

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SECRETARIA DE TRABALHO

Aprendizagem e empregabilidade de jovens no mercado brasileiro

Termo de Referência apresentado
ao Conselho Nacional do Trabalho.

25/08/2021

Brasília-DF

Conteúdo

Conteúdo.....	2
Figuras e tabelas	2
Apresentação	3
1. Diagnóstico.....	6
1.1. A pandemia da Covid-19 e o emprego juvenil no Brasil	6
1.1.1. Empregos em crise e políticas para se evitar o efeito cicatriz entre os jovens.	11
1.2. Comparação internacional (pré-pandemia).....	15
1.2.1. No Brasil	19
1.2.1.1. Os jovens nem-nem: que não trabalham e não estudam.....	22
1.2.1.2. Efeitos da recessão de 2014 a 2016 sobre o emprego juvenil no Brasil.....	26
1.3. Aprendizagem Profissional	28
1.3.1. Histórico normativo da Aprendizagem Profissional no Brasil.....	28
1.3.2. Panorama Quantitativo da Aprendizagem Profissional no Brasil.....	30
2. Objetivos do Grupo de Trabalho.....	34
3. Prazos.....	34

Figuras e tabelas

Figura 1 - Evolução trimestral da taxa de ocupação dos jovens por faixa etária (2019-2020)	7
Figura 2 - Evolução trimestral da taxa de inatividade dos jovens (2019-2020) por faixa etária.....	8
Figura 3 - Evolução trimestral do percentual de desalentados (2019-2020).....	9
Figura 4 - Proporção trimestral de desempregados na população jovem (2019-2020).....	10
Figura 5 – Participação dos jovens na força de trabalho 2019.....	16
Figura 6 – Taxa de desemprego entre jovens: 2019.....	17
Figura 7 – Percentual dos jovens que não estão empregados, não estão frequentando educação formal ou não participam de algum tipo de treinamento: 2019.....	18
Figura 8 –Força de trabalho e ocupação por faixa etária (2019).....	21
Figura 9 – Relação entre estudo e trabalho dos jovens (2019)	23
Figura 10 – Distribuição dos jovens sem trabalho e sem estudo por categorias e faixa etária (2019).....	24
Figura 11 – Probabilidade de transição em doze meses dos jovens sem trabalho e sem estudo para a condição de estudo e/ou trabalho – por categorias (2013-2020).....	25
Figura 12 – Proporção trimestral de ocupados e de desempregados na população jovem (2013-2018).....	26

Figura 13 – Proporção trimestral de desalentados em relação à ocupação não economicamente ativa (2013-2018).....	27
Figura 14 – Destino para os desempregados após um trimestre (2013-2018).	28
Tabela 1 - Informalidade entre jovens de 18 a 29 anos (1º trimestre de 2021): Brasil – grandes regiões. .	11
Tabela 2 - Panorama dos jovens no mercado de trabalho em 2021.	11
Tabela 3 - Panorama dos jovens no mercado de trabalho em 2019.	20
Tabela 4 - Evolução do cumprimento da cota mínima de aprendizagem (2005-2017).	21

Apresentação

A Constituição da República de 1988, ao proibir o trabalho dos menores de 16 anos, ressalvou a possibilidade de ingresso no mercado de trabalho na condição de aprendiz a partir dos 14 anos. A legislação posterior à Constituição tratou de regular as relações de trabalho desses jovens, destacadamente o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), aprovado pela Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990, a regulamentação da aprendizagem pela Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000 e dos estágios pela Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Tal regulamentação definiu a caracterização do trabalho do menor de idade e sua compatibilização com o estudo, a duração do trabalho, os deveres dos responsáveis legais e dos empregadores da aprendizagem, bem como as cotas obrigatórias para contratação, em percentual dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

Como as demais políticas públicas, esse arcabouço deve ser objeto de avaliação e aperfeiçoamento permanente, de forma a garantir que seu objetivo, a transição virtuosa dos jovens da escola para o mundo do trabalho, seja alcançado com a maior eficiência possível. Os resultados de uma gestão tradicional, que busca a conformidade de jovens trabalhadores e empregadores ao idealizado pelo formulador de políticas públicas, por meio de maior regulação e mais punições, são sistematicamente apontados como ineficazes. Essa forma de lidar com os resultados da política pública ignora possíveis problemas em sua formulação, buscando

aperfeiçoá-la apenas através de maior controle do Estado, o que muitas vezes não é factível. Uma estratégia de aperfeiçoamento baseada em processos simplificados e desburocratizados, com mudanças regulatórias baseada em evidências, permitiria não apenas maior conformidade dos envolvidos, mas também maior eficiência à política de integração dos jovens em bons postos de trabalho.

No contexto da aprendizagem, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) ¹ aponta que, com a pressão sobre os orçamentos públicos, há maior demanda nos diferentes países por se medir os custos e se avaliar a efetividade das políticas de treinamento e educação técnica e profissional, recorrendo, se possível, à análise custo-benefício que busca capturar os diferentes custos e benefícios monetários e não monetários associados ao treinamento por aprendizagem nos diferentes setores.

Para os empregadores, os custos mais relevantes associados à política correspondem aos salários, às contribuições previdenciárias, às remunerações dos profissionais dedicados ao treinamento, bem como outros custos variáveis associados à atividade econômica. Sobretudo no início do processo, o jovem possui produtividade inferior aos demais trabalhadores e demanda maior supervisão. Adicionalmente, algumas dificuldades de mensuração se seguem quando aspectos mais amplos são contemplados, tais como: tempo/envolvimento indireto de outros profissionais de mentoria e treinamento ou custos pouco tangíveis, como os verificados no setor de serviços. Por fim, não devem ser desconsiderados os custos de recrutamento e administração relacionados aos programas, uma vez que é característico do início da vida laboral experimentar diferentes alternativas de trabalho.

Para os governos, os custos correspondem a treinamentos em instituições públicas, subsídios e incentivos de programas dessa natureza e, de igual importância, gastos relacionados à fiscalização da política pública e obrigações dela decorrentes. Entre os estudantes, podem ser

¹ ILO. Measuring Costs and Benefits of Apprenticeship Training Programs. Skills for Employment - Policy Brief. ILO: 2019. Disponível em: https://www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/2019_ILO_Measuring_Costs_Benefits_Apprenticeship_Training_EN.pdf

relevantes os custos de oportunidade relacionados a trabalhar em outro emprego, mesmo que informal, que demandando menor qualificação ou que seja mais próximo da escola ou residência.

Quanto aos benefícios, para as empresas tem-se os incentivos pecuniários na forma de subsídios e abatimentos recebidos por contratação, o pagamento advindo de fundos de treinamento e a própria contribuição do jovem como força de trabalho na produção dos bens ou serviços da firma. Após o fim da aprendizagem, são ganhos para o empregador a possibilidade de incorporação efetiva dos jovens já treinados, com conhecimento da cultura de trabalho da empresa, e sem necessidade de despesas de recrutamento.

Para o jovem trabalhador, são benefícios: a remuneração em contrapartida à atividade laboral, a aquisição de capital humano através dos cursos de formação associados à aprendizagem e, também, através da própria atividade laboral que permite a aquisição de conhecimentos tácitos que não poderiam ser aprendidos fora da empresa empregadora. Ao fim do processo, o trabalhador tem sua empregabilidade mais elevada, pois mesmo não permanecendo na empresa em que realizou o programa de aprendizagem, este jovem trabalhador terá acesso a vagas e remunerações que não estariam disponíveis na ausência do programa.

Para os governos, os benefícios no curto prazo são menores gastos em programas de treinamento vocacional. Já no médio e longo prazo, trabalhadores com melhor remuneração terão como consequência uma maior arrecadação de tributos ao Estado.

Contudo, os custos e os benefícios associados à aprendizagem não são uniformes entre empresas de diferentes setores ou entre as diferentes regiões do País. Embora a política seja nacional, a análise de custo-benefício pode apontar um resultado líquido positivo em um setor e negativo em outro. Mesmo se considerando o mesmo setor, os benefícios da política podem superar seus custos em determinada região, mas serem inferiores aos custos em outra. A incorporação de diferenças regionais e setoriais à formulação da política poderia assim aumentar sua eficiência.

No contexto da pandemia de Covid-19 e seus efeitos mundiais em termos de destruição de empregos, a literatura econômica tem apontado o problema do “efeito cicatriz”, que seriam

consequências negativas de longo prazo sobre rendimentos e empregabilidade decorrentes da entrada no mercado de trabalho em um momento de recessão profunda. Esse efeito seria mais pronunciado entre os jovens de menor qualificação e mais vulneráveis, devendo ser tratado por políticas públicas como ponto prioritário para uma retomada econômica mais célere e inclusiva.

Tendo as questões relacionadas à empregabilidade do jovem como ponto central de atenção desde 2019, o Governo Federal propõe a criação de Grupo de Trabalho específico no âmbito do Conselho Nacional do Trabalho - CNT, na forma dos objetivos colocados ao fim desse documento. De acordo com o art. 9º do Decreto nº 9.944, de 30 de julho de 2019, o GT deve ser criado pelo Presidente do CNT, com até nove membros e duração máxima de um ano. Este Termo de Referência visa a embasar tecnicamente e definir as diretrizes do GT ora proposto.

1. Diagnóstico

1.1. A pandemia da Covid-19 e o emprego juvenil no Brasil

Os jovens em todo o mundo enfrentam desafios diversos para entrar e permanecer no mercado de trabalho. Evidências mostram que os jovens trabalhadores assumem, em grande medida, empregos temporários e de baixa produtividade, além de enfrentarem altas taxas de rotatividade e desemprego. O mundo do trabalho em constante transformação impõe desafios ainda maiores com o avanço tecnológico e as mudanças demográficas.

