



CEUB

EDUCAÇÃO SUPERIOR

ISSN 2236-1677

REVISTA BRASILEIRA DE POLÍTICAS PÚBLICAS  
BRAZILIAN JOURNAL OF PUBLIC POLICY

**Licitações, contratos e o impulso**  
à aprendizagem profissional:  
um estudo sobre a contratação  
de aprendizes no estado do  
Amazonas, Brasil

**Bids, contracts, and promotion**  
**of professional learning:** a study  
on the hiring of apprentices in the  
state of Amazonas, Brazil

Emerson Victor Hugo Costa de Sá

Natasha Yasmine Castelo Branco  
Donadon

Mauro Augusto Ponce de Leão  
Braga

VOLUME 11 • Nº 3 • DEZ • 2021  
NOVOS INSTITUTOS JURÍDICOS DE  
LICITAÇÕES E CONTRATOS

# Sumário

<b>DOSSIÊ TEMÁTICO: NOVOS INSTITUTOS JURÍDICOS DE LICITAÇÕES E CONTRATOS .....</b>	<b>17</b>
<b>I. LICITAÇÕES E CONTRATOS PÚBLICOS: PARTE GERAL.....</b>	<b>18</b>
<b>INTEGRATED CONTRACT IN LAW 14.133/2021: NEW LAW, SAME PROBLEMS? A STUDY OF COMPARATIVE LAW .....</b>	<b>20</b>
Paulo Afonso Cavichioli Carmona, Bruno Ribeiro Marques e Odilon Cavallari	
<b>REAJUSTAMENTO DE PREÇOS NA NOVA LEI DE LICITAÇÕES E CONTRATOS ADMINISTRATIVOS BRASILEIRA: O “PRINCÍPIO” DA ANUALIDADE.....</b>	<b>48</b>
Ricardo Silveira Ribeiro e Bráulio Gomes Mendes Diniz	
<b>A NOVA LEI DE LICITAÇÕES, AS ENCOMENDAS TECNOLÓGICAS E O DIÁLOGO COMPETITIVO .....</b>	<b>61</b>
André Dias Fernandes e Débora de Oliveira Coutinho	
<b>LICITAÇÕES, CONTRATOS E O IMPULSO À APRENDIZAGEM PROFISSIONAL: UM ESTUDO SOBRE A CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES NO ESTADO DO AMAZONAS, BRASIL .....</b>	<b>80</b>
Emerson Victor Hugo Costa de Sá, Natasha Yasmine Castelo Branco Donadon e Mauro Augusto Ponce de Leão Braga	
<b>LICITAÇÕES, CONTRATOS E MODELO BRASILEIRO DE PROCESSO: NOTAS SOBRE A VIABILIDADE DA UTILIZAÇÃO DE FERRAMENTAS PROCESSUAIS PARA CONFERIR MAIOR EFICIÊNCIA ÀS AQUISIÇÕES PÚBLICAS .....</b>	<b>97</b>
Claudio Madureira e Carlos André Luís Araujo	
<b>RESOLUÇÃO DE CONFLITOS COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E A NOVA LEI DE LICITAÇÕES E CONTRATOS: REFORÇO DOS MEIOS ALTERNATIVOS.....</b>	<b>118</b>
Clarissa Sampaio Silva e Danille Maia Cruz	
<b>A ADESÃO DO BRASIL AO ACORDO SOBRE CONTRATAÇÕES PÚBLICAS DA OMC: ENTRE TABUS E DIFICULDADES REAIS .....</b>	<b>137</b>
Eduardo Ferreira Jordã e Luiz Filippe Esteves Cunha	
<b>II. ACCOUNTABILITY E CONTROLE .....</b>	<b>160</b>
<b>A LEI N.º 14.133/2021 E OS NOVOS LIMITES DO CONTROLE EXTERNO: A NECESSÁRIA DEFERÊNCIA DOS TRIBUNAIS DE CONTAS EM PROL DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA .....</b>	<b>162</b>
Ricardo Schneider Rodrigues	
<b>O CONTROLE DAS CONTRATAÇÕES PÚBLICAS E A NOVA LEI DE LICITAÇÕES: O QUE HÁ DE NOVO?.....</b>	<b>183</b>
Leandro Sarai, Flávio Garcia Cabral e Cristiane Rodrigues Iwakura	

<b>PROGRAMA DE COMPLIANCE COMO EXIGÊNCIA EM LICITAÇÕES: ANÁLISES EM PROL DA QUALIFICAÇÃO DO PROCESSO LICITATÓRIO NO CONTEXTO DA LEI 14.133/2021.....</b>	<b>206</b>
Cristian Ricardo Wittmann e Anayara Fantinel Pedroso	
<b>A NOVA REALIDADE BRASILEIRA DE NECESSIDADE DE PROGRAMAS DE INTEGRIDADE DAS PESSOAS JURÍDICAS LICITANTES EM PROCESSOS LICITATÓRIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....</b>	<b>227</b>
Fernando Silva Moreira dos Santos e Luiz Fernando de Oriani e Paulillo	
<b>III. EFICIÊNCIA.....</b>	<b>242</b>
<b>EFFICIENCY CONTRACTS IN THE NEW BRAZILIAN PROCUREMENT LAW: CONCEPTUAL FRAMEWORK AND INTERNATIONAL EXPERIENCE.....</b>	<b>244</b>
Floriano de Azevedo Marques Neto, Hendrick Pinheiro e Tamara Cukiert	
<b>A GESTÃO DE RISCOS COMO INSTRUMENTO PARA A APLICAÇÃO EFETIVA DO PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA EFICIÊNCIA.....</b>	<b>260</b>
Rafael Rabelo Nunes, Marcela Teixeira Batista Sidrim Perini e Inácio Emiliano Melo Mourão Pinto	
<b>IV. CONTRATAÇÃO PÚBLICA NO DIREITO ESTRANGEIRO .....</b>	<b>282</b>
<b>LA ADQUISICIÓN DE VACUNAS CONTRA LA COVID-19 POR COLOMBIA: ENTRE LA CONFIDENCIALIDAD Y LA FALTA DE TRANSPARENCIA.....</b>	<b>284</b>
Gressy Karenly Rojas Cardona e David Mendieta	
<b>LA DISCRIMINACIÓN EX POST DE LOS OFERENTES DE UNA LICITACIÓN PÚBLICA COMO INFRACCIÓN ADMINISTRATIVA Y DE LIBRE COMPETÊNCIA.....</b>	<b>312</b>
Jaime Arancibia Mattar	
<b>LA DISCRIMINACIÓN EX POST DE LOS OFERENTES DE UNA LICITACIÓN PÚBLICA COMO INFRACCIÓN ADMINISTRATIVA Y DE LIBRE COMPETÊNCIA.....</b>	<b>332</b>
Udochukwu Uneke Alo, Obiamaka Adaeze Nwobu e Alex Adegboye	
<b>OUTROS TEMAS .....</b>	<b>348</b>
<b>I. POLÍTICAS PÚBLICAS E INSTITUCIONALIDADE .....</b>	<b>349</b>
<b>¿EXISTE EL DERECHO HUMANO A LA IDENTIDAD CULTURAL DE LOS MIGRANTES EN EL DERECHO INTERNACIONAL? .....</b>	<b>351</b>
Juan Jorge Faundes e Glorimar Alejandra Leon Silva	
<b>EL ACCESO A LA JUSTICIA Y EL DEBIDO PROCESO ANTE EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL Y LA CORTE SUPREMA: DOS NOCIONES DEL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO CHILENO .....</b>	<b>384</b>
Pedro Harris Moya	

<b>“MINISTROCRACIA” E DECISÕES INDIVIDUAIS CONTRADITÓRIAS NO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL</b> .....	<b>402</b>
Ulisses Levy Silvério dos Reis e Emilio Peluso Neder Meyer	
<b>A POLÍTICA DE INOVAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES REGIONAIS NO BRASIL</b> .....	<b>427</b>
Caroline Viriato Memória e Uinie Caminha	
<b>CONFLITOS DE COMPETÊNCIA E A JUDICIALIZAÇÃO DA SAÚDE NO FEDERALISMO BRASILEIRO.</b>	<b>447</b>
Jorge Leal Hanai, Luis Antônio Abrantes e Luiz Ismael Pereira	
<b>O MINISTÉRIO PÚBLICO NO ENFRENTAMENTO DOS REFLEXOS DA CRISE DA COVID-19: UMA ANÁLISE ACERCA DA SUA ATUAÇÃO JUDICIAL E EXTRAJUDICIAL NO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE</b> .....	<b>474</b>
Raquel Maria da Costa Silveira, Ana Mônica Medeiros Ferreira, Flávio Luiz Carneiro Cavalcanti e Haroldo Helinski Holanda	
<b>A CONSAGRAÇÃO CONSTITUCIONAL DA POLÍTICA FALIMENTAR</b> .....	<b>498</b>
Nuno de Oliveira Fernandes	
<b>II. POLÍTICAS PÚBLICAS, GRUPOS VULNERÁVEIS E LITÍGIOS ESTRUTURAIS</b> .....	<b>528</b>
<b>LAS LIMITACIONES A LOS DERECHOS DE LOS GRUPOS VULNERABLES Y LOS SUJETOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN DURANTE LA PANDEMIA</b> .....	<b>530</b>
Mary Luz Tobón Tobón	
<b>LITÍGIOS ESTRUTURAIS E A PROTEÇÃO DOS DIREITOS DOS POVOS INDÍGENAS DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19: CONTRIBUIÇÕES DO ICCAL</b> .....	<b>550</b>
Ana Carolina Lopes Olsen e Bianca M. Schneider van der Broocke	
<b>EPISTEMICÍDIO DAS NARRATIVAS NEGRAS E LITÍGIO ESTRUTURAL: INSTRUMENTOS EXTRAJUDICIAIS PARA DISSOLUÇÃO DO PROBLEMA NO SISTEMA EDUCACIONAL</b> .....	<b>582</b>
Vitor Fonsêca e Caroline da Silva Soares	
<b>TRAJETÓRIAS E DIRETRIZES DAS POLÍTICAS PÚBLICAS NACIONAIS PARA A POPULAÇÃO INFANTO-JUVENIL EM SITUAÇÃO DE RUA</b> .....	<b>598</b>
Wânia Cláudia Gomes Di Lorenzo Lima, Cynthia Xavier de Carvalho e Maria Creusa de A. Borges	
<b>EMPRENDIMIENTO COMO FUENTE DE INGRESOS PARA LAS VÍCTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO EN EL MARCO DE LA LEY 1448 DE COLOMBIA. REFLEXIONES DE LA IMPLEMENTACIÓN EN EL VALLE DEL CAUCA</b> .....	<b>625</b>
Saulo Bravo García e Luz Marina Restrepo García	
<b>III. POLÍTICAS PÚBLICAS E AÇÃO RESTAURATIVA</b> .....	<b>648</b>

