Estudo Técnico Preliminar (ETP) 131644410 - IPSEMG/DEGEPAS-ESTÁGIO

Belo Horizonte, 22 de janeiro de 2026.

ESTUDO TÉCNICO PRELIMINAR

1. INFORMAÇÕES GERAIS

1.1. Número do processo SEI: 2010.01.0107238/2025-97

1.2. Equipe de planejamento da contratação:

Área	Unidade administrativa	Nome	Masp/ Matrícula	E-mail	Documento de designação
Solicitante (titular)	DEGEPAS	Mirelle Queiroz Gonçalves	1100541-0	mirelle.goncalves@ipsemg.mg.gov.br	128904188
Solicitante (suplente)	DEGEPAS	Marlene Flores de Oliveira Gomes	1086621-8	marlene.flores@ipsemg.mg.gov.br	128904188
Técnica (titular)	DEGEPAS - ESTÁGIO E ASSPROM	Isabella Barbosa Bernardes	35708-5	isabella.barbosa@ipsemg.mg.gov.br	128904188
Técnica (suplente)	DEGEPAS - ASSPROM	Cleidiane Barbosa Filho	14585-9	cleidiane.barbosa@ipsemg.mg.gov.br	128904188

O Instituto dos Servidores do Estado de Minas Gerais (IPSEMG), por meio do instrumento nº 9217931/19, contratou com a Associação Profissional do Menor (ASSPROM) o serviço de locação de mão de obra visando a formação pessoal e profissional de 50 (cinquenta) adolescentes e jovens trabalhadores assistidos, oriundos de famílias de baixa renda e/ou em situação de vulnerabilidade e risco social, selecionados e admitidos pelo Contratado, para a execução de atividades administrativas de menor complexidade em suas unidades.

Todavia, a Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão (SEPLAG), por meio do processo nº 1500.01.0321614/2023-96, esclareceu a intenção de adoção de gerenciamento centralizado do contrato relacionado a política de aprendizagem, considerando sua prerrogativa de propor novos contratos corporativos onde houver possibilidade de uniformização de contratação com ganhos compartilhados de padronização, preço e qualidade na prestação do serviço.

Após diversos estudos realizados pela SEPLAG e elaboração do Anexo SEI 89793490 Estudo Técnico Preliminar ETP (127456451), ela informou, por meio do processo Sei nº 1500.01.0518323/2024-88 - Ofício 4 documento SEI 97735578 , que contratação centralizada não se concretizará e cada órgão ou entidade se organizará como melhor lhe aprouver. Todavia, os estudos realizados apontam requisitos importantes a serem seguidos, o que será observado pelo IPSEMG na presente contratação.

2. DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO ATUAL

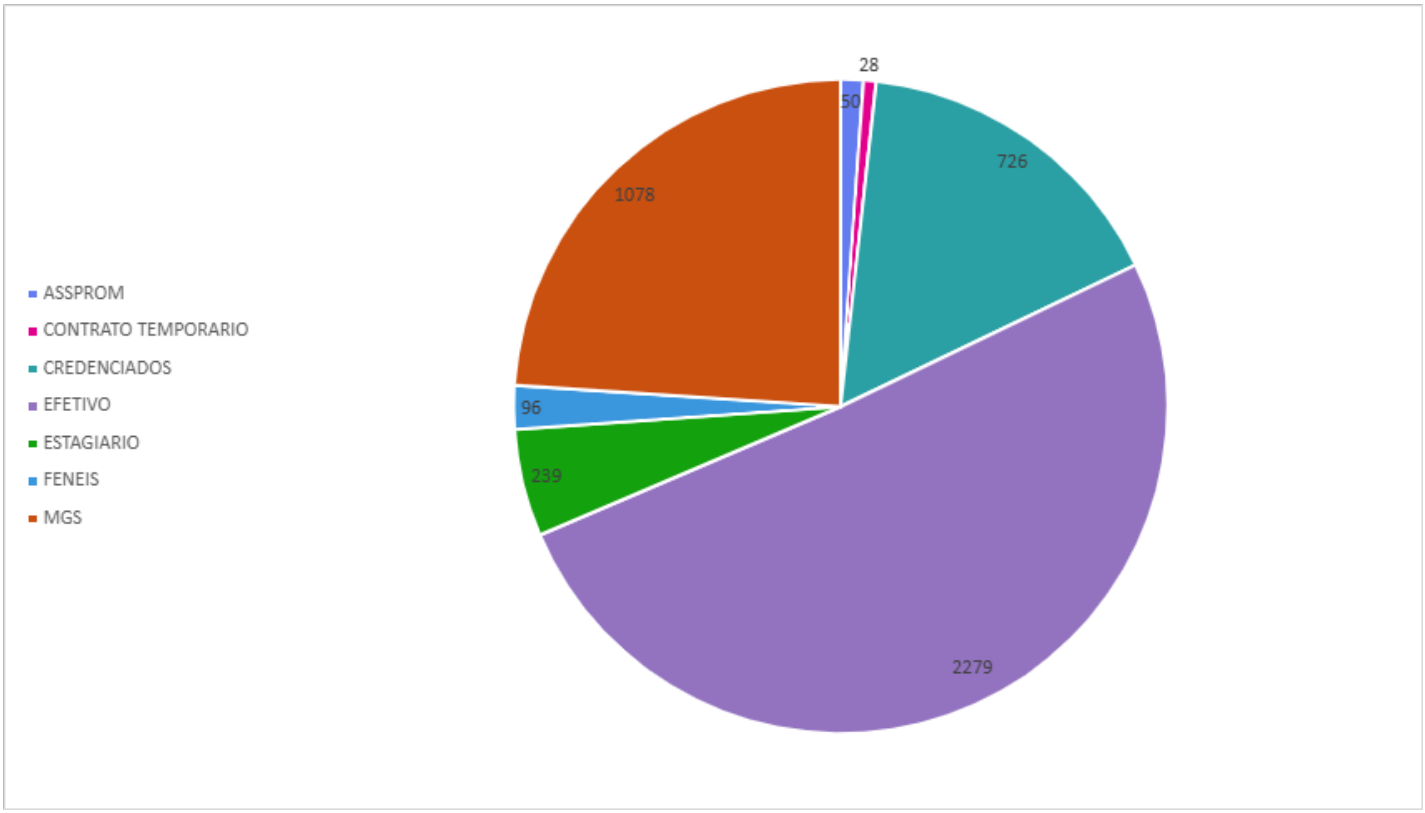
2.1. Descrição da necessidade da Administração: prestação de serviço público e atendimento à política de aprendizagem

Primeiramente, ressalta-se que o estado de Minas Gerais contrata organização especializada em alocação de jovens aprendizes 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 aprendizes apresenta-se como prática estabelecida na Administração Pública estatual, evidenciando resultados positivos para as rotinas administrativas e para a sociedade em geral.

O Instituto de Previdência dos Servidores do Estado de Minas Gerais (IPSEMG) é responsável por executar políticas públicas voltadas à assistência à saúde, previdência e gestão de benefícios dos servidores estaduais e seus dependentes, exigindo uma estrutura administrativa ampla, distribuída em diversas unidades e setores que demandam suporte constante em suas rotinas operacionais. As demandas administrativas realizadas pelo Ipsemg possuem graus diferentes de complexidade e exigência técnica, o que possibilita sua execução por diferentes perfis de profissionais. Tarefas de apoio operacional de menor complexidade vêm sendo realizadas com eficiência por adolescentes trabalhadores há quase 50 anos, mediante contratos firmados com a empresa ASSPROM - Aprendizagem e Inclusão Social, permitindo que servidores e demais colaboradores possam concentrar-se em atividades de maior complexidade técnica e estratégica.

Os adolescentes trabalhadores dedicam-se a funções de apoio operacional em diversos setores, auxiliando em rotinas administrativas, atendimento ao público, organização de documentos e suporte a demandas internas. A ausência deles resultaria em sobrecarga das equipes efetivas, atrasos em processos administrativos e possível comprometimento do cumprimento de prazos institucionais. Além do impacto direto na execução das atividades internas, haveria repercussões sociais e institucionais relevantes. O contrato firmado tem como objetivo a formação profissional e inserção social de adolescentes em situação de vulnerabilidade, sendo um importante instrumento de política pública voltado à inclusão produtiva e ao combate à evasão escolar. Assim, a interrupção do programa implicaria a suspensão temporária das oportunidades de aprendizado e renda oferecidas aos participantes, ampliando o risco de exclusão social e afastando o IPSEMG do cumprimento de sua função social.

