



Ministério do Trabalho e Previdência
Secretaria de Trabalho

RELATÓRIO FINAL - APRENDIZAGEM PROFISSIONAL E EMPREGABILIDADE DE JOVENS

Brasília, 22 de fevereiro de 2022.

Grupo de Trabalho constituído pela Portaria STRAB/MTP nº 14.293, de 6 de dezembro de 2021, com o objetivo de apresentar estudos sobre a aprendizagem profissional e empregabilidade de jovens no mercado brasileiro.

REPRESENTANTES:

Bancada do Governo:

- Titular - Rodrigo Zerbone - STRAB/MTP
- Suplente - Denis dos Santos Freitas - STRAB/MTP
- Titular - Matheus Stivali - STRAB/MTP
- Suplente - Manoela Dutra Macedo - SPPT/MTP
- Titular - Emilly Rayanne Coelho Silva – MMFDH
- Suplente - Gerson Vicente de Paula Júnior – MMFDH

A Portaria STRAB/MTP nº 15.081, de 27 de dezembro de 2021 alterou a composição do Grupo de Trabalho Tripartite, instituído pela Portaria 14.293, de 6 de dezembro de 2021, no âmbito do Conselho Nacional do Trabalho - CNT, substituindo a "Suplente - Manoela Dutra Macedo - SPPT/MTP", pelo "Suplente - Gerson Soares Pinto - SIT/MTP", a partir da 3ª reunião (18/01/2022).

Bancada dos Empregadores:

- Titular - Evans Maio Lopes Filgueiras - CNT
- Suplente - Rodrigo Huguene do Amaral Mello - CNA
- Titular - Felipe Morgado - CNI
- Suplente - Andrea Carolina da Cunha Tavares – CNTur
- Titular - Edgar Segato - CNC
- Suplente - Anna Beatriz de Almeida Walhneltd – SENAC

Bancada dos Trabalhadores:

- Titular - Beatriz Calheiro de Abreu - CTB
- Suplente - Luiz Gustavo de Pádua Walfrido Filho - UGT
- Titular - Cristina Paiva Gomes - CUT
- Suplente - Rodrigo Alves de Oliveira - CSB
- Titular - Valclécia Trindade - FS
- Suplente - Ledja Austrilino Silva – NCST

TEMAS ABORDADOS NO GTT

O Conselho Nacional do Trabalho, durante a 10ª Reunião Ordinária, ocorrida em 19 de novembro de 2021, deliberou por instituir o Grupo de Trabalho Tripartite - GT Tripartite, com o objetivo de apresentar estudos sobre a aprendizagem e empregabilidade de jovens no mercado brasileiro, para discussão dos seguintes temas:

1. Mecanismos de incentivo ao cumprimento da cota, de efetivação do trabalhador após conclusão do contrato e de inclusão de jovens vulneráveis;
2. Alinhamento da demanda de qualificação profissional do setor produtivo aos cursos de aprendizagem profissional;
3. Alinhamento da aprendizagem profissional ao Ensino Médio e ao Ensino Profissional e Tecnológico; e
4. Regulamentação da definição das funções que demandem formação profissional;

REUNIÕES

Foram realizadas 10 reuniões distribuídas da seguinte forma:

1ª Reunião - 09 de dezembro de 2021

- Apresentação de diagnóstico sobre a juventude e a aprendizagem profissional.
- Apresentação e aprovação do Plano de Trabalho.
- Definição da metodologia do GTT.

2ª Reunião - 16 de dezembro de 2021

- Exposição sobre aprendizagem profissional e empregabilidade de jovens realizada por atores relevantes na aprendizagem profissional.

3ª Reunião - 18 de janeiro de 2022

- Exposição sobre aprendizagem profissional e empregabilidade de jovens realizada por atores relevantes na aprendizagem profissional.

4ª Reunião – 25 de janeiro de 2022

- Discussão e apresentação de propostas sobre o tema “Mecanismos de incentivo ao cumprimento da cota, de efetivação do trabalhador após conclusão do contrato e de inclusão de jovens vulneráveis.”

5ª Reunião – 1º de fevereiro de 2022

- Discussão e apresentação de propostas sobre o tema “Alinhamento da demanda de qualificação profissional do setor produtivo aos cursos de aprendizagem profissional”; e
- Conclusão deliberativa sobre o tema “Mecanismos de incentivo ao cumprimento da cota, de efetivação do trabalhador após conclusão do contrato e de inclusão de jovens vulneráveis”.

6ª Reunião – 3 de fevereiro de 2022

- Discussão e apresentação de propostas sobre o tema “Alinhamento da aprendizagem profissional ao Novo Ensino Médio e ao Ensino Profissional e Tecnológico”.

7ª Reunião – 10 de fevereiro de 2022

- Conclusão deliberativa sobre o tema “Alinhamento da demanda de qualificação profissional do setor produtivo aos cursos de aprendizagem profissional”.
- Conclusão deliberativa sobre o tema “Alinhamento da aprendizagem profissional ao Novo Ensino Médio e ao Ensino Profissional e Tecnológico”.
- Discussão e apresentação de propostas sobre o tema “Regulamentação da definição das funções que demandem formação profissional”.

8ª Reunião – 15 de fevereiro de 2022

- Conclusão deliberativa sobre o tema “Alinhamento da demanda de qualificação profissional do setor produtivo aos cursos de aprendizagem profissional”.
- Conclusão deliberativa sobre o tema “Alinhamento da aprendizagem profissional ao Novo Ensino Médio e ao Ensino Profissional e Tecnológico”.
- Conclusão deliberativa sobre o tema “Regulamentação da definição das funções que demandem formação profissional”.