**JUSTIÇA RESTAURATIVA COMO AÇÃO COMUNICATIVA: EQUILÍBRIO ENTRE SISTEMA E MUNDO DA VIDA.....650**  
Daniela Carvalho Almeida da Costa e Luciana Leonardo Ribeiro Silva de Araújo

**JUSTIÇA RESTAURATIVA: ACORDOS E COOPERAÇÃO.....668**  
Samyle Regina Matos Oliveira e Selma Pereira de Santana



# Licitações, contratos e o impulso à aprendizagem profissional: um estudo sobre a contratação de aprendizes no estado do Amazonas, Brasil\*

## Bids, contracts, and promotion of professional learning: a study on the hiring of apprentices in the state of Amazonas, Brazil

Emerson Victor Hugo Costa de Sá\*\*

Natasha Yasmine Castelo Branco Donadon\*\*\*

Mauro Augusto Ponce de Leão Braga\*\*\*\*

### Resumo

Uma das alterações promovidas pela nova lei de licitações e contratos administrativos (Lei n. 14.133/2021) consiste na exigência de cumprimento das cotas de aprendizes por parte dos contratados pelo poder público, na fase de licitação e durante o contrato. O presente estudo analisa o impacto transformador da nova lei de licitações e contratos administrativos em relação à aprendizagem profissional. O recorte da pesquisa compreende a realidade do estado do Amazonas, com relação às empresas contratadas pelo poder público estadual e sediadas nos municípios da referida unidade federativa. A pesquisa apresentada é exploratória, qualitativa e utiliza o método indutivo e os procedimentos bibliográfico e documental. Abordam-se, inicialmente, os principais avanços da nova legislação, com base em uma leitura principiológica de ordem constitucional e legal. Em seguida, discute-se a reserva de vagas para aprendizes como política de ação afirmativa, pois se trata de instrumento de discriminação positiva com vistas à garantia do acesso ao direito fundamental à profissionalização e ao não trabalho antes da idade adequada. Por fim, verifica-se o impacto da mudança normativa em relação à aprendizagem, a partir da comparação com o quadro da contratação de aprendizes no estado do Amazonas no momento da pesquisa.

**Palavras-chave:** licitação; contrato administrativo; aprendizagem profissional; administração pública; princípios administrativos.

### Abstract

One of the changes promoted by the new law on bidding and administrative contracts (Law No 14.133/2021) consists of the requirement that public contractors comply with quotas for apprentices, during the bidding phase and during the contract. This study analyzes the transformative impact of the new administrative procurement and contracts law in relation to professional learning. The research cut understands the reality of the state of

\* Recebido em 30/09/2021  
Aprovado em 14/01/2022

\*\* Doutorando em Direitos Humanos na Universidade Federal do Pará (UFPA). Mestre em Direito Ambiental pela Universidade do Estado do Amazonas (UEA). Especialista em Direito do Estado, pela Universidade Anhanguera-Uniderp. Graduado em Direito pela Universidade Federal do Amazonas (UFAM). Professor de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho em Graduação e Pós-Graduação. Auditor Fiscal do Trabalho.  
E-mail: emersonvictor.sa@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0367-3505>

\*\*\* Doutoranda em Direitos Humanos na Universidade Federal do Pará (UFPA). Mestre em Direito Ambiental pela Universidade do Estado do Amazonas (UEA). Professora de Direito Administrativo e Constitucional em Graduação e Pós-Graduação. Advogada.  
E-mail: natasha.donadon@hotmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5557-4699>

\*\*\*\* Doutor e Mestre em Direito pela Universidade Estácio de Sá. Graduado em Direito pelas Faculdades Integradas Cândido Mendes. Professor do Programa de Pós-Graduação em Direito Ambiental da Escola de Direito da Universidade do Estado do Amazonas (UEA). Juiz do Trabalho Titular da 5ª Vara do Trabalho de Manaus.  
E-mail: mauro.braga@trt11.jus.br. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2337-7911>

Amazonas, in relation to companies contracted by the state government and based in the municipalities of that federative unit. The research presented is exploratory, qualitative and uses the inductive method and bibliographic and documentary procedures. Initially, the main advances of the new legislation are discussed, based on a principled reading of the constitutional and legal order. Then, the reservation of vacancies for apprentices is discussed as an affirmative action policy, as it is an instrument of positive discrimination to guarantee access to the fundamental right to professionalization and not to work before the appropriate age. Finally, the impact of the normative change in relation to learning is verified, based on a comparison with the framework for hiring apprentices in the state of Amazonas at the time of the research.

**Keywords:** bidding; administrative contract; professional learning; public administration; administrative principles.

## 1 Introdução

O presente estudo aborda as licitações e contratos administrativos como instrumentos de impulso à admissão de aprendizes, com base na análise do impacto transformador das alterações normativas sobre a matéria. O recorte compreende o quadro da aprendizagem profissional no estado do Amazonas, com relação às empresas contratadas pelo poder público estadual e sediadas nos municípios da referida unidade federativa.

Inicia-se o texto com a abordagem dos principais avanços da nova lei de licitações, a partir de uma leitura principiológica que converge para uma série de alterações, dentre as normas que orientam e justificam o enfoque realizado neste artigo. Nesse ponto, são expostos os princípios de ordem constitucional e as respectivas conformações legais que orientam a atuação administrativa no sentido do resguardo ao interesse público em condições de isonomia e transparência. Com efeito, regras e princípios possuem força normativa e sustentam a atuação dos poderes da República, variando, apenas, quanto à especificidade. Logo, as alterações normativas promovidas pela nova legislação compelem os agentes públicos e a iniciativa privada à conformação e justificam-se em razão da base principiológica presente no texto constitucional e infraconstitucional.

Em um segundo momento, explora-se a exigência do atendimento à reserva de vagas para aprendizes como uma espécie de política de ação afirmativa. Não obstante os debates nessa seara sejam preponderantemente associados às cotas para ingresso em universidades públicas, entende-se que a base argumentativa desenvolvida em tais estudos ampara a compreensão da aprendizagem profissional como instrumento de discriminação positiva, na medida em que estabelece diferenciação com base no critério etário para o fim de garantir o acesso ao direito fundamental à profissionalização e ao não trabalho antes da idade adequada.

Por fim, realiza-se um levantamento a respeito do impacto da mudança normativa em relação à aprendizagem, com base na visão das contratações de aprendizes no estado do Amazonas. Promove-se a comparação do quadro observado no momento da pesquisa com o panorama possível, caso a nova lei de licitações e contratos administrativos estivesse em pleno vigor. Trata-se de um exercício de projeção do contexto de avanço que pode ser alcançado com base na exigência de cumprimento das cotas de aprendizes por parte de todos os contratados pelo poder público, seja na fase de licitação, seja durante a execução do contrato.

A pesquisa utiliza o método de abordagem indutivo e apresenta-se como exploratória quanto aos objetivos, de natureza qualitativa e com base nos procedimentos bibliográfico e documental. Não há estudos publicados na literatura indexada com a abordagem proposta. Logo, destacam-se a originalidade e a atualidade das discussões promovidas.

## 2 Principais avanços da nova lei de licitações: uma questão de princípios

A nova Lei de Licitações e Contratos Administrativos (Lei n. 14.133/2021) foi publicada em 1º de abril de 2021 e, após o decurso do período de dois anos de transição (artigo 193, inciso II), revogará a Lei Geral de Licitações e Contratos (Lei n. 8.666/1993), a Lei do Pregão (Lei n. 10.520/2002) e o Regime Diferenciado de Contratações – RDC (Lei n. 12.462/2011). Essa norma consolida temas e posicionamentos manifestados por meio de decisões dos tribunais acerca da transparência, segurança jurídica e eficiência das contratações públicas, a exemplo da possibilidade do uso da modalidade pregão para os serviços comuns de engenharia, bem como seu descabimento para a contratação de obras. As normas gerais sobre licitação e contratação alcançam a Administração Pública direta, autárquica e fundacional da União, Estados-membros, Distrito Federal e Municípios e seus respectivos órgãos, incluindo os poderes Legislativo, Judiciário e Tribunal de Contas.