Atualmente, o Ipsemg conta com quase 4.500 colaboradores, com vínculos diversificados, ofertando em 2024 a seus quase 750 mil beneficiários 222.440 consultas no Centro de Especialidades Médicas, 53.210 no Odontológico, além das diversas cirurgias, exames e atendimento do HGIP. O quadro abaixo demonstra a pluralidade de colaboradores que atuam na rede própria do Ipsemg, cada um na sua área de conhecimento, viabilizando as importantes entregas do instituto:



Em termos econômicos, temos que a hora de trabalho do jovem aprendiz é significativamente menor do que a de outras categorias profissionais que atuam no IPSEMG, conforme demonstrado abaixo. O contrato firmado com a Federação Nacional de Educação e Integração dos Surdos (FENEIS) apresenta posto de trabalho com hora semelhante à do jovem aprendiz, mas as atividades realizadas pelos profissionais da citada Federação, não abarcam as mesmas dos jovens, como o atendimento ao público seja presencial ou telefônico.

CATEGORIA PROFISSIONAL NÍVEL MÉDIO	VALOR REMUNERÇÃO / POSTO DE TRABALHO	VALOR HORA TRABALHADA
SERVIDOR EFETIVO	R$ 3.781,77	R$ 21,81
TERCEIRIZADO MGS	R$ 6.530,75	R$ 37,52
TERCEIRIZADO FENEIS	R$ 3.420,88	R$ 19,74
JOVEM APRENDIZ	R$ 3.495,81	R$ 20,16

Com o encerramento da vigência do contrato nº 9217931/19, faz-se necessário a realização de novo processo de compras, para contratação da mão de obra fundamental ao Ipsemg. A estimativa da quantidade de adolescentes aprendizes necessária para atender às demandas internas do Instituto de Previdência dos Servidores do Estado de Minas Gerais (IPSEMG) foi realizada com base no histórico da contratação anterior (Contrato nº 9217931/19), que previa a atuação de 50 aprendizes distribuídos entre as diversas unidades administrativas do Instituto, com jornada diária de 8 horas. Considerando as diretrizes estabelecidas pela Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão (SEPLAG), observou-se alteração na carga horária máxima permitida para os aprendizes, que passará a ser de 6 horas diárias.

A SEPLAG formalizou uma consulta à Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social (SEDESE) conforme Anexo SEI 89793490 Estudo Técnico Preliminar ETP (127456451), 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?"

A resposta da SEDESE foi registrada por meio da Nota Técnica nº 2/SEDESE/SUBDH-SPTT-DOJUV/2023, 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. (...) Q**uanto 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." **GN**

Essa mudança impacta diretamente a capacidade de atendimento das unidades do IPSEMG, uma vez que reduz o tempo diário de execução das atividades por cada aprendiz. Dessa forma, para manter o nível de produtividade e continuidade dos serviços administrativos de apoio, foi necessário realizar projeção proporcional de aumento da quantidade de aprendizes. A estimativa foi calculada com base na relação entre a carga horária anteriormente praticada (8h) e a carga horária vigente (6h), resultando na necessidade de ampliação do quantitativo de 50 para 70 aprendizes, de modo a compensar a redução da jornada e garantir a manutenção das atividades em todos os setores atendidos.

	QUANTITATIVO	**CARGA HORÁRIA DIÁRIA**	**CARGA HORÁRIA MENSAL**
CONTRATAÇÃO ATUAL	50	8h	8.650h
PROPOSTA	70	6h	9.100h

Ainda que 67 seja o mínimo estrito para repor as 400 horas/dia, a estimativa final foi fixada em 70 aprendizes por razões técnicas e operacionais, a saber:

· Margem para ausências e rotatividade: faltas, licenças e eventual evasão exigem folga de pessoal para garantir continuidade sem prejudicar serviços.

· Capacitação e formação: parte da jornada é destinada a atividades teóricas e acompanhamento pedagógico que podem reduzir a produtividade operacional diária esperada; a margem cobre essa variabilidade.

· Distribuição entre unidades e turnos: para atendimento homogêneo em várias unidades e eventuais sobreposições de horários, é conveniente dispor de profissionais adicionais.

