



ESTUDO TÉCNICO PRELIMINAR (ETP)

1. INTRODUÇÃO

O presente documento visa analisar a viabilidade da presente contratação, bem como levantar os elementos essenciais que servirão para compor o Termo de Referência ou Projeto Básico, de forma a melhor atender às necessidades da Administração.

2. DADOS DO PROCESSO

Unidade funcional responsável pela Contratação	Divisão de Licitação
Objeto	Contratação de entidade sem fins lucrativos, inscrita no Cadastro Nacional de Aprendizagem, para selecionar, contratar e acompanhar jovens aprendizes, visando o desenvolvimento de atividades conjuntas que proporcionem formação e integração destes ao mercado de trabalho.
Nº do Processo	00244.000363/2025-49

3. NORMATIVOS QUE DISCIPLINAM OS SERVIÇOS A SEREM CONTRATADOS

3.1. Lei 14.133/2021-Lei de Licitações e Contratos Administrativos.

3.2. Instrução Normativa nº 58/2022-Dispõe sobre a elaboração dos Estudos Técnicos Preliminares - ETP, para a aquisição de bens e a contratação de serviços e obras, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e sobre o Sistema ETP digital.

3.3. Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000-Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

4. NECESSIDADE DA CONTRATAÇÃO

4.1. A contratação de uma entidade sem fins lucrativos, cadastrada no Cadastro Nacional de Aprendizagem, é essencial para a implantação e execução eficaz do Programa Jovem Aprendiz no Conselho Regional de Enfermagem do Piauí (Coren-PI). Esta iniciativa está alinhada às diretrizes da Lei da Aprendizagem (Lei 10.097/2000) e representa um compromisso institucional com a formação profissional de jovens, promovendo sua inserção no mercado de trabalho de forma estruturada e qualificada.

4.2. Poderão ser admitidos no programa estudantes na faixa etária de 14 (quatorze) a 24 (vinte e quatro) anos, regularmente matriculados e frequentando instituição formal de ensino, além de inscritos em programa de aprendizagem voltado para a formação técnico-profissional metódica. O curso de aprendizagem, oferecido pela entidade contratada, será compatível com o desenvolvimento físico, moral e psicológico dos participantes, garantindo uma formação adequada e estruturada.

4.3. O número de vagas para contratação do Jovem Aprendiz encontra-se fundamentado no parecer jurídico do Coren-PI (SEI nº 0655009), que de acordo com a legislação em vigor, estabelecimentos de qualquer natureza devem contratar jovens aprendizes em percentual que varia entre 5% a 15% do total de seus empregados que ocupam funções que exigem formação profissional, conforme o art. 52 do Decreto nº 9.579/2015.

4.4. O parecer esclarece que as funções qualificadas são aquelas que demandam cursos de qualificação ou técnicas profissionais específicas para seu exercício, sendo excluídas desse cálculo as funções que exigem habilitação profissional (como o registro em Conselho de Classe) ou cargos de direção, gerência ou confiança.

4.5. A ausência de um programa consolidado de aprendizagem limita as oportunidades de jovens adquirirem experiência prática e conhecimento profissional, prejudicando não apenas o desenvolvimento destes, mas também a renovação de talentos no setor. A parceria com uma entidade especializada garantirá um processo seletivo estruturado, a contratação conforme a legislação vigente e o acompanhamento constante do desenvolvimento dos aprendizes.

4.6. Com a contratação, o Coren-PI irá atingir os objetivos abaixo:

4.6.1. Cumprir a legislação trabalhista, assegurando a contratação de aprendizes conforme determinações legais;

4.6.2. Oferecer oportunidades de capacitação profissional a jovens, preparando-os para o mercado de trabalho;

4.6.3. Contar com suporte especializado para o acompanhamento e desenvolvimento dos aprendizes;

4.6.4. Contribuir com a responsabilidade social e o fortalecimento da formação profissional na região;

4.6.5. Assegurar que os jovens adquiram experiência prática em um ambiente profissional estruturado, promovendo crescimento pessoal e profissional.

4.7. Essa iniciativa também reforça a imagem institucional do Coren-PI como uma entidade comprometida com a educação, formação e inclusão social, contribuindo para um mercado de trabalho cada vez mais justo e qualificado.

4.8. Dada a especificidade dos serviços oferecidos e a importância da formação profissional dos jovens, a contratação deverá ser realizada conforme as normativas aplicáveis à aprendizagem profissional.

5. REFERÊNCIA AO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DO COREN - PI

5.1. ALINHAMENTO COM O PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO (PPA):

5.1.1. A contratação não consta nos objetivos estratégicos do Plano Plurianual (PPA) 2025-2027.

5.2. PLANO ANUAL DE CONTRATAÇÕES:

5.2.1. Declaramos que todos os itens indicados nessa justificativa e requisição de compras:

5.2.2. (X) Constam no Plano Anual de Contratações aprovado pelo Coren-PI - **Item 9**.

5.2.3. () Não constam no Plano Anual de Contratações e deverão ser submetidos posteriormente ao Plenário do Coren – PI no momento da execução.