Com efeito, o excesso de formalismo da legislação anterior revelou que seu maior objetivo, a redução da corrupção, não seria alcançado, não obstante a notável restrição à discricionariedade do administrador e a ampliação dos mecanismos de controle. Em vez de gerarem economia, as exigências oneravam o Estado, em razão da prática de preços superiores aos de mercado. Além disso, havia morosidade em decorrência das contendas administrativas e judiciais entre os licitantes nas fases de habilitação e julgamento<sup>1</sup>.

Resta oportuno estabelecer uma breve diferença entre regras e princípios. Robert Alexy, em sua obra *Teoria dos Direitos Fundamentais*, dispõe que regras e princípios são espécies do gênero norma jurídica. O autor aponta que a generalidade constitui o critério mais utilizado para propor essa distinção, em que os princípios possuem generalidade e abstração superior às regras e são, portanto, *mandamentos de otimização*, ordenando que algo seja concretizado na maior medida possível, podendo ser cumpridos em diferentes graus. Já as regras são normas que devem ser cumpridas ou não, não comportando a dita ponderação. Se a regra é válida, há de ser cumprida exatamente como seu conteúdo exige<sup>2</sup>. O presente estudo veicula conteúdos normativos estampados em regras e princípios, os quais possuem distintos graus de generalidade e abstração, mas guardam em comum o potencial de surtirem efeitos nas relações jurídicas travadas pelo poder público no âmbito de licitações e contratos. Logo, são normas que convergem para a evolução da postura administrativa no tocante à gestão dos processos licitatórios e das respectivas execuções contratuais.

Nesse sentido, entende-se relevante o destaque à base principiológica, conferido pela Lei n. 14.133/2021, que possui um rol mais extenso em relação à legislação anterior<sup>3</sup>. Preliminarmente, mencionam-se os princípios gerais que norteiam a Administração Pública, que possuem base constitucional. Na legislação anterior e na atual, destacam-se os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. Atualmente, também são acompanhados pelos princípios do interesse público, probidade administrativa, igualdade, planejamento, transparência, eficácia, segregação de funções, motivação, vinculação ao edital, julgamento objetivo, segurança jurídica, razoabilidade, competitividade, proporcionalidade, celeridade, economicidade e desenvolvimento nacional sustentável. Esse conjunto de postulados consiste em decorrência lógica dos princípios gerais elencados no artigo 37 da Constituição da República de 1988, contextualizados sumariamente a seguir.

<sup>1</sup> OLIVEIRA, Rafael Carvalho Rezende. *Nova lei de licitações e contratos administrativos: comparada e comentada*. Rio de Janeiro: Forense, 2021. p. 12.

<sup>2</sup> ALEXY, Robert. *Teoria dos direitos fundamentais*. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2008. p. 109-117.

<sup>3</sup> BRASIL. *Lei n. 8.666, de 21 de junho de 1993*. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Brasília, DF, 1993. Art. 5º Na aplicação desta Lei, serão observados os princípios da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da publicidade, da eficiência, do interesse público, da probidade administrativa, da igualdade, do planejamento, da transparência, da eficácia, da segregação de funções, da motivação, da vinculação ao edital, do julgamento objetivo, da segurança jurídica, da razoabilidade, da competitividade, da proporcionalidade, da celeridade, da economicidade e do desenvolvimento nacional sustentável, assim como as disposições do Decreto-Lei n.º 4.657, de 4 de setembro de 1942 (Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro).



Inicialmente, em consideração ao Princípio da Eficiência, a busca por contratações mais eficientes e com melhores resultados se apresentou de modo setorial, em algumas leis esparsas. Quanto a esse aspecto, cita-se a instituição da modalidade de pregão (Lei n. 10.520/2002); a criação do Sistema de Registro de Preços (Decreto n. 3.931/2001); o tratamento diferenciado conferido a microempresas e empresas de pequeno porte (Lei Complementar n. 123/1996); e a previsão do Regime Diferenciado de Contratações Públicas (Lei n. 12.462/2011). Essa legislação está em consonância com a busca por celeridade, na medida em que promovem o uso da tecnologia e a redução de formalidades, o que pode ser observado na inversão das fases de habilitação e julgamento (pregão); na implementação de procedimentos eletrônicos; na promoção da sustentabilidade ambiental; e na maior transparência, mediante a divulgação dos atos na rede mundial de computadores. São avanços que colaboram com o acompanhamento exercido pela sociedade civil e pelos órgãos de controle interno e externo. Esse conjunto de diretrizes converge, portanto, para a expansão de políticas de governança e integridade nas contratações públicas.

O Princípio da Legalidade é um preceito básico para a atuação da Administração Pública como um todo. Significa que os agentes públicos deverão pautar a atuação em conformidade com a legislação aplicável. Esse princípio mostra-se como uma garantia contra abusos de conduta e desvios de finalidade que geram a anulação do ato, além de responsabilização dos agentes envolvidos no vício. Desse modo, a autoridade competente deve observar as regras aplicáveis aos procedimentos inerentes às licitações e contratações públicas (formalização, hipóteses de dispensa ou inexigibilidade, modalidade e tipo de licitação e demais regramentos aplicáveis).

Por sua vez, o Princípio da Impessoalidade apresenta dupla acepção<sup>4</sup>. De um lado, tem relação com a finalidade da atuação administrativa, que deve atender à satisfação do interesse público, jamais podendo servir aos interesses dos agentes públicos ou terceiros. Combate, portanto, a existência de perseguições, favorecimentos e discriminações indevidas. A segunda acepção refere-se ao impedimento de o agente público promover-se às custas dos feitos da Administração Pública. Logo, trata-se da proibição da promoção pessoal pelos serviços, obras e compras públicas. Admite-se, porém, a publicidade dos atos, programas, obras e serviços de caráter educativo, informativo ou que se prestem à orientação social.

Quanto ao Princípio da Moralidade, há intrínseca relação com a impessoalidade e a legalidade. Exige-se do agente público a atenção à ética, boa-fé, honestidade e probidade, o qual não pode se valer de atos que desviem desses parâmetros. O ato imoral deve ser anulado e extirpado do ordenamento jurídico<sup>5</sup>. Assim, o Princípio da Moralidade serve como garantia contra arbitrariedades, notadamente quando houver contaminação por qualquer viés pessoal ou particular, com vistas a privar ou favorecer determinados indivíduos. Segundo Thamay<sup>6</sup>, a conduta moralmente reprovável nas licitações públicas acarreta a nulidade do ato ou do procedimento como um todo. A conduta imoral afasta a aparência de obediência à lei. Por outro lado, a probidade administrativa decorre do atendimento ao Princípio da Moralidade, na medida em que representa condutas probas, de boa-fé e honestas a serem praticadas por agentes públicos, licitantes e contratados.

Com relação ao Princípio da Publicidade e da Transparência, em regra, todas as fases do procedimento licitatório devem contar com ampla divulgação. Precisam ser observados sobretudo nas etapas iniciais, como na publicação do edital, para que haja o maior nível de competitividade possível entre os interessados na contratação, pois se eleva a possibilidade de escolha da proposta mais vantajosa. Ademais, os princípios em comento viabilizam o controle exercido pela sociedade civil. O mecanismo do sigilo dos orçamentos (artigo 24 da Lei 14.133/2021)<sup>7</sup> não agride tais diretrizes. Pelo contrário, é utilizado em benefício da identificação

<sup>4</sup> ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. *Direito administrativo descomplicado*. 28. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2020. p. 236.

<sup>5</sup> CARVALHO FILHO, José dos Santos. *Manual de direito administrativo*. 35. ed. Barueri: Atlas, 2021.

<sup>6</sup> THAMAY, Rennan. *Nova lei de licitações e contratos administrativos comentada e referenciada*. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. p. 16.

<sup>7</sup> BRASIL. *Lei n. 14.133, de 1º de abril de 2021*. Lei de Licitações e Contratos Administrativos. Brasília, DF, 2021. Art. 24. Desde que justificado, o orçamento estimado da contratação poderá ter caráter sigiloso, sem prejuízo da divulgação do detalhamento dos quantitativos e das demais informações necessárias para a elaboração das propostas, e, nesse caso: I - o sigilo não prevalecerá para

da proposta mais vantajosa para a Administração Pública, e evita o chamado *efeito âncora*<sup>8</sup>. Além disso, o sigilo não se aplica aos órgãos de controle, e o orçamento será tornado público logo após o julgamento das propostas. A mitigação da publicidade e da transparência também é admitida no recebimento das propostas, pois o conteúdo se mantém sigiloso até a data prevista para a respectiva abertura.

