ficam dispensadas da contratação a que se refere a alínea "a" do inciso II do § 1º, desde que a entidade formadora assegure a oferta de atendimento psicossocial remoto, com psicólogos ou assistentes sociais em quantidade suficiente e diretamente vinculados ao quadro de pessoal da entidade formadora, e que sejam cumpridas rigorosamente as diretrizes de atendimento psicológico remoto emitidas pelo Conselho Federal de Psicologia". Dado esse contexto, é importante ressaltar que as entrevistas com os gestores e fiscais dos contratos (Documento SEI nº 89935654) e com as entidades sem fins lucrativos prestadoras deste serviço (Documento SEI nº 89935664) demonstraram a importância do acompanhamento psicossocial na trajetória dos jovens que ingressam na Aprendizagem, auxiliando-os a compreender os sentimentos, o modo de pensar e o comportamento das outras pessoas, motivo este que justifica a necessidade de a entidade contratada fornecer este tipo de serviço. Assim sendo, para a contratação em questão o acompanhamento psicológico poderá ser requerido pelo próprio jovem, pela sua família ou pelo seu gestor, quando identificada a necessidade, e deverá ser fornecido aos jovens quando necessário pela entidade contratada. É válido ressaltar que o atendimento psicológico poderá se dar remotamente, em consonância com a alínea B do inciso segundo do artigo 10 da Portaria MTE nº 3.872 de 2023.

5.1.2.11. **Vale transporte:** O direito ao vale transporte está previsto na Lei Federal nº 7.418, de 1985, e o Decreto Federal nº 9.579, de 2018, por meio de seu artigo 70, assegura ao aprendiz o direito ao benefício previsto na Lei Federal nº 7.418 de 1985. Conforme o parágrafo único do art. 4º desta Lei, o empregador pode descontar até 6% (seis por cento) do salário base do empregado para a contribuição do vale-transporte. Assim sendo, em relação ao que foi tratado no item 4.2.4.2.10 e na Tabela 6 deste ETP, para a contratação em questão, a previsão será de 2 (duas) passagens para a ida e 2 (duas) passagens para a volta para cada dia útil, considerando 22 (vinte e dois) dias de trabalho, a fim de possibilitar que o jovem tenha as condições necessárias para o seu transporte. Importante ressaltar que este valor poderá ser reduzido caso não haja necessidade do uso da totalidade desse quantitativo, a depender do trajeto entre o local de moradia e de trabalho do jovem e do meio de transporte por ele utilizado (ônibus ou metrô). O que ultrapassar, será de responsabilidade da contratada. Logo, para que seja calculado o valor devido a cada aprendiz, deverá ser verificado pela contratada o local de moradia, o local de trabalho e qual ou quais os meios de transporte utilizados. Somado a isso, o controle de utilização dos vales transportes deverá ocorrer por meio de extratos mensais para que seja acompanhada a utilização desse benefício.

5.1.2.12. **Vale alimentação:** Conforme já demonstrado neste estudo (Item 3.4.4, item 4.2.4.2.13 e Tabela 6), o vale alimentação é um benefício que o estado de Minas Gerais optou por fornecer aos aprendizes a título de incentivo e ajuda para custear suas despesas alimentícias. Com o vale alimentação é possível comprar mantimentos em geral, uma vez que o cartão é aceito em supermercados, açougues e outros estabelecimentos que vendam alimentos. O valor sugerido

para os aprendizes que irão trabalhar por 4 (quarto) e 6 (seis) horas diárias é de R\$ 20,00 (vinte reais) por dia efetivamente trabalhado, perfazendo um total de R\$ 440,00 (quatrocentos e quarenta reais) mensais para cada jovem, pago pelos 22 (vinte e dois) dias úteis previstos por mês de trabalho. Destaca-se que os contratos vigentes foram firmados em 2020 com o valor de R\$15,00. Aplicando o IPCA desse período até o momento através da [Calculadora IPCA](#), chegou-se a um valor próximo de R\$ 20,00, de modo que essa proposta foi realizada com fins de reajuste do vale alimentação. Além disso, a escolha pela não diferenciação do valor do vale alimentação em relação à carga horária se justifica pelo fato de este benefício ter como intuito servir como um incremento na renda do jovem em situação de vulnerabilidade e de suas famílias.