6. REQUISITOS DA CONTRATAÇÃO

6.1. Os requisitos da contratação abrangem o seguinte:

6.1.1. Ser **entidade sem fins lucrativos**;

6.1.2. Estar **inscrita e regular no Cadastro Nacional de Aprendizagem**;

6.1.3. Realizar a **seleção, contratação, capacitação teórica** e acompanhamento do jovem aprendiz;

6.1.4. Promover **formação técnico-profissional metódica**, conforme a legislação;

6.1.5. Disponibilizar plano de curso de aprendizagem compatível com as atividades administrativas do órgão;

6.1.6. Prestar apoio contínuo ao jovem durante o contrato

6.2. Os serviços possui natureza continuada e se enquadram em serviços comuns.

6.3. Duração Inicial do Contrato:

6.3.1. O prazo de vigência da contratação é de 12 (doze) meses, contados a partir da data de sua assinatura, prorrogável, até o máximo de 10 (dez) anos, a critério do contratante, desde que respeitado o interesse público com a permanência de preços mais vantajosos para a administração, na forma dos artigos 106 e 107 da Lei nº14.133/2021.

6.4. Previsão da data de Entrega/Iniciação dos serviços:

6.4.1. O início da contratação está previsto para o mês de julho/2025, conforme consta no Plano de Contratação Anual do Coren-PI.

6.5. Sustentabilidade:

6.5.1. Os requisitos ambientais deverão ser observados na execução dos serviços, de modo que os elementos empregados estejam em conformidade com as atuais perspectivas sustentáveis e de menor impacto ambiental em relação aos seus similares da IN nº 1, SLTI/MPOG, de 19/01/2010.

6.5.2. Os serviços deverão ser executados em conformidade com as orientações e normas voltadas para a sustentabilidade ambiental, em especial as contidas na IN/SLTI/MPOG nº 01, de 19 de janeiro de 2010 e no Decreto nº 7.746/2012, da Casa Civil, da Presidência da República, no que couber.

6.5.3. O objetivo da observância dos critérios sustentáveis, é a efetiva aplicação de boas práticas de sustentabilidade nas licitações promovidas pela Administração Pública, em atendimento ao art. 170 da CF/1988, a Lei nº 12.187/2009 e art. 6º da Instrução Normativa nº 1/2010 da SLTI/MPOG, além do Decreto nº 7746/2012.

6.5.4. A contratada deverá cumprir as diretrizes do Guia Nacional de Contratações Sustentáveis, quando aplicável, conforme abaixo:

6.5.4.1. Critérios de Sustentabilidade Social (Forte Aplicabilidade)

a) Promoção da inclusão social e geração de trabalho e renda

A contratação promove a inclusão produtiva de adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade social, contribuindo para a qualificação profissional e sua inserção no mercado de trabalho.

b) Atendimento à legislação de aprendizagem (Lei nº 10.097/2000)

A iniciativa cumpre a função social prevista na legislação, ao assegurar oportunidades de formação técnico-profissional a jovens, conforme os princípios da proteção integral e do direito ao trabalho digno.

c) Fortalecimento de entidades do terceiro setor

Ao contratar entidade sem fins lucrativos, a Administração Pública contribui para o fortalecimento da sociedade civil organizada, que atua em prol da educação e do desenvolvimento humano.

6.5.4.2. Critérios de Sustentabilidade Econômica

a) Eficiência no gasto público

A parceria com entidade qualificada reduz custos operacionais internos com recrutamento e formação, ao centralizar essas responsabilidades em organização especializada.

b) Estímulo à capacitação e à produtividade futura

A ação visa o desenvolvimento de mão de obra qualificada, com potencial de retorno futuro para a economia local e regional.

6.5.4.3. Critérios de Sustentabilidade Ambiental (Aplicação Indireta)

a) Educação ambiental e conscientização

A formação dos aprendizes poderá incluir conteúdos voltados à cidadania, sustentabilidade ambiental e responsabilidade socioambiental.

6.6. Transição Contratual:

6.6.1. Será necessário que a Contratada promova a transição contratual do objeto, caso o jovem aprendiz esteja dentro da idade permitida e o Conselho tenha interesse de manter o atual jovem.

6.7. Da Subcontratação:

6.7.1. Não será permitida a subcontratação para este objeto.

6.8. Recurso Orçamentários:

6.8.1. O elemento de despesa que será utilizado conforme consta abaixo:

6.8.2. 6.2.2.1.1.01.33.90.039.002.010 - Intermediação de Estágios.

6.9. Regime de execução:

6.9.1. O regime de execução do contrato será indireto.

7. ESTIMATIVA DAS QUANTIDADES

7.1. De acordo com o Documento de Formalização de Demanda, a quantidade estimada é a que consta na tabela abaixo:

7.2. A Divisão de Gestão de Pessoas do Coren-PI, informou através do memorando nº 29 (0644583) que a instituição conta atualmente com 41 (quarenta e um) colaboradores registrados e 01 (um) jovem aprendiz contratado. No entanto, a determinação do número mínimo e máximo de aprendizes a serem contratados requer um ajuste na base de cálculo, que deverá levar em consideração as funções que exigem qualificação técnica e não o número total de colaboradores. Após a realização do filtro das funções, deve-se aplicar o percentual de 5% a 15% sobre esse total, conforme memorando nº 37 (0663768).

7.3. Os percentuais mínimo de 5% (cinco por cento) e máximo de 15% (quinze por cento) estabelecidos no artigo 429 da CLT serão considerados para a contratação de Jovens Aprendizes. Conforme memorando do Departamento Administrativo (SEI nº 0768520), a memória de cálculo elaborada pela Divisão de Gestão de Pessoas (SEI nº 0663768) resulta em 1 jovem aprendiz a ser recrutado pela empresa intermediadora, podendo esse quantitativo variar de acordo com as necessidades do Coren-PI e em conformidade com a legislação vigente.