No que concerne ao Princípio da Eficiência, há identificação com os princípios da eficácia, economicidade e planejamento. Busca-se substituir a administração burocrática pela gerencial. Essa compreensão sugere a aplicação de institutos da iniciativa privada com vistas a favorecer a qualidade dos resultados, por meio da desburocratização. A eficácia e economicidade orientam que os gestores públicos priorizem a melhor solução possível com o menor custo para os cofres públicos. O planejamento complementa essa visão, pois permite o alcance melhor e mais eficiente da gestão pública, e evita atos que possam depreciar o erário. O princípio do planejamento é importante para a racionalização das contratações públicas<sup>9</sup>. Assim, há previsão normativa no sentido da autorização para que os órgãos competentes de cada ente federado, na forma dos respectivos regulamentos, elaborem plano de contratação anual, com o objetivo de garantir o alinhamento com o respectivo planejamento estratégico e de subsidiar a elaboração das leis orçamentárias (artigo 12, inciso VII, da Lei n. 14.133/2021). Enfim, o plano anual de contratações deve ser divulgado e mantido à disposição do público em sítio eletrônico oficial (artigo 12, § 1º). De igual modo, exige-se o estudo técnico preliminar, que, em caso de viabilidade da contratação, fundamenta a elaboração do anteprojeto, do termo de referência ou do projeto básico (art. 6º, inciso XX).

A seu turno, o Princípio do Interesse Público<sup>10</sup> indica que o interesse da coletividade se sobrepõe aos individuais e justifica privilégios especiais no regime jurídico administrativo. Como forma de equilíbrio do sistema de privilégios, a indisponibilidade posiciona os agentes públicos como instrumentos de realização do interesse da coletividade, pois devem obedecer ao regime jurídico aplicável, para evitar que a finalidade de sua atuação seja desviada. Esse é um dos postulados que incidem sobre o dever do poder público quanto à exigência de cumprimento das cotas de aprendizagem e pessoas com deficiência por parte dos postulantes e contratados, o que será discutido, com profundidade, nas seções seguintes.

Enfim, o Princípio da Igualdade, ou da Isonomia, obriga a Administração Pública a proporcionar tratamento igualitário e não discriminatório aos licitantes. Com efeito, as restrições injustificadas à participação de interessados no procedimento licitatório podem reduzir a competição necessária ao alcance da proposta mais vantajosa. Por essa razão, não é possível o estabelecimento de preferências ou distinções em razão da naturalidade, sede ou domicílio dos licitantes (artigo 9º, inciso I, “b” e “c”, da nova Lei de Licitações). Salienta-se, porém, que o Princípio da Isonomia pode demandar tratamento desigual àqueles que não se encontram na mesma situação fático-jurídica. É o caso do tratamento diferenciado destinado às cooperativas e às microempresas e empresas de pequeno porte, que possui amparo constitucional (artigo 146, inciso III, “c” e “d”, e artigo 179).

Especificamente quanto ao objeto central deste estudo, há base na literatura e na legislação, sobretudo de ordem principiológica, para o reforço às políticas afirmativas. É o que se observa na exigência do atendi-

---

os órgãos de controle interno e externo; [...] Parágrafo único. Na hipótese de licitação em que for adotado o critério de julgamento por maior desconto, o preço estimado ou o máximo aceitável constará do edital da licitação.

<sup>8</sup> THAMAY, Rennan. *Nova lei de licitações e contratos administrativos comentada e referenciada*. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. p. 17.

<sup>9</sup> OLIVEIRA, Rafael Carvalho Rezende. *Nova lei de licitações e contratos administrativos: comparada e comentada*. Rio de Janeiro: Forense, 2021. p. 31.

<sup>10</sup> Destaca-se que são possíveis duas abordagens a respeito de interesse público, ambas diretamente associadas ao objeto central do dever de o poder público contratante zelar pelo dever de seus contratados realizarem a admissão de aprendizes nas quantidades mínimas previstas na Lei 10.097/2000: “uma abordagem estrita, em que o interesse público é apenas um desenvolvimento jurídico, relacionado à realização de direitos e liberdades básicas; e uma abordagem abrangente, na qual se acresce a esse desenvolvimento jurídico a perspectiva do desenvolvimento humano, aproximando o Direito à Economia do Desenvolvimento, especialmente a partir da fundação conceitual elementar da chamada Abordagem das Capacitações.”. HAEBERLIN, Martín; COMIM, Flávio. Todos e cada um de nós: o interesse público como critério de desenvolvimento humano. *Revista Brasileira de Políticas Públicas*, Brasília, v. 10, n. 1, p. 63, 2020.

mento à reserva de vagas para aprendizes e para pessoas com deficiência e reabilitadas da Previdência Social, bem como as reservas de cargos previstas em outros diplomas e as normas específicas que sejam aplicáveis a tais contextos, o que deve ser objeto do contrato (artigo 92, inciso XVII), bem como ser demonstrado à Administração ao longo de toda a execução do contrato (artigo 116). Nesse sentido, o descumprimento de tais obrigações constitui motivo suficiente para extinção do contrato, assegurados o contraditório e a ampla defesa (artigo 137, inciso IX).

Na medida em que a Administração Pública passa a atuar de modo incisivo na exigência do cumprimento de deveres de reserva de vagas para aprendizagem profissional e pessoas com deficiência, é possível identificar a incidência dos diferentes princípios administrativos. Visualiza-se, em especial, o resguardo da igualdade e isonomia, pois o instituto pretende compensar a dificuldade de acesso ao mercado de trabalho à população mais jovem, ainda sem experiência, razão pela qual se trata de critério justificado de diferenciação admitida. Também se percebe a aplicação do Princípio da Eficiência, associado à eficácia, economicidade e planejamento, na medida em que inclui mais atores no processo de fiscalização do atendimento à legislação trabalhista, para além dos auditores do trabalho, os quais, ainda, preservam o poder de polícia estatal, mas agora com o reforço de todos os órgãos e poderes que licitam e contratam. Enfim, há forte presença do Princípio da Legalidade, pois compete ao poder público zelar pelo fiel cumprimento da lei em todos os âmbitos, notadamente em matéria de direitos sociais de tamanha relevância.

Enfim, o conhecimento a respeito dessas inovações deve ser demandado pelos agentes e órgãos da Administração Pública, bem como precisa ser estimulado pelos tribunais de contas, por meio de eventos de capacitação promovidos pelas respectivas escolas (artigo 173). São ações coerentes com o objetivo de veicular informação qualificada sobre alterações relevantes, como é o caso do atendimento à reserva de vagas de aprendizagem profissional, cerne desta pesquisa. Por essa razão, trata-se, a seguir, da base teórica que sustenta o dever de a Administração zelar pela efetivação da referida espécie de política de ação afirmativa.

### 3 Políticas afirmativas e a exigência do atendimento à reserva de vagas para aprendizes

A discussão referente às ações afirmativas, como mecanismo destinado à reparação ou reversão de um quadro histórico de exclusão e restrição ao acesso a direitos, tem sido, preponderantemente, voltada à questão do ingresso na educação superior, especialmente em virtude da repercussão da Arguição de descumprimento de preceito fundamental – ADPF n. 186/DF, que teve esse objeto. Em geral, tais estudos referem-se à defesa de princípios de justiça social, à reparação histórica de efeitos discriminatórios e tendem a questões direcionadas à promoção da diversidade cultural<sup>11</sup>.

De fato, Piovesan aponta que o “direito à igualdade racial há de ser um imperativo ético-político-social, capaz de enfrentar o legado discriminatório que tem negado à metade da população brasileira o pleno exercício de seus direitos e de liberdades fundamentais”<sup>12</sup>. Nesse sentido, ao ressaltar que as ações afirmativas são orientadas pelo valor da igualdade material, substantiva, a autora contesta os opositores à implementação de políticas de ações afirmativas, os quais argumentam “[...] que seriam elas atentatórias ao princípio da igualdade formal, reduzido à fórmula ‘todos são iguais perante a lei’, na medida em que instituiriam medidas discriminatórias”<sup>13</sup>. Logo, o instituto volta-se à reparação de situações de desigualdades injustificadas, não à manutenção da igualdade formal, pura e simples, quando esta serve, apenas, para reproduzir contextos de diferenciação indevidos.

<sup>11</sup> GUARNIERI, Fernanda Vieira; MELO-SILVA, Lucy Leal. Ações afirmativas na educação superior: rumos da discussão nos últimos cinco anos. *Psicologia & Sociedade*, [s.l.], v. 19, n. 2, p. 75, 2007.

<sup>12</sup> PIOVESAN, Flávia. Ações afirmativas da perspectiva dos direitos humanos. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, v. 35, n. 124, p. 53, 2005.

<sup>13</sup> PIOVESAN, Flávia. Ações afirmativas no Brasil: desafios e perspectivas. *Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 16, n. 3, p. 893, 2008.

O presente estudo parte dessas linhas gerais para abordar uma peculiar espécie de política de ação afirmativa, consistente na aprendizagem profissional. Trata-se de um instituto jurídico que decorre do direito fundamental à profissionalização do adolescente e do jovem, e corresponde a uma estratégia de erradicação do trabalho infantil. Com efeito, há previsão constitucional da aprendizagem a partir dos 14 anos de idade (artigo 7º, inciso XXXIII). Além disso, o Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei 8.069/1990) trata do direito à profissionalização e à proteção no trabalho, prevê que as exigências pedagógicas referentes ao desenvolvimento pessoal e social prevalecem sobre o aspecto produtivo, e exige o respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento (artigos 6º, 68 e 69).

