

Mercado de Trabalho

conjuntura e análise

ANO 25 | Abril de 2019

66

Governo Federal

Ministério da Economia

Ministro Paulo Guedes

ipea Instituto de Pesquisa
Econômica Aplicada

Fundação pública vinculada ao Ministério da Economia, o Ipea fornece suporte técnico e institucional às ações governamentais – possibilitando a formulação de inúmeras políticas públicas e programas de desenvolvimento brasileiros – e disponibiliza, para a sociedade, pesquisas e estudos realizados por seus técnicos.

Presidente

Carlos von Doellinger

**Diretor de Desenvolvimento Institucional,
Substituto**

Manoel Rodrigues dos Santos Junior

**Diretor de Estudos e Políticas do Estado,
das Instituições e da Democracia**

Alexandre de Ávila Gomide

**Diretor de Estudos e Políticas
Macroeconômicas**

José Ronaldo de Castro Souza Júnior

**Diretor de Estudos e Políticas Regionais,
Urbanas e Ambientais**

Aristides Monteiro Neto

**Diretor de Estudos e Políticas Setoriais de Inovação
e Infraestrutura**

André Tortato Rauen

Diretora de Estudos e Políticas Sociais

Lenita Maria Turchi

**Diretor de Estudos e Relações Econômicas
e Políticas Internacionais**

Ivan Tiago Machado Oliveira

Assessora-chefe de Imprensa e Comunicação

Mylena Fiori

Ouvidoria: <http://www.ipea.gov.br/ouvidoria>

URL: <http://www.ipea.gov.br>

Mercado de Trabalho: conjuntura e análise

CORPO EDITORIAL

Editor Responsável

Carlos Henrique Leite Corseuil

Membros

Felipe Mendonça Russo

Lauro Ramos

Sandro Pereira Silva

Sandro Sacchet de Carvalho

Equipe de Apoio

Bruna de Souza Azevedo

Gabriela Carolina Rezende Padilha

Luciana Moura Martins Costa

Leandro Pereira da Rocha

As publicações do Ipea estão disponíveis para download gratuito nos formatos PDF (todas) e EPUB (livros e periódicos). Acesse: <http://www.ipea.gov.br/portal/publicacoes>

As opiniões emitidas nesta publicação são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada ou do Ministério da Economia.

É permitida a reprodução deste texto e dos dados nele contidos, desde que citada a fonte. Reproduções para fins comerciais são proibidas.

APRENDIZAGEM PROFISSIONAL NO BRASIL: PANORAMA E ANÁLISE DA TRAJETÓRIA LABORAL DOS EGRESSOS

Mariana Eugenio Almeida¹
Tatiane Padilha da Silva²
Daniel Rodrigues Nunes³
Kamila Araújo Bezerra⁴
Augusto Veras Soares M. Albuquerque⁵

1 INTRODUÇÃO

A aprendizagem profissional, enquanto política ativa de mercado de trabalho, visa auxiliar o processo de transição de jovens da escola para o mundo do trabalho. Trata-se de uma política que pode criar oportunidades tanto para os jovens, especialmente no que se refere à inserção no mercado de trabalho, quanto para as empresas, que têm a possibilidade de formar mão de obra qualificada.

A experiência internacional mostra que programas de aprendizagem profissional podem contribuir para aumentar a empregabilidade de jovens, especialmente em países em desenvolvimento, onde há escassez de habilidades produtivas (Betcherman *et al.*, 2007; Urzúa e Puentes, 2010). No Brasil, há evidências de que o programa de aprendizagem gera resultados diversos para jovens trabalhadores. Por um lado, o programa contribui para ampliar a empregabilidade, reduzir a rotatividade e aumentar os salários. Por outro lado, o programa é limitado em contribuir para o acúmulo de experiência geral ou específica no mercado de trabalho (Corseuil, Foguel e Gonzaga, 2016).

Conforme a legislação estabelecida no Brasil, a formação técnico-profissional no âmbito da aprendizagem deve abarcar atividades teóricas e práticas, em linha com as atividades desenvolvidas na empresa que contrata o aprendiz. Tal formação é desenvolvida sob orientação e responsabilidade de instituições formadoras qualificadas. Podem participar dos programas de aprendizagem profissional adolescentes e jovens de

1. Analista de políticas sociais na Secretaria de Trabalho do Ministério da Economia (STRAB/ME).

2. Técnica na STRAB/ME.

3. Técnico na STRAB/ME.

4. Técnica na STRAB/ME.

5. Consultor pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID).

14 a 24 anos, ou pessoas com deficiência sem limite de idade. O aprendiz matriculado em um curso de aprendizagem profissional é admitido por estabelecimentos de qualquer natureza regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e cabe à STRAB/ME fiscalizar o cumprimento da legislação no que diz respeito aos contratos de aprendizagem.