· Compatibilidade com previsão orçamentária e operacional: a escolha por 70 considera um equilíbrio entre necessidade operacional e razoabilidade financeira, observado em memórias de cálculo e histórico de execução.

Documentos e memórias de cálculo que fundamentaram a estimativa:

· Histórico do Contrato nº 9217931/19, constante do processo 2010.01.0015763/2020-26 (Gestão de Contrato: Prorrogação Contratual), e contrato emergencial, conforme 2010.01.0026540/2025-32 (Licitação: Dispensa).

· Cálculo proporcional (regra de três) descrito acima.

· Levantamento das demandas operacionais permanentes das unidades, conforme quadro de levantamento de demanda constante do Memorando 30 (112620155)

· Critérios de contingência adotados pela área de gestão de pessoas (margem para ausências e capacitações).

A estimativa técnica resultou em quantitativo mínimo de 67 aprendizes, com opção justificada por contingência e operacionalidade para previsão de 70 aprendizes, assegurando manutenção das rotinas administrativas e formação profissional sem risco de descontinuidade.

2.2. Alinhamento entre a demanda (potencial contratação) e o planejamento da Administração *(art. 6º, II, da Resolução Seplag nº 115, de 2021)*

Considerando a necessidade de demonstrar a aderência da contratação de aprendizes ao planejamento estratégico institucional e ao interesse público, faz-se referência ao entendimento já consolidado no âmbito da SEPLAG, conforme registrado no Estudo Técnico Preliminar referente ao processo de contratação centralizada, que, embora cancelado, apresenta fundamentos plenamente aplicáveis ao presente contexto. No referido ETP, consta:

"Primeiramente, importa 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."

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

Um dos objetivos estratégicos descritos no Mapa Estratégico do Ipsemg é "Assegurar a alocação de profissionais coerente com o volume e a qualidade dos serviços prestados". Como visto os adolescentes trabalhadores dedicam-se a funções de apoio operacional em diversos setores, auxiliando em rotinas administrativas, atendimento ao público, organização de documentos e suporte a demandas internas. A ausência deles resultaria em sobrecarga das equipes efetivas, atrasos em processos administrativos e possível comprometimento do cumprimento de prazos institucionais.

2.3. Descrição dos requisitos mínimos à potencial contratação *(art. 6º, III, da Resolução Seplag nº 115, de 2021)*

Com base nas informações retiradas pelo IPSEMG, fundamentadas no conhecimento consolidado pela Equipe de Planejamento de Contratações do Estudo Técnico Preliminar realizado pela SEPLAG, foram definidos alguns requisitos que devem ser cumpridos para o sucesso da contratação do objeto em questão, sendo eles:

Incentivo à Contratação de Jovens Aprendizes: Deve manter a política de estímulo à contratação de jovens aprendizes, garantindo oportunidades de qualificação profissional e favorecendo sua inserção no mercado de trabalho. A continuidade dessa política pública reforça seu caráter social e contribui para o desenvolvimento humano e profissional dos jovens mineiros.

Contratação de Empresa para a prestação de serviços de aprendizagem profissional supervisionada: A execução do programa deve ser realizada por Empresas de prestação de serviços, considerando que o mercado é amplamente composto por pessoas jurídicas dessa natureza, as quais possuem experiência consolidada na formação de aprendizes e atuação em diversas regiões do Estado. Essas entidades também apresentam alinhamento com valores sociais, humanitários, educacionais e culturais, compatíveis com os objetivos da contratação, especialmente no que se refere à promoção de oportunidades a adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade.

Revisão do Modelo Atual: O modelo atualmente aplicado necessita ser reavaliado e, caso necessário, atualizado para se adequar às legislações vigentes, às melhores práticas e à realidade operacional da Administração Pública.

Padronização e Clareza nos Custos: Os componentes de custos da contratação devem ser padronizados e apresentados de forma clara e racional, assegurando transparência na formação do preço e facilitando a comparação entre propostas.

Competitividade na Seleção de Fornecedores: O processo deve observar o princípio da competitividade, assegurando a participação de diversos fornecedores aptos e garantindo a seleção da proposta mais vantajosa para a Administração.