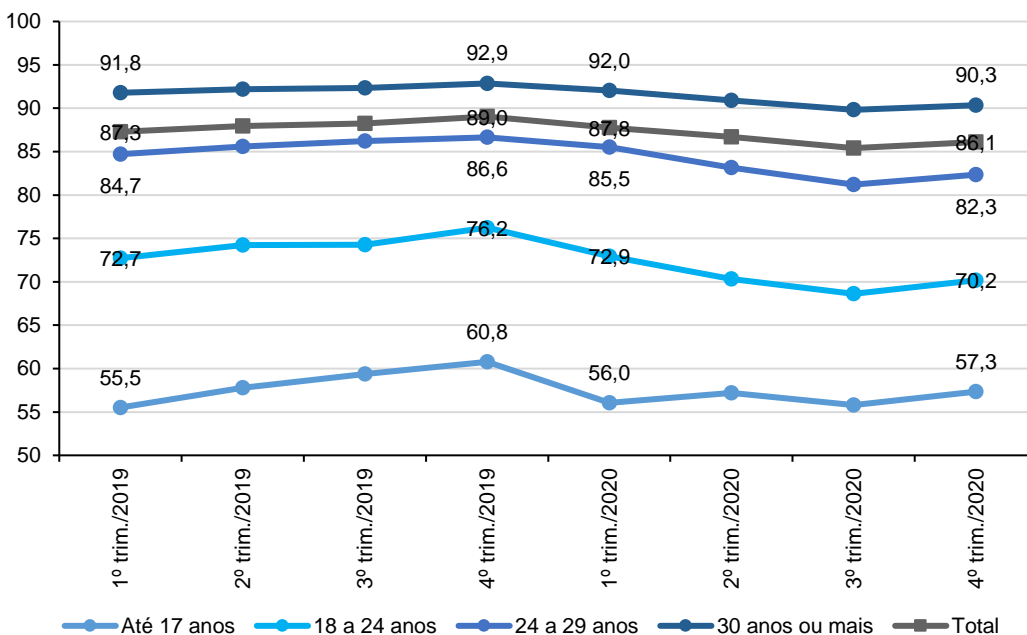
Observa-se uma tendência crescente de investimento em programas e políticas de mercado de trabalho focalizados nos jovens em diversos países, com destaque para programas de formação profissional, empreendedorismo, serviços públicos de emprego e subsídios para inserção laboral.

No entanto, o contexto da pandemia do novo coronavírus (Covid-19) trouxe desafios ainda maiores a essa questão estrutural. Houve queda na taxa de ocupação dos jovens nos trimestres de maior incidência das medidas restritivas de circulação. A análise por faixa etária, mostra que os jovens entre 14 e 17 anos, que já possuíam menor taxa de ocupação, também

tiveram maior queda (-4,7 pontos percentuais do 4º trimestre de 2019 para o 1º trimestre de 2020).

Parte desta redução provavelmente já ocorreria, mas em menor proporção, em razão das demissões dos empregos temporários gerados no fim do ano. A maior queda no 1º trimestre de 2020 em relação ao mesmo trimestre de 2019 é entre os jovens de 24 a 29 anos, de -0,8 pontos percentuais. No 4º trimestre de 2020 notou-se uma tímida recuperação, mas as taxas ainda ficaram abaixo das do 4º trimestre do ano anterior.

Figura 1 - Evolução trimestral da taxa de ocupação dos jovens por faixa etária (2019-2020)

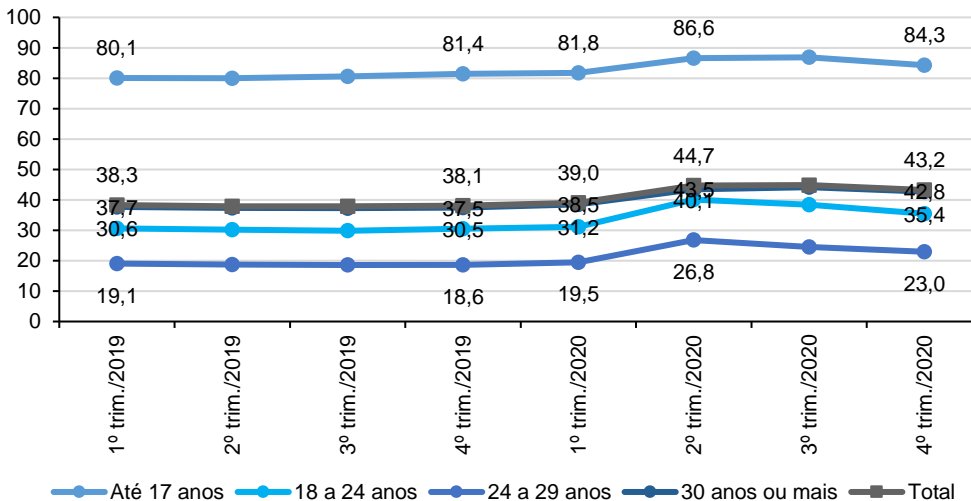


Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – IBGE. Elaboração própria.

Em contraposição à queda da ocupação, o segundo trimestre de 2020 trouxe aumento expressivo da taxa de inatividade dos jovens, principalmente no 2º trimestre (6,8 pontos percentuais a mais em relação ao 2º trimestre de 2019). Esse efeito foi maior entre 18 e 24 anos, com 9,9 pontos percentuais a mais do que o mesmo trimestre do ano anterior.

Vale notar que o aumento da proporção de jovens fora da força de trabalho é maior do que a queda na taxa de ocupação, o que significa que parte da população de desempregados também deixou a força de trabalho².

Figura 2 - Evolução trimestral da taxa de inatividade dos jovens (2019-2020) por faixa etária



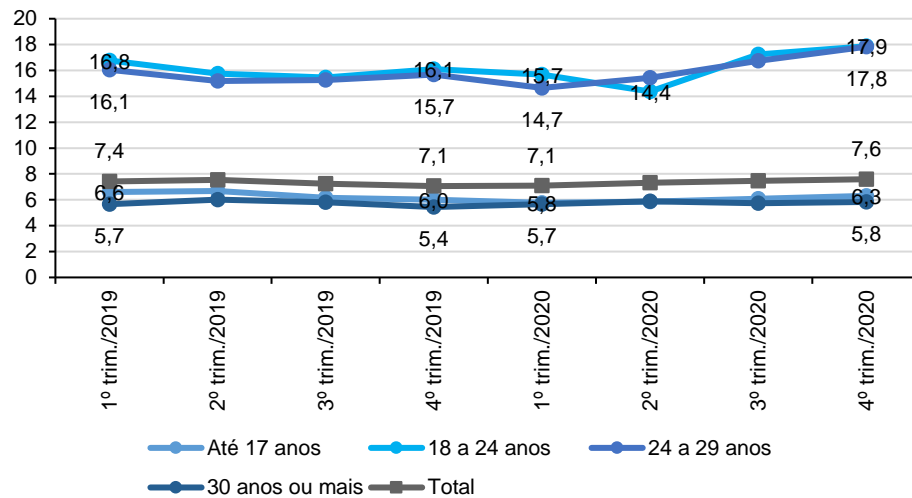
Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – IBGE. Elaboração própria.

Outro efeito esperado como consequência da Covid-19 no mercado de trabalho, inclusive para os jovens, seria um aumento do percentual de jovens na condição de desalento, devido à interrupção das atividades econômicas e o fechamento de milhares de vagas de emprego³. De fato, em relação ao 1º trimestre de 2019, a queda da taxa para os jovens no geral no 1º trimestre de 2020 é de -0,3 p.p., já na faixa de 24 a 29 anos, a queda comparando os mesmos períodos chega a -1,4 p.p.

² CORSEUIL, Carlos Henrique Leite; FRANCA, Máira Albuquerque Penna. Inserção dos jovens no mercado de trabalho brasileiro: evolução e desigualdades no período 2006-2013. 2015.

³ CORSEUIL e FRANCA (2020) op. cit.

Figura 3 - Evolução trimestral do percentual de desalentados (2019-2020)



Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – IBGE. Elaboração própria.

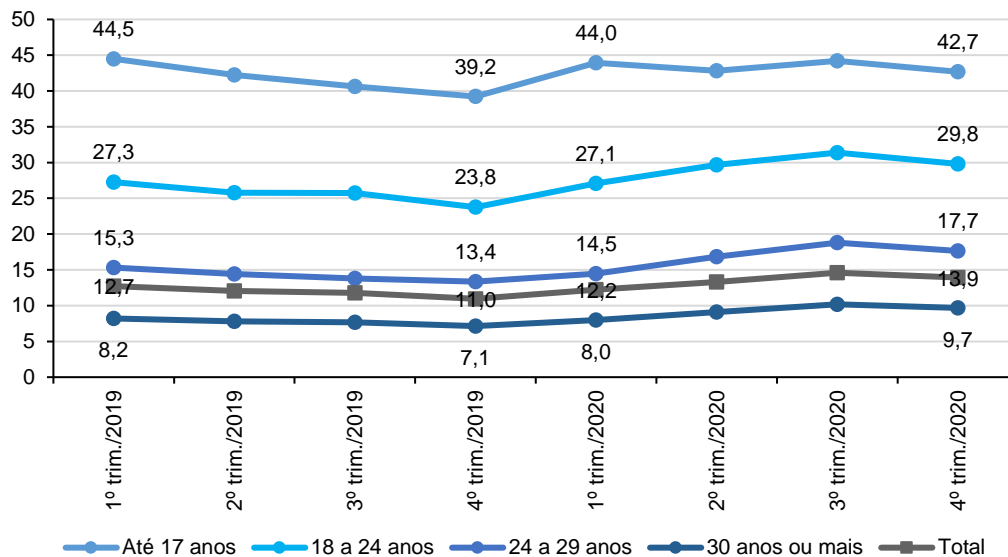
Uma diferença marcante das alterações do mercado de trabalho do período 2014-2017 com respeito às atuais é que não houve aumento tão expressivo da taxa de desemprego, como ocorreu na recessão anterior. Na recessão iniciada no 2º trimestre⁴ de 2014 a taxa cresceu 6,9 pontos percentuais (6,8% no trimestre móvel de abril a junho de 2014 para 13,7% no trimestre móvel que vai de janeiro a março de 2017). Já no trimestre móvel de janeiro a março de 2020 até o mesmo período de 2021 a taxa cresceu 2,5 pontos percentuais (de 12,2% para 14,7%).