À luz do arcabouço legal, este texto visa apresentar um panorama da aprendizagem profissional no Brasil, trazendo evidências empíricas sobre a implementação desses modelos de programas, bem como sobre a trajetória laboral dos jovens que participam destes. A seção 2 traz um histórico, abordando a legislação que sustenta o contrato de aprendizagem e os mecanismos de implementação criados desde a Constituição Federal de 1988 (CF/1988). Na seção 3, apresentamos dados sobre a evolução do número de aprendizes no Brasil, o perfil das pessoas que participam destes programas, assim como das empresas que contratam aprendizes. Na seção 4, realizamos uma análise dos egressos dos programas de aprendizagem, destacando a trajetória dos aprendizes no mercado de trabalho até dois anos após terminarem o contrato. Não se trata de uma avaliação de impacto, mas sim de uma análise longitudinal de curto prazo. Por fim, na seção 5, traçamos algumas considerações finais.

As fontes de dados utilizadas foram a Relação Anual de Informações Sociais (Rais) e o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), ambos registros administrativos geridos pela STRAB/ME.

2 HISTÓRICO DA APRENDIZAGEM PROFISSIONAL NO BRASIL

A aprendizagem profissional no Brasil, enquanto contrato de trabalho formal, remete à CLT, que em seu art. 428 estabelece que:

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 (Brasil, 2005).

A CF/1988 incluiu a aprendizagem profissional no rol de direitos sociais do art. 7º, com o objetivo de garantir o acesso à profissionalização e combater as dificuldades comuns ao ingresso no mercado de trabalho, bem como os índices de desemprego e rotatividade. Desde então, o instituto passou por diversas reformas legais e institucionais para assegurar sua viabilidade prática e aplicação no mercado de trabalho.

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 8.069/1990, 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 10.097/2000 – chamada de Lei da Aprendizagem Profissional – alterou dispositivos da CLT para conferir maior regulamentação e elucidar questões então pendentes para maior 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 5% a 15% 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, que possui carteira assinada e direitos trabalhistas assegurados; a empresa contratante, em que ele exerce suas atividades como colaborador durante parte do contrato; e a instituição formadora⁶ – que participa instruindo o aprendiz sobre as atividades desenvolvidas na empresa, bem como ministrando conteúdos de formação humana e científica relevantes para o crescimento profissional do trabalhador, também em tempo contado como jornada no contrato de aprendizagem.

A regulamentação teve continuidade com o Decreto nº 5.598/2005, que detalhou as particularidades do contrato de aprendizagem, tais como: garantia de salário mínimo hora como remuneração; jornada de trabalho até seis horas diárias, salvo exceções; concomitância das atividades teóricas e práticas; garantia de contribuição ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço no valor de 2% da remuneração do aprendiz; 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 nº 723/2012, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), criou o Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional (CNAP), destinado ao cadastramento das entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica definidas no art. 8º do Decreto nº 5.598/2005.

O CNAP é um banco de dados nacional com informações sobre as entidades de formação técnico-profissional e dos cursos de aprendizagem profissional. As entidades que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e a educação profissional e entidades de prática desportiva das diversas modalidades filiadas ao Sistema Nacional do Desporto e aos sistemas de desporto dos estados, do Distrito Federal e dos municípios devem se inscrever no referido cadastro, incluindo seus cursos para análise e validação do Ministério do Trabalho, na forma prevista na Portaria do MTE nº 723/2012. A consulta ao cadastro é de acesso livre, via internet,⁷ devendo a empresa observar se o curso no qual irá matricular o aprendiz está devidamente validado.

Além disso, a Portaria nº 723/2012 criou o Catálogo Nacional de Programas de Aprendizagem Profissional (Conap). Trata-se de uma publicação quadrimestral que possui como principal objetivo orientar as entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, definidas no art. 8º do Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de

6. A legislação de 2000 ampliou o rol de entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, incluindo no art. 430 que a demanda por cursos poderia ser suprida por outras instituições em hipótese de os serviços nacionais de aprendizagem não oferecessem vagas suficientes – a saber: as escolas técnicas de educação e as entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente. Em 2017, a Lei nº 13.420 acrescentou, ainda, a possibilidade de as entidades de prática desportiva das diversas modalidades filiadas ao Sistema Nacional do Desporto e aos sistemas de desporto dos estados, do Distrito Federal e dos municípios também atuarem como entidades formadoras de aprendizes.

7. Disponível em: <<http://www.juventudeweb.mte.gov.br>>.

2005, e direcionar a elaboração dos programas de aprendizagem profissional. Organizado por famílias ocupacionais, conforme agregação utilizada na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), o Conap enumera as atividades realizadas pelo profissional, especifica requisitos especiais de idade e indica a carga horária mínima e máxima do programa, considerando o nível de complexidade técnica da ocupação.

2.1 O Fórum Nacional de Aprendizagem Profissional (FNAP)

Objetivando aperfeiçoar e promover outras ações em prol da aprendizagem profissional e tendo como diretriz o diálogo social, uma vez que a execução da aprendizagem depende da ação de diversos atores, o Ministério do Trabalho criou, em 2008, o FNAP – por meio da Portaria nº 983, sendo esse normativo atualizado pela Portaria nº 1.339/2012. Este fórum, que é coordenado por tal ministério, objetiva promover o contínuo diálogo entre governos, instituições formadoras, sociedade civil, empregadores, trabalhadores, órgãos de fiscalização, Organização Internacional do Trabalho (OIT), Ministério Público do Trabalho (MPT), Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil e demais atores envolvidos com a aplicação da Lei nº 10.097/2000.