9ª Reunião – 17 de fevereiro de 2022

- Conclusão deliberativa sobre o tema “Regulamentação da definição das funções que demandem formação profissional”.

10ª Reunião – 22 de fevereiro de 2022

- Apresentação, deliberação e aprovação do relatório final.

Na primeira reunião, os integrantes do GTT pactuaram a metodologia que foi adotada durante as reuniões do grupo.

METODOLOGIA

- Reuniões - uma reunião para exposição do diagnóstico utilizado para deliberação do CNT, uma reunião para exposição de entidades externas, quatro reuniões para discussões temáticas e uma última reunião para deliberação final acerca do relatório.
- Participantes - os membros do GTT, os convidados (apenas na segunda reunião) e os colaboradores da Subsecretaria de Capital Humano que comporão a equipe técnica de relatoria do GTT.
- Deliberações - será almejado o consenso em todas as propostas; caso não haja consenso será realizada votação, com um voto por bancada.

- Memória de reunião - serão registrados itens da pauta e extrato das deliberações em memória de reunião pela equipe técnica da relatoria. As memórias de reunião serão encaminhadas por e-mail aos integrantes para validação. Em caso de discordância, esta será debatida na reunião subsequente.
- Dinâmica - em cada reunião temática um integrante de cada bancada realizará fala inicial sobre o tema. Posteriormente, todos os integrantes participarão do debate e poderão submeter propostas sobre o tema. Para as propostas apresentadas, será almejado o consenso entre os participantes na mesma reunião. Não sendo possível, a deliberação das propostas passará para o início da reunião subsequente, em que será buscado novamente o consenso. Permanecendo a discordância, será realizada votação. O dissenso será registrado na memória de reunião.
- Relatório final - conclusões do GTT acerca da aprendizagem e empregabilidade de jovens no mercado brasileiro, com apresentação de propostas. Não haverá proposta de texto normativo. O relatório final aprovado pelo GTT será submetido à apreciação do Pleno do Conselho Nacional do Trabalho

Tendo em vista dúvida jurídica surgida durante os trabalhos do GTT, foi deliberado de forma consensual pela realização de consulta formal à Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional – PGFN acerca da legalidade e possibilidade de, como ouvintes:

- permitir a participação de assessores das instituições integrantes nas reuniões do Grupo de Trabalho Tripartite da Aprendizagem Profissional e Empregabilidade de Jovens; e

- permitir a participação de pessoas de outras instituições no referido GTT por meio do convite unilateral dos integrantes, ou seja, sem que haja a deliberação dos demais integrantes quanto a participação de pessoa que não integra a instituição a qual pertence o integrante do GTT.

A consulta jurídica ainda estava em análise pela PGFN até o momento da aprovação deste Relatório Final e o aguardo à resposta do questionamento não foi considerado impedimento à continuidade dos trabalhos do GTT por nenhuma das bancadas.

BREVE DIAGNÓSTICO QUANTITATIVO DA APRENDIZAGEM PROFISSIONAL E EMPREGABILIDADE DE JOVENS

Ainda na primeira reunião, a Bancada do Governo apresentou diagnóstico quantitativo da aprendizagem profissional e empregabilidade de jovens. Segue abaixo resumo com os principais pontos abordados, como também a apresentação completa em anexo.

A Aprendizagem Profissional no Brasil, enquanto contrato de trabalho formal, remete à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que, em seu artigo 428, estabelece:

“Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao **maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro)** anos inscrito em programa de aprendizagem, **formação técnico-profissional metódica**, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e

psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação”

As outras bases normativas da aprendizagem profissional são o Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018 e a Portaria MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021.

Em termos quantitativos, apenas 50% (RAIS 2019) das cotas de aprendizagem profissional são cumpridas, sendo essa baixa porcentagem uma tendência ao longo da análise histórica dos dados administrativos da aprendizagem profissional. Esses dados revelam o baixo engajamento do setor produtivo no programa.

Quando observado o perfil dos aprendizes, os dados administrativos demonstram que 94% dos aprendizes já finalizaram ou ainda estão cursando o ensino médio, na mesma linha observa-se uma tendência de aumento de contratação de aprendizes na faixa etária de 18 a 24 anos, que subiu de 40,3,1%, em 2016, para 52,1%, em 2019. Ainda no ano de 2019, 47,6% dos aprendizes tinham a idade de 14 a 18 anos.

Ao observar o comportamento dos contratos de aprendizagem e o mercado de trabalho, nota-se uma concentração excessiva de aprendizes na área administrativa (ocupações de auxiliar de escritório e assistente administrativo), que alcançam 60,4% dos aprendizes (2019). Essa tendência é também observada em anos anteriores: 61% em 2018, 62% em 2017 e 61% em 2016 (RAIS/ME).

No que se refere à taxa de empregabilidade do aprendiz ao término do programa de aprendizagem profissional, três dados merecem ser destacados aqui. O primeiro é a taxa de empregabilidade de egressos do programa em um período de 12 meses, em torno de 44% (2019), que se aproxima da taxa de empregabilidade geral dos trabalhadores no Brasil, considerando as admissões no mercado de trabalho e considerando os dados de 2019. O segundo dado se refere aos aprendizes desligados que foram recontratados na mesma ocupação, que representa um dos objetivos do instituto da aprendizagem, de formação para uma determinada ocupação. Apenas 7% dos aprendizes desligados em 2019 foram recontratados nos 12 meses seguintes aos desligamentos na mesma ocupação em que fizeram o programa de Aprendizagem Profissional. A porcentagem também é de 7% quando analisado o ano de 2018. Por último, a taxa de aprendizes contratados pela empresa em que fizeram o programa de aprendizagem, proxy importante para a aderência do programa ao processo de formação de novos quadros das empresas envolvidas. Somente 14% dos aprendizes desligados em 2019 foram contratados pelas mesmas empresas em que fizeram o programa de aprendizagem.