Por sua vez, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (artigos 428 a 433) estabelece os parâmetros relacionados ao contrato de aprendizagem. Inicialmente, tem-se a obrigação de contratação do percentual de 5% a 15% do quadro de empregados do estabelecimento, excluídas da base de cálculo as funções que não demandam formação profissional, tais como os cargos de nível técnico ou superior, gerência e chefia. Esse dever alcança os empregadores em geral, mas é opcional para microempresas e empresas de pequeno porte. Os dispositivos referem-se, ainda, à necessidade de intermediação de entidades qualificadoras, especializadas no processo de formação para o mercado de trabalho. Constam, também, normas relativas ao registro dos aprendizes, que pode ser feito pelo estabelecimento ou pelas entidades qualificadas em formação profissional. De igual modo, há normas sobre a jornada máxima de seis horas e, excepcionalmente, de oito horas, caso o jovem possua ensino fundamental e combine teoria e prática. Quanto à duração do contrato por prazo determinado, tem-se o limite de até dois anos, o que não se aplica às pessoas com deficiência. Por fim, a idade do aprendiz pode variar de 14 a 24 anos de idade, mas esse limite etário não alcança os aprendizes com deficiência.

Em nível infralegal, a contratação de aprendizes segue, sobretudo, as regras contidas no Decreto n. 9.579/2018 e na Instrução Normativa n. 146/2018, sobre a formação técnico-profissional metódica e as atividades teóricas e práticas, organizadas em tarefas de complexidade progressiva, componentes dos programas de aprendizagem, e sobre a fiscalização no âmbito de tais relações trabalhistas.

Com efeito, a compreensão da aprendizagem como parte do processo educativo do adolescente e do jovem objetiva a melhoria da qualificação profissional dos ingressantes no mercado formal e impacta as condições de vida dos núcleos familiares e das comunidades. A prática destina-se à aplicação dos ensinamentos da escola e da fase teórica do programa. O investimento na formação de tais indivíduos viabiliza o exercício da responsabilidade social. Ademais, contribui, diretamente, para a redução da pobreza e da desigualdade, e serve de instrumento para moldar e dinamizar o corpo funcional. Segundo Mühlemann e Wolter<sup>14</sup>, a formação teórico-prática compreende conhecimentos e competências amplas, nos âmbitos pessoal, social e profissional; e o treinamento na empresa consiste em uma boa estratégia de recrutamento, pois viabiliza a retenção dos aprendizes com melhor desempenho. Por outro lado, o contrato de aprendizagem contribui para a retenção na escola ou a volta aos estudos<sup>15</sup>.

A aprendizagem profissional reúne dois dos eixos basilares da política nacional para a juventude: educação e trabalho<sup>16</sup>. Além disso, consiste em uma oportunidade de inserção de trabalhadores com deficiência no mundo do trabalho e assume relevância estratégica na chamada sociedade do conhecimento<sup>17</sup>. No contexto

<sup>14</sup> MÜHLEMAN, Samuel; WOLTER, Stefan. Return on investment of apprenticeship systems for enterprises: evidence from cost-benefit analyses. *IZA Journal of Labor Policy*, [s.l.], n. 3, 2014. Disponível em: <http://www.izajolp.com/content/3/1/25>. Acesso em: 11 mar. 2020.

<sup>15</sup> GONÇALVES, Ana Lucia de Alencastro. Aprendizagem profissional: trabalho e desenvolvimento social e econômico. *Estudos Avançados*, São Paulo, v. 28, n. 81, p. 191-200, 2014.

<sup>16</sup> CLEMENTINO, Josbertini Virginio. Aprendizagem profissional: a lei que promove o trabalho descente para juventude e desenvolvimento econômico e social no Brasil. *Boletim Mercado de Trabalho*, Brasília, v. 55, p. 45-50, 2013.

<sup>17</sup> FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. As formas de aprendizagem no Brasil: questões emergentes. In: JOSVIAK, Mariane; BERGAMASCHIBLEY, Regina; TRAUZYNSKI, Silvia Cristina (org.). *Aprendizagem profissional e direitos humanos o direito fundamental dos jovens à profissionalização*. São Paulo: LTr, 2017. p. 15-29.



da pandemia, e além dele, demandam-se ações de proteção e garantia de permanência dos contratos, para impedir que a primeira experiência laboral seja marcada por efeitos danosos<sup>18</sup>.

Veloso<sup>19</sup> sustenta que a discussão de ações desenvolvidas precisa ser desenvolvida localmente, considerando as peculiaridades de cada região, com envolvimento das respectivas gestões públicas no planejamento e fomento da aprendizagem orientada pela emancipação da compulsoriedade e da precarização, e pela ampliação do alcance e da efetividade em termos de empregabilidade. Não obstante se concorde com essa posição, rejeita-se a afirmação de que a alternativa para a falta de inspetores do trabalho deva ser compensada com a divisão de responsabilidade quanto ao exercício do poder de polícia com agentes municipais ou estaduais, pois essa proposta é inconstitucional. Isso porque a partilha do poder de polícia administrativa, em matéria trabalhista, contraria o que preceitua o artigo 21, inciso XXIV, do texto constitucional, que atribui à União a competência para organizar, manter e executar a inspeção do trabalho. Logo, a atuação conjunta e o compartilhamento de informações não se confundem com a necessidade de uma inspeção do trabalho autônoma e nacionalmente organizada. Na verdade, deve-se buscar e exigir a reposição dos cargos vagos, que chegam a um terço do quadro, mediante a realização de concurso público.

O preenchimento do quadro de auditores fiscais do trabalho pode beneficiar o monitoramento e avaliação da eficácia dos programas de aprendizagem, sobretudo mediante a interação com outros órgãos e instituições públicas, que, de acordo com a nova norma, exigirão a comprovação da reserva de vagas. Portanto, as autoridades locais e regionais podem e devem impulsionar as contratações, mas o caráter imperativo e nacional das normas trabalhistas exige a reunião das atribuições de inspeção em órgão autônomo, livre de controle político, nos moldes da Convenção n. 81 da Organização Internacional do Trabalho – OIT.

Conforme detalha o Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil – FNPETI<sup>20</sup>, com base nos dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, quanto à Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD 2019, há 1,8 milhões de crianças de adolescentes de 5 a 17 anos de idade em trabalho infantil no Brasil em 2019. Conforme os dados mais recentes, observa-se o seguinte perfil da vítima do trabalho infantil: 14 a 17 anos (79,5%); negra (65,6%); menino (65,8%); da zona urbana (60,5%); sem remuneração ou trabalha para o próprio consumo (47,2%); empregado em estabelecimentos de serviços (44,0%) ou da agricultura (27,7%); na ocupação de balconista (6,1%), trabalho elementar na agricultura (4,9%), escriturário (4,9%), cuidador de crianças (3,8%) ou trabalho qualificado na agricultura (3,5%). É significativa a parcela que exerce alguma das piores formas de trabalho infantil (38,4%). Apesar de as meninas representarem cerca de um terço do total de vítimas, elas chegam a ser quase a totalidade em algumas atividades, a exemplo do trabalho infantil doméstico, atividade proibida para pessoas com idade inferior a dezoito anos e que consta dentre as piores formas (artigo 1º, parágrafo único, da Lei Complementar 150/2015, Convenção n. 182 da OIT e Decreto 6.481/2008).

Com efeito, a faixa etária em que há maior concentração do trabalho infantil proibido (14 a 17 anos) coincide com a do público adolescente abrangido pela aprendizagem com prioridade absoluta (artigo 53 do Decreto 9.579/2018), e com a concentração de 40% dos adolescentes e jovens na faixa de 14 a 24 anos de idade em situação de desemprego<sup>21</sup>. Logo, a política de estímulo à aprendizagem encontra-se alinhada ao

<sup>18</sup> SÁ, Emerson Victor Hugo Costa de; SILVA, Anderson Lincoln Vital da; MESQUITA, Valena Jacob Chaves. Preservação dos contratos de aprendizagem profissional em tempos de pandemia de Covid-19. *Prim@ Fucie*, João Pessoa, v. 20, n. 43, 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/primafacie/article/view/53789>. Acesso em: 22 jun. 2021.

<sup>19</sup> VELOSO, José Rodrigo Paprotzki. Aprendizagem profissional e o poder público municipal: proposta de maior eficácia à política pública. *Revista Brasileira de Políticas Públicas*, Brasília, v. 9, n. 1, p. 206-227, 2019.

<sup>20</sup> FÓRUM NACIONAL DE PREVENÇÃO E ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL. *FNPETI lança estudo com dados inéditos sobre trabalho infantil*. 2021. Disponível em: <https://fnpeti.org.br/noticias/2021/06/21/fnpeti-lanca-estudo-com-dados-ineditos-sobre-trabalho-infantil/>. Acesso em: 21 jun. 2021.

<sup>21</sup> CAVALLINI, Marta; SILVEIRA, Daniel. Desemprego é o maior em 7 anos em 13 capitais do país, diz IBGE. *G1: Economia*, 22 fev. 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/02/22/desemprego-cai-em-6-das-27-unidades-da-federacao-no-4o-tri.gh.html>. Acesso em: 12 mar. 2020.



objetivo constitucional de erradicação do trabalho infantil, da pobreza e da marginalização, e a reserva de vagas observa o caráter de redução das desigualdades sociais e regionais, e vincula-se ao fim social da livre iniciativa, do trabalho e da propriedade, e à busca do pleno emprego (artigo 1º, inciso IV, artigo 3º, inciso IV, e artigo 170, inciso VIII, da Constituição de 1988). Portanto, os contratos de aprendizagem são meios de efetivar o direito fundamental à profissionalização do adolescente e do jovem, e auxiliam na meta de erradicação da exploração do trabalho infantil e estímulo ao ingresso protegido no mercado laboral.