7.4. O número de vagas para contratação do Jovem Aprendiz encontra-se fundamentado no parecer jurídico do Coren-PI (SEI nº 0655009), que de acordo com a legislação em vigor, estabelecimentos de qualquer natureza devem contratar jovens aprendizes em percentual que varia entre 5% a 15% do total de seus empregados que ocupam funções que exigem formação profissional, conforme o art. 52 do Decreto nº 9.579/2015.

ITEM	DESCRIÇÃO	UNIDADE	QUANTIDADE
01	Contratação de entidade sem fins lucrativos, inscrita no Cadastro Nacional de Aprendizagem, para selecionar, contratar e acompanhar jovens aprendizes, visando o desenvolvimento de atividades conjuntas que proporcionem formação e integração destes ao mercado de trabalho.	TAXA ADM (aprendiz/mês)	1

8. LEVANTAMENTO DE MERCADO E JUSTIFICATIVA DA ESCOLHA DO TIPO DE SOLUÇÃO A CONTRATAR

8.1. Foram realizadas análises de contratações similares por outros órgãos e entidades, mediante consultas a editais, com o objetivo de identificar novas metodologias, tecnologias ou inovações que atendessem às necessidades da Administração. Observou-se que as variações entre as contratações ocorrem principalmente na modalidade de licitação aplicada, dependendo da permissibilidade normativa. No entanto, a contratação dos serviços em questão é comum em órgãos públicos de todas as esferas, o que indica a existência de empresas aptas a prestar os serviços conforme os requisitos estabelecidos neste documento.

8.2. Em busca realizada junto ao Portal Nacional de Contratações Públicas com vistas à prospecção e análise das alternativas possíveis de soluções, verificou-se a existência das seguintes contratações similares:

8.2.1. EMPRESA MINEIRA DE COMUNICAÇÃO - Termo de conclusão do procedimento - Pregão eletrônico - 3151005 000021/2024;

8.2.2. CONSELHO FEDERAL DE FISIOTERAPIA E TERAPIA OCUPACIONAL - COFFITO - Contrato Nº 07/2025;

8.2.3. AGÊNCIA DE SANEAMENTO BÁSICO DO MUNICÍPIO DE RESENDE – SANEAR - Termo de Convênio - Dispensa de licitação 16/2024;

8.2.4. CONSELHO REGIONAL DE CORRETORES DE IMOVEIS DA 2a REGIAO - CONTRATO Nº 044/2024;

8.2.5. CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO ESTADO DA BAHIA - TERMO DE CONTRATO Aviso de Dispensa Eletrônica CRCBA nº 90021/2024;

8.2.6. ATA FINAL - Conselho Regional dos Técnicos Industriais de Minas Gerais - Dispensa Eletrônica - DLE 007/2025/2025.

8.3. Soluções

8.3.1. **Solução 01: Contratação Direta pela Administração Pública (quando possível):** A própria instituição pública realiza o processo seletivo e registra os aprendizes.

8.3.1.1. Vantagens:

- Maior controle sobre o processo seletivo.
- Potencial redução de custos com intermediação.

8.3.1.2. Desvantagens:

- Exige estrutura administrativa (RH, supervisão, treinamento).
- Pode haver entraves legais (órgãos públicos nem sempre podem contratar diretamente aprendizes, dependendo do regime jurídico).

8.3.2. **Solução 02: Contratação Indireta via Organização Qualificada (Entidade Formadora):** Contratação de uma **organização formadora** (ex: CIEE, IEL, SENAI, SENAC) que seleciona, capacita e administra os contratos dos jovens aprendizes.

8.3.2.1. Vantagens:

- Redução da carga administrativa para o órgão contratante.
- Organização já tem expertise legal e pedagógica.
- Regularidade garantida segundo a Lei da Aprendizagem (Lei nº 10.097/2000).

8.3.2.2. Desvantagens:

- Menor controle sobre a escolha específica dos candidatos.
- Possível custo administrativo maior (taxas de gestão).

8.3.3. **Solução 3: Licitação para Contratação de Empresa Prestadora de Serviços com Inclusão de Aprendizes:** Empresa prestadora de serviços terceirizados (como serviços gerais, administrativos) deve incluir aprendizes na equipe, conforme exigência contratual.

8.3.3.1. Vantagens:

- Atende a cota de aprendizagem por meio de contratos existentes.
- Terceirização transfere responsabilidades trabalhistas.

8.3.3.2. Desvantagens:

- Risco de desvio da finalidade da aprendizagem (funções não compatíveis com o programa).
- Requer fiscalização cuidadosa do contrato.

8.3.4. **Solução 4: Termo de Cooperação Técnica com Entidade Formadora:** Parceria com entidade sem fins lucrativos ou do sistema S para desenvolver programas de aprendizagem em conjunto.

8.3.4.1. Vantagens:

- Alternativa para situações em que não há viabilidade orçamentária para contratação direta.
- Foco em qualificação profissional e inclusão social.

8.3.4.2. Desvantagens:

- Depende de disponibilidade da entidade parceira.
- Pode ter abrangência limitada (área de atuação, número de jovens).

8.4. **Das soluções Disponíveis:**

8.4.1. Diante do cenário atual, tem-se que a única solução viável é a contratação da entidade sem fins lucrativos, para selecionar, contratar e acompanhar jovens aprendizes, visto que atualmente o Coren-PI não dispõe de todos os recursos necessários ao acompanhamento e formação do Jovem Aprendiz, sendo esta solução completamente viável e já adotada anteriormente.

8.4.2. A **contratação de uma entidade sem fins lucrativos qualificada como entidade formadora** é claramente a **melhor alternativa técnica, jurídica e operacional** para seu órgão público, especialmente quando se trata de **apenas 1 jovem aprendiz**.