Entre os fatores que evitaram maiores aumentos na taxa de desemprego se encontra o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEm). Apenas em 2020, quase 20 milhões de acordos foram celebrados, envolvendo mais de 10 milhões de trabalhadores e 1,5 milhão de empregadores. Com isso, foi possibilitado que firmassem suspensão temporária de contratos ou redução da jornada de trabalho. Até o presente momento de 2021, foram firmados 3,1 milhões de acordos com 2,5 milhões de trabalhadores e 600 mil empregadores em todo o país.

⁴ <https://portalibre.fgv.br/sites/default/files/2020-03/comite-de-datacao-de-ciclos-economicos-comunicado-de-4-8-2015.pdf>

O maior crescimento na taxa de desemprego geral dos jovens, ao comparar os semestres de 2019 e de 2020, foi entre os 4º trimestres, de 2,96 pontos percentuais. Mas, ao se considerar especificamente aqueles entre 18 a 24 anos, o maior aumento também ocorreu nesse mesmo trimestre de 2020, em relação ao de 2019, em 6 pontos percentuais de aumento.

Figura 4 - Proporção trimestral de desempregados na população jovem (2019-2020)



Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – IBGE. Elaboração própria.

Em termos de efetividade da legislação trabalhista, é clara a heterogeneidade dos níveis de informalidade no país. Os dados mais recentes apontam para uma taxa de informalidade em torno de 40%. No entanto, entre aqueles que têm até 17 anos essa taxa é próxima de 84%, bem como alcança quase metade (48,6%) dos ocupados entre 18 e 24 anos. Considerando um conceito ampliado de juventude (18 a 29 anos), a taxa de informalidade também é consistentemente maior (44,1%) do que a média nacional citada.

Tabela 1 - Informalidade entre jovens de 18 a 29 anos (1º trimestre de 2021): Brasil – grandes regiões.

Norte		Nordeste		Sudeste	
Rondônia	48,5%	Maranhão	71,9%	Minas Gerais	40,8%
Acre	57,9%	Piauí	67,2%	Espírito Santo	46,0%
Amazonas	70,3%	Ceará	64,4%	Rio de Janeiro	44,0%
Roraima	56,8%	Rio Grande do Norte	53,7%	São Paulo	30,2%
Pará	69,3%	Paraíba	61,0%		
Amapá	64,8%	Pernambuco	59,8%		
Tocantins	62,3%	Alagoas	64,3%		
		Sergipe	59,4%		
		Bahia	65,4%		
				Brasil	44,1%

Sul		Centro-Oeste	
Paraná	27,3%	Mato Grosso do Sul	41,5%
Santa Catarina	19,3%	Mato Grosso	38,8%
Rio Grande do Sul	31,4%	Goiás	43,0%
		Distrito Federal	41,6%

Fonte: IBGE. PNAD Contínua – 1º trimestre de 2021. Elaboração própria.

Tabela 2 - Panorama dos jovens no mercado de trabalho em 2021.

Faixa Etária	PEA	Desocupados	Ocupados	Informais	PIA	Taxa de Informalidade	Taxa de Desocupação
Até 17 anos	1.836.563	851.233	985.330	825.557	12.306.961	83,8%	46,3%
18 a 24 anos	13.845.339	4.298.167	9.547.173	4.643.162	21.280.311	48,6%	31,0%
25 a 29 anos	10.565.146	1.982.340	8.582.806	3.357.709	13.539.465	39,1%	18,8%
30 anos ou mais	74.208.271	7.673.472	66.534.799	24.903.186	129.811.438	37,4%	10,3%
Total	100.455.319	14.805.213	85.650.107	33.729.614	176.938.175	39,4%	14,7%

Fonte: IBGE. PNAD Contínua – 1º trimestre de 2021. Elaboração própria.

1.1.1. Empregos em crise e políticas para se evitar o efeito cicatriz entre os jovens.

A literatura especializada sobre emprego juvenil e as evidências encontradas em diversos países apontam para dois fatos principais. O primeiro diz respeito à taxa de desemprego dos jovens, que tende a ser significativamente maior do que aquelas registradas nas demais faixas

etárias. O segundo é que a taxa de desemprego juvenil é mais sensível ao ciclo econômico e tende a subir relativamente mais e mais rápido em contextos de recessão econômica⁵.

Recentemente um estudo do Banco Mundial (2021)⁶ analisou um conjunto de retrações econômicas ou mesmo de crises na América Latina, com implicações e sugestões de políticas públicas para o Brasil. Os autores argumentam que ao passar por crises, o impacto negativo foi sentido, em termos das trajetórias das carreiras dos trabalhadores, no crescimento dos salários e na produtividade.

Com isso, trazem evidências de que a magnitude e efeitos das crises sobre os trabalhadores e empresas, nas diferentes nações, contêm variações relevantes. Isso deve ser considerado na formulação das respostas dos países, capazes de fomentar o crescimento econômico inclusivo e de longo prazo. Para os autores:

“Em uma crise, os novos ingressantes no mercado de trabalho têm um início de carreira pior, do qual não conseguem se recuperar. Mesmo que os mecanismos específicos e a duração das cicatrizes variem entre homens e mulheres, de modo geral os países da América Latina e do Caribe têm uma história semelhante - para homens e mulheres, a ocorrência do efeito cicatriz é forte e provável entre as pessoas de escolaridade mais baixa e não é observado entre pessoas com ensino superior. É muito mais provável que as cicatrizes se manifestem por meio de taxas mais altas de desemprego e informalidade anos depois do que por meio de salários mais baixos.”

As principais conclusões do estudo são:

- As crises causam perdas persistentes de empregos e aceleram mudanças estruturais no sentido da redução do tamanho do setor de emprego formal. Essa mudança ocorre mais pela redução da criação de empregos formais do que pela destruição de empregos.

⁵ CORSEUIL et al. A inserção dos jovens brasileiros no mercado de trabalho num contexto de recessão. Dossiê Juventude e Trabalho. Novos estud. CEBRAP 39 (3). Sep-Dec 2020.

⁶ <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/35549/9781464816925.pdf?sequence=14>

- Alguns trabalhadores conseguem se recuperar das crises, enquanto outros são permanentemente marcados por elas. Os trabalhadores pouco qualificados podem sofrer até uma década de salários mais baixos em decorrência das crises; já os trabalhadores altamente qualificados conseguem se recuperar rapidamente, exacerbando o alto nível de desigualdade da região. Os trabalhadores formais que trabalham em localidades onde o nível de informalidade é maior sofrem menos perdas de empregos e salários. Além disso, a redução dos fluxos de emprego causada pelas crises diminui o bem-estar, mas os trabalhadores em localidades com mais oportunidades de emprego - sejam elas formais ou informais – conseguem se recuperar melhor.
- O efeito depurador das crises pode aumentar a eficiência e a produtividade, mas este efeito é atenuado pela estrutura menos competitiva dos mercados da região. Em vez de se tornarem mais ágeis e produtivas em épocas de crise econômica, as empresas e setores protegidos ampliam a sua participação no mercado, retendo recursos valiosos.

Dessa forma, o relatório propõe uma combinação de políticas em três frentes para melhorar as respostas da região da América Latina e Caribe às crises:

(a) criar um ambiente macroeconômico mais estável para suavizar os impactos das crises, incluindo estabilizadores automáticos como o seguro-desemprego e programas de compensação de curto prazo;

(b) aumentar a capacidade dos programas de proteção social e trabalho de responder às crises e aglutinar esses programas em sistemas que complementem o apoio à renda com assistência ao reemprego e oportunidades de requalificação; e

(c) resolver questões estruturais, incluindo a falta de concorrência no mercado de produtos e a dimensão espacial por trás do ajuste deficiente do mercado de trabalho - uma agenda de “bons empregos e boas empresas”.

Adicionalmente, por meio de outro estudo⁷ (Banco Mundial, 2020), a instituição argumenta a favor de aumentar a cobertura e a eficiência da proteção ao desemprego no Brasil. Com base nas melhores experiências internacionais, entendem que os programas de desemprego no Brasil são atípicos em termos de: generosidade, duração, financiamento e elegibilidade.