Um dos trabalhos realizados pelo FNAP foi a elaboração do Plano Nacional de Aprendizagem Profissional (PNAP), documento que visa identificar e nortear ações importantes para a aprendizagem, definindo atores responsáveis e indicadores como linhas de ação, metas e o devido prazo para seu cumprimento. A primeira versão do documento teve vigência entre 2013 e 2015 e contava com ações que objetivavam: articulação para promover o financiamento da aprendizagem profissional; democratização do acesso; expansão e interiorização da aprendizagem; regulamentação da aprendizagem na administração pública; articulação da CBO e da aprendizagem profissional com a educação profissional e tecnológica; desenvolvimento de plano de comunicação para expansão e divulgação da aprendizagem; instalação de fóruns estaduais de aprendizagem; e articulação das ações da aprendizagem com a Agenda Nacional de Trabalho Decente.

Em 2018, o Ministério do Trabalho, com o apoio do FNAP, publicou a segunda versão do PNAP – por meio da Portaria nº 335, do Ministério do Trabalho (MTb), de 15 de maio de 2018. Tal plano terá vigência até o ano 2022 e é composto por ações, divididas em linhas de ação, metas, estratégias, responsáveis, indicadores, prazos e objetivos. As ações previstas na segunda versão do PNAP são:

- inserir aprendizes no âmbito da administração pública direta, autárquica e fundacional;
- inserir adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade social no mercado do trabalho por meio da aprendizagem profissional;
- atualizar legislações que tratam sobre a aprendizagem visando criar mecanismos para fortalecer o cumprimento da Lei da Aprendizagem;
- aumentar o número de contratos de aprendizes em âmbito nacional por meio de estratégias de comunicação, divulgação e sensibilização do empresariado;
- ampliar as fontes de financiamento;
- ampliar as vagas de aprendizagem no interior e expandir a oferta de programas de aprendizagem em municípios ainda não atendidos;

- divulgar as boas práticas da aprendizagem profissional e envolver todos os atores interessados com o tema;
- monitorar e divulgar os dados da aprendizagem profissional, realizando uma avaliação quantitativa e qualitativa; e
- atualizar o CNAP.

As ações listadas anteriormente visam contribuir para o alcance da meta global do P NAP, qual seja o aumento de 10% do número de aprendizes contratados, em relação ao ano anterior. Nesse contexto, além das normas e dos institutos criados já citados, o desenvolvimento da aprendizagem profissional no Brasil envolveu diversas atualizações normativas, entre revogações, adequações de texto ou ampliações de dispositivos. Assim, deve-se destacar três importantes atualizações.

A primeira atualização ocorreu em 2012 pela Lei nº 12.594, que instituiu o Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (Sinase), prevendo que as unidades dos serviços nacionais de aprendizagem devem ofertar vagas de aprendizagem para adolescentes integrantes do Sinase, objetivando, assim, a inserção de tais adolescentes no mundo do trabalho e sua possível ressocialização.

A segunda foi no âmbito do Decreto nº 5.598/2005, com a inclusão do art. 23-A, o qual prevê a possibilidade de cumprimento alternativo da cota de aprendizagem profissional para os estabelecimentos contratante cujas peculiaridades da atividade ou dos locais de trabalho constituam embaraço à realização das aulas práticas, permitindo, desse modo, que a atividade prática do aprendiz seja executada em órgãos públicos, organizações da sociedade civil e unidades do Sinase. A medida teve como intuito possibilitar que a cota de aprendizagem profissional fosse cumprida por todos os setores da economia, inclusive aqueles que possuem atividades que são impróprias aos menores de 18 anos. A referida inclusão ocorreu pelo Decreto nº 8.740/2016.

Já a terceira atualização legislativa recente foi a edição do Decreto nº 9.579/2018, que consolidou os atos normativos editados pelo Poder Executivo federal que dispõem sobre a temática do lactente, da criança e do adolescente e do aprendiz, e sobre o Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente, o Fundo Nacional para a Criança e o Adolescente e os programas federais da criança e do adolescente. O decreto editado em 2018 trouxe para si o disposto no Decreto nº 5.598/2005, revogando-o, mas sem provocar alterações em seu texto que impactassem na aplicação da aprendizagem profissional.

3 PANORAMA DA APRENDIZAGEM PROFISSIONAL NO BRASIL

3.1 O perfil do aprendiz

A tabela 1 expõe a evolução do estoque de aprendizes de 2005 a 2017, de acordo com a Rais. Observa-se um aumento contínuo do número de aprendizes desde 2005, com exceção para o ano de 2016, em que se notou pequena redução. Importante destacar que, no período de 2014 a 2016, o estoque de aprendizes permaneceu relativamente estável, contrariando a tendência de queda, no estoque total de empregos formais, impulsionada pela crise econômica.

Percebe-se uma predominância de aprendizes na faixa etária de 14 a 17 anos, com exceção do ano de 2017. Os contratos de aprendizes com mais de 24 anos resultam do disposto no art. 428, inciso V da CLT, que não aplica o limite de idade para os casos de aprendizes com deficiência.