Importante destacar que esses dados não são capazes de isolar o efeito da aprendizagem na empregabilidade dos jovens, tendo em vista a ausência de requisitos mínimos para tal, como a separação entre grupo de controle e tratamento e aleatorização. Contudo, os dados, com recorte de até 12 meses após o desligamento do aprendiz, demonstram a falta de impacto do programa para a empregabilidade do público beneficiário.

Os dados relacionados à empregabilidade da juventude brasileira também devem ser explorados e aqui citados.

Estudos recentes revelam que a juventude brasileira enfrenta grandes obstáculos nos estágios iniciais de suas carreiras profissionais, tais como maior nível de desemprego, maior rotatividade no mercado de trabalho e menor produtividade¹. Como também considerando o panorama dos jovens no mercado de trabalho em 2019 (PNAD Continua) a taxa de desocupação dos jovens com até 17 anos é de 39,2%, e dos jovens de 18 a 24

¹ Carlos Henrique Corseuil, Miguel N. Foguel, Gustavo Gonzaga. *Apprenticeship as a stepping stone to better jobs: Evidence from Brazilian matched employer-employee data in journal Elsevier*

anos é de 23,8% . Da mesma forma, esses jovens apresentam altas taxas de informalidade, até 17 anos de 83,6%, e de 18 a 24 anos 48%. Taxas bem superiores à média nacional.

Nessa toada, as políticas públicas voltadas à empregabilidade de jovens, como a aprendizagem profissional, são, mais do que nunca, essenciais para aproveitar as oportunidades e enfrentar os desafios impostos.

CONVIDADOS

Conforme consensuado entre os integrantes do GTT, nas segunda e terceira reuniões foram convidados atores relevantes para realização de apresentação expositiva acerca do tema da aprendizagem profissional, de forma a tratar a temática à luz da realidade da instituição a que pertenciam, como também abordar diagnósticos e propostas de melhoria do instituto da aprendizagem profissional. Durante as reuniões foi solicitado que esses participantes compartilhassem com o GTT todo material que pudesse contribuir para as discussões do grupo. Segue abaixo a lista dos participantes convidados, como também segue em anexo o material compartilhado.

- Edlane Resende Batista de Melo, Analista de Desenvolvimento e Gestão do Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo – SESCOOP;
- Anna Beatriz de Almeida Walhneldt, Diretora de Educação Profissional do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – SENAC;
- Gustavo Leal, Diretor de operações do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI;
- Marcelo Rebello Mendonça, Assessor Técnico da Diretoria de Educação Profissional e Promoção Social do Serviço Nacional de Aprendizagem Rural – SENAR;
- Joana Darc de Castro Ribeiro do Ministério da Educação – MEC;
- Victor Varela Ferreira Medeiros de Oliveira, Assessor de Relações com o Mundo do Trabalho do Instituto Federal do Rio Grande do Norte – IFRN;
- Davi Santos, Conselheiro pela Secretaria de Estado de Educação de Mato Grosso do Sul do Conselho Nacional de Secretários de Educação – CONSED.
- Humberto Casagrande, CEO do Centro de Integração Empresa e Escola – CIEE;
- Antonio Roberto Silva Pasin, Presidente Executivo da Federação Brasileira de Associações Socioeducacionais de Adolescentes – FEBRAEDA;
- Gerson Soares Pinto, Coordenador Geral da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho – SIT;
- Evans Filgueiras, Gerente Executivo de Desenvolvimento Profissional do Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte- SEST SENAT; e
- Ana Maria Villa Real Ferreira Ramos - Procuradora e Coordenadora da COORDIFÂNCIA do Ministério Público do Trabalho – MPT.

I – MECANISMOS DE INCENTIVO AO CUMPRIMENTO DA COTA, DE EFETIVAÇÃO DO TRABALHADOR APÓS CONCLUSÃO DO CONTRATO E DE INCLUSÃO DE JOVENS VULNERÁVEIS

CONTEXTUALIZAÇÃO

Em dados de novembro de 2021, temos 488.536 aprendizes no Brasil, o que representa somente **50% das vagas** decorrentes da cota mínima prevista na CLT. Nessa mesma toada, somente **14% dos aprendizes são contratados nas mesmas empresas após o término do seu contrato de aprendizagem**, o que indica baixo impacto de empregabilidade do instituto. Ainda observando os dados de 2019, somente **12% dos aprendizes eram de famílias beneficiadas pelo Bolsa Família e 34% eram de famílias integrantes do Cadastro Único** de Programas Sociais do Governo Federal, enquanto esses grupos representam aproximadamente 20% e 40% da população brasileira, o que demonstra **baixa focalização do programa em públicos mais vulneráveis**.

O GTT propõe apoio a medidas para **aumentar o número de aprendizes contratados no Brasil**, ao mesmo tempo em que amplia substancialmente a **focalização do programa em públicos vulneráveis**, que possuem altíssima dificuldade de acessar o mundo do trabalho, e cria **mecanismos para incentivar a efetivação de aprendizes nas empresas após o término de seu contrato de aprendizagem**.