A interpretação e a aplicação do ordenamento jurídico devem considerar a finalidade de viabilizar o ingresso e permanência do adolescente e jovem no emprego, em caráter de formação com tarefas de complexidade progressiva. Isso porque o contrato de aprendizagem profissional contempla a contextualização, o desenvolvimento conceitual e a exposição da finalidade e das principais características do mercado de trabalho, como instrumento viabilizador do acesso dos adolescentes e jovens à cidadania e ao trabalho digno.

Desse modo, são importantes as normas e diretrizes garantidoras do acesso à profissionalização, com vistas à eficácia das alternativas e estratégias de implementação do contrato de aprendizagem, a partir do estímulo estatal. Essa participação ativa do poder público pode ocorrer tanto no exercício do poder de polícia administrativa em matéria laboral, de natureza preventiva ou repressiva, como no contexto das licitações e contratos, durante o desempenho de tarefas de *compliance*, realizadas desde antes da contratação até o fim da execução. O panorama normativo mais sólido potencializa o sucesso dessa importante política pública e permite ao Estado contribuir de modo mais substancial com o melhor interesse do adolescente e do jovem no tocante ao acesso às oportunidades de profissionalização com vistas ao primeiro emprego. Esse quadro pode induzir o desenvolvimento econômico e social, bem como a fruição dos direitos fundamentais. Afinal, como destaca Faro<sup>22</sup>, o controle de políticas públicas ocorre de três modos, sempre com vistas ao dever estatal de concretizar direitos fundamentais: 1) pelos cidadãos, como beneficiários ou interessados; 2) pela própria Administração Pública, no exercício do autocontrole ou do controle interno; e 3) pelos outros setores do Estado, desvinculados da Administração, o que abrange os controles político, financeiro, jurisdicional e pelo Ministério Público e demais órgãos de fiscalização. Essas formas de controle são possíveis quanto à reserva de vagas para aprendizes.

A análise da efetividade da política pública da aprendizagem profissional demanda a verificação estatística dos principais indicadores. Assim, a exposição e a discussão dos quantitativos de contratações no país contemplam o recorte temporal de 2016 a 2020, por serem dados atuais e disponíveis. Com efeito, em 2018 foram contratados 444.189 aprendizes em todo o país, quantidade 15% superior à de 2017<sup>23</sup>, mas houve redução nos anos de 2019 e 2020. Do quantitativo total de 861.315 vagas, referente à cota de aprendizagem no percentual mínimo, em meados de dezembro de 2020, o país registrou 45% de cumprimento. Porém, há espaço para o incremento desse quantitativo, que pode atingir, aproximadamente, 3 milhões de vagas, em caso de cumprimento do percentual máximo de 15%<sup>24</sup>.

O recorte da taxa de desocupação entre os jovens demonstra que, no primeiro trimestre de 2018, o desemprego no Brasil alcançou o então recorde histórico de 13,7%, atingindo 14,1 milhões de pessoas, conforme o IBGE<sup>25</sup>. São 5,7 milhões de jovens entre 14 e 24 anos, e 1,2 milhão de adolescentes entre 14 e

<sup>22</sup> FARO, Julio Pinheiro. Políticas públicas, deveres fundamentais e concretização de direitos. *Revista Brasileira de Políticas Públicas*, Brasília, v. 10, n. 1, p. 250-269, 2013.

<sup>23</sup> FÓRUM NACIONAL DE PREVENÇÃO E ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL. *Mais de 440 mil aprendizes foram contratados em todo o país no ano passado*. 2019. Disponível em: <https://fnpeti.org.br/noticias/2019/03/27/mais-de-440-mil-aprendizes-foram-contratados-em-todo-o-pais-no-ano-passado/>. Acesso em: 14 jun. 2020.

<sup>24</sup> OLIVEIRA, Guilherme. *Aprendizagem profissional é subutilizada no Brasil, afirmam especialistas*. Brasília: Senado Federal, 19 mar. 2019. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/especiais/especial-cidadania/aprendizagem-e-subutilizada-no-brasil-afirmam-especialistas>. Acesso em: 4 jul. 2020.

<sup>25</sup> BENEDICTO, Marcelo. Desemprego volta a crescer no primeiro trimestre de 2018. *Agência IBGE Notícias*, 27 abr. 2018. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20995-desemprego-volta-a-crescer-no-primeiro-trimestre-de-2018>. Acesso em: 20 mar. 2020.

17 anos, faixa em que predominam as ocorrências de trabalho infantil. Ademais, 40% dos desempregados possuem idade compatível com a aprendizagem. Todavia, a média de desemprego dos jovens entre 14 e 24 anos de idade representa o triplo da verificada na faixa de 25 a 59 anos de idade. Em 2016, estavam desempregados 27,2% naquela faixa etária, contra 9,1% nesta, segundo o Boletim Mercado de Trabalho divulgado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA<sup>26</sup>.

Se o trabalho corresponde à principal forma de inserção social e concretização da dignidade, justiça social e cidadania, as alterações normativas em questão estão coerentes com esse propósito, na medida em que se orientam pela garantia de acesso à população adolescente e jovem ingressante no mercado laboral. A partir das reflexões de Ferreira e Pottumati<sup>27</sup>, é possível afirmar que a alteração promovida pela nova norma reafirma a função social da licitação pública e do contrato administrativo. Isso porque, além de se buscar a proposta mais vantajosa, com amparo na isonomia e na persecução do desenvolvimento nacional sustentável, o fomento estatal à concretização de direitos fundamentais permite o estímulo a determinados comportamentos empresariais e de mercado, sem que o Estado se utilize da autoridade na imposição de sanções.

Logo, é importante compreender o alcance da nova lei de licitações e contratos administrativos quanto ao estímulo à contratação de aprendizes pela iniciativa privada. Para tanto, realiza-se a análise do potencial de contratação de aprendizes em determinada unidade federativa, considerando-se, apenas, as empresas que possuam contratos vigentes com a administração pública estadual. A partir dessa amostra, é possível compreender o impacto transformador da alteração promovida pela norma em exame.

#### **4 Impacto da mudança normativa em relação à aprendizagem profissional: uma visão SOBRE AS contratações de aprendizes no estado do Amazonas**

Com base na lista de empresas contratadas pelo estado do Amazonas, podem-se compreender os possíveis impactos do atendimento a esse dever legal, em termos de quantidade de aprendizes contratados, bem como da repercussão social decorrente dessa mudança de postura. É importante considerar que o recorte da pesquisa abrange, apenas, as empresas com sede em municípios do estado do Amazonas, pois a fiscalização dessa obrigação legal ocorre por unidade federativa, e os dados acessados acompanham essa limitação. Entretanto, o presente estudo serve de parâmetro para a comparação com a realidade de outras regiões, ou, ainda, uma análise futura mais ampla, de ordem nacional.

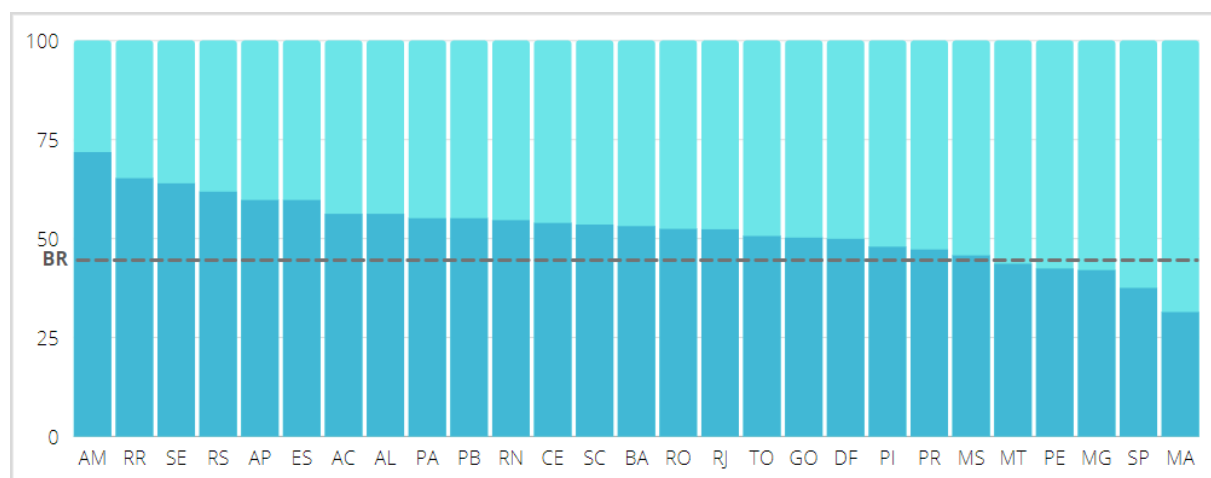
Inicialmente, observa-se que a taxa de desocupação, no primeiro trimestre de 2021, revela que o desemprego no Brasil alcançou o recorde histórico de 14,7%, atingindo 14,8 milhões de pessoas, conforme o IBGE (2021). Além disso, são 6,0 milhões de desalentados e a taxa de subutilização de mão de obra corresponde a 29,7%. A taxa de desocupação é de 46,3% dentre as pessoas de 14 a 17 anos de idade (mais que o triplo da taxa geral), faixa em que predominam as ocorrências de trabalho infantil. Por sua vez, é de 31,0% quanto aos jovens com idade de 18 a 24 anos (mais que o dobro da taxa geral). Esses patamares são bem superiores às faixas de 25 a 29 anos (14,7%), 40 a 59 anos (9,7%) e 60 anos ou mais (5,7%). Na medida em que a aprendizagem profissional se destina ao público com idade de 14 a 24 anos, nota-se o grande potencial dessa modalidade contratual para a redução do desemprego.