5.1.2.13. **Cursos:** os cursos ministrados aos jovens na carga horária teórica deverão ter relação direta com as atividades da Administração para que haja um desenvolvimento do jovem alinhado com as atividades práticas que ele desenvolverá, como por exemplo:

- Redação Oficial de documentos;
- Princípios da Administração Pública;
- Pacote Office;
- Capacitação no Sistema Eletrônico Informações - SEI;
- Gestão Documental;
- Direito Administrativo básico;
- Gestão de Logística;
- Gestão de Recursos Humanos;
- Secretariado Executivo;
- Entre outros.

5.1.2.13.1. Ressalta-se que, em seus Planos de Trabalho, as entidades sem fins lucrativos poderão apresentar sugestão de modelagem do curso de capacitação, de acordo com a necessidade do contratante, levando em conta, inclusive, o local de lotação dos aprendizes.

5.1.2.14. **Vigência do contrato:** Após a definição do modelo a ser utilizado, a Equipe de Planejamento da Contratação entendeu que o tempo do contrato deverá ser de 36 (trinta e seis) meses, prorrogáveis por até 10 anos na forma dos artigos 106 e 107 da Lei Federal nº 14.133, de 2021. Somado a isso, o serviço em questão é enquadrado como continuado, sendo a vigência plurianual mais vantajosa. A escolha pela duração de 3 (três) anos se justifica pelo fato de que a contratação propõe um novo modelo para a Administração, de modo que um contrato de 5 (cinco) anos, por exemplo, seria muito extenso inicialmente para que seja verificada a eficiência e o comparativo desse modelo com o anterior. Ademais, considerando o fato de que os contratos dos aprendizes com carga horária de 4 (quatro) horas dura aproximadamente 16 (dezesesseis) meses, e que os de carga horária de 6 (seis) horas dura aproximadamente 11 (onze) meses, tem-se que um contrato inferior a 16 (dezesesseis) meses não seria capaz de suprir nem mesmo o ciclo de 1 (um) aprendiz. A conclusão foi de que 36 (trinta e seis) meses seria uma duração adequada, de modo que esse prazo é capaz de compreender o ciclo de 2 (dois) aprendizes de carga horária de 4 (quatro) horas e 3 (três) aprendizes de carga horária de 6 (seis) horas, sendo um tempo justo para que o novo modelo seja avaliado, bem como a qualidade da prestação do serviço pela contratada. Para tanto, sugere-se a previsão de cláusula resolutiva acordada entre as partes, que determine a cessação dos efeitos do contrato em caso de verificação de inadequação do modelo ora proposto, considerando, também, a necessidade de dar continuidade aos estudos para aplicação deste política de que trata o item 6.2 deste ETP.

5.1.2.15. **Regime de transição:** Considerando a existência de 15 (quinze) contratos atualmente vigentes entre os órgãos e entidades mineiros e a ASSPROM, cujo objeto é a prestação de serviços de jovens aprendizes, faz-se necessário o estabelecimento de um regime de transição, cujos parâmetros devem ser previstos na Resolução que determina a adoção do modelo de contratação centralizada e no Termo de Referência. Tal fato é imprescindível para que se mantenha um único contrato vigente e em execução para a prestação do serviço em questão. Para tanto, deve-se avaliar a viabilidade de realização de supressão ou rescisão amigável dos contratos anteriores, por acordo entre as partes, desde que haja conveniência para a Administração Pública.