As medidas vão desde a proposição de desenvolvimento de incentivos aos estabelecimentos cumpridores da cota para contratação de aprendizes para além da cota mínima, incentivos à contratação de jovens em situação de vulnerabilidade ou risco social, como também medidas que propaguem informações sobre a política de aprendizagem profissional pelo país. O trabalho em rede e articulação de diversos setores da sociedade e das diversas esferas governamentais (nacional, estadual, distrital e municipal) são essenciais para a democratização da política e atendimento do público vulnerável, inclusive com a qualificação estrutural no quadro de servidores do Ministério do Trabalho e Previdência. Da mesma forma, é necessário atuar fomentando medidas de disseminação de informação no setor produtivo, desmistificando a aprendizagem profissional como apenas uma política de cota e transformando essa ação em uma ferramenta de empregabilidade e qualificação profissional para o jovem brasileiro.

Ademais, considerando que uma das condições para o desenvolvimento de uma política pública é a análise dos dados gerenciais, o GTT propõe a implementação de censo que capte informações dos atores envolvidos na política, sendo o principal deles, o aprendiz.

Dessa forma, o GTT entende que as propostas, em conjunto, resultarão em **maior número de aprendizes contratados, maior focalização da política em jovens vulneráveis e maior empregabilidade posterior ao término do contrato de aprendizagem**.

PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO AO CNT:

1. Incentivos financeiros para as empresas que contratarem aprendizes além da cota mínima de 5%.
2. Incentivo à contratação de jovens vulneráveis, por meio de incentivos regulatórios e/ou financeiros. Seriam considerados jovens em situação de vulnerabilidade ou risco social:

- I – adolescentes egressos do sistema socioeducativo ou em cumprimento de medidas socioeducativas;
- II – jovens em cumprimento de pena no sistema prisional;
- III – jovens e adolescentes cujas famílias sejam beneficiárias de programas de transferência de renda;
- IV – jovens e adolescentes em situação de acolhimento institucional;
- V – jovens e adolescentes egressos do trabalho infantil; e
- VI – jovens e adolescentes com deficiência.

3. Incentivos ao aumento da taxa de empregabilidade dos aprendizes após o término do contrato de aprendizagem, por meio da:

3.1. incentivos regulatórios e financeiros para a efetivação do aprendiz egresso na mesma empresa; e

3.2. ampliação do contrato de aprendizagem de 2 para 3 anos, e, excepcionalmente para os adolescentes de 14 e 15 anos incompletos, ampliação do contrato para 4 anos.

4. Trabalho em rede, com articulação de diversos atores de todos os níveis de governo e da sociedade civil para priorização do acesso de beneficiários de programas de assistência social a oportunidades de aprendizagem profissional, com atenção às disparidades regionais.

5. Qualificação estrutural no quadro do Ministério do Trabalho e Previdência, incluindo concurso para auditores fiscais.

6. Ampliação da publicidade institucional do programa, com campanhas permanentes de engajamento e de esclarecimento sobre a aprendizagem, inclusive com a disponibilização de ferramentas que ajudem as empresas a calcularem com maior acurácia a sua cota individual de aprendizes.

7. Implementação de censo periódico da aprendizagem profissional, por meio do levantamento de dados detalhados dos aprendizes e das empresas que participam do programa, como trabalho desempenhado, contratações, grau de escolaridade, renda mensal dos participantes, dentre outros.

As propostas acima foram deliberadas por consenso, destacando que a Bancada dos Trabalhadores registrou sua preocupação quanto ao item 3.2, considerando que o aumento da duração do contrato de aprendizagem pode beneficiar quem está participando do programa, mas poderá diminuir a rotatividade dos contratos de aprendizagem.

II - ALINHAMENTO DA DEMANDA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DO SETOR PRODUTIVO AOS CURSOS DE APRENDIZAGEM PROFISSIONAL

CONTEXTUALIZAÇÃO

O Grupo de Trabalho Tripartite traz medidas para alinhar os cursos de aprendizagem profissional à demanda de qualificação profissional do setor produtivo, tanto no aspecto quantitativo quanto no qualitativo, de forma a aumentar a empregabilidade dos egressos da aprendizagem no mercado de trabalho, considerada aqui a empregabilidade na própria empresa cumpridora da cota de aprendizagem, na mesma

ocupação, na mesma família ocupacional e a empregabilidade geral. Tal movimento tende também a gerar maior cumprimento da cota de aprendizagem, sem impactar a cota teórica, por melhorar a percepção das empresas em relação à função do programa na formação de seus novos quadros.

Ao observar os dados de contratação da aprendizagem profissional, é notória a concentração dos contratos de aprendizagem profissional na área administrativa (auxiliar administrativo/assistente administrativo), que equivaleu a 60% das contratações nos anos de 2020 e 2019. Essa tendência é também observada em anos anteriores: 61% em 2018, 62% em 2017 e 61% em 2016 (RAIS/ME). Nesse viés, podemos relacionar a esse fator as baixas taxas de empregabilidade do aprendiz na mesma empresa (14%), na mesma ocupação (7%), e na mesma família ocupacional (11%). Esses números indicam baixo alinhamento da demanda de profissionais qualificados aos programas de aprendizagem profissional em execução nas empresas. Por outro lado, a baixa focalização do programa em públicos vulneráveis exige que as soluções prevejam garantias de inclusão de medidas que aprofundem a participação qualificada dos jovens mais vulneráveis do país. **Em dados de 2019, somente 12% dos aprendizes eram de famílias beneficiadas pelo Bolsa Família** e 34% eram de famílias integrantes do Cadastro Único de Programas Sociais do Governo Federal, enquanto esses grupos representam aproximadamente 20% e 40% da população brasileira.