O estudo sugere que um conjunto mais amplo de ferramentas de políticas voltadas para o mercado de trabalho com o objetivo de amparar os desempregados é imprescindível, especialmente após o término do Auxílio Emergencial. Visto que o atual nível de gastos já é significativo, é essencial, ao mesmo tempo, aumentar a eficiência dos atuais programas de desemprego. Para que se atinja esse propósito, sugere conduzir reformas regulatórias dos atuais benefícios de desemprego e reinvestimentos das economias para desenvolver sistemas de apoio modernos, que reduzam o risco moral, mas também que atendam a metade menos protegida do mercado de trabalho, para quem quase nenhuma despesa é dedicada.

A Organização Internacional do Trabalho, por sua vez, mesmo em um cenário de suspensão de operações e atividades de desenvolvimento, destacou experiências positivas de forma a se garantir uma recuperação mais rápida das políticas de aprendizagem. Nesse sentido, argumenta que organizações e empresas pelo mundo demonstram habilidade de improvisar e inovar.

Dentre as recomendações, encontra-se o engajamento dos parceiros sociais, de forma a lidar com o ritmo acelerado de mudanças nas habilidades necessárias ao mercado de trabalho. Adicionalmente, existe o reconhecimento da baixa participação entre aqueles que mais necessitam receber habilidades nas práticas de aprendizagem, bem como de indivíduos que estão em ocupações não usuais ou que pertencem a grupos vulneráveis.

O relatório também destaca o fato de que uma proporção maior de novas formas aprendizado tem ocupado espaço. De maneira informal e/ou digital, o conceito *edTech* traz

⁷ World Bank. Aumentar a Cobertura e a Eficiência da Proteção ao Desemprego no Brasil: Aprendizados da Experiência Internacional. Washington, DC: World Bank, 2020.

consigo tanto o benefício da inovação, como a necessidade de garantir que o sistema possua formas de certificar o conhecimento trazido.

Assim sendo, é uma recomendação para os governos revisar as diretrizes vigentes, de forma a garantir, de maneira tempestiva, maior flexibilidade aos programas de aprendizagem. Para a OIT, “as autoridades devem permitir maior flexibilidade no recrutamento de novos participantes, bem como na sua avaliação e certificação⁸”. Entre outras recomendações, a Organização também sugere às empresas alavancar as ferramentas digitais de maneira a garantir a continuidade de oferecer treinamento aos empregados, aprendizes e estagiários.

1.2. Comparação internacional (pré-pandemia)

Com vistas a explicitar um entendimento anterior ao desbalanceamento introduzido pela pandemia, pode-se utilizar das estatísticas de trabalho entre os países, fornecidas pelo Departamento de Estatística da OIT. Entre os 73 países com dados no mapa, o Brasil está em 16º lugar na taxa de participação dos jovens de 15 a 29 anos, com 63,9%. No entanto, isso ocorre também pela necessidade de inserção no mercado de trabalho, precários ou informais, como citados anteriormente. Dos países da América Latina, somente Peru (68,5%) e Paraguai (66,6%) tiveram taxas maiores que o Brasil em 2019.

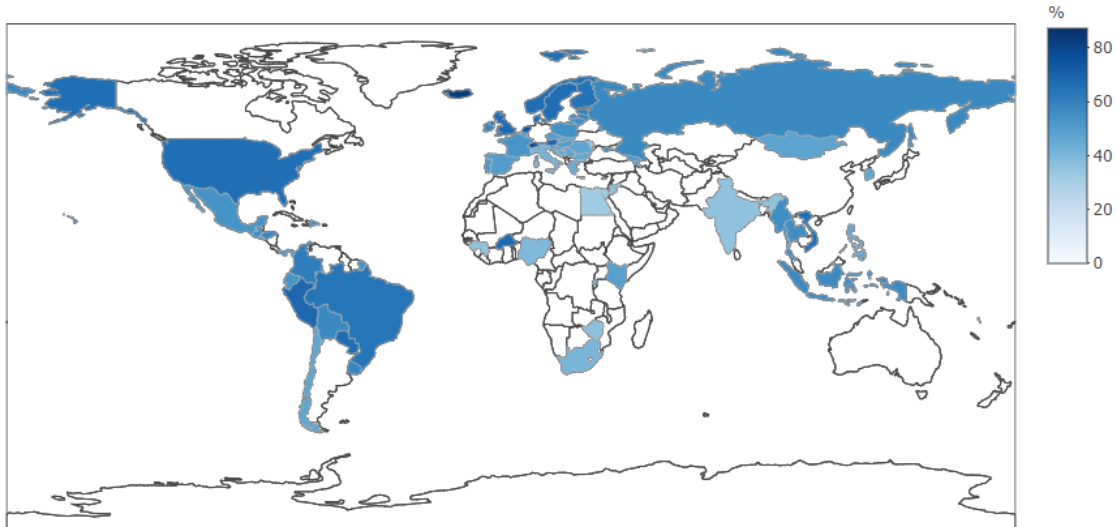
⁸ Tradução livre do trecho original: “In view of the disruption to the operation of training activities in enterprises, authorities should allow greater flexibility in the recruitment of new participants, and their assessment and certification”.

Figura 5 – Participação dos jovens na força de trabalho 2019.

Youth labour force participation rate by sex, age and rural / urban areas (%)

Annual

2019 - Youth bands: Total - Area type: National



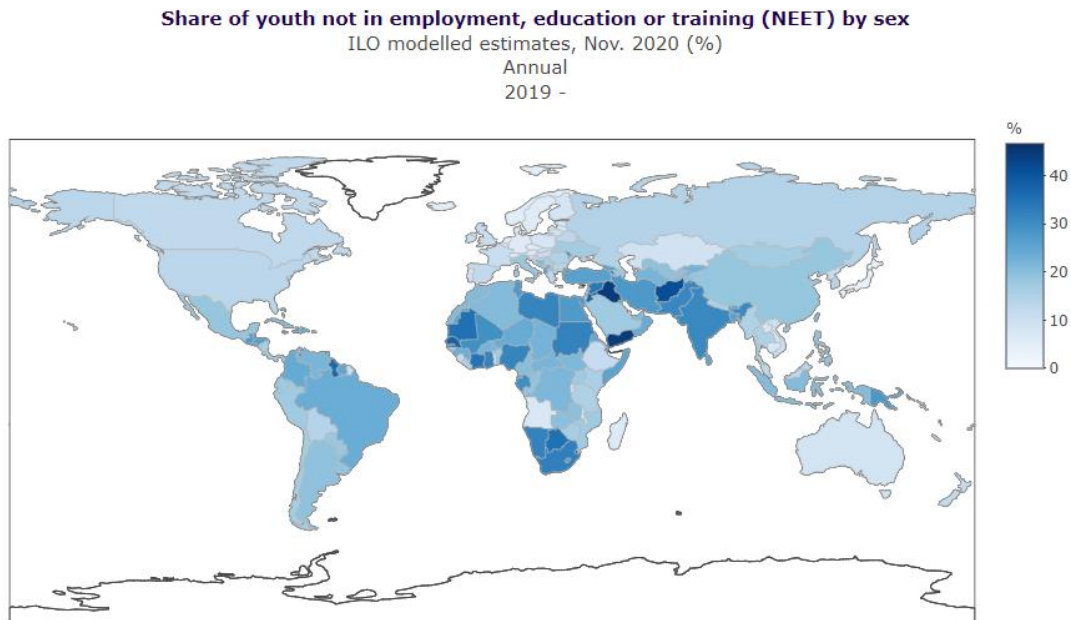
Mesmo assim, em relação à taxa de desocupação, o Brasil ocupa a 12ª posição dos 73 países em 2019, com 22,4%. Em comparação aos países da América Latina, somente a Costa Rica está acima do Brasil, na 11ª colocação, com 23%.

Figura 6 – Taxa de desemprego entre jovens: 2019.



A porcentagem de jovens que não estão empregados, nem estudam e nem estão matriculados em algum treinamento, ou seja, os “nem-nem”, também é alta no Brasil, 23,5% em 2019, ocupando o 17º lugar em comparação a 69 países. Na América Latina, Guatemala (28,2%), Honduras (28,1%), El Salvador (27,9%), República Dominicana (24,7%) e Colômbia (24%) tiveram taxas maiores que o Brasil.

Figura 7 – Percentual dos jovens que não estão empregados, não estão frequentando educação formal ou não participam de algum tipo de treinamento: 2019.



Sabe-se que o desafio de uma inserção promissora no mercado de trabalho enfrentado pelos jovens é difícil até mesmo em períodos em que a atividade econômica e, conseqüentemente, o mercado de trabalho estão aquecidos. A assimetria de informação sobre a produtividade potencial de um trabalhador jovem torna a contratação mais arriscada e, assim, menos atrativa, já que não pode ser inferida a partir de experiências anteriores. Portanto, em conjunturas de recessão, com processos mais seletivos em termos de educação e experiência, os jovens não só sofrem impactos intensos como também duradouros⁹.

Ao analisar os efeitos persistentes de recessões para os ingressantes no mercado de trabalho nos Estados Unidos de 1976 a 2015, usando dados de pesquisa da força de trabalho do país, foi encontrada confirmação de que todos os ingressantes no mercado de trabalho experimentam redução persistente em ganhos, empregos e salários ao entrar no mercado de trabalho em uma recessão que dura pelo menos 10 anos. Além disso, foi possível notar também que os efeitos são substancialmente maiores para os trabalhadores menos favorecidos, em

⁹ CORSEUIL e FRANCA (2020) op. cit.

particular os que abandonaram o ensino médio e não-brancos, mas também para os que concluíram o ensino médio, colaborando com condições cíclicas para os trabalhadores jovens¹⁰.