8.4.3. Essa opção:

- 8.4.3.1. Reduz riscos legais;
- 8.4.3.2. Garante o cumprimento da Lei da Aprendizagem;
- 8.4.3.3. Minimiza impactos na rotina administrativa;
- 8.4.3.4. Promove impacto social positivo com qualidade pedagógica.

8.4.4. Por que é a melhor solução:

8.4.4.1. **Amparo Legal Direto**

Essas entidades estão cadastradas e autorizadas pelo Ministério do Trabalho para executar programas de aprendizagem, conforme a **Lei nº 10.097/2000**, o **Decreto nº 9.579/2018**, e normas da fiscalização trabalhista.

8.4.4.2. Desonera o órgão**8.4.4.3. A entidade contratada cuida de:**

- Seleção do jovem;
- Formação teórica obrigatória;
- Acompanhamento pedagógico e comportamental.
- **Evita Riscos Trabalhistas**, o vínculo é estabelecido com a entidade, não diretamente com o órgão. Isso evita passivos trabalhistas, o que é **fundamental para entes públicos**.
- **Cumpre o aspecto social e pedagógico**, o foco dessas entidades é a **formação do jovem**, e não apenas o cumprimento de cota. Isso ajuda a garantir que o programa cumpra sua função social.
- Isso reduz o peso sobre a equipe de RH do órgão, que provavelmente não tem estrutura para gerenciar diretamente esse processo

8.4.5. As outras soluções são menos adequadas:**8.4.5.1. Contratação Direta pelo Órgão**

- A administração pública **geralmente não pode contratar diretamente aprendizes**, salvo exceções muito específicas.
- Implicaria em **registro em carteira, pagamento de salário, controle de ponto, oferta de formação teórica** – atividades que a maioria dos órgãos **não possui estrutura técnica nem legal para executar**.
- **Alta complexidade jurídica e operacional**.
- Embora legalmente possível, essa alternativa costuma ser usada **apenas quando a empresa terceirizada já cumpre sua própria cota de aprendizes** (e não para que o órgão cumpra).
- O aprendiz contratado via empresa terceirizada muitas vezes **não recebe formação teórica adequada** ou exerce **funções alheias ao programa de aprendizagem**, o que **descaracteriza o contrato de aprendizagem**.
- A responsabilidade pela **fiscalização e controle das atividades do aprendiz ainda recai sobre o órgão**, o que **aumenta o risco de descumprimento legal**.

8.4.5.2. Inclusão de Jovem Aprendiz via Empresa Terceirizada

- Embora legalmente possível, essa alternativa costuma ser usada **apenas quando a empresa terceirizada já cumpre sua própria cota de aprendizes** (e não para que o órgão cumpra).
- O aprendiz contratado via empresa terceirizada muitas vezes **não recebe formação teórica adequada** ou exerce **funções alheias ao programa de aprendizagem**, o que **descaracteriza o contrato de aprendizagem**.
- A responsabilidade pela **fiscalização e controle das atividades do aprendiz ainda recai sobre o órgão**, o que **aumenta o risco de descumprimento legal**.
- Essa opção:
 - Reduz riscos legais;
 - Garante o cumprimento da Lei da Aprendizagem;
 - Minimiza impactos na rotina administrativa;
 - Promove impacto social positivo com qualidade pedagógica.

8.5. Das possíveis formas de contratação:

8.5.1. Forma 1- Buscar atas de registro de preços disponíveis para a realização de adesão;

8.5.2. Forma 2- Registrar intenção de registro de preços junto a outro órgão, na condição de participante;

8.5.3. Forma 3- Realização Pregão Eletrônico;

8.5.4. Forma 4- Realizar Dispensa Eletrônica;

8.5.5. Forma 5-Realizar Inexigibilidade de Licitação.

8.6. Da análise das formas de contratação:

8.6.1. Forma 1- Não é possível contratar tal empresa através dessa forma;

8.6.2. Forma 2- Não é possível contratar tal empresa através dessa forma;

8.6.3. Forma 3- A contratação é possível dessa forma;

8.6.4. Forma 4- A contratação é possível dessa forma, respeitados os limites legais;

8.6.5. Forma 5- Não é possível contratar tal empresa através dessa forma, pois há várias empresas que fornecem o serviço e pode haver concorrência.

8.7. Da conclusão:

8.7.1. Pelo exposto, esta equipe conclui que a contratação de entidade sem fins lucrativos, inscrita no Cadastro Nacional de Aprendizagem, para selecionar, contratar e acompanhar jovens aprendizes pode ser realizada regularmente mediante Pregão Eletrônico ou Dispensa Eletrônica, considerando o valor envolvido.

9. ESTIMATIVAS DE PREÇOS OU PREÇOS REFERENCIAIS

9.1. A fim de mensurar o valor a ser contratado, foram pesquisadas contratações similares no PNCP e foram encontradas as constantes na tabela abaixo, sendo considerado o valor anual para o agenciamento 01 aprendiz:

ITEM	DESCRIÇÃO	UNIDADE	QUANTIDADE	ÓRGÃO	VALOR OR APRENDIZ	VALOR
1	Contratação de entidade sem fins lucrativos, inscrita no Cadastro Nacional de Aprendizagem, para selecionar, contratar e acompanhar jovens aprendizes, visando o desenvolvimento de atividades conjuntas que proporcionem formação e integração destes ao mercado de trabalho.	TAXA ADM (aprendiz/mês)	1	EMPRESA MINEIRA DE COMUNICAÇÃO - Termo de conclusão do procedimento - Pregão eletrônico - 3151005 000021/2024	R\$ 169,00	R\$ 2.028,00
				CONSELHO FEDERAL DE FISIOTERAPIA E TERAPIA OCUPACIONAL - COFFITO - Contrato Nº 07/2025	R\$ 160,00	R\$ 1.920,00
				AGÊNCIA DE SANEAMENTO BÁSICO DO MUNICÍPIO DE RESENDE - SANEAR - Termo de Convênio - Dispensa de licitação 16/2024	R\$ 210,00	R\$ 2.520,00
				CONSELHO REGIONAL DE CORRETORES DE IMOVEIS DA 2ª REGIAO - CONTRATO Nº 044/2024	R\$ 133,75	R\$ 1.605,00
				CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO ESTADO DA BAHIA - TERMO DE CONTRATO Aviso de Dispensa Eletrônica CRCBA nº 90021/2024	R\$ 139,00	R\$ 1.668,00
				ATA FINAL - Conselho Regional dos Técnicos Industriais de Minas Gerais - Dispensa Eletrônica - DLE 007/2025/2025	R\$ 219,99	R\$ 2.639,88
Mediana Valor por Aprendiz Mensal					R\$ 164,50	
Mediana Valor por Aprendiz Anual					R\$ 1.974,00	

10. DESCRIÇÃO DA SOLUÇÃO COMO UM TODO

- 10.1. A solução é a contratação de empresa sem fins lucrativos.
- 10.2. A empresa será responsável pelo Recrutamento/Seleção/Preparação/Contratação/Capacitação de 01 (um) jovem, considerando o percentual mínimo de 5% (cinco por cento) de aprendizes, calculados de acordo com o número de empregados que exercem funções que demandem formação profissional.
- 10.3. Os serviços que os aprendizes desenvolverão na Coren-PI relacionam-se às atividades de Auxiliar de Escritório/Administrativo, previsto no Arco 5, Ocupação C, Código CBO 4110-05, constante do Catálogo Nacional de Programas de Aprendizagem Profissional – CONAP – Portaria 723/2012, do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, alterada pela Portaria 1005/2013.
- 10.4. As assinaturas dos contratos de aprendizagem devem ser feitas em modo físico ou eletrônico, salvo acordo entre as partes.
- 10.5. Após conclusão do processo seletivo e identificação do(a) candidato(a) finalista, a Contratada terá o prazo de até 10 (dez) dias para conclusão do processo admissional para contratação do jovem aprendiz no Coren-PI.
- 10.6. Quem pode ser aprendiz: O adolescente ou jovem entre 14 e 24 anos. Caso o adolescente ou jovem não tenha concluído o Ensino Médio, deve estar obrigatoriamente matriculado e frequentando a escola regular (§ 1º do art. 428 da CLT). A pessoa com deficiência também pode ser aprendiz, mas não há limite máximo de idade para a sua contratação como aprendiz (art. 428, § 5º, da CLT) e a exigência de comprovação da escolaridade deve considerar as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização (art. 428, §6º e §8º). A distribuição dos aprendizes por setor é de competência exclusiva do Coren-PI.
- 10.7. A entidade sem fins lucrativos realizará todas as atividades necessárias ao processo de recrutamento e seleção inicial dos jovens aprendizes, incluindo o envio dos dados ou currículos dos candidatos selecionados ao Coren-PI. Além disso, a contratada será responsável pela capacitação dos aprendizes e pelo acompanhamento do seu desempenho durante a vigência do contrato de trabalho, garantindo que todas as informações relevantes sejam reportadas ao Coren-PI.
- 10.8. Poderão ser admitidos jovens na faixa etária de 14 (quatorze) a 24 (vinte e quatro) anos incompletos, ou acima desse limite, se portador de deficiência, regularmente matriculados e frequentando instituição formal de ensino, caso não tenha concluído o Ensino Médio, e matriculados em programa de aprendizagem, voltados para a formação técnico-profissional metódica, compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, oferecido pela CONTRATADA.
- 10.9. A prestação dos serviços deverá respeitar o horário de funcionamento do Coren-PI e a carga horária máxima semanal dos aprendizados, sem prejuízo do programa de aprendizagem teórica e frequência dos aprendizes à escola, se for o caso, conforme determinações estabelecidas pela Contratante.
- 10.10. O curso de aprendizagem terá duração máxima de 02 (dois) anos, conforme Art. 45 do Decreto nº 9.579/2018.
- 10.11. A contratada será responsável por arcar integralmente com todos os custos e ônus decorrentes da capacitação teórica dos jovens aprendizes, independentemente da modalidade (presencial ou a distância). Isso inclui, mas não se limita a despesas com:
- Programas de Capacitação: Todos os custos relacionados ao desenvolvimento, manutenção e implementação dos programas de aprendizagem, incluindo materiais didáticos e recursos pedagógicos.
 - Tutoria e Instrutores: Honorários e despesas associadas à contratação de tutores e instrutores qualificados, responsáveis por ministrar as aulas e acompanhar o progresso dos aprendizes.
 - Infraestrutura e Tecnologia: Custos com a infraestrutura necessária para a realização das atividades, incluindo aluguel de espaço e equipamentos, além de plataformas tecnológicas, no caso de capacitação à distância.
 - Materiais e Recursos: Fornecimento de todo o material necessário para a realização das atividades, como livros, apostilas e outros recursos educativos.
- 10.12. A Contratante selecionará, após recrutamento e seleção preliminar dos jovens aprendizes pela Contratada, aqueles que melhor se adaptam às diretrizes institucionais do Coren-PI, bem como às atividades a serem exercidas em cada setor.
- 10.13. A formalização da contratação dos Jovens Aprendizes será realizada pelo Coren-PI, em estrita observância à legislação vigente, incluindo a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Lei nº 10.097/2000 e o Decreto nº 9.579/2018. A Contratada deverá fornecer toda a documentação necessária para viabilizar a contratação, garantindo que os procedimentos sejam seguidos conforme os preceitos legais.
- 10.14. A prestação dos serviços pelos Jovens Aprendizes não gera qualquer vínculo empregatício entre os empregados da Contratada e a Administração Contratante. É vedada a criação de qualquer relação que caracterize personalidade, subordinação direta ou dependência entre os empregados da Contratada e o Coren-PI. O vínculo empregatício será restrito ao aprendiz e à Contratante, observadas as disposições da legislação vigente.
- 10.15. Ao jovem aprendiz que concluir, com êxito, a grade de treinamento definida para os contratos de aprendizagem, será concedido o certificado de qualificação profissional emitido pela CONTRATADA.
- 10.16. **Jornada de Trabalho:**
- 10.16.1. A jornada de trabalho do Jovem Aprendiz será estabelecida de acordo com o que for acordado no contrato de trabalho, respeitando-se as disposições do DECRETO Nº 9.579/2018. Assim, a jornada não poderá exceder 6 (seis) horas diárias para aqueles que estiverem cursando o ensino fundamental. Para os aprendizes que já concluíram o ensino fundamental, a jornada poderá ser de até 8 (oito) horas diárias, desde que essa carga horária inclua as horas destinadas à aprendizagem teórica.
- 10.16.2. Ficam vedadas à prorrogação e a compensação de jornadas de trabalho, inclusive nas hipóteses previstas nos incisos I e II do artigo 413 da CLT.
- 10.16.3. Durante as folgas das atividades teóricas, os adolescentes aprendizes deverão cumprir a jornada de trabalho no Coren-PI.
- 10.16.4. O Coren-PI autorizará a permanência exclusiva dos adolescentes junto à CONTRATADA em um período máximo de 15 (quinze) dias para prévia qualificação, incluindo orientações relacionadas às formas de atendimento telefônico, urbanidade, relação interpessoal, ética e trabalho, qualidade na prestação dos serviços, higiene pessoal etc.