Considerando ainda a concentração de cursos e contratos na área administrativa, em contraposição à distribuição real das ocupações nas empresas e a setores que necessitam de trabalhadores qualificados², bem como às alterações que estão ocorrendo no mercado de trabalho brasileiro e mundial em decorrência do surgimento da Economia 4.0, faz-se necessário fomentar a construção de currículos que acompanhem essas alterações, seja pelo mapeamento das demandas de qualificação do mercado de trabalho, como também pelo compartilhamento de boas práticas de construção de perfis profissionais por meio de instituições que tradicionalmente possuem alinhamento e metodologias de prospecção junto ao setor produtivo, como os Serviços Nacionais de Aprendizagem.

Da mesma forma, é necessário alinhar os cursos de aprendizagem profissional às diretrizes e bases da educação nacional de forma a proporcionar a qualificação profissional de qualidade e integral dos aprendizes por meio do formação baseada em competências profissionais, ou seja, possibilitar que os jovens desenvolvam **conhecimentos** (conjunto de informações, fatos, teorias, práticas e princípios necessários para o exercício de uma ocupação ou para a obtenção de uma qualificação profissional), **habilidades** (capacidade de aplicar conhecimentos e utilizar os recursos adquiridos para concluir tarefas e solucionar problemas. pode ser cognitiva, prática, físicas, psicomotoras e sensoriais), e **atitudes** (capacidade para desenvolver tarefas e resolver problemas com diferentes graus de autonomia e responsabilidade³) **essenciais para o desempenho de uma ocupação.**

PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO AO CNT:

1. Obrigatoriedade de as empresas distribuírem os aprendizes contratados de forma aproximadamente correspondente à distribuição das famílias ocupacionais e/ ou áreas tecnológicas que são contabilizadas para o cálculo da cota, exceto para os programas de aprendizagem que preparem o jovem para a Economia 4.0, nos

² Fórum Econômico Mundial, 2018 – *The Future of Jobs Report*. Disponível em: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf

³ <http://qbqconsulta.fipe.org.br/Conceitos>

termos da Portaria 671/2021, que poderiam ser utilizados como correspondência para quaisquer ocupações. Para os setores com dificuldades particulares para o cumprimento da cota de aprendizes nas atividades finalísticas, deveriam ser previstas regras específicas. Para todos os casos, deveria ser prevista regra de transição de alguns anos para a implementação total desse novo modelo de forma que tanto os empregadores quanto as instituições formadoras possam se preparar adequadamente.

2. Desenvolvimento de indicadores para as entidades formadoras que levem em consideração, no mínimo, a empregabilidade dos aprendizes egressos, a continuidade dos estudos e sua situação de vulnerabilidade ao entrar no programa de aprendizagem. É importante que o nível de vulnerabilidade do aprendiz tenha peso suficiente para incentivar a focalização do programa, premiar adequadamente as instituições que mais elevam a posição relativa de empregabilidade do jovem e afastar o incentivo ao “cherry picking”, ou seja, a seleção dos aprendizes em melhores condições prévias para melhorar o desempenho no indicador. Os indicadores deveriam abarcar a empregabilidade na própria empresa cumpridora da cota, na mesma ocupação, na mesma família ocupacional e a empregabilidade geral. Os indicadores deveriam ser construídos de forma transparente e colocados em consulta pública previamente à sua aplicação. Com base no desempenho nos indicadores citados, poderiam ser criados rankings, premiações e selos de excelência para as instituições formadoras e para as empresas com melhor desempenho.

3. Mapeamento regionalizado e por setor econômico da demanda por formação profissional e divulgação em base pública para servir de referência para as entidades formadoras.

4. Divulgação dos perfis profissionais aplicados pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem e suas derivações regionais, para que sirvam de referência, de adoção não obrigatória, para as demais entidades formadoras.

5. Incluir como diretriz dos programas de aprendizagem que a formação dos aprendizes seja baseada em competências profissionais (conhecimentos, habilidades e atitudes), que possibilitem a transformação social através do programa e permitam aos jovens desenvolverem criticamente sua prática individual e coletiva no mundo do trabalho.

6. Criação de um banco de dados a partir da disponibilização voluntária de experiências pedagógicas do Programa de Aprendizagem, com o acompanhamento tripartite e a possibilidade de avaliação, diagnóstico e resgate das experiências bem-sucedidas das redes públicas e privadas, com o objetivo de aprimorar a qualidade da formação dos aprendizes.

A Bancada dos Trabalhadores registrou sua divergência em relação às propostas 1 e 2 do tema “alinhamento da demanda de qualificação profissional do setor produtivo aos cursos de aprendizagem profissional”.

Registra-se que em relação aos textos introdutórios das propostas acima a Bancada dos Trabalhadores se posicionou contra os trechos que tenham alinhamento com as propostas que a bancada manifestou divergência.

III - ALINHAMENTO DA APRENDIZAGEM PROFISSIONAL AO NOVO ENSINO MÉDIO E AO ENSINO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICO.

CONTEXTUALIZAÇÃO

O novo ensino médio, instituído pela Lei nº 13.415/2017, que alterou a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, estabeleceu uma mudança na estrutura do ensino médio, ampliando o tempo mínimo do estudante na escola de 800 horas para 1.000 horas anuais (até 2022) e definiu uma nova organização curricular, mais flexível, que contempla uma Base Nacional Comum Curricular (BNCC) e a oferta de diferentes possibilidades de escolhas aos estudantes, os itinerários formativos, com foco nas áreas de conhecimento (Matemáticas e suas Tecnologias, Linguagens e suas Tecnologias, Ciências da Natureza e suas Tecnologias e Ciências Humanas e Sociais Aplicadas) e na formação técnica e profissional, chamado de Itinerário V.