TABELA 1
Evolução do estoque de aprendizes por faixa etária (2005-2017)

Faixa etária	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
14 a 17	57.441	73.120	84.849	96.373	102.843	125.241	159.516	183.178	200.352	221.875	216.239	194.194	180.843
18 a 24	1.933	12.405	26.790	37.502	52.006	67.331	90.933	110.082	125.596	137.817	159.216	172.933	204.150
25 a 29	0	0	1	40	122	158	193	371	447	536	686	625	518
30 a 39	0	0	3	39	139	170	183	392	442	671	783	658	540
40 a 49	0	0	1	16	48	51	67	152	168	289	336	286	214
50 ou mais	0	0	0	3	5	8	12	46	49	102	154	122	73
Total	59.374	85.525	111.644	133.973	155.163	192.959	250.904	294.221	327.054	361.290	377.414	368.818	386.338

Fonte: Rais/STRAB-ME.
Elaboração dos autores.

Na tabela 2, nota-se um aumento progressivo da participação feminina na aprendizagem profissional desde 2005, chegando em 2017 com 48,5% aprendizes mulheres e 51,5% aprendizes homens.

TABELA 2
Evolução do estoque de aprendizes por sexo (2005-2017)

Sexo		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Homem	Frequência	36.611	52.348	65.298	75.905	86.055	104.045	133.869	154.125	169.769	187.231	195.352	190.717	198.923
	Proporção (%)	61,7	61,2	58,5	56,7	55,5	53,9	53,4	52,4	51,9	51,8	51,8	51,7	51,5
Mulher	Frequência	22.763	33.177	46.346	58.068	69.108	88.914	117.035	140.096	157.285	174.059	182.062	178.101	187.415
	Proporção (%)	38,3	38,8	41,5	43,3	44,5	46,1	46,6	47,6	48,1	48,2	48,2	48,3	48,5
Total		59.374	85.525	111.644	133.973	155.163	192.959	250.904	294.221	327.054	361.290	377.414	368.818	386.338

Fonte: Rais/STRAB-ME.
Elaboração dos autores.

Em relação aos contratos de aprendizes com deficiência, a tabela 3 mostra uma movimentação inicial em 2006, que está relacionada com a entrada em vigor da Lei nº 11.180, de setembro de 2005, que determinou que o limite de idade da aprendizagem não se aplica ao aprendiz com deficiência. No período recente, a proporção de aprendizes com deficiência foi em torno de 1%.

TABELA 3
Evolução do estoque de aprendizes por tipo de deficiência e da proporção de aprendizes com deficiência (2005-2017)

Tipo de deficiência	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Não deficiente	59.374	84.613	111.414	133.566	154.298	191.817	249.319	291.597	323.834	356.984	372.318	364.225	382.385
Física	-	312	126	202	427	588	772	1.258	1.171	1.476	1.804	1.379	1.245
Auditiva	-	561	63	152	150	245	355	595	634	816	823	804	668
Visual	-	4	6	15	59	52	76	187	313	423	480	460	388
Intelectual (mental)	-	9	18	23	124	205	321	485	978	1.430	1.798	1.790	1.502
Múltipla	-	5	5	6	20	20	19	43	62	104	125	101	76
Reabilitado	-	21	12	9	85	32	42	56	62	57	66	59	74
Total	59.374	85.525	111.644	133.973	155.163	192.959	250.904	294.221	327.054	361.290	377.414	368.818	386.338
PcD (%)	0,0	1,1	0,2	0,3	0,6	0,6	0,6	0,9	1,0	1,2	1,4	1,2	1,0

Fonte: Rais/STRAB-ME.
Elaboração dos autores.
Obs.: PcD – pessoa com deficiência.

Na tabela 4, apresenta-se o estoque de aprendizes por ocupação em 2017. Observa-se que cerca de 65% do total de aprendizes estão concentrados nas ocupações de auxiliar de escritório e assistente administrativo. Outras ocupações relevantes estão relacionadas a atividades no setor de comércio e indústria.

TABELA 4
Estoque de aprendizes por ocupação (2017)

Ocupação (CBO)	Frequência	Proporção (%)
Auxiliar de escritório	169.614	43,9
Assistente administrativo	68.462	17,7
Vendedor de comércio varejista	21.611	5,6
Repositor de mercadorias	20.922	5,4
Mecânico de manutenção de máquinas	11.736	3,0
Alimentador de linha de produção	9.264	2,4
Escriturário de banco	7.285	1,9
Embalador a mão	6.459	1,7
Contínuo	4.747	1,2
Ajustador mecânico	3.448	0,9
Outras	62.790	16,3
Total	386.338	100,0

Fonte: Rais/STRAB-ME.
Elaboração dos autores.

3.2 O perfil da contratante

A tabela 5 mostra a proporção de aprendizes por tamanho do estabelecimento contratante. Percebe-se que os estabelecimentos que possuem cem ou mais empregados são os que mais contratam aprendizes, uma vez que são também responsáveis por cotas legais mais expressivas. Contudo, verifica-se um aumento na proporção de aprendizes nos estabelecimentos menores, especialmente naqueles de 10 a 19 empregados e de 20 a 49 empregados.