<sup>26</sup> CAVALLINI, Marta; SILVEIRA, Daniel. Desemprego é o maior em 7 anos em 13 capitais do país, diz IBGE. *G1: Economia*, 22 fev. 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/02/22/desemprego-cai-em-6-das-27-unidades-da-federacao-no-4o-tri.ghtml>. Acesso em: 12 mar. 2020.

<sup>27</sup> FERREIRA, Felipe Furtado; POTTUMATI, Eduardo Carlos. A licitação pública como instrumento de desenvolvimento na perspectiva do paternalismo libertário. *Revista Brasileira de Políticas Públicas*, Brasília, v. 4, n. 1, p. 201-213, 2014.

Quanto à cota mínima de 5,0% de aprendizes nos estabelecimentos obrigados a contratar, analisa-se o percentual de preenchimento por unidade federativa, conforme dados do eSocial de abril de 2021, consolidados pela Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (figura 1). Em relação ao potencial de contratação em âmbito nacional (886.916), 46,5% são de contratos ativos. Há potencial para mais do que dobrar a quantidade atual de aprendizes contratados no Brasil. Quanto às unidades federativas, os maiores índices de cumprimento são do Amazonas (71,8%), Roraima (65,2%), Sergipe (63,9%), Rio Grande do Sul (61,8%) e Amapá (59,7%). Dentre os menores índices, constam Mato Grosso (43,6%), Pernambuco (42,4%), Minas Gerais (42,0%), São Paulo (37,5%) e Maranhão (31,4%). O presente levantamento considera, exatamente, o estado que lidera as estatísticas de contratação. Se é possível observar espaço para o crescimento nas admissões no Amazonas, o impacto pode ser mais significativo nas demais unidades federativas.

**Figura 1** – percentual de preenchimento da cota de aprendizes por unidade federativa, em comparação com o patamar nacional (2021)



Fonte: elaborada com base nos dados do eSocial, de abril de 2021 e da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho.

Observa-se, então, que a política pública da aprendizagem profissional tem muito potencial de desenvolvimento. O déficit de 53,5% indica que cabem, ao menos, 474.565 novos contratos, o que permite afirmar que essas vagas podem viabilizar a redução do quantitativo de crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil no Brasil, notadamente os 79,5% com idade de 14 a 17 anos, bem como a redução da concentração do desemprego entre adolescentes e jovens de 14 a 24 anos de idade. Com respaldo na nova lei de licitações e contratos administrativos, o poder público pode e deve auxiliar nesse processo de efetivação do direito à profissionalização e ao trabalho digno de adolescentes e jovens.

A aprendizagem profissional consiste em uma importante estratégia de acesso de pessoas com deficiência ao mercado laboral. Trata-se, inclusive, de exceção quanto ao limite etário e de duração do contrato. Assim, a idade máxima de 24 anos não se aplica às pessoas com deficiência, e se permite a estipulação de contrato e programa de aprendizagem com duração maior que dois anos (artigo 428, §§ 3º e 5º, da CLT). No entanto, a análise do percentual de aprendizes com deficiência com contrato ativo expõe um movimento de redução constante, partindo de 1,2% em 2016, mantendo-se em 1,0% em 2017 e 2018, e chegando a 0,9% em 2019. Esse comportamento não se compatibiliza com um dos principais argumentos utilizados pelos devedores de vagas efetivas para pessoas com deficiência: a falta de formação profissional compatível com as exigências de contratação. Considerando-se que o devedor da cota de pessoas com deficiência, normalmente, precisa contratar aprendizes, nota-se a falta de utilização adequada dos contratos de aprendizagem para suprir esse alegado déficit de qualificação.

Os dados do eSocial, de agosto de 2021, indicam o potencial de contratação de 11.188 aprendizes no estado do Amazonas. Observa-se, no entanto, o nível de cumprimento de 70,6%. Com efeito, as empresas

contratadas pela administração estadual respondem por 11,7% do total de vagas pendentes de contratação, o que significa 385 aprendizes a menos no mercado de trabalho. Desse modo, se os 125 empregadores considerados na pesquisa atendessem à obrigação legal de admissão de aprendizes, o percentual de cumprimento da cota de aprendizes chegaria à marca de 74,0%.

Com relação ao município em que as empresas estão sediadas, 96,8% são da capital, Manaus, que também concentra 98,7% das vagas não preenchidas (tabela 1). Os demais municípios respondem por, apenas, cinco vagas não atendidas, o que representa 20% do total de aprendizes necessários em tais estabelecimentos. Destaca-se que a única empresa com sede em Iranduba possui a totalidade das dezenove vagas preenchidas. Quanto à soma de aprendizes que deveriam ser admitidos pelas empresas contratadas pelo poder público estadual que se encontram sediadas na capital do estado, o nível de cumprimento é da ordem de 67,0%, percentual inferior ao quadro do estado como um todo (70,6%).

**Tabela 1** – cota de aprendizagem pendente em agosto de 2021, dentre as empresas contratadas pelo estado do Amazonas, conforme o agrupamento por município de sede do estabelecimento

Município	Quantidade de empresas	Aprendizes			Cumprimento (%)
		Necessários	Contratados	Pendentes	
Coari	1	2	1	1	50,0
Humaitá	1	2	0	2	0,0
Iranduba	1	19	19	0	100,0
Manaus	121	869	582	380	67,0
Manicoré	1	2	0	2	0,0
<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>894</b>	<b>602</b>	<b>385</b>	<b>67,3</b>

Fonte: elaborada com base nos dados do eSocial, de agosto de 2021, e da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho, em associação com as informações constantes no Portal da Transparência do Amazonas, 10 ago. 2021.

Quanto ao agrupamento por Classificação Nacional de Atividades Econômicas –CNAE, a análise da cota de aprendizagem, pendente em agosto de 2021, dentre as empresas contratadas pelo estado do Amazonas, revela os setores que concentram a maior parte da pendência na reserva de vagas de aprendizagem profissional (tabela 2). Ressalta-se que mais da metade das vagas pendentes de admissão abrangem as empresas contratadas para serviços de limpeza em prédios e em domicílios (22,6%); vigilância e segurança privada (14,3%); fornecimento de alimentos preparados (7,3%); remoção de pacientes, exceto os serviços móveis de atendimento a urgências (4,2%); e outras atividades de limpeza (3,9%). A exigência de demonstração do atendimento ao dever de reserva de vagas que compreendesse, apenas, esse grupo de empresas representaria 201 novos aprendizes contratados.

**Tabela 2** – cota de aprendizagem pendente em agosto de 2021, dentre as empresas contratadas pelo estado do Amazonas, conforme o agrupamento por Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE)

Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE		Cota de aprendizagem profissional pendente	
Código	Descrição	N	%
8121400	Limpeza em prédios e em domicílios	87	22,6
8011101	Atividades de vigilância e segurança privada	55	14,3
5620101	Fornecimento de alimentos preparados preponderantemente para empresas	28	7,3

Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE		Cota de aprendizagem profissional pendente	
Código	Descrição	N	%
8622400	Serviços de remoção de pacientes, exceto os serviços móveis de atendimento a urgências	16	4,2
8129000	Atividades de limpeza não especificadas anteriormente	15	3,9
4120400	Construção de edifícios	14	3,6
8660700	Atividades de apoio à gestão de saúde	13	3,4
9601703	Toalheiros	13	3,4
3514000	Distribuição de Energia Elétrica	11	2,9
7820500	Locação de mão de obra temporária	9	2,3
7830200	Fornecimento e gestão de recursos humanos para terceiros	9	2,3
5240101	Operação dos aeroportos e campos de aterrissagem	8	2,1
6311900	Tratamento de dados, provedores de serviços de aplicação e serviços de hospedagem na internet	7	1,8
4645101	Comércio atacadista de instrumentos e materiais para uso médico, cirúrgico, hospitalar e de laboratórios	6	1,6
4929901	Transporte rodoviário coletivo de passageiros, sob regime de fretamento, municipal	6	1,6
7711000	Locação de automóveis sem condutor	6	1,6
4399103	Obras de alvenaria	5	1,3
5112901	Serviço de táxi aéreo e locação de aeronaves com tripulação	5	1,3
5310501	Atividades do Correio Nacional	5	1,3
8122200	Imunização e controle de pragas urbanas	5	1,3
-	Outros	62	16,1
<b>Total</b>		<b>385</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborada com base nos dados do eSocial, de agosto de 2021, e da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho, em associação com as informações constantes no Portal da Transparência do Amazonas, 10 ago. 2021.