5.1.2.16. **Faltas, atrasos e substituições:** as faltas e atrasos deverão ser descontadas dos aprendizes de acordo com a seguinte metodologia:

Faltas:

$$VD = (VUP \times n/DM) + DSR$$

Onde:

VD: valor do desconto por falta injustificada;

VUP: valor unitário do posto de serviço para o fim de desconto por falta;

n: número de dias de falta;

DM: quantidade de dias no mês (mês comercial);

DSR: descanso semanal remunerado, que corresponde a 1/30 do VUP;

Atrasos:

$$VD = VUP \times n/CHM$$

Onde:

VD: valor do desconto por atraso;

VUP: valor unitário do posto de serviço para o fim de desconto por atraso;

n: número de horas de atraso;

CHM: carga horária mensal, que é calculada pela carga horária semanal do posto de serviço multiplicada por 5.

Substituições:

Não será prevista a substituição do jovem aprendiz em casos de férias, absenteísmos e licenças de até 15 dias. Isso se deve ao alto custo de solicitar um substituto à entidade contratada, somado ao custo da curva de aprendizagem deste substituto, especialmente para ausências breves. Recomenda-se que a equipe se planeje adequadamente em relação às férias e redistribua as responsabilidades na ausência do jovem, visando evitar prejuízos.

A substituição do posto do jovem aprendiz deverá ser prevista em casos de incapacidade temporária (condição que impede o jovem de exercer suas funções por mais de 15 dias) e outras licenças superiores a 15 dias (como licença maternidade), devido à extensão desses períodos. As condições para solicitação de substituição devem ser detalhadas no Termo de Referência.

5.1.3. Um aspecto de relevância é o compromisso da Administração Pública em promover inclusão social ao oferecer oportunidades de emprego inicial, capacitação e a chance de geração de renda para jovens em situação de vulnerabilidade. Além de proporcionar formação profissional e a perspectiva de ascensão social para esses jovens, o desempenho durante o período de aprendizagem é de significativa importância para a Administração. É esperado que esses jovens se integrem ao serviço público com o propósito de aprender, contribuir com seu trabalho e apresentar resultados significativos. Fato que corrobora para esse entendimento é o volume expressivo de jovens egressos do sistema de aprendizagem que, hoje, compõem os quadros do estado. Essa experiência foi fundamental para que eles desejassem ingressar para a Administração Pública, seja via concurso, contratos administrativos, prestadores de serviços ou cargos em comissão.

5.1.4. Por essa razão, os cursos ministrados pela entidade deverão ser voltados para as atividades desenvolvidas pela Administração Pública, pois, assim, dá oportunidade de eles entenderem a finalidade do serviço público e, se almejarem, se preparem para compor esse quadro de forma definitiva.

5.2. **Justificativas para o parcelamento ou não da contratação**

- 5.2.1. O parcelamento da contratação não se justifica no caso do objeto em questão tendo em vista as características do objeto. A escolha por um lote único tende a proporcionar uniformidade na gestão do contrato, garantindo que os mesmos padrões de qualidade e procedimentos sejam aplicados em todas as áreas e setores da administração pública que receberão os jovens aprendizes.
- 5.2.2. Além disso, ao lidar com uma única entidade sem fins lucrativos como prestadora do serviço, os processos administrativos tendem a se simplificar, uma vez que a concentração da gestão em uma única entidade reduz a carga de trabalho administrativo para a administração pública, eliminando a necessidade de coordenar e gerenciar múltiplos contratos e prestadores de serviço.
- 5.2.3. Outro ponto importante a se considerar para o não parcelamento da contratação é a economia de escala gerada e, por meio dela, a possibilidade de a entidade realizar investimentos em capacitação, infraestrutura e suporte de forma mais eficiente, garantindo melhores condições de trabalho para os jovens.
- 5.2.4. Tendo em vista o exposto, a escolha do não parcelamento desta contratação tende a maximizar a eficiência, reduzir custos, manter o foco na missão social e garantir a qualidade e consistência do programa em toda a administração pública.