TABELA 5
Evolução da proporção de aprendizes por tamanho do estabelecimento (2005-2017)
(Em %)

Número de empregados	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
De 1 a 4	0,6	0,5	0,5	0,5	0,5	0,4	0,4	0,4	0,3	0,4	0,3	0,3	0,3
De 5 a 9	1,0	0,9	0,8	0,9	0,8	0,7	0,9	0,8	0,8	0,8	0,9	0,9	0,9
De 10 a 19	2,7	2,4	2,5	2,6	2,7	2,9	3,3	3,3	3,4	4,0	4,2	4,5	4,6
De 20 a 49	7,8	7,7	7,7	7,8	7,8	7,7	8,5	8,7	8,8	9,7	10,5	10,7	10,9
De 50 a 99	11,4	10,9	11,5	11,4	11,8	10,9	11,2	11,4	11,7	12,0	12,2	12,3	12,7
De 100 a 249	21,6	20,0	18,6	19,1	20,5	21,3	21,2	21,5	22,0	22,3	21,7	21,6	21,8
De 250 a 499	21,9	18,9	19,5	19,8	19,6	18,9	17,9	18,2	16,5	16,2	16,4	17,0	16,4
De 500 a 999	12,0	16,0	16,5	17,2	15,7	15,1	13,8	13,9	15,0	14,3	14,6	14,1	14,3
1.000 ou mais	20,9	22,7	22,4	20,8	20,7	22,1	22,9	21,8	21,6	20,4	19,1	18,6	18,1
Total	100,0												

Fonte: Rais/STRAB-ME.
Elaboração dos autores.

Na tabela 6, é possível observar a evolução do cumprimento da cota mínima (5%) pelas empresas de médio e grande porte, conforme determina a Lei nº 10.097/2000. Destaca-se o aumento da taxa de cumprimento das cotas ao longo dos anos, que passou de 6,88% em 2005 para 36,55% em 2017. No entanto, constata-se que o número está muito aquém do determinado pela legislação.

TABELA 6
Evolução do cumprimento da cota mínima de aprendizagem (2005-2017)

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

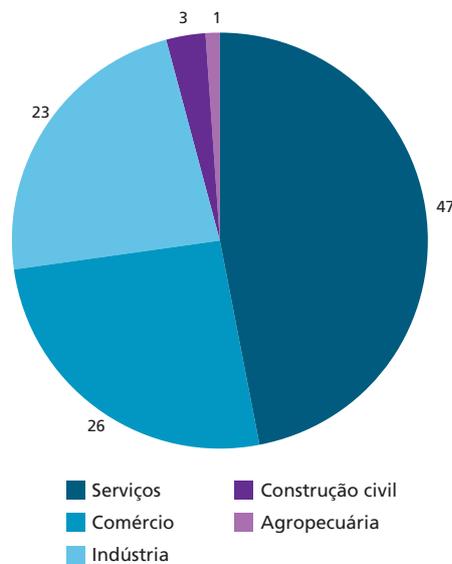
Fonte: Rais/STRAB-ME.
Elaboração dos autores.

No que se refere aos setores de atividade dos estabelecimentos contratantes, nota-se, no gráfico 1, uma concentração de aprendizes nos setores de serviços (47%), comércio (26%) e indústria (23%).

GRÁFICO 1

Estoque de aprendizes por setor de atividade do estabelecimento (2017)

(Em %)



Fonte: Rais/STRAB-ME.
Elaboração dos autores.

4 ANÁLISE DA TRAJETÓRIA DOS EGRESSOS DA APRENDIZAGEM PROFISSIONAL

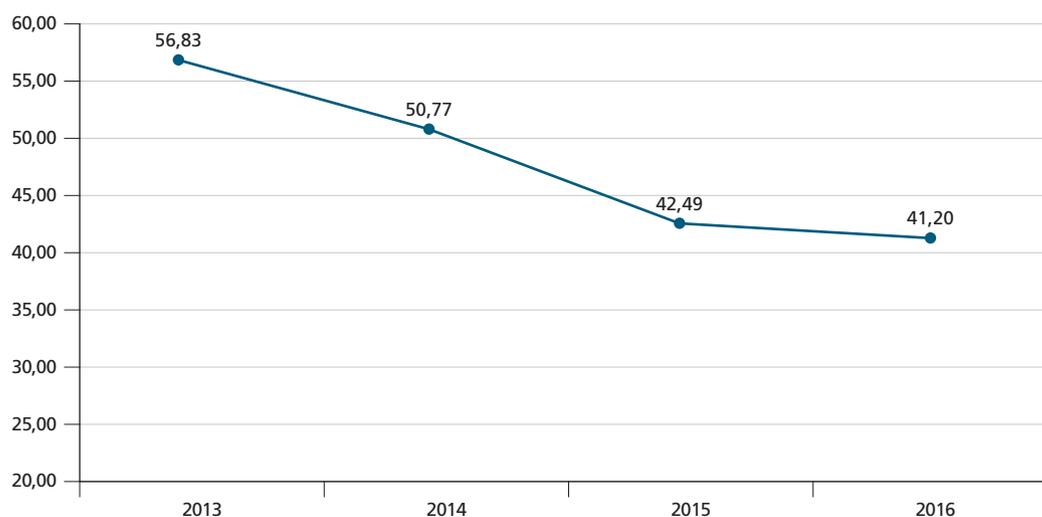
Esta seção visa analisar a trajetória dos egressos dos programas de aprendizagem no mercado de trabalho. Os dados utilizados são provenientes do Caged, que fornece informações sobre a movimentação mensal no mercado de trabalho formal. A metodologia utilizada foi verificar se os aprendizes que terminaram o programa de aprendizagem em determinado ano foram readmitidos no mercado de trabalho formal, em um período de até 23 meses após o término do contrato. A taxa de aproveitamento representa o percentual de admitidos em relação ao total de desligados como aprendizes no período em análise.