Manutenção ou Aumento da Qualidade do Serviço: É essencial preservar ou elevar a qualidade dos serviços prestados, de modo a assegurar que os jovens recebam formação adequada e que a aprendizagem cumpra seu papel de desenvolvimento profissional e social.

Aumento da Segurança Jurídica: A solução selecionada deve proporcionar maior segurança jurídica ao contrato, reduzindo riscos e garantindo conformidade legal em todas as etapas da contratação e execução.

Foco em uniformização, ganho de escala e de qualidade: A contratação deve buscar uniformizar procedimentos, padronizar práticas e promover ganhos de escala, resultando em maior eficiência, qualidade e economia para a Administração.

Sustentabilidade: No âmbito da sustentabilidade, devem ser observadas as diretrizes estabelecidas pelos órgãos de controle e pelo Guia Nacional de Contratações Sustentáveis:

> *"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."*

A partir dessa compreensão, reforça-se que a contratação de aprendizes guarda relação direta com o bem-estar social e com o desenvolvimento econômico, especialmente por proporcionar formação profissional a jovens em vulnerabilidade e contribuir, ao mesmo tempo, para a renda familiar desses adolescentes.

Para assegurar adequada prestação do serviço e o cumprimento dos objetivos da aprendizagem, devem ser observados os seguintes parâmetros:

- Observância à legislação aplicável à aprendizagem (Lei Federal nº 10.097/2000 CLT, Lei nº 14.133/2021 e demais normas correlatas).
- Disponibilização contínua de aprendizes aos setores demandantes, respeitando-se o planejamento da carga horária teórica.
- Atendimento integral aos requisitos estabelecidos no Termo de Referência.
- Fornecimento de uniformes para utilização pelos aprendizes nos locais de trabalho.

Na escolha da entidade não governamental responsável pela execução do programa, devem ser avaliados, no mínimo, os seguintes critérios:

1. Regularidade documental;
2. Experiência comprovada;
3. Estrutura física compatível com a carga horária teórica;
4. Instrutores devidamente qualificados;
5. Programa de aprendizagem aprovado e adequado;
6. Estrutura de apoio e acompanhamento pedagógico;
7. Disponibilidade contínua dos serviços, garantindo a manutenção da política pública.

A atuação dos jovens aprendizes na Administração Pública é medida essencial para sua formação profissional, proporcionando experiência prática e teórica ao longo de sua trajetória. Além disso, a continuidade desse programa está alinhada às normas que regulamentam o contrato de aprendizagem e reforça o compromisso institucional com políticas públicas inclusivas.

Diante desses elementos, conclui-se que os requisitos apresentados visam garantir a qualificação dos jovens, promover sua inserção no mercado de trabalho e assegurar que a contratação seja realizada de forma eficiente, transparente e alinhada às melhores práticas administrativas.

3. PROSPECÇÃO DE SOLUÇÕES

3.1. Levantamento de mercado *(art. 6º, V, da Resolução Seplag nº 115, de 2021)*

O levantamento de mercado e a análise detalhada da contratação atual foram inicialmente realizados pela Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão (SEPLAG), no âmbito do Estudo Técnico Preliminar elaborado pela Equipe de Planejamento de Contratações, que à época era responsável pela condução do processo de contratação centralizada de serviços de aprendizagem profissional para os órgãos e entidades do Governo do Estado de Minas Gerais. As informações utilizadas pelo Instituto de Previdência dos Servidores do Estado de Minas Gerais (IPSEMG) neste documento foram retiradas e consolidadas com base nesse estudo, o qual contém a análise de mercado, as referências técnicas, os parâmetros de dimensionamento e as condições contratuais observadas. Embora o processo de licitação centralizada tenha sido cancelado e cada órgão passe a conduzir seu próprio processo licitatório, o IPSEMG mantém o aproveitamento das informações consolidadas pela SEPLAG, de modo a assegurar uniformidade de critérios, coerência técnica e alinhamento às diretrizes estabelecidas pelo órgão gestor.

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

*Conforme anotação da Seplag, 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.