Por sua vez, o novo Fundeb, instituído pela Emenda Constitucional nº 108/2020 e regulamentado pela Lei 14.113/2020, ampliou a disponibilidade de recursos para a educação profissional, principalmente no interior do país. Pela nova legislação, a União ampliou sua participação no financiamento do Fundeb de 10% para 23% e as matrículas na educação profissional, aqui abrangidos Itinerário V e o Ensino Técnico, valerão o dobro do que o previsto na legislação anterior para a repartição de recursos.

Dessa forma, o novo ensino médio e o novo Fundeb criam uma janela de oportunidade única ao trazer ampliação de recursos e o alinhamento da educação regular à formação técnica e profissional, possibilitando inclusive a integração da educação com a aprendizagem profissional. Dessa forma, faz-se necessário o esforço de adaptar o arcabouço normativo tanto da aprendizagem profissional quanto do ensino profissional a essa realidade.

Alguns passos já foram dados em ambos os sentidos para essa maior integração. Pelo lado da educação, o Conselho Nacional de Educação editou a Resolução CNE nº 3/2018, pela qual as unidades escolares, quando da oferta do ensino médio no itinerário formativo V, de formação técnica e profissional, poderão considerar a carga horária da aprendizagem profissional como parte da carga horária do ensino médio. Por sua vez, do lado da aprendizagem, a recém editada Portaria MTP nº 671/2021 trouxe o reconhecimento das escolas de ensino médio que tenham implementado o Itinerário V como instituições formadoras e a aprovação automática dos cursos técnicos como parte teórica da aprendizagem profissional, dentre outros avanços. Contudo, outros aprimoramentos são necessários em ambos os lados para que essa necessária integração aconteça de maneira mais efetiva.

Em relação ao público atingido, Estudo do IBGE⁴ referente ao ano de 2019 indica que, levando-se em consideração todo o quantitativo de jovens de 14 a 29 anos do País, equivalente a quase 50 milhões de pessoas, 20,2% abandonaram a escola sem concluir o ensino médio. Quando analisado o dado de abandono escolar por idade, verificamos que a taxa de abandono é de 8,1% aos 14 anos, 14,1% aos 15 anos, 17,7% aos 16 anos, 17,8% aos 17 anos, 15,8% aos 18 anos e 18% aos 19 anos ou mais. Cabe destacar o salto na taxa de abandono para os jovens de 15 anos, que, em geral, é a idade de entrada no ensino médio. Nessa idade, o percentual de jovens que abandonaram a escola quase duplica frente aos 14 anos de idade. O estudo aponta que, **quando perguntados sobre o**

⁴ https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101736_informativo.pdf

principal motivo de terem abandonado ou nunca frequentado escola, esses jovens apontaram a necessidade de trabalhar como fator prioritário. Nesse sentido, o Itinerário V alinhado à aprendizagem profissional tende a uma ação para evitar o abandono escolar, ajudar na elevação da escolaridade e fomentar a empregabilidade dos jovens brasileiros, principalmente os mais vulneráveis.

Além dos benefícios citados acima, o novo ensino médio pode ser um elemento fundamental para a interiorização da aprendizagem. Hoje a aprendizagem está concentrada nos grandes centros e existem poucas entidades formadoras nas cidades pequenas e médias do país. A ampliação dessa capilaridade passa necessariamente pela implementação do Itinerário V do novo ensino médio integrado com contratos de aprendizagem nessas cidades.

Ademais, quando observamos os dados de contratação da aprendizagem profissional (2019), verificamos concentração dos aprendizes que estão cursando o ensino médio, 47,75%, e que já finalizaram o ensino médio, 45,83%. Dessa forma, apenas 5,9% dos aprendizes estão cursando o ensino fundamental.

A aprovação por este GT da proposta de ampliação do contrato de aprendizagem de 2 para 3 anos, e, excepcionalmente para os adolescentes de 14 e 15 anos incompletos, ampliação do contrato para 4 anos, de forma a permitir que os adolescentes compatibilizem a duração do contrato de aprendizagem com o final do ensino fundamental e o ensino médio, foi um passo fundamental para diminuir o abandono escolar, melhorar a formação profissional dos jovens e auxiliar a transição escola - trabalho. Contudo, outras medidas se fazem necessárias.

PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO AO CNT:

1. Compatibilização entre os arcabouços normativos da aprendizagem profissional, do novo ensino médio e da educação profissional e tecnológica de forma a evitar conflitos normativos, como alertado pela Nota Técnica de 17 de dez de 2021 do Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente – CONANDA, e incentivar a adoção de programas de aprendizagem profissional integrados a essas etapas de ensino, como já iniciado pela Portaria 671/2021 e pela Resolução CNE nº 3/2018, sendo que tal Nota Técnica e a Portaria e a Resolução citadas devem ser utilizadas como referência para a compatibilização entre a aprendizagem profissional e o novo ensino médio.

2. Manutenção da obrigatoriedade da matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio, e priorização de contratação de aprendizes que estejam matriculados e frequentando a educação básica. Neste caso, fica clara a manutenção da obrigatoriedade de matrícula e frequência à escola até o ensino médio e altera-se o viés de priorização da idade para a escolaridade do indivíduo, ressaltando a estratégia de alinhamento da aprendizagem profissional à condição de estudante da educação básica do aprendiz. Cabe destacar que a proposta resguarda a priorização atual de adolescentes e jovens de 14 a 18 anos, mas inclui também como público prioritário aquele jovem, em regra mais vulnerável, que possui mais de 18 anos e ainda está na educação básica.