O gráfico 2 apresenta a evolução da taxa de aproveitamento, de acordo com o ano correspondente à conclusão do programa de aprendizagem. Percebe-se uma redução contínua da taxa, sendo mais intensificada nos anos de 2014 e 2015, quando também se observou o agravamento da crise econômica no país que resultou na redução da oferta de postos de trabalho.

GRÁFICO 2

Evolução da taxa de aproveitamento de acordo com o ano de desligamento do aprendiz (2013-2016)

(Em %)



Fonte: Rais/STRAB-ME.
Elaboração dos autores.

A seguir, apresentam-se dados detalhados a respeito da trajetória dos aprendizes que terminaram o programa em 2016. Observa-se, na tabela 7, que nesse ano registrou-se o desligamento de 297.425 aprendizes. Entre estes, 144.345 foram recontratados após o término de contrato de aprendizagem no período de 2016 a 2017, o que representa uma taxa de aproveitamento de 48,5%. No entanto, importante destacar que cerca de 15% destas pessoas foram recontratadas novamente como aprendizes. Dessa forma, para esta análise, consideraremos apenas aqueles que foram recontratados como não aprendizes, sendo 122.400 pessoas, o que representa uma taxa de aproveitamento de 41,2%. Nesse contexto, entre aqueles que foram admitidos no período, 23,5% foram readmitidos no mesmo estabelecimento em que realizaram o programa de aprendizagem profissional. Já quando analisamos a empresa, esse percentual passa para 26,1%.

TABELA 7

Trajétória dos aprendizes desligados em 2016

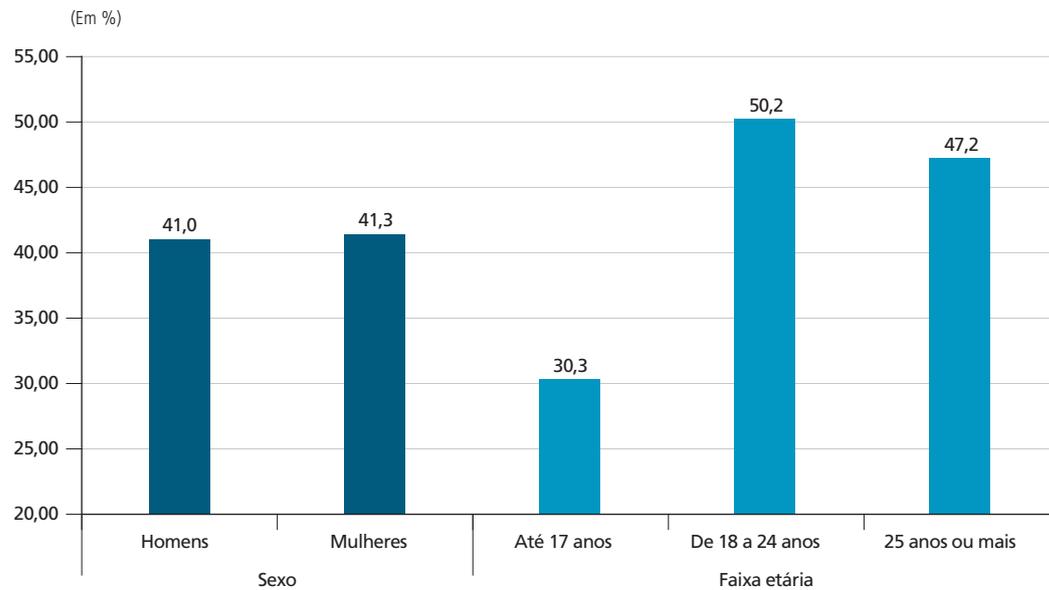
	Frequência	Taxa de aproveitamento (%)
Aprendizes desligados em 2016	297.425	-
Admitidos em 2016 e 2017	122.400	41,2
No mesmo estabelecimento	28.726	23,5
Na mesma empresa	31.973	26,1

Fonte: Caged/STRAB-ME.
Elaboração dos autores.

O gráfico 3 mostra que não há diferença significativa na taxa de aproveitamento entre homens e mulheres. Já no que se refere à faixa etária, constata-se que os mais jovens (até 17 anos) apresentam um percentual mais baixo de aproveitamento (30,3%), o que pode ser explicado pelo fato de que estes jovens ainda se encontram na escola e,

portanto, buscam menos empregos. No entanto, a faixa etária de 18 a 24 anos é a que apresentou a maior taxa de aproveitamento (50,2%), e a de 25 anos ou mais – que no âmbito do contrato de aprendizagem são as pessoas com deficiência – demonstrou taxa de aproveitamento acima da média (47,2%).