3.2. Estimativa dos custos das soluções (PREENCHIMENTO OBRIGATÓRIO) *(art. 6º, VI, da Resolução Seplag nº 115, de 2021)*

Para a solução do problema identificado — a insuficiência de mão de obra necessária para a execução das atividades administrativas do IPSEMG — foram avaliadas diferentes alternativas de alocação de pessoal, incluindo: (i) contratação de terceirizados; (ii) alocação de servidores públicos efetivos; (iii) utilização de profissionais intermediados pela FENEIS; e (iv) contratação de menores aprendizes.

A análise comparativa considerou os custos diretos associados a cada alternativa, bem como encargos trabalhistas, requisitos legais, tempo de contratação e impactos na rotina administrativa. De acordo com os levantamentos realizados, a opção de menor custo unitário e global é a contratação de menores aprendizes, uma vez que:

- os encargos trabalhistas aplicáveis ao contrato de aprendizagem são reduzidos, nos termos da legislação vigente;
- a carga horária diferenciada e o regime específico do programa de aprendizagem resultam em menor custo mensal por aprendiz em comparação aos demais modelos;
- a contratação de servidores efetivos implica despesas permanentes e maior impacto orçamentário;

- a prestação de serviços terceirizados e a contratação via FENEIS apresentam valores significativamente superiores, em razão dos encargos e da remuneração praticados no mercado.

3.3. Análise comparativa das alternativas e escolha da solução *(consequência dos incisos V e VI do art. 6º da Resolução Seplag nº 115, de 2021)*

Embora existam diferentes formas de contratação possíveis para o objeto em questão, tais como a contratação direta, o credenciamento, o pregão e a parceirização, os estudos feitos pela Equipe de Planejamento e Gestão (SEPLAG) apontaram que, tendo em vista o contexto atual, a contratação de organização para alocação de aprendizes no âmbito do IPSEMG é mais aderente ao Pregão Eletrônico.

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.

Realização de novo processo licitatório próprio pelo IPSEMG:

Essa alternativa se apresenta como a solução mais adequada e definitiva, pois permite a celebração de contrato regular e estável, atendendo às diretrizes legais e às necessidades do Instituto. A condução direta do processo licitatório pelo IPSEMG proporciona maior autonomia na definição de critérios técnicos, quantitativos de aprendizes e condições de execução, além de possibilitar o aproveitamento das informações e parâmetros consolidados no Estudo Técnico Preliminar elaborado anteriormente pela SEPLAG.

Após a análise comparativa das opções, optou-se pela realização de processo licitatório próprio, por se tratar da alternativa que melhor concilia a legalidade, a economicidade e a continuidade dos serviços, garantindo a execução adequada do Programa de Aprendizagem Profissional e a formação de jovens em consonância com as necessidades institucionais do IPSEMG e as diretrizes legais aplicáveis.

Além disso, destaca-se que os menores aprendizes executam atividades de menor complexidade, como rotinas administrativas simples, organização de documentos, apoio operacional e outras tarefas de apoio. Isso permite que os servidores públicos foquem em atividades de maior relevância, maior complexidade técnica ou maior impacto institucional, otimizando o uso da força de trabalho existente e aumentando a eficiência dos setores atendidos.

Assim, a estimativa preliminar de custos demonstra que a alternativa economicamente mais vantajosa é a contratação de menores aprendizes, garantindo atendimento adequado à necessidade de mão de obra, com menor impacto financeiro ao IPSEMG, além de estar alinhada às políticas públicas de inclusão social e formação profissional de adolescentes e jovens.

4. DETALHAMENTO DA SOLUÇÃO ESCOLHIDA

4.1. Descrição da solução como um todo *(art. 6º, VII, da Resolução Seplag nº 115, de 2021)*

A solução escolhida consiste na realização de processo licitatório próprio pelo Instituto de Previdência dos Servidores do Estado de Minas Gerais (IPSEMG), com o objetivo de contratar entidade qualificadora para execução do Programa de Aprendizagem Profissional, em atendimento às exigências legais e às necessidades institucionais do órgão.

A nova licitação tem por finalidade garantir a continuidade das ações de formação profissional e a manutenção dos postos de trabalho dos jovens aprendizes, assegurando que o programa seja conduzido de forma regular, transparente e alinhada às diretrizes técnicas estabelecidas pela legislação vigente.

A condução do certame pelo IPSEMG decorre do cancelamento do processo de licitação centralizada anteriormente conduzido pela SEPLAG, o que transferiu aos órgãos e entidades estaduais a responsabilidade pela execução de seus próprios processos licitatórios.