5.3. **Contratações correlatas e/ou interdependentes (art. 6º, XI)**

- 5.3.1. Não foram identificados casos de contratações correlatas, tendo em vista que não foi identificada necessidade de contratações que guardem relação com o objeto principal das futuras contratações.

5.4. **Resultados pretendidos (art. 6º, IX)**

- 5.4.1. **Centralização Eficiente:** Consolidar 15 (quinze) contratos em um único contrato centralizado, simplificando a gestão e otimizando recursos. Isso pois a centralização desta contratação contribuiria para a redução dos custos administrativos, bem como para a padronização das especificações, dos custos e das taxas envolvidos na prestação do serviço. Para demonstrar o impacto positivo da centralização, o item 4.3.3.3 deste ETP demonstra a estimativa de economia processual para a contratação de aprendizes.
- 5.4.1.1. Somado a isso, dentre os benefícios citados no decorrer deste estudo, é válido destacar que a centralização também contribuiria para a transparência e controle dos gastos públicos, reduzindo o tempo necessário para a realização de procedimentos, além de que, por meio dela, é possível alcançar uma gestão mais integrada e de maior qualidade. Por fim, a centralização, como citado anteriormente, permite desonerar os órgãos e entidades de alocarem recursos humanos na realização de processos licitatórios apartados.
- 5.4.2. **Maior vantajosidade nos custos e maior impacto social:** Como detalhado no tópico 2.3 do presente Estudo Técnico Preliminar, a partir da estimativa de valor realizada, pretende-se que o contrato centralizado seja mais vantajoso financeiramente para o estado, além de impactar um maior quantitativo de jovens devido à redução da carga horária.
- 5.4.3. **Padronização de Taxas:** Implementar taxas padronizadas, em patamares mais baixos do que os atuais, proporcionando economia significativa. Estima-se uma redução contratual de pelo menos 20% em comparação com os termos vigentes, beneficiando a Administração Pública.
- 5.4.4. **Eficiência Processual:** Simplificar e agilizar o processo de formalização e alterações contratuais. Ao centralizar a gestão, evitaremos a complexidade de envolver mais de 15 órgãos, resultando em economia de tempo e recursos.
- 5.4.5. **Continuidade da política:** Assegurar a manutenção da política pública de promoção do direito à profissionalização dos adolescentes e jovens, praticada há mais de 48 (quarenta e oito) anos no estado de Minas Gerais e que atualmente tem um papel importante nas vidas dos envolvidos
- 5.4.6. **Qualificação da mão de obra jovem mineira:** a contratação gera uma oportunidade aos jovens para ingressarem no mercado de trabalho, além da renovação e diversificação da força de trabalho pública.
- 5.4.7. **Renovação e diversificação da força de trabalho:** a aprendizagem permite que jovens ocupem espaços e atividades da Administração, de modo que atraia um perfil específico que contribui para a diversidade da mão de obra.
- 5.4.8. **Formação de talentos internos:** ao permitir o desenvolvimento dos aprendizes dentro da Administração, é possível guiá-los para que se especializem nas atividades relacionadas à sua atuação, incentivando o ingresso na Administração de jovens que se destaquem.
- 5.4.9. **Sustentabilidade:** selecionando jovens através de requisitos objetivos relacionados à vulnerabilidade social, a Administração contribui para a sustentabilidade econômica do estado mineiro, de modo a inseri-los no mercado de trabalho e desenvolvendo-os profissionalmente, além de permitir que eles contribuam financeiramente dentro de suas respectivas famílias.
- 5.4.10. **Melhoria da imagem institucional:** a contratação, através dos pontos citados anteriormente, melhora a imagem institucional da Administração ao diversificar a mão de obra do Estado, ao mesmo tempo que desenvolve jovens talentos e oportuniza-os ingressar no mercado de trabalho de uma forma produtiva.
- 5.4.11. **Resolução de adoção do modelo de contratação centralizada:** Publicação de resolução específica que determine a adoção do modelo de contratação centralizada, por meio de contrato corporativo, para as contratações de aprendizes no âmbito do poder executivo de Minas Gerais.
- 5.4.12. **Levantamento junto aos órgãos e entidades:** Realização de levantamento da demanda dos todos os órgãos e entidades interessados em participar do contrato corporativo de prestação de serviços de jovens aprendizes no âmbito do poder executivo de Minas Gerais. Para tanto, inicialmente faz-se necessária uma ampla divulgação dos detalhes da contratação, para que os órgãos e entidades tenham conhecimento do contrato corporativo e possam se programar para participar, caso seja de seu interesse. Em seguida, é necessário consolidar a demanda dos órgãos e entidades interessados por meio dos documentos de Termo de Anuência, que será anexo ao Termo de Referência.