10.17. Contrato de Aprendizagem (art. 428 § III da Lei de Aprendizagem):

10.17.1. O contrato de trabalho especial de aprendizagem, celebrado entre a CONTRATADA e o aprendiz, será ajustado no prazo de, no mínimo, 12 (doze) meses e no máximo de até 24 (vinte e quatro) meses, exceto quando se tratar de aprendiz portador de necessidades especiais, incluindo neste período as férias dos aprendizes e assegurando ao aprendiz a inscrição no programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico.

10.17.2. O contrato do aprendiz com a CONTRATADA extinguir-se-á no seu termo, quando completar o prazo para o qual foi contratado e/ou completar 24 (vinte e quatro) anos ou, ressalvada a hipótese previstas no § 5º do Art. 428 da CLT, ou antecipadamente, nas seguintes hipóteses:

- a) desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;
- b) falta disciplinar grave nos termos do Art. 482 da CLT;
- c) ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo, comprovada através de Declaração do Estabelecimento de Ensino;
- d) a pedido do aprendiz; e
- e) desistência dos estudos ou do programa de aprendizagem.

10.18. O motivo previsto na alínea “a” (desempenho insuficiente/inadaptação) será considerado como razão de dispensa em todas as situações em que as partes envolvidas (aprendiz, contratante e contratada), por meio de relatório circunstanciado das ações e consequências das atividades do aprendiz, decidam proceder ao desligamento daquele aprendiz por não haver compromisso com a aprendizagem teórica ou prática.

10.19. Nos casos de extinção ou rescisão de Contrato de Aprendizagem, a CONTRATADA deverá contratar novo aprendiz, nos termos do Decreto, sob pena de infração ao disposto no art. 429 da CLT.

10.20. A idade máxima prevista no art. 428 § 5º não se aplica a aprendizes portadores de necessidades especiais.

10.21. A falta disciplinar grave caracteriza-se por quaisquer das hipóteses previstas no art. 428 da CLT.

10.22. Para fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade do aprendiz portador de deficiência mental deve-se considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização.

11. JUSTIFICATIVAS PARA O PARCELAMENTO OU NÃO DA SOLUÇÃO

11.1. Nos termos do art. 40 da Lei nº 14.133/2021, a Administração deve observar, como regra, o parcelamento do objeto, sempre que técnica e economicamente viável, de forma a ampliar a competitividade e assegurar a proposta mais vantajosa. No entanto, conforme dispõe a Súmula nº 247 do Tribunal de Contas da União (TCU), o fracionamento deve ser evitado quando importar em perda de economia de escala, aumento de custos administrativos ou comprometimento da execução do objeto.

11.2. A regra a ser observada pela Administração nas licitações é a do parcelamento do objeto, conforme disposto do art. 40 da Lei nº 14.133, de 2021, mas é imprescindível que a divisão do objeto seja técnica e economicamente viável e não represente perda de economia de escala (Súmula 247 do TCU).

11.3. Neste caso, não haverá o parcelamento da solução, e a contratação dar-se-á por Item Único.

11.4. No presente caso, a contratação tem por objeto a **seleção, contratação e acompanhamento de jovens aprendizes** por meio de entidade sem fins lucrativos, regularmente inscrita no Cadastro Nacional de Aprendizagem. Trata-se de uma solução integrada e indivisível, cujo êxito depende da articulação coordenada entre todas as etapas previstas — recrutamento, formação teórica, inserção prática e acompanhamento do aprendiz.