Para subsidiar a elaboração do novo edital, o IPSEMG utilizará como referência as informações técnicas, parâmetros de dimensionamento e condições contratuais consolidados no Estudo Técnico Preliminar elaborado pela SEPLAG, adaptando-os à sua realidade administrativa e operacional.

Dessa forma, a solução proposta contempla a realização de licitação específica para o IPSEMG, visando à contratação de serviços de aprendizagem profissional de forma planejada, eficiente e em conformidade com as normas legais aplicáveis, assegurando a continuidade e a qualidade das ações voltadas à formação e inserção dos jovens no mercado de trabalho.

4.2. Justificativas para o parcelamento ou não da solução *(art. 6º, VIII, da Resolução Seplag nº 115, de 2021)*

A análise realizada demonstra que o parcelamento da contratação não se apresenta adequado para o objeto em questão. As características do serviço indicam que a adoção de um único lote favorece maior padronização na execução

contratual, assegurando uniformidade nos procedimentos e na qualidade ofertada a todos os setores da administração pública que receberão os jovens aprendizes.

Da mesma forma, centralizar a prestação do serviço em uma única Empresa contribui para a simplificação dos trâmites administrativos. Com apenas um contrato a ser gerenciado, reduzem-se as demandas operacionais da administração, evitando a complexidade decorrente da coordenação de diversos prestadores.

Outro aspecto relevante é o ganho decorrente da economia de escala. A contratação integral permite que a entidade executora realize investimentos mais eficientes em formação, estrutura e suporte, o que se reflete diretamente em melhores condições para os jovens aprendizes.

Diante desses elementos, conclui-se que a não adoção do parcelamento é a alternativa mais vantajosa, pois potencializa a eficiência, contribui para a redução de custos, fortalece a missão social do programa e garante maior consistência e qualidade na sua execução em toda a administração pública.

4.3. Contratações correlatas ou interdependentes *(art. 6º, XI, da Resolução Seplag nº 115, de 2021)*

Verificou-se que não há contratações correlatas ou interdependentes relacionadas ao objeto principal, uma vez que não foi identificada qualquer necessidade adicional que guarde relação direta com a futura contratação.

4.4. Resultados pretendidos *(art. 6º, IX, da Resolução Seplag nº 115, de 2021)*

Padronização de Taxas: A adoção de valores uniformes, em níveis inferiores aos atualmente praticados, tende a gerar economia expressiva.

Eficiência Processual: Simplifica os procedimentos de formalização, alteração e gestão contratual, reduzindo o tempo de tramitação e a mobilização de recursos administrativos.

Continuidade da política: A iniciativa assegura a manutenção de uma política consolidada há mais de 48 anos em Minas Gerais, contribuindo de forma relevante para a formação de adolescentes e jovens por meio da profissionalização.

Qualificação da mão de obra jovem: A contratação oferece oportunidades de ingresso no mercado de trabalho, promovendo qualificação e estimulando a renovação da força de trabalho pública.

Renovação e diversificação da força de trabalho: O programa atrai perfis diversos e possibilita que jovens ocupem funções e desenvolvam competências dentro da instituição, enriquecendo a composição da força de trabalho.

Formação de talentos internos: Ao acompanhar de perto a atuação dos aprendizes, a instituição pode identificar potenciais e direcioná-los para áreas específicas, fortalecendo o desenvolvimento de futuros profissionais.

Sustentabilidade: A priorização de jovens em situação de vulnerabilidade social contribui para a inclusão produtiva, fortalece a economia e possibilita que esses jovens sejam agentes de melhoria na renda de suas famílias.

Melhoria da imagem institucional: A adoção do modelo centralizado, somada aos benefícios mencionados, fortalece a percepção pública sobre o compromisso do Instituto com políticas inclusivas, desenvolvimento de talentos e oportunidades reais para jovens ingressarem no mercado de trabalho.