A crise gerada pela Covid-19 tem um diferencial que pode ser ainda mais prejudicial para os jovens que as precedentes: impacta não só o mercado de trabalho, como também a educação formal e formação profissional, ambas decisivas nas chances dos jovens de conquistarem um trabalho decente na fase de recuperação¹¹.

1.2.1. No Brasil

Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2019, 28% da força de trabalho brasileira era composta de jovens entre 14 e 29 anos.

Ao subdividir tais jovens em 3 faixas etárias, observa-se que a faixa de 14 aos 17 anos apresentou as maiores taxas de informalidade (83,6%) e de desocupação (39,2%), mas também é onde foi registrada a menor taxa de participação (18,6%). Os jovens de 18 a 24 anos se encontravam em situação intermediária em relação às outras faixas, com taxa de informalidade ainda alta, de 48%, taxa de participação de 69,5% e taxa de desocupação de 23,8%, mais de duas vezes maior que a taxa total. Já a faixa de 25 a 29 anos não teve números tão distantes do total, com a menor taxa de informalidade (38,7%) e maior taxa de participação (81,4%), inclusive em comparação com os adultos de 30 anos ou mais. Por outro lado, a taxa de desocupação (13,4%) é a que se destaca nesse grupo, pois apesar de ser a menor entre os jovens de 14 a 29 anos, ainda é 6,2 pontos percentuais maior que a de pessoas com 30 anos ou mais.

¹⁰ SCHWANDT, Hannes; VON WACHTER, Till. Unlucky cohorts: Estimating the long-term effects of entering the labor market in a recession in large cross-sectional data sets. **Journal of Labor Economics**, v. 37, n. S1, p. S161-S198, 2019.

¹¹ SILVA, Enid Rocha Andrade da; VAZ, Fabio Monteiro. Os Jovens que não trabalham e não estudam no contexto da pandemia da Covid-19 no Brasil. 2020.

Tabela 3 - Panorama dos jovens no mercado de trabalho em 2019.

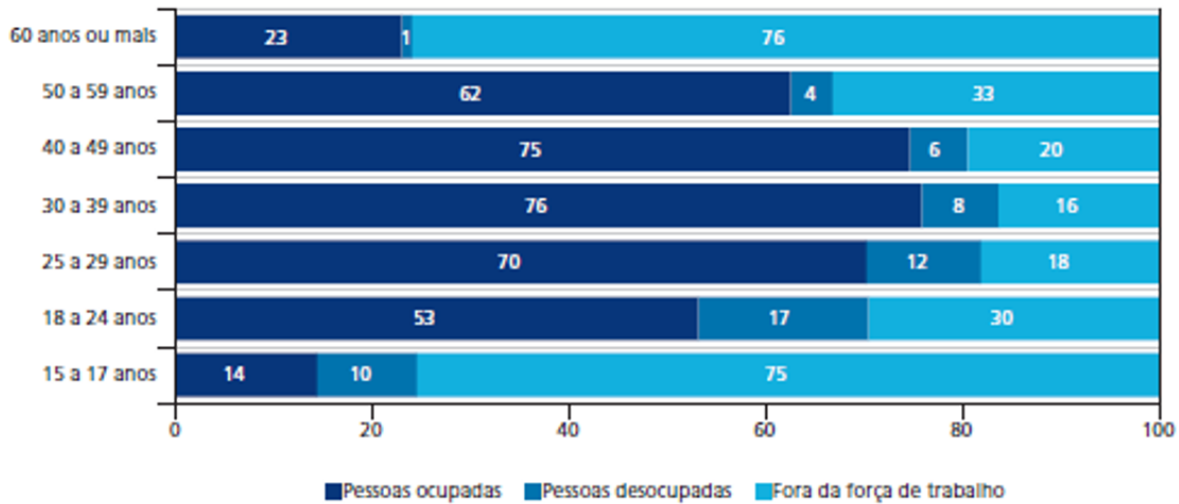
Faixa Etária	PEA	Desocupados	Ocupados	Informais	Taxa de Informalidade	Taxa de Participação	Taxa de Desocupação
Até 17 anos	2.326.409	912.499	1.413.911	1.181.971	83,6%	18,6%	39,2%
18 a 24 anos	15.333.772	3.643.131	11.690.641	5.616.358	48,0%	69,5%	23,8%
25 a 29 anos	12.150.109	1.622.653	10.527.456	4.072.234	38,7%	81,4%	13,4%
30 anos ou mais	76.373.347	5.453.351	70.919.996	28.054.073	39,6%	62,5%	7,1%
Total	106.183.637	11.631.633	94.552.004	38.924.636	41,2%	61,9%	11,0%

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – IBGE. Elaboração própria.

Na Figura 8 é possível perceber a diversidade da inserção no mercado de trabalho a depender de cada faixa etária. Em grande parte, o fato de a maioria da faixa mais jovem estar fora do mercado de trabalho se deve ao fato de muitos deles ainda estarem concentrados exclusivamente nos estudos. De 18 a 24 anos, 53% estavam ocupados e 17% à procura de ocupação, ou seja, grande parcela está em período de transição, se inserindo no mercado de trabalho e uma fração significativa de jovens ainda fora da força de trabalho (30%). Por fim, a inserção dos jovens dos 25 aos 29 anos se assemelha muito à dos adultos não jovens, com apenas 18% fora da força de trabalho. Mas algo comum aos jovens, independente da faixa etária, são as taxas de desocupação elevadas em comparação com a população não jovem¹².

¹² SILVA e VAZ (2020) op. Cit.

Figura 8 – Força de trabalho e ocupação por faixa etária (2019)



Fonte: SILVA e VAZ (2020)¹³, com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – IBGE.

Com relação à aprendizagem, Almeida et. al (2019) ilustram a evolução do cumprimento da cota mínima (5%) pelas empresas de médio e grande porte, conforme determina a Lei nº 10.097/2000. Para os autores, houve aumento da taxa de cumprimento das cotas ao longo dos anos, conforme pode ser verificado na Tabela 4. No entanto, constata-se que o número está muito aquém do determinado pela legislação.

Tabela 4 - Evolução do cumprimento da cota mínima de aprendizagem (2005-2017)¹⁴.

Indicador	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Aprendizes	51.733	75.282	96.572	117.289	136.422	171.369	224.683	255.570	288.415	320.460	336.670	331.346	354.883
Cota mínima (5%)	751.543	790.234	848.066	885.126	908.680	978.139	1.016.680	1.046.589	1.071.842	1.070.009	1.018.092	968.710	971.021
Cumprimento (%)	6,88	9,53	11,39	13,25	15,01	17,52	22,10	24,42	26,91	29,95	33,07	34,20	36,55

¹³ SILVA, Enid Rocha Andrade da; VAZ, Fabio Monteiro. Os Jovens que não trabalham e não estudam no contexto da pandemia da Covid-19 no Brasil. 2020.

¹⁴

https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/190726_bmt_66_politica_em_foco_aprendizagem_profissional.pdf

Fonte: Almeida et al (2019), com dados da Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho e Previdência.

1.2.1.1. Os jovens nem-nem: que não trabalham e não estudam

O cruzamento da condição de ocupação/atividade com a frequência à escola permite melhor caracterização da população jovem. Dos 15 aos 17 anos, a maioria dos jovens que estão fora da força de trabalho está somente estudando. Já entre os jovens de 18 a 24 anos observa-se uma situação diferente, grande parte está exclusivamente engajada em trabalhar ou sem procurar emprego, porém, cerca de 15% dos jovens ainda se dedicam exclusivamente aos estudos, por se tratar de uma fase de transição¹⁵.

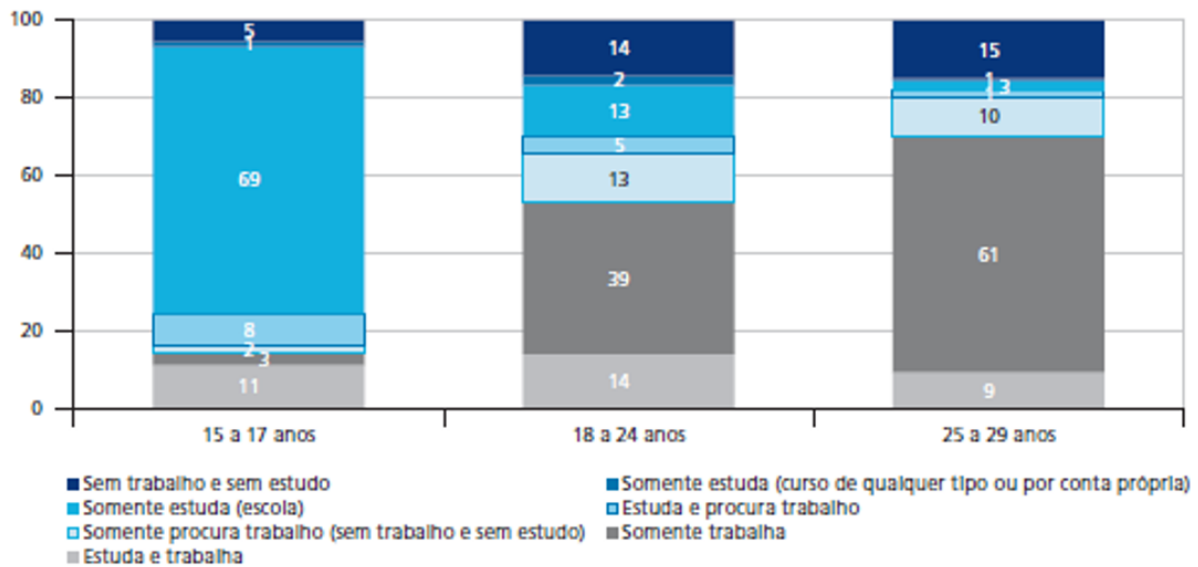
Na faixa etária de 15 a 17 anos, a taxa dos jovens nem-nem¹⁶ é de apenas 7%, sendo 5% aqueles que estão sem estudar e sem trabalhar e 2% aqueles que não estudam e só procuram trabalho. Após a idade de conclusão regular do ensino médio se acentua a taxa de jovens na condição de nem-nem, que é de 27% na faixa etária de 18 a 24 anos (13% só procuram trabalho e 14% são sem trabalho e sem estudo), o triplo da encontrada na faixa anterior. Na faixa etária de 25 a 29 anos, os jovens nem-nem alcançam 25%¹⁷.