5.5. **Providências a serem adotadas**

- 5.5.1. No estudo realizado, de acordo com o Decreto Estadual nº 46.944 de 2016, faz-se necessário elaborar e publicar Resolução específica e orientar os órgãos quanto a anuência à modelagem adotada e as ações necessárias.

5.6. **Possíveis Impactos ambientais**

- 5.6.1. O presente objeto não possui impactos ambientais diretos.

6. **POSICIONAMENTO CONCLUSIVO (ART. 6º, XIII)**

6.1. Após uma análise detalhada dos requisitos e considerando os resultados obtidos no estudo preliminar para 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 e entidades do Poder Executivo do Governo do Estado de Minas Gerais, a equipe de contratação conclui pela viabilidade de uma futura contratação nos moldes descritos no presente estudo. Os principais fundamentos que sustentam essa recomendação são os seguintes:

- 6.1.1. O modelo de contratação proposto está alinhado a Lei Federal nº 14.133 de 2021 e às normativas federais vigentes;
- 6.1.2. Equalização das jornadas para limite de 6h, como regra geral;
- 6.1.3. Parametrização das taxas/encargos praticadas;
- 6.1.4. Realização de forma centralizada para atendimento à necessidade órgãos e entidades atuais contratantes;
- 6.1.5. Possibilita o aumento da competitividade entre os prestadores de serviço;
- 6.1.6. Uniformiza o modelo de contratação e possibilita o ganho de escala na prestação de serviço.

6.2. Adicionalmente, é importante destacar que é necessário dar continuidade aos estudos para fins de implementação de política de aprendizagem no âmbito do Estado de Minas Gerais, considerando o disposto no item 5.4.5 deste ETP.

6.3. Por fim, considerando a ausente normatização infralegal, os critérios serão definidos em documento de especificação, com o objetivo de efetivar a política estadual de proteção aos jovens em situação de vulnerabilidade social e de promoção do seu aprendizado, educação e profissionalização.

ASSINATURAS:

- Equipe de Planejamento da Contratação e Autoridade Competente nos termos do art. 5º da Resolução SEPLAG nº 115/2021.



Documento assinado eletronicamente por **Nilson Honorato Braga, Diretor (a)**, em 19/07/2024, às 11:46, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 47.222, de 26 de julho de 2017](#).



Documento assinado eletronicamente por **Sandra Lúcia de Souza, Diretor (a)**, em 19/07/2024, às 12:59, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 47.222, de 26 de julho de 2017](#).



Documento assinado eletronicamente por **Ana Flávia Oliveira Cordeiro, Servidor (a) Público (a)**, em 22/07/2024, às 10:12, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 47.222, de 26 de julho de 2017](#).



Documento assinado eletronicamente por **Arthur Fonseca Mesquita, Servidor (a) Público (a)**, em 22/07/2024, às 10:21, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 47.222, de 26 de julho de 2017](#).



Documento assinado eletronicamente por **Paula Alves Lima, Diretor (a)**, em 25/07/2024, às 08:51, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 47.222, de 26 de julho de 2017](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.mg.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **89793490** e o código CRC **8387CF9C**.