4.5. Providências a serem adotadas *(art. 6º, X, da Resolução Seplag nº 115, de 2021)*

Para viabilizar a execução da solução proposta, deverão ser adotadas as seguintes providências pelo Instituto de Previdência dos Servidores do Estado de Minas Gerais (IPSEMG):

1. Elaboração do Termo de Referência e demais documentos técnicos necessários à instrução do processo licitatório, com base nas informações consolidadas no Estudo Técnico Preliminar elaborado pela SEPLAG, devidamente ajustadas à realidade operacional e administrativa do IPSEMG;

2. Definição da modalidade e do critério de julgamento a serem adotados, em conformidade com a Lei nº 14.133/2021 e com os princípios da economicidade e eficiência;

3. Submissão da minuta do edital e do contrato à análise e aprovação dos setores competentes, garantindo a observância dos requisitos legais e a adequação às diretrizes internas do Instituto;

4. Planejamento do cronograma de execução do certame, de forma a assegurar a conclusão do processo licitatório antes do término do contrato emergencial nº 9472384/2025, evitando descontinuidade na execução do Programa de Aprendizagem Profissional;

5. Articulação com as áreas técnicas e administrativas envolvidas, a fim de garantir alinhamento quanto às demandas de dimensionamento, perfis profissionais e necessidades das unidades atendidas;

6. Adoção das medidas orçamentárias e financeiras necessárias, assegurando a disponibilidade de recursos para a celebração e execução do novo contrato.

Essas providências visam assegurar que o processo licitatório seja conduzido de forma planejada, transparente e eficiente, garantindo a continuidade do Programa de Aprendizagem Profissional no âmbito do IPSEMG e o cumprimento integral dos objetivos institucionais do Instituto.

4.6. Possíveis impactos ambientais *(art. 6º, XII, da Resolução Seplag nº 115, de 2021)*

O presente objeto não possui impactos ambientais diretos.

5. POSICIONAMENTO CONCLUSIVO *(art. 6º, XIII, da Resolução Seplag nº 115, de 2021)*

Diante das informações apresentadas, conclui-se pela viabilidade técnica e administrativa da realização de processo licitatório próprio pelo Instituto de Previdência dos Servidores do Estado de Minas Gerais (IPSEMG), visando à contratação de entidade qualificadora para execução do Programa de Aprendizagem Profissional no âmbito da Instituição. A solução proposta atende aos princípios da legalidade, eficiência, economicidade e continuidade do serviço público, além de estar em conformidade com as diretrizes previstas na Lei nº 14.133/2021 e demais normas aplicáveis.

O cancelamento da licitação centralizada anteriormente conduzida pela Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão (SEPLAG) atribuiu aos órgãos e entidades estaduais a responsabilidade pela condução de seus próprios certames, razão pela qual o IPSEMG promoverá a contratação de forma autônoma, utilizando como base técnica e metodológica as informações consolidadas no Estudo Técnico Preliminar elaborado pela SEPLAG. Assim, recomenda-se a adoção das providências necessárias para a abertura do processo licitatório, de modo a garantir a continuidade e a regularidade do Programa de Aprendizagem Profissional, assegurando a formação e o desenvolvimento dos jovens aprendizes vinculados ao IPSEMG, em consonância com os objetivos institucionais e com a legislação vigente.

Com base nas análises realizadas neste ETP, conclui-se que a solução foi a realização de processo licitatório próprio, escolhida para atender à necessidade exposta, alcançará, da melhor forma possível, os interesses público e institucional, pois assegurando assim, a continuidade e a qualidade das ações voltadas à formação e inserção dos jovens no mercado de trabalho.

Mirelle Queiroz Gonçalves

Marlene Flores de Oliveira Gomes

Isabella Barbosa Bernardes

Cleidiane Barbosa Filho

Departamento de Gestão de Pessoal da Assistência à Saúde

Documento assinado eletronicamente por **Isabella Barbosa Bernardes**, **Empregado**, em 23/01/2026, às 12:47, 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 **Marlene Flores de Oliveira Gomes**, **Coordenadora**, em 23/01/2026, às 14:13, 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 **Cleidiane Barbosa Filho**, **Empregado**, em 23/01/2026, às 14:16, 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 **Katia Cilene Lucas de Almeida**, **Gerente**, em 26/01/2026, às 15:51, 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 **Mirelle Queiroz Gonçalves**, **Chefe de Departamento**, em 27/01/2026, às 10:14, 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 **131644410** e o código CRC **848DB4AC**.

Referência: Processo nº 2010.01.0107238/2025-97 SEI nº 131644410