¹⁵ SILVA e VAZ (2020) op. Cit.

¹⁶ A taxa de jovens nem-nem é definida pela razão entre a soma daqueles que estão sem estudar e sem trabalhar com os que não estudam e só procuram trabalho em relação à população total de jovens (Mascherini, 2019 *apud* Silva e Vaz, 2020).

¹⁷ SILVA e VAZ (2020) op. Cit.

Figura 9 – Relação entre estudo e trabalho dos jovens (2019)



Fonte: SILVA e VAZ (2020), com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – IBGE.

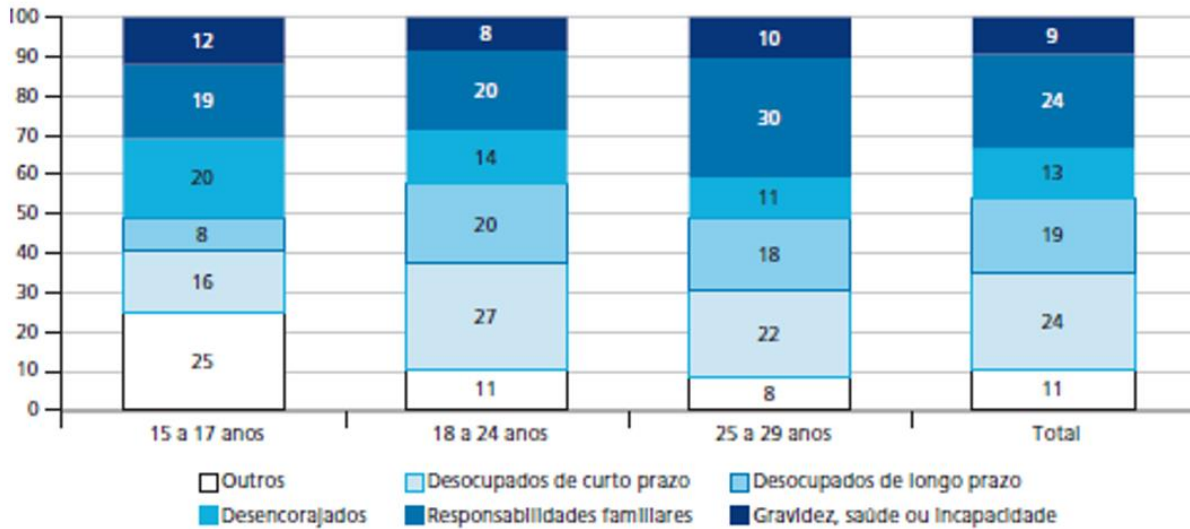
Ao olhar para a composição dos nem-nem por faixa etária, é possível notar que todos possuem vulnerabilidades, que variam de acordo com a dificuldade que os jovens teriam que enfrentar para retomar ao mercado de trabalho, caso desejassem, sendo o extremo os desencorajados, em função do maior tempo em que permaneceram inativos¹⁸.

Aproximadamente 60% dos jovens nem-nem do país estavam fora da força de trabalho e já não buscavam emprego em 2019. Entre eles, 13% eram desencorajados; 24% não estavam disponíveis para trabalhar devido a atividades domésticas não remuneradas; 9% não trabalhavam por indisponibilidade decorrente de saúde ou gravidez; e 11% estavam sem trabalhar e sem estudar por outros motivos. Pouco mais de 40% dos jovens nem-nem faziam parte da força de trabalho: 24% eram desocupados de curto prazo e 19% desocupados de longo prazo¹⁹.

¹⁸ SILVA e VAZ (2020) op. Cit.

¹⁹ SILVA e VAZ (2020) op. Cit.

Figura 10 – Distribuição dos jovens sem trabalho e sem estudo por categorias e faixa etária (2019).



Fonte: SILVA e VAZ (2020), com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – IBGE.

A partir de 2019 ocorreu um aumento expressivo da quantidade de jovens na condição nem-nem no Brasil, o que suscitou debate acerca de quem são estes jovens e os determinantes que os levaram a não estudar e tampouco participarem do mercado de trabalho. Tal quantidade cresceu simultaneamente para homens e mulheres, e foi mais pronunciada entre os indivíduos menos escolarizados, de baixa renda domiciliar e residentes em áreas rurais²⁰.

Assim, se antes da pandemia de Covid já existia uma quantidade considerável de jovens nem-nem, a crise tende não só a agravar esse cenário, aumentando os desengajados, como também interrompendo ou prejudicando toda a trajetória de acumulação de capital humano dos jovens, o que pode resultar em perdas de rendimentos significativas e persistentes ao longo da vida²¹.

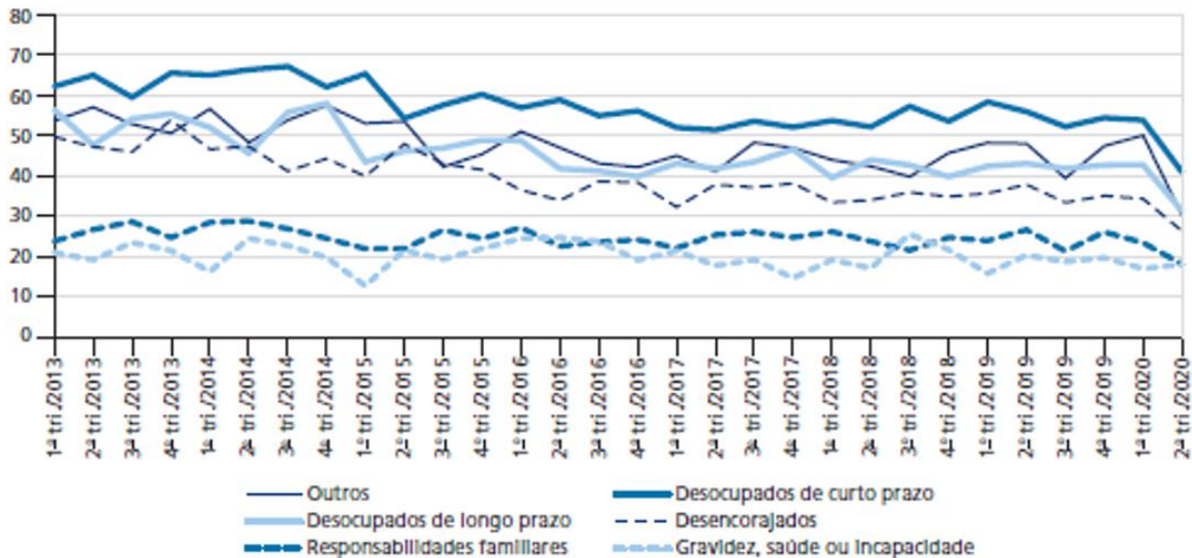
²⁰ COSTA, J. S. M.; ULYSSEA, G. O fenômeno dos jovens nem-nem. In: CORSEUIL, Carlos Henrique Leite; BOTELHO, Rosana Ulhôa (Orgs.). Desafios à trajetória profissional dos jovens brasileiros. 1ed. Rio de Janeiro: Ipea, 2014, v. 1, p. 115-140.

²¹ SILVA e VAZ (2020) op. cit.

No caso brasileiro, os alunos da educação básica tiveram grande perda de tempo de instrução, pela ocasião da suspensão das aulas presenciais e a consequente permanência de crianças em casa ao longo de muitos meses. Globalmente, 168 milhões de alunos em 14 países perderam todas as aulas presenciais desde março de 2020 e, entre esses países, o Brasil se destaca com o maior número de alunos impactados por este encerramento total das escolas²².

Entre o 1º e o 2º trimestre de 2020 as probabilidades de saída da condição de nem-nem para desocupados de curto e longo prazo caíram 13 p. p. e 11 p. p., respectivamente. Para os que estão em tal condição devido a responsabilidades familiares, a queda no período foi de 5 pontos percentuais. Já para quem os motivos eram gravidez, saúde ou incapacidade, não foi registrada mudança perceptível. Na categoria Outros, a queda da probabilidade é sem precedentes na série histórica, de mais de 20 p. p. em um único trimestre²³.

Figura 11 – Probabilidade de transição em doze meses dos jovens sem trabalho e sem estudo para a condição de estudo e/ou trabalho – por categorias (2013-2020).



Fonte: SILVA e VAZ (2020), com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – IBGE.