3. Desenvolvimento de itinerários de formação na aprendizagem profissional, possibilitando que o jovem que possui contrato de aprendizagem profissional vinculado ao Itinerário V do Ensino Médio ou ao Ensino Técnico

continue a sua trilha de formação em cursos de educação profissional tecnológica de graduação (tecnólogo) e permaneça com o contrato de aprendizagem ativo, seja por aditivo contratual ou por meio da previsão no início do contrato de trabalho do desenvolvimento do itinerário formativo, sempre respeitado o limite temporal legal máximo do contrato de aprendizagem. O objetivo é criar incentivos para que o jovem continue estudando após a conclusão do ensino médio.

4. Campanha de divulgação/sensibilização da aprendizagem profissional junto às Secretarias de Educação e demais atores da educação.

5. Criação de políticas públicas para a disponibilização de um período inicial de preparação para jovens vulneráveis antes do início do contrato de aprendizagem, com auxílio financeiro, de forma que os adolescentes e jovens que não estão no Itinerário V ou no Ensino Técnico possam ter incentivos para se manter na escola enquanto são melhor preparados para iniciarem as atividades teóricas e práticas.

6. Interiorização da aprendizagem profissional por meio da articulação do Ministério do Trabalho e Previdência com o Ministério da Educação e com as Secretarias Estaduais de Educação para oferta do Itinerário V do novo ensino médio integrado com contratos de aprendizagem profissional em cidades do interior do país.

7. Promover ações de capacitação para os Conselhos Estaduais de Educação, Secretarias e Profissionais da Educação, a respeito da aprendizagem profissional.

A Bancada dos Trabalhadores registrou sua divergência em relação à proposta 3 do tema “alinhamento da aprendizagem profissional ao novo ensino médio e ao ensino profissional e tecnológico”. Da mesma forma, a Bancada dos Empregadores registrou divergência em relação à proposta 5 do tema analisado.

Registra-se que em relação aos textos introdutórios das propostas acima a Bancada dos Trabalhadores se posicionou contra os trechos que tenham alinhamento com as propostas que a bancada manifestou divergência.

IV - REGULAMENTAÇÃO DA DEFINIÇÃO DAS FUNÇÕES QUE DEMANDEM FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CONTEXTUALIZAÇÃO

O art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT determina que os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional. Com base no Decreto 9.579/2018, a Classificação Brasileira de Ocupações traz indicações das ocupações que demandam formação profissional. São incluídas na base de cálculo todas as funções que demandem formação profissional, independentemente de serem proibidas para menores de dezoito anos, e são excluídas da cota de aprendizagem as funções de nível técnico ou superior, ou, ainda, as funções que estejam caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança.

Considerando dados da RAIS de 2019, a cota teórica da aprendizagem profissional é de 933.121 vagas, mas apenas 462.486 vagas foram preenchidas. Desse último quantitativo, 7.195 aprendizes são contratados em funções da área de nível técnico, e 1.704 são contratados na área de tecnólogo de graduação, em que pese não haja cota para essas ocupações. Isso demonstra que, mesmo não contabilizando para a cota de aprendizagem profissional, existe demanda por aprendizes nessas ocupações.

Quando analisamos as funções que atualmente são contabilizadas para a cota de aprendizagem, nos deparamos com dois grupos de ocupações que possuem baixo cumprimento da cota.

O primeiro é formado por aquelas ocupações que apresentam imposições normativas de limite etário e outros requisitos de habilitação, e por esse fato limitam a sua aderência às regras da aprendizagem profissional, como as ocupações que envolvam porte de armas de fogo ou munição, ocupações de motorista, piloto e demais ocupações que seja necessária habilitação para condução de veículos automotores. Ressalta-se que, nesses casos, não seria viável nem mesmo que houvesse o cumprimento da aprendizagem em ambiente simulado para as pessoas não habilitadas, por conta de limitações normativas. Esse é um ponto relevante, já que, como o aprendiz deve, desde o início do programa, ter a habilitação para o exercício pleno da ocupação, não há interesse real nem lógico no jovem de ser contratado como aprendiz ao invés de ser contratado diretamente na ocupação em questão, afinal, ele já possui a formação e os requisitos legais necessários para tanto. Como sintoma de todos esses pontos, temos o dado de que, nesse grupo de ocupações, apenas 0,6% da cota de aprendizagem é cumprida.

O segundo grupo é formado por aquelas ocupações em que o nível de qualificação exigido é muito baixo e que tradicionalmente possuem poucos contratos de aprendizagem ativos, como faxineiro, frentista, servente de obra, entre outras. Destaca-se que esse grupo de ocupações também é pouco atrativo para os próprios aprendizes, que, podendo optar, escolhem outras ocupações. Adicionalmente, a formação profissional nessas atividades seria limitada pela própria baixa exigência de qualificação relacionada à ocupação, o que reduziria o impacto do programa de aprendizagem em uma perspectiva de longo prazo para a trajetória desses jovens no mercado de trabalho. Aqui também o dado de cumprimento da cota de aprendizagem traz um alerta importante sobre a necessidade de serem implementadas medidas para alterar esta realidade: somente 23% da cota é cumprida, percentual que é menos da metade da média geral.

Nessa linha, o GTT propõe incluir na base de cálculo da cota de aprendizagem as ocupações que exigem formação de nível técnico e tecnólogo e em contrapartida excluir da base de cálculo da cota de aprendizagem as ocupações que, para o seu desempenho, necessitem de habilitação para o exercício de atividades de segurança privada ou condução de veículos e máquinas. Da mesma forma, propõe-se a criação de mecanismo que permita e crie incentivos para que empresas que não tenham obrigação de cumprimento da cota de aprendizagem contratem aprendizes em nome de outras empresas que possuam dificuldades no cumprimento da cota

É importante registrar que o efeito líquido da inclusão das ocupações de nível técnico e nível tecnólogo de graduação e a retirada das ocupações cujas atividades envolvam porte de armas de fogo ou que seja necessária habilitação para condução de veículos automotores **não acarretam a diminuição da cota teórica** de aprendizagem profissional, ao contrário, a **cota teórica tende a aumentar de 933.121 para 939.441**, fato que reafirma o compromisso da bancada de governo de buscar medidas que tornem a aprendizagem mais eficiente, com ampliação de vagas reais e sem diminuição da cota teórica.