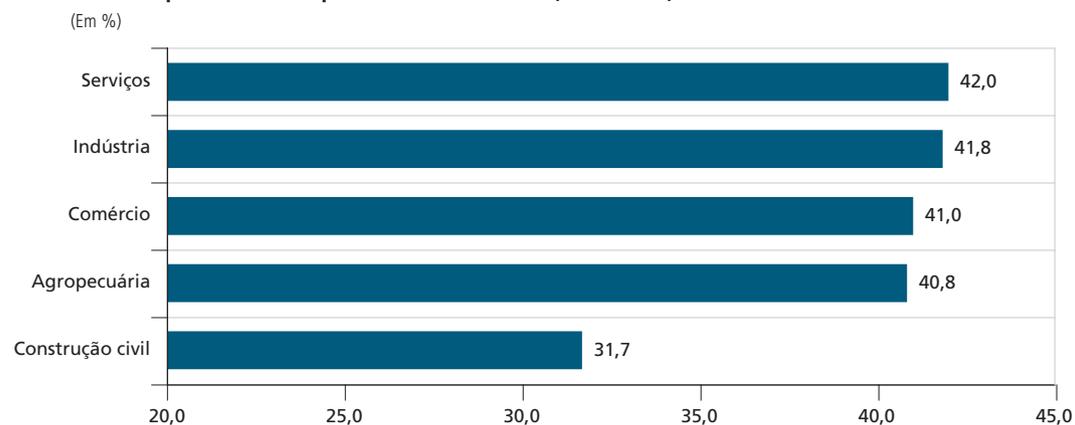
GRÁFICO 3
Taxa de aproveitamento por sexo e faixa etária (2016-2017)



Fonte: Caged/STRAB-ME.
Elaboração dos autores.

No que se refere aos setores de atividade das empresas nas quais os aprendizes estavam inseridos, observa-se, no gráfico 4, que aquele em que houve menor taxa de aproveitamento foi o setor da construção civil. Já serviços, indústria, comércio e agropecuária apresentaram taxas em torno da média, sendo o setor de serviços o que teve maior aproveitamento.

GRÁFICO 4
Taxa de aproveitamento por setor de atividade (2016-2017)



Fonte: Caged/STRAB-ME.
Elaboração dos autores.

Entre aqueles que foram recontratados após o término do programa de aprendizagem, nota-se que a maioria retornou ao mercado formal em um período de até seis meses (56,5%), havendo uma concentração no primeiro mês (tabela 8).

TABELA 8
Admissões por faixa de tempo (2016-2017)

	Frequência	Proporção (%)	Proporção acumulada (%)
Até 3 meses	48.456	39,6	39,6
De 4 a 6 meses	20.660	16,9	56,5
De 7 a 12 meses	32.565	26,6	83,1
De 13 a 23 meses	20.719	16,9	100,0
Total	122.400	100,0	-

Fonte: Caged/STRAB-ME.
Elaboração dos autores.

Em relação à faixa etária na competência do desligamento, verifica-se que os mais jovens (14 a 17 anos) demoram mais para retornar ao mercado de trabalho, o que é esperado, tendo em vista que a maioria ainda se encontra em período escolar (tabela 9). Já para a faixa etária acima de 25 anos, apesar de apresentarem uma taxa de aproveitamento mais baixa, conseguem uma inserção mais rápida, com concentração nos três primeiros meses após o desligamento.

Do total que retornou para o mercado de trabalho, 52% eram homens e não se observa diferença significativa no tempo que homens e mulheres levam para se inserir (tabela 9).

TABELA 9
Admissões por faixa de empregabilidade, sexo e faixa etária (2016-2017)

Faixas de empregabilidade	Sexo				Faixa etária					
	Homens		Mulheres		14 a 17 anos		18 a 24 anos		25 anos ou mais	
	Frequência	Proporção (%)	Frequência	Proporção (%)						
Até 3 meses	24.957	39,2	23.499	40,0	11.640	28,5	36.464	45,0	352	60,5
De 4 a 6 meses	10.570	16,6	10.090	17,2	5.882	14,4	14.677	18,1	101	17,4
De 7 a 12 meses	17.157	26,9	15.408	26,3	12.930	31,7	19.541	24,1	94	16,2
De 13 a 23 meses	11.019	17,3	9.700	16,5	10.356	25,4	10.328	12,7	35	6,0
Total	63.703	100,0	58.697	100,0	40.808	100,0	81.010	100,0	582	100,0

Fonte: Caged/STRAB-ME.
Elaboração dos autores.

Por fim, apresenta-se uma análise ocupacional da trajetória dos aprendizes. Verifica-se, na tabela 10, que, entre aqueles que foram admitidos em 2016 e 2017, apenas 15,1% foram recontratados na mesma ocupação que o contrato anterior de aprendizagem. Todavia, quando analisamos a família ocupacional,⁸ este percentual sobe para 23%.

8. De acordo com a CBO do Ministério do Trabalho, uma família ocupacional é composta por ocupações que apresentam estreito parentesco tanto em relação à natureza de trabalho quanto aos níveis de qualificação exigidos.