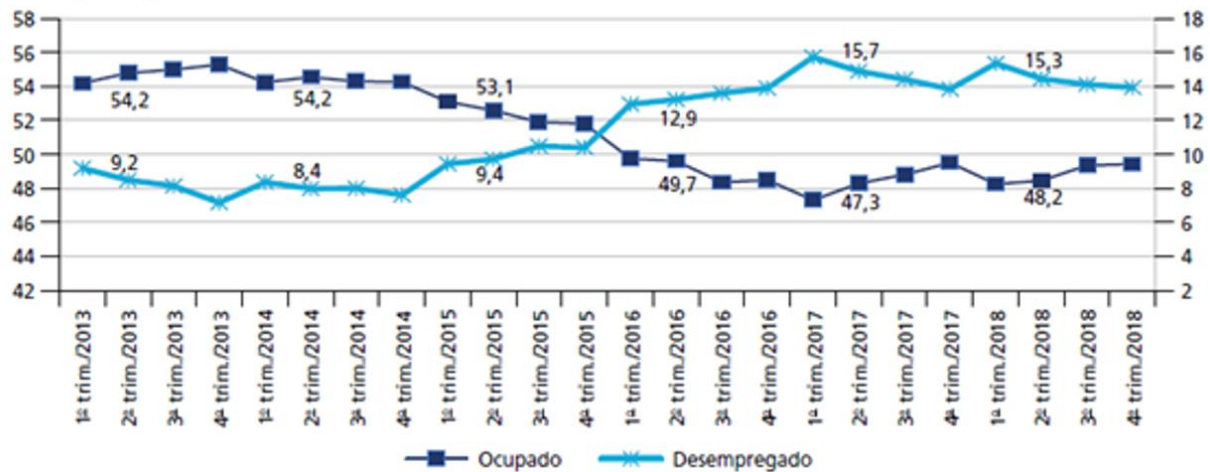
²² UNICEF et al. COVID 19 and school closures. One year of education disruption. UNICEF, 2021.

²³ SILVA e VAZ (2020) op. Cit.

1.2.1.2. Efeitos da recessão de 2014 a 2016 sobre o emprego juvenil no Brasil

A partir de 2015 já era possível observar os efeitos da recessão sobre a proporção de jovens ocupados no Brasil. No primeiro trimestre de 2017, a ocupação atingiu 47,3%. Em contrapartida, a parcela de jovens desempregados chegou a 15,7% no mesmo trimestre, o que representa um aumento de 6,3 p. p. em relação ao 1º trimestre de 2015²⁴.

Figura 12 – Proporção trimestral de ocupados e de desempregados na população jovem (2013-2018).

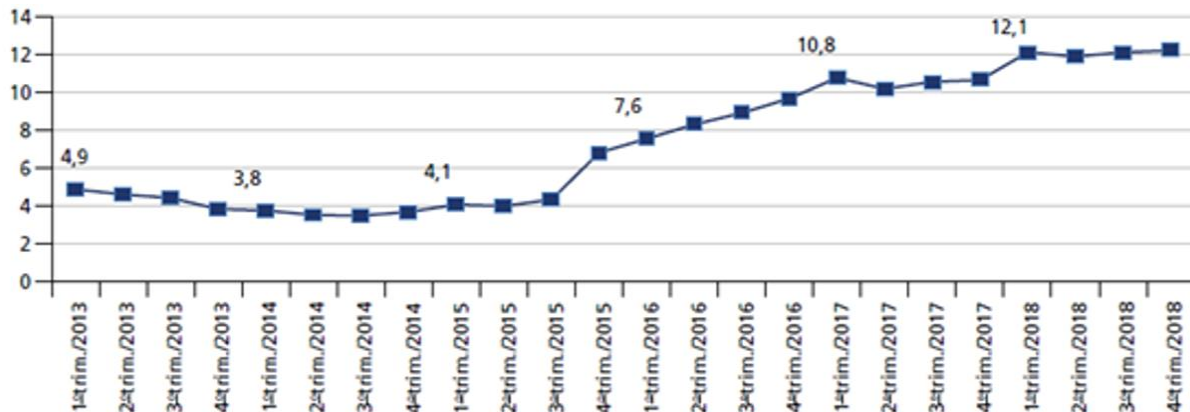


Fonte: SILVA e VAZ (2020), com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – IBGE.

²⁴ CORSEUIL e FRANCA (2020), op. cit.

Entre os inativos, a principal mudança no período foi o aumento de jovens desalentados²⁵, proporção que quase triplicou entre o 1º trimestre de 2015 (4,1%) e o de 2018, quando atingiu 12,1%²⁶.

Figura 13 – Proporção trimestral de desalentados em relação à ocupação não economicamente ativa (2013-2018).



Fonte: SILVA e VAZ (2020), com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – IBGE.

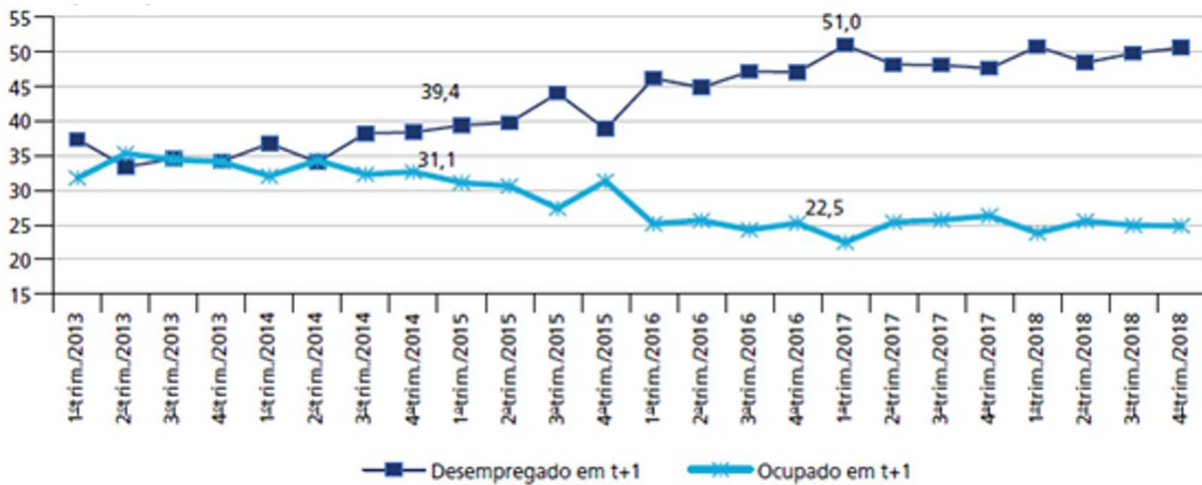
Na Figura 14 é possível acompanhar o fluxo de saída do desemprego para a ocupação, que cai de 31,1% para 22,5% entre os primeiros trimestres de 2015 a 2017. O aumento de 11,6 pontos percentuais na taxa de permanência no desemprego entre dois trimestres consecutivos no 1º trimestre de 2017 em relação ao 1º de 2015 pode ter contribuído para desencorajar jovens a procurar emprego²⁷.

²⁵ De acordo com IBGE (2020), os desalentados são as pessoas fora da força de trabalho na semana de referência que estavam disponíveis para assumir um trabalho, mas não tomaram providência para conseguir emprego no período de referência por não: i) ter conseguido trabalho adequado; ii) ter experiência profissional ou qualificação; iii) haver trabalho na localidade em que residia; ou iv) conseguir trabalho por ser considerado muito jovem ou muito idoso.

²⁶ CORSEUIL e FRANCA (2020) op. cit.

²⁷ CORSEUIL e FRANCA (2020) op. cit.

Figura 14 – Destino para os desempregados após um trimestre (2013-2018).



Fonte: SILVA e VAZ (2020), com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – IBGE.

Todos esses fatores vão ao encontro do diagnóstico de que se deve evitar um efeito cicatriz para essa geração. A aprendizagem é uma modalidade que, tanto pelo encontrado nas recomendações internacionais, como pela situação de pouca flexibilidade existente no país, pode entregar soluções razoáveis, céleres e inclusivas após adaptação às novas necessidades do mercado de trabalho para jovens no país.

1.3. Aprendizagem Profissional

1.3.1. Histórico normativo da Aprendizagem Profissional no Brasil

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” (Redação dada pela Lei nº 11.180, de 2005).

Uma das providências legais para concretizar a aprendizagem foi a inclusão do tema no Capítulo V do Estatuto da Criança e Adolescente – ECA, Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990, que

estabeleceu ao aprendiz a garantia a direitos trabalhistas e previdenciários e regime de trabalho compatível com a jornada de estudos e fase de desenvolvimento.

Anos mais tarde, a edição da Lei nº 10.097 de 2000 - chamada Lei da Aprendizagem Profissional - alterou dispositivos da CLT para conferir maior regulamentação e elucidar questões então pendentes para melhor aplicação do instituto, como o estabelecimento da duração de até dois anos para o contrato de aprendizagem, com o intuito de fortalecer seu caráter profissionalizante e temporário, e a criação de cotas de aprendizagem para os estabelecimentos de qualquer natureza, em número de cinco a quinze por cento de trabalhadores cujas funções demandem formação profissional.

A legislação de 2000 tornou mais evidente o que se convém chamar de triângulo do contrato de aprendizagem: o próprio aprendiz; o estabelecimento contratante, em que ele exerce suas atividades como colaborador durante parte do contrato; e a entidade qualificadora, que participa instruindo o aprendiz sobre as atividades desenvolvidas na empresa, bem como ministrando conteúdos de formação teórica relevantes para o crescimento profissional do trabalhador.

A regulamentação teve continuidade com o Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005 (revogado pelo Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018), que detalhou as particularidades do contrato de aprendizagem, tais como: garantia de salário mínimo hora como remuneração; jornada de trabalho até 6 horas diárias, salvo exceções; desenvolvimento de atividades teóricas e práticas; direito a férias e vale transporte; como também estipulou as hipóteses de extinção ou rescisão do contrato de aprendizagem.