Adicionalmente ao viés da discussão das ocupações que contabilizam ou não para a cota de aprendizagem, e ressaltando a premissa de não diminuição da cota teórica, é fundamental refletirmos sobre como o cálculo da cota impacta na organização administrativa das empresas.

Atualmente a cota de aprendizagem é calculada e atualizada mensalmente, fato que promove a sua oscilação, não permitido o efetivo planejamento do estabelecimento contratante junto às entidades qualificadoras e gerando insegurança jurídica. Dessa forma, estabelecer uma metodologia clara acerca do cálculo da cota, considerando determinado período, tornará a cota de aprendizagem mais previsível, facilitando o controle das empresas acerca da quantidade de aprendizes a serem contratados. Ainda sobre o viés de impacto da organização administrativa e financeira do estabelecimento, propõe-se que a cota não incida nos contratos suspensos.

Na mesma toada, a cota de aprendizagem, como preconizado na CLT, é imposta por estabelecimento. Por sua vez, o art. 345 da Portaria/MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021 prevê a possibilidade de centralização da cota de aprendizagem em um ou mais estabelecimento, dentro de uma unidade da federação, a partir da discricionariedade da auditoria fiscal do trabalho, sem que haja disposições que regulem essa ação. Nessa linha, o GTT propõe trocar a discricionariedade do poder público por benefícios diretos para a política, com mais focalização e maior cumprimento da cota, possibilitando que o cálculo da cota ocorra considerando o conjunto de estabelecimentos da mesma empresa, desde que dentro da mesma unidade da federação, para aquelas empresas que cumpram mais que o mínimo da cota e/ou possuam percentual elevado de focalização no público vulnerável.

PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO AO CNT:

1. Incluir na base de cálculo da cota de aprendizagem as ocupações que exigem formação de nível técnico e tecnólogo.
2. Excluir da base de cálculo da cota de aprendizagem as ocupações que, para o seu desempenho, necessitem de habilitação para o exercício de atividades de segurança privada ou condução de veículos e máquinas.
3. Criação de mecanismo que permita e crie incentivos para que empresas que não tenham obrigação de cumprimento da cota de aprendizagem contratem aprendizes em nome de outras empresas que possuam dificuldades no cumprimento da cota.
4. Possibilitar que o cálculo da cota ocorra considerando o conjunto de estabelecimentos da mesma empresa, desde que dentro da mesma unidade da federação, para aquelas empresas que cumpram mais que o mínimo da cota e/ou possuam percentual elevado de focalização no público vulnerável.
5. Não considerar no cálculo da cota legal pessoas com contrato de trabalho suspenso.
6. Considerar como base do cálculo a média de empregados dos últimos 12 meses.

A Bancada dos Trabalhadores registrou seu voto contrário em relação a todas as propostas do tema regulamentação da definição das funções que demandem formação profissional, destacando em atenção a proposta 1 que não há objeção à inclusão das ocupações que exigem formação de nível técnico no cálculo da cota.

Registra-se que em relação aos textos introdutórios das propostas acima a Bancada dos Trabalhadores se posicionou contra os trechos que tenham alinhamento com as propostas que a bancada manifestou divergência.

CONCLUSÃO

Ante o exposto, submetemos ao Sr. Presidente do Conselho Nacional do Trabalho o presente Relatório Final, como conclusão das discussões implementadas de forma tripartite, o qual foi aprovado por todos os integrantes Grupo de Trabalho constituído pela STRAB/MTP nº 14.293, de 6 de dezembro de 2021, em reunião virtual realizada por meio da plataforma Teams no dia 22 de fevereiro de 2022, com destaque para as posições convergentes e divergentes de cada bancada em relação a cada um dos temas discutidos, conforme registro neste Relatório Final e nas memórias de reunião, que seguem em anexo.

ANEXOS

1. Memória da 1ª Reunião - 09 de dezembro de 2021
 - 1.1. Apresentação do diagnóstico sobre a juventude e a aprendizagem profissional.
 - 1.2. Termo de Referência do GTT
 - 1.3. Plano de Trabalho.
2. Memória da 2ª Reunião - 16 de dezembro de 2021 e apresentações
 - 2.1. Apresentação do Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo – SESCOOP.
 - 2.2. Apresentação do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial- SENAI.
 - 2.3. Apresentação do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – SENAC.
 - 2.4. Apresentação do Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - SENAR.
 - 2.5. Apresentação do Ministério da Educação - MEC
 - 2.6. Apresentação do Instituto Federal do Rio Grande do Norte – IFRN.
3. Memória da 3ª Reunião - 18 de janeiro de 2022 e apresentações
 - 3.1 Apresentação do Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte- SEST SENAT
4. Memória da 4ª Reunião – 25 de janeiro de 2022
5. Memória da 5ª Reunião – 1º de fevereiro de 2022
6. Memória da 6ª Reunião – 3 de fevereiro de 2022
7. Memória da 7ª Reunião – 10 de fevereiro de 2022
8. Memória da 8ª Reunião – 15 de fevereiro de 2022
9. Memória da 9ª Reunião – 17 de fevereiro de 2022