11.5. A divisão dessas etapas entre diferentes contratadas comprometeria a continuidade, a qualidade da formação oferecida e a responsabilidade sobre os resultados esperados, além de inviabilizar a efetiva integração entre as atividades educacionais e laborais, que é a essência do programa de aprendizagem. Ademais, a contratação por Item Único se mostra mais eficiente do ponto de vista econômico, pois evita redundâncias operacionais e permite o aproveitamento de estruturas já existentes pela entidade contratada.

11.6. Dessa forma, conclui-se que o parcelamento do objeto **não é técnica nem economicamente viável** para esta contratação, sendo plenamente justificada a adoção do **Item Único**, em conformidade com a legislação vigente e com os princípios da economicidade e da eficiência administrativa.

12. RESULTADOS PRETENDIDOS EM TERMOS DE ECONOMICIDADE E DE MELHOR APROVEITAMENTO DOS RECURSOS HUMANOS, MATERIAIS OU FINANCEIROS DISPONÍVEIS**12.1. Economicidade e Eficiência Financeira**

12.1.1. Redução de custos operacionais com processos seletivos e gestão trabalhista, terceirizados à entidade especializada (ex.: eliminação de gastos com recrutamento, treinamento básico e cálculos legais complexos).

12.1.2. Otimização de recursos públicos mediante cumprimento da cota legal (5% a 15% de aprendizes), evitando multas por descumprimento da Lei 10.097/2000.

12.1.3. Previsibilidade orçamentária com contratos claros que incluem formação teórica e acompanhamento, sem custos adicionais não previstos.

12.2. Aproveitamento de Recursos Humanos

12.2.1. Liberação da equipe interna do Coren-PI de tarefas burocráticas (ex.: gestão de contratos, supervisão pedagógica), permitindo foco em atividades-fim.

12.2.2. Ganho de produtividade com aprendizes capacitados para funções administrativas básicas, apoiando setores como arquivamento e atendimento.

12.2.3. Formação de futuros profissionais alinhados às necessidades regionais, fortalecendo o mercado local.

12.3. Otimização de Recursos Materiais e Infraestrutura

12.4. Uso compartilhado de estrutura (ex.: salas de treinamento, equipamentos de informática) entre aprendizes e servidores, sem necessidade de investimentos adicionais.

12.5. Sustentabilidade por meio de práticas educativas incorporadas ao programa (ex.: conscientização sobre uso racional de materiais de escritório).

12.6. **Indicadores de Sucesso**

12.6.1. Cumprimento de 100% da cota legal de aprendizes dentro do prazo contratual.

12.6.2. 90% de satisfação dos jovens com a formação (mediante pesquisas semestrais).

12.6.3. Redução de 30% no tempo gasto pela equipe do Coren-PI com processos trabalhistas relacionados aos aprendizes.

12.7. **Impacto Institucional**

12.7.1. Fortalecimento da imagem pública do Coren-PI como promotor de inclusão social e formação profissional.

12.7.2. Atração de parcerias com instituições de ensino e empresas locais, ampliando oportunidades para futuras turmas.

13. **PROVIDÊNCIAS PARA ADEQUAÇÃO DO AMBIENTE DO COREN - PI**

13.1. Para garantir o pleno funcionamento do **Programa Jovem Aprendiz** e assegurar um ambiente seguro, inclusivo e adequado à formação técnico-profissional dos jovens, o Coren-PI implementará as seguintes adequações:

13.1.1. **Adequações Físicas e de Infraestrutura:**

13.1.1.1. **Espaço de Trabalho:**

- Disponibilização de **postos de trabalho ergonômicos** (cadeiras e mesas ajustáveis) para aprendizes, em conformidade com as normas de segurança e saúde ocupacional.
- Criação de um **ambiente de estudo compartilhado** com acesso a computadores, materiais didáticos e internet para apoio às atividades teóricas.

13.1.1.2. **Acessibilidade:**

- Adaptação de rotas de acesso e sanitários conforme a **NBR 9050/2020** (caso haja aprendizes com deficiência).
- Sinalização clara de áreas comuns e saídas de emergência.

13.1.1.3. **Segurança:**

- Fornecimento de **Equipamentos de Proteção Individual (EPIs)** se as atividades envolverem riscos (ex.: manuseio de arquivos pesados ou equipamentos de escritório).
- Treinamento básico em normas de segurança no trabalho.

13.1.2. **Adequações Organizacionais e de Processos:**

13.1.2.1. **Integração Institucional:**

- Designação de um **tutor interno** (servidor do Coren-PI) para acompanhar os aprendizes, alinhando suas atividades às necessidades dos setores.
- Reuniões mensais entre a entidade contratada, aprendizes e gestores para alinhamento de expectativas.

13.1.2.2. **Capacitação da Equipe:**

- Treinamento breve para servidores que atuarão como mentores, abordando:
 - Legislação da aprendizagem.
 - Boas práticas de orientação a jovens.

13.1.2.3. **Flexibilização de Horários:**

- Ajuste de escalas para garantir que os aprendizes cumpram a carga horária mínima de **4 horas diárias** sem prejudicar os estudos formais.

13.1.3. **Adequações Tecnológicas:**

13.1.3.1. **Acesso a Sistemas:**

- Criação de perfis restritos nos sistemas internos para aprendizes, conforme necessidade (ex.: software de arquivamento ou atendimento).