Complementando o arcabouço regulamentador da aprendizagem profissional, a Portaria do Ministério do Trabalho nº 723, de 24 de abril de 2012, criou o Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional – CNAP, destinado ao cadastramento das entidades qualificadas em formação técnico profissional metódica definidas no art. 50 do Decreto nº 9.579, de 2018.

Finalmente, também em 2018, foi editada a Instrução Normativa Nº 146, pela Secretaria de Inspeção do Trabalho, dispondo sobre a fiscalização do cumprimento das normas relativas à aprendizagem profissional.

1.3.2. Panorama Quantitativo da Aprendizagem Profissional no Brasil

Além da perspectiva institucional-legal da seção anterior, os dados sobre a evolução da implementação da Aprendizagem Profissional são importantes para conhecer os contornos do instituto nos dias de hoje. A Tabela 1 apresenta a evolução do número de aprendizes de 2010 a 2019, de acordo com a Relação Anual de Informações Sociais -RAIS.

TABELA 1

Total de Aprendizes com vínculo ativo em 31/12									
2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
192.959	250.904	294.221	327.054	361.290	377.414	368.818	386.338	431.806	481.284
Fonte: RAIS									

Em que pese a tendência de aumento do quantitativo de aprendizes ao longo dos anos, a taxa de cumprimento da cota, considerando-se a cota mínima de 5% prevista legalmente, ainda é baixa. Alcançou-se 51,06%, em 2019, conforme mostra a Tabela 2. Ou seja, frente ao potencial de contratação de 942.501 aprendizes, apenas 481.284 estavam contratados em 31/12 daquele ano (RAIS/2019).

TABELA 2

Evolução do cumprimento da cota mínima - Aprendizes com vínculo ativo em 31/12							
Indicador	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Aprendizes	327.054	361.290	377.414	368.818	386.338	431.806	481.284
Cota mínima (5%)	1.071.842	1.070.009	1.018.092	968.710	971.021	933.316	942.501
Cumprimento	30,51%	33,77%	37,07%	38,07%	39,79%	46,27%	51,06%
Fonte: RAIS							

As Tabelas 3 e 4 apresentam a evolução dos contratos de aprendizagem profissional com o recorte de faixa etária, considerada a idade na data de admissão. Como pode ser verificado na Tabela 4, há uma clara tendência de aumento de participação relativa da faixa etária de 18 a 24 anos, que subiu de 32,1%, em 2013, para 52,1%, em 2019.

TABELA 3

Faixa etária dos aprendizes na data de admissão (número de aprendizes)							
Faixa Etária	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Até 17	230.358	276.505	258.670	230.989	209.384	226.063	217.455
18 a 24	109.258	127.213	143.654	156.802	177.966	218.950	238.230
25+	1.067	1.512	1.771	1.328	1.008	1.247	1.166
Total	340.683	405.230	404.095	389.119	388.358	446.260	456.851

Fonte: CAGED

TABELA 4

Faixa etária dos aprendizes na data de admissão (percentual relativo)							
Faixa Etária	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Até 17	67,6%	68,2%	64,0%	59,4%	53,9%	50,7%	47,6%
18 a 24	32,1%	31,4%	35,5%	40,3%	45,8%	49,1%	52,1%
25+	0,3%	0,4%	0,4%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fonte: CAGED

Na Tabela 5 apresenta-se o estoque de aprendizes, por nível de escolaridade. Observa-se que o quantitativo predominante de aprendizes contratados possui o nível fundamental completo (47,73% - 2019), ou seja, estão cursando o ensino médio, como também se nota expressivo quantitativo de aprendizes que já finalizaram o ensino médio (45.85% - 2019).

TABELA 5

Aprendizes com vínculo ativo em 31/12 por nível de escolaridade								
Escolaridade	2016	%	2017	%	2018	%	2019	%
Analfabeto	50	0,01%	41	0,01%	34	0,01%	221	0,05%
Até 5ª Incompleto	1.270	0,34%	1.179	0,31%	1.170	0,27%	1.259	0,26%
5ª Completo Fundamental	1.028	0,28%	967	0,25%	592	0,14%	697	0,14%
6ª a 9ª Fundamental	26.413	7,16%	23.564	6,10%	26.617	6,16%	26.687	5,54%
Fundamental Completo	207.487	56,26%	203.457	52,66%	214.171	49,60%	229.703	47,73%
Médio Completo	131.646	35,69%	155.547	40,26%	187.557	43,44%	220.686	45,85%
Superior Completo	924	0,25%	1.583	0,41%	1.665	0,39%	2.031	0,42%
Total	368.818	100%	386.338	100%	431.806	100%	481.284	100%

Fonte: RAIS

Na Tabela 6 apresenta-se o estoque de aprendizes por ocupação em 2019. Observa-se uma grande concentração em ocupações de auxiliar de escritório e assistente administrativo, que alcançam 60,4% dos aprendizes. Essa concentração é também observada em anos anteriores: 61% em 2018, 62% em 2017 e 61% em 2016 (RAIS/ME).

TABELA 6

Aprendizes com vínculo ativo em 31/12 por ocupação		
CBO	2019	%
Auxiliar de escritório, em geral / assistente administrativo	290.614	60,38%
Vendedor do Comércio Varejista	27.740	5,76%
Repositor de Mercadorias	24.600	5,11%
Alimentador de Linha de Produção	13.637	2,83%
Mecânico de Manutenção de Máquinas, em Geral	12.700	2,64%
Escriturário de Banco	9.514	1,98%
Embalador, a mão	8.581	1,78%
Almoxarife	4.723	0,98%
Contínuo	4.419	0,92%
Trabalhador Polivalente da Confeção de Calçados	3.699	0,77%
Operador de Caixa	3.672	0,76%
Atendente de Lanchonete	3.436	0,71%
Ajustador Mecânico	3.376	0,70%
Controlador de Entrada e Saída	2.805	0,58%
Eletricista de Manutenção Eletrônica	2.693	0,56%
Outras	65.075	13,52%
Total	481.284	100%

Fonte: RAIS

A Tabela 7 apresenta um indicador de empregabilidade do programa de aprendizagem. A metodologia utilizada considerou os aprendizes que terminaram o programa de aprendizagem em determinado ano e que foram readmitidos no mercado de trabalho formal – recontratados como não aprendizes – em até 12 meses após o desligamento. Os dados são apresentados em quatro recortes: emprego total (admitidos em até 12 meses após o desligamento), emprego na mesma empresa (admitidos em até 12 meses na mesma empresa), emprego na mesma CBO (admitidos em até 12 meses na mesma ocupação), e emprego na mesma família ocupacional (admitidos em até 12 meses- na mesma família ocupacional).

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 de forma a falta de impacto do programa para a empregabilidade do público beneficiário.

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.**

TABELA 7

Empregabilidade dos egressos do programa de Aprendizagem			
	2017	2018	2019
Total de desligados	272.768	295.679	320.260
Admitidos em até 12 meses após desligamento	106.285	125.382	140.257
% Admitidos em até 12 meses após desligamento	39%	42%	44%
Admitidos em até 12 meses - na mesma empresa	33.528	39.618	43.705
% Admitidos em até 12 meses - na mesma empresa	12%	13%	14%
Admitidos em até 12 meses- na mesma ocupação	17.530	20.636	23.096
% Admitidos em até 12 meses- na mesma ocupação	6%	7%	7%
Admitidos em até 12 meses- na mesma família ocupacional	27.112	32.453	36.597
% Admitidos em até 12 meses- na mesma família ocupacional	10%	11%	11%
Fonte: CAGED e Novo CAGED - SEPR/ME			
Nota: Consideram-se ajustes declarados até dezembro de cada ano.			
* desligamento por término de contrato e término de contrato de trabalho com prazo determinado.			

2. Objetivos do Grupo de Trabalho

Considerando os fatos aqui relatados e a empregabilidade dos jovens no país, são objetivos do GT aqui proposto:

- Identificação do percentual do cumprimento da cota de aprendizagem no país;
- Mapeamento de melhorias do marco regulatório atual com vistas a ampliar o cumprimento das cotas de aprendiz;
- Identificação de maneiras alternativas ou complementares de cumprimento da cota de aprendizagem;
- Indicação de iniciativas de simplificação e desburocratização;
- Apontamento de dificuldades e especificidades setoriais para o cumprimento de cotas aliadas a propostas alternativas de solução.

3. Prazos

Caso instituído, no âmbito CNT, o Grupo de Trabalho Tripartite será composto por três representantes de cada bancada. A coordenação dos trabalhos do GT será exercida pelo primeiro representante da bancada do Governo, sendo que o apoio administrativo será prestado pela Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência e o relatório será redigido entre os membros da bancada do Governo.

Assim sendo, o GT terá o prazo de até 60 dias para apresentar relatório conclusivo dos trabalhos. Adicionalmente, a periodicidade das reuniões será definida na primeira reunião do grupo de trabalho e a convocação dos representantes do GT será realizada por mensagem eletrônica pelo Coordenador do grupo de trabalho.

Por fim, a critério dos membros do GT, poderão ser convidados representantes de outros órgãos e instituições para participarem das reuniões do Grupo de Trabalho, quando o tema justificar. Os membros ou convidados que se encontrarem no Distrito Federal se reunirão presencialmente ou por meio de videoconferência e aqueles que se encontrem em outros entes federativos participarão da reunião por meio de videoconferência.

Ao fim do processo, as recomendações do GT serão submetidas à apreciação do Pleno do CNT.