Os desafios para a consolidação da aprendizagem profissional como política pública compreendem, sobretudo, a consciência dos empregadores acerca da função social do cumprimento da cota de aprendizagem, para além da normatividade posta. O investimento na garantia do direito fundamental à profissionalização de adolescentes, com idade a partir de 14 anos, compatibiliza-se com o direito fundamental ao não trabalho. Trata-se, portanto, de uma alternativa válida para que adolescentes e jovens busquem qualificação e acúmulo de experiência no mercado de trabalho.

## 5 Considerações finais

A solidificação da aprendizagem profissional demanda o estímulo à conscientização da iniciativa privada e do poder público quanto à responsabilidade e ao compromisso com a oferta de profissionalização e de trabalho protegido com foco no desempenho da função social do labor. Os processos licitatórios e as



contratações públicas, com base nas diretrizes da nova regulamentação, serão instrumentos de apoio à efetividade desses direitos fundamentais titularizados por adolescentes e jovens em geral, na faixa etária de 14 a 24 anos, e por pessoas com deficiência, independentemente da idade.

Os dados expostos demonstram o potencial de crescimento da aprendizagem profissional, sobretudo a partir da participação ativa do poder público nesse processo. Com efeito, essa política pública demanda o empenho e a interação entre a iniciativa privada e os órgãos públicos das diferentes esferas, no sentido de ampliação das contratações e da destinação qualificada das vagas para a redução do quadro de desigualdade estrutural que marca a sociedade brasileira. Isso porque permite o enfrentamento ao trabalho infantil, mais significativo na faixa de 14 a 17 anos de idade e ao desemprego, mais acentuado quanto às pessoas com idade de 14 a 24 anos. A análise restrita às empresas sediadas no estado do Amazonas, com contrato ativo com o poder público estadual, apresenta um quadro que demonstra que a nova lei de licitações e contratos administrativos pode contribuir para o avanço da política pública de profissionalização e o acesso qualificado ao mercado de trabalho.

Para além da obrigatoriedade, atualmente restrita à modalidade alternativa de contratação<sup>28</sup>, a função social do contrato e do trabalho seria mais eficaz se houvesse ampliação da destinação de vagas a adolescentes em condições de vulnerabilidade, para contemplar toda e qualquer modalidade de contratação. Esse avanço na superação da desigualdade socioeconômica pode iniciar com a elaboração de instrumentos normativos que aprimorem o instituto da aprendizagem profissional, a partir da instituição de benefícios fiscais para estimular a contratação de adolescentes e jovens em tais condições. Outra medida válida seria a aplicação dessa exigência à contratação de aprendizes pela administração pública direta, indireta, autárquica e fundacional, e por todos os poderes da República. Portanto, embora se reconheçam os importantes avanços da nova legislação, ainda há muito espaço para a expansão e a melhoria do instituto da aprendizagem profissional.

## Referências

- ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. *Direito administrativo descomplicado*. 28. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2020.
- ALEXY, Robert. *Teoria dos direitos fundamentais*. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2008.
- BENEDICTO, Marcelo. Desemprego volta a crescer no primeiro trimestre de 2018. *Agência IBGE Notícias*, 27 abr. 2018. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20995-desemprego-volta-a-crescer-no-primeiro-trimestre-de-2018>. Acesso em: 20 mar. 2020.
- BRASIL. *Lei n. 14.133, de 1º de abril de 2021*. Lei de Licitações e Contratos Administrativos. Brasília, 2021.
- BRASIL. *Lei n. 8.666, de 21 de junho de 1993*. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Brasília, 1993.
- CARVALHO FILHO, José dos Santos. *Manual de direito administrativo*. 35. ed. Barueri: Atlas, 2021.
- CAVALLINI, Marta; SILVEIRA, Daniel. Desemprego é o maior em 7 anos em 13 capitais do país, diz IBGE. *G1: Economia*, 22 fev. 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/02/22/desemprego-cai-em-6-das-27-unidades-da-federacao-no-4o-tri.shtml>. Acesso em: 12 mar. 2020.
- CLEMENTINO, Josbertini Virgínio. Aprendizagem profissional: a lei que promove o trabalho descente

<sup>28</sup> É o caso do empregador que não possui estrutura suficiente para a oferta da formação prática aos aprendizes, ou das atividades que não comportam a manutenção de todos os aprendizes. Assim, permite-se a assinatura de termo de cooperação para que a parte prática seja desenvolvida em órgão públicos ou entidades sem fins lucrativos, garantindo-se a contabilização da cota de aprendizagem para o contratante (artigo 66, § 5º, do Decreto 9.579/2018).

para juventude e desenvolvimento econômico e social no Brasil. *Boletim Mercado de Trabalho*, Brasília, v. 55, p. 45-50, 2013.

FARO, Julio Pinheiro. Políticas públicas, deveres fundamentais e concretização de direitos. *Revista Brasileira de Políticas Públicas*, Brasília, v. 10, n. 1, p. 250-269, 2013.

FERREIRA, Felipe Furtado; POT'TUMATI, Eduardo Carlos. A licitação pública como instrumento de desenvolvimento na perspectiva do paternalismo libertário. *Revista Brasileira de Políticas Públicas*, Brasília, v. 4, n. 1, p. 201-213, 2014.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. As formas de aprendizagem no Brasil: questões emergentes. In: JOSVIAK, Mariane; BERGAMASCHIBLEY, Regina; TRAUZYNSKI, Silvia Cristina (org.). *Aprendizagem profissional e direitos humanos o direito fundamental dos jovens à profissionalização*. São Paulo: LTr, 2017. p. 15-29.

FÓRUM NACIONAL DE PREVENÇÃO E ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL. *FNPE-TI lança estudo com dados inéditos sobre trabalho infantil*. 2021. Disponível em: <https://fnpeti.org.br/noticias/2021/06/21/fnpeti-lanca-estudo-com-dados-ineditos-sobre-trabalho-infantil/>. Acesso em: 21 jun. 2021.

FÓRUM NACIONAL DE PREVENÇÃO E ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL. *Mais de 440 mil aprendizes foram contratados em todo o país no ano passado*. 2019. Disponível em: <https://fnpeti.org.br/noticias/2019/03/27/mais-de-440-mil-aprendizes-foram-contratados-em-todo-o-pais-no-ano-passado/>. Acesso em: 14 jun. 2020.

GONÇALVES, Ana Lucia de Alencastro. Aprendizagem profissional: trabalho e desenvolvimento social e econômico. *Estudos Avançados*, São Paulo, v. 28, n. 81, p. 191-200, 2014.

GUARNIERI, Fernanda Vieira; MELO-SILVA, Lucy Leal. Ações afirmativas na educação superior: rumos da discussão nos últimos cinco anos. *Psicologia & Sociedade*, v. 19, n. 2, p. 70-78, 2007.

HAEBERLIN, Martín; COMIM, Flávio. Todos e cada um de nós: o interesse público como critério de desenvolvimento humano. *Revista Brasileira de Políticas Públicas*, Brasília, v. 10, n. 1, p. 43-67, 2020.

MÜHLEMANN, Samuel; WOLTER, Stefan. Return on investment of apprenticeship systems for enterprises: evidence from costbenefit analyses. *IZA Journal of Labor Policy*, n. 3, 2014. Disponível em: <http://www.izajolp.com/content/3/1/25>. Acesso em: 11 mar. 2020.

OLIVEIRA, Guilherme. *Aprendizagem profissional é subutilizada no Brasil, afirmam especialistas*. Brasília: Senado Federal, 19 mar. 2019. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/especiais/especial-cidadania/aprendizagem-e-subutilizada-no-brasil-afirmam-especialistas>. Acesso em: 4 jul. 2020.

OLIVEIRA, Rafael Carvalho Rezende. *Nova lei de licitações e contratos administrativos: comparada e comentada*. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

PIOVESAN, Flavia. Ações afirmativas da perspectiva dos direitos humanos. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, v. 35, n. 124, p. 43-55, 2005.

PIOVESAN, Flávia. Ações afirmativas no Brasil: desafios e perspectivas. *Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 16, n. 3, p. 887-896, 2008.

SÁ, Emerson Victor Hugo Costa de; SILVA, Anderson Lincoln Vital da; MESQUITA, Valena Jacob Chaves. Preservação dos contratos de aprendizagem profissional em tempos de pandemia de Covid-19. *Prim@Facie*, João Pessoa, v. 20, n. 43, 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/primafacie/article/view/53789>. Acesso em: 22 jun. 2021.

THAMAY, Rennan. *Nova lei de licitações e contratos administrativos comentada e referenciada*. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

VELOSO, José Rodrigo Paprotzki. Aprendizagem profissional e o poder público municipal: proposta de maior eficácia à política pública. *Revista Brasileira de Políticas Públicas*, Brasília, v. 9, n. 1, p. 206-227, 2019.

SÁ, Emerson Victor Hugo Costa de; DONADON, Natasha Yasmine Castelo Branco; BRAGA, Mauro Augusto Ponce de Leão. Licitações, contratos e o impulso à aprendizagem profissional: um estudo sobre a contratação de aprendizes no estado do Amazonas, Brasil. *Revista Brasileira de Políticas Públicas*, Brasília, v. 11, n. 3, p. 79-95, 2021.

Para publicar na revista Brasileira de Políticas Públicas, acesse o endereço eletrônico [www.rbpp.uniceub.br](http://www.rbpp.uniceub.br)  
Observe as normas de publicação, para facilitar e agilizar o trabalho de edição.