13.1.3.2. **Suporte Digital:**

- Disponibilização de ferramentas de ensino à distância (EAD) para complementar a formação teórica.

13.1.4. **Monitoramento e Ajustes Contínuos:**

13.1.4.1. **Avaliação Periódica:**

- Pesquisas de satisfação com aprendizes e tutores para identificar melhorias no ambiente.
- Revisão semestral das adequações físicas e metodológicas.

13.1.4.2. **Comunicação Transparente:**

- Canal dedicado (ex.: e-mail ou mural) para que aprendizes reportem necessidades ou sugestões.

13.2. As medidas visam:

13.2.1. **Cumprir a Lei 10.097/2000**, garantindo condições dignas de aprendizagem.

13.2.2. **Promover inclusão**, evitando qualquer forma de discriminação.

13.2.3. **Otimizar recursos**, aproveitando estruturas existentes com adaptações de baixo custo.

14. **CONTRATAÇÕES CORRELATAS E/OU INTERDEPENDENTES**

14.1. O Portal de Compras Governamentais define contratações correlatas como aquelas que guardam relação com o objeto principal, interligando-se a essa prestação do serviço, mas que não precisam, necessariamente, ser adquiridas para a completa prestação do objeto principal. Já as contratações interdependentes são aquelas que precisam ser contratadas associadas ao objeto principal para sua completa prestação.

14.2. Para garantir o pleno funcionamento do **Programa Jovem Aprendiz** e otimizar seus resultados, o Coren-PI deverá considerar as seguintes contratações:

14.2.1. **Contratações Correlatas**

14.2.1.1. **Serviço de Segurança do Trabalho e Medicina Ocupacional**

- **Nexo:** Exigência legal (NR-7 e CLT) para formalização dos contratos de aprendizagem.
- **Impacto:** Sem esta contratação, não seria possível a admissão regular dos aprendizes.

14.2.1.2. **Fornecimento de Uniformes e EPIs (Equipamentos de Proteção Individual)**

- **Nexo:** Necessidade derivada das atividades práticas a serem executadas.
- **Impacto:** Condição essencial para a segurança e identificação dos aprendizes.

14.2.1.3. **Treinamentos para Tutores Internos**

- **Nexo:** Exigência do programa para qualificação dos servidores orientadores.
- **Impacto:** Determina a eficácia do acompanhamento dos aprendizes.

15. **DECLARAÇÃO DA VIABILIDADE OU NÃO DA CONTRATAÇÃO**

15.1. Com base nos elementos anteriores do presente documento de Estudos Preliminares realizado por esta Equipe de Planejamento, DECLARAMOS que:

15.1.1. (X) É VIÁVEL a contratação proposta pela unidade requisitante.

15.1.2. () NÃO É VIÁVEL a contratação proposta pela unidade requisitante.

15.2. A Equipe de Planejamento identificada abaixo chegou à conclusão acima em razão do(s) seguinte(s) motivo(s):

15.2.1. A contratação apresenta:

15.2.1.1. **Baixo risco jurídico** (jurisprudência consolidada);

15.2.1.2. **Custo dentro da capacidade financeira;**

15.2.1.3. **Infraestrutura mínima necessária;**

15.2.1.4. **Alto impacto social comprovado.**

15.2.2. A conjugação destes fatores demonstra não apenas a viabilidade, mas a imprescindibilidade da contratação para atendimento aos objetivos institucionais e legais.

16. **DO ACESSO ÀS INFORMAÇÕES CONTIDAS NOS PRESENTES ESTUDOS PRELIMINARES**

16.1. Nos termos da Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, esta Equipe de Planejamento entende que:

16.1.1. (X) As informações contidas nos presentes Estudos Preliminares DEVERÃO ESTAR DISPONÍVEIS para qualquer interessado, pois não se caracterizam como sigilosas.

16.1.2. () As informações contidas nos presentes Estudos Preliminares ASSUMEM CARÁTER SIGILOSO, nos termos do Art. 23 da Lei nº 12.527/2011, e, portanto, deverão ter acesso restrito.

17. **RESPONSABILIDADE DA EQUIPE DE PLANEJAMENTO PELA ELABORAÇÃO E CONTEÚDO DO DOCUMENTO**

17.1. Certificamos que somos responsáveis pela elaboração do presente documento que materializa os Estudos Preliminares da presente contratação e que o mesmo traz os conteúdos previstos na Instrução Normativa SEGES/MP nº 05/2017, conforme diretrizes estabelecidas no Anexo III da referida IN.

Assessora Analista III

Equipe de Planejamento

Helder Oliveira de Andrade - Matrícula nº 206

Assessor Analista IV

Equipe de Planejamento

18. AUTORIDADE COMPETENTE PARA APROVAÇÃO DO TR/PB

18.1. A autoridade competente para aprovar o Termo de Referência/Projeto Básico é responsável por aferir a conformidade dos Estudos Preliminares, de acordo com o exigido na IN 05/17 e publicações/alterações posteriores e considerando as necessidades técnicas, operacionais e estratégicas do órgão. Além de analisar acerca do atendimento adequado às demandas de negócio formuladas, à adequação dos benefícios pretendidos, à administração dos riscos e à previsão de custos compatíveis e que caracterizam a economicidade da contratação.



Documento assinado eletronicamente por **TAIS GOMES DAMASCENO - Matr. 000135, Assessor(a) Analista III**, em 22/05/2025, às 14:41, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **HELDER OLIVEIRA DE ANDRADE - Matr. 000206, Assessor(a) Analista IV**, em 22/05/2025, às 14:42, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.cofen.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0757230** e o código CRC **95B695ED**.