TABELA 10
Trajetória dos aprendizes desligados em 2016: análise ocupacional

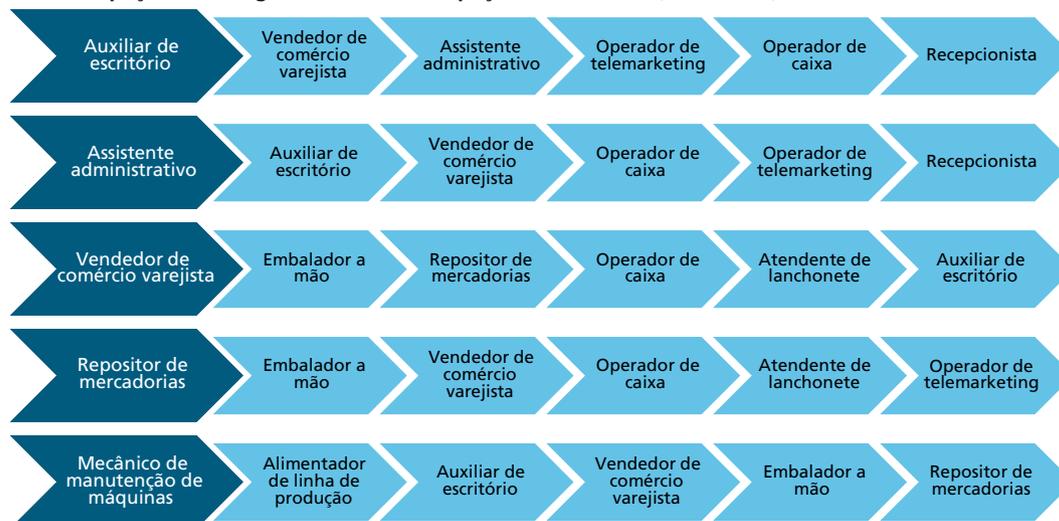
	Frequência	Taxa de aproveitamento (%)
Aprendizes desligados em 2016	297.425	-
Admitidos em 2016 e 2017	122.400	41,2
Na mesma ocupação	18.537	15,1
Na mesma família ocupacional	28.210	23,0

Fonte: Caged/STRAB-ME.
Elaboração dos autores.

A figura 1 mostra as principais migrações entre ocupações observadas entre aqueles que foram admitidos em uma ocupação distinta da ocupação do contrato de aprendizagem. A primeira coluna representa as ocupações mais representativas dos aprendizes que foram desligados em 2016 e as demais colunas são as principais ocupações das admissões observadas em 2016 e 2017.

De maneira geral, percebe-se que os trabalhadores admitidos se mantêm no mesmo arco ocupacional do programa de aprendizagem realizado ou em ocupações que apresentam habilidades e conhecimentos similares. No caso da ocupação de mecânico de manutenção de máquinas, verifica-se a migração para ocupações distintas, por exemplo, para a área de comércio.

FIGURA 1
Ocupação do desligamento versus ocupação da admissão (2016-2017)



Fonte: Caged/STRAB-ME.
Elaboração dos autores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A aprendizagem profissional é uma ação que pode beneficiar tanto trabalhadores como empregadores. Do ponto de vista do jovem, a aprendizagem se apresenta como uma primeira oportunidade de trabalho, oportunidade esta que conjuga o respeito por sua condição de pessoa em desenvolvimento, garante seus direitos trabalhistas e previdenciários e ainda estimula o adolescente a continuar seus estudos e o seu desenvolvimento profissional.

Em contrapartida, da perspectiva da empresa, a aprendizagem profissional representa uma possibilidade de aperfeiçoamento de seu capital humano e, conseqüentemente, aumento da produtividade.

Os dados expostos neste artigo demonstram o amadurecimento do instituto da aprendizagem no Brasil do ponto de vista legal, além dos termos quantitativos e qualitativos. Contudo, qualitativamente, observam-se alguns desafios enfrentados na implementação da política.

Verificou-se que cerca de 60% do total de aprendizes estão concentrados em ocupações administrativas. Por um lado, uma formação nesta área permite o aprendizado de habilidades e conhecimentos que podem ser aproveitados em diferentes setores, favorecendo a inserção desse jovem no mercado de trabalho. Por outro lado, os contratos de aprendizagem concentram-se em atividades pouco produtivas e que possibilitam uma perspectiva de crescimento profissional limitada. Observou-se, ainda, que apenas 23% dos aprendizes permanecem na mesma família ocupacional após o término do contrato de aprendizagem.

Outro resultado de destaque diz respeito à baixa permanência do aprendiz na empresa em que realizou o programa. A explicação para tal fato pode residir em desafios impostos pelo próprio trabalhador ou pela empresa. Diante das limitações dos dados quantitativos, faz-se necessário realizar uma análise qualitativa juntos aos atores envolvidos na aprendizagem profissional – trabalhadores, empregadores e entidades formadoras – de modo a compreender melhor tais motivos.

Nesse contexto, o aperfeiçoamento do diálogo social por meio do FNAP torna-se fundamental. O desenvolvimento da segunda versão do PNAP representa um passo importante no sentido de uma construção coletiva que reduza o peso da obrigação legal. Espera-se que a implementação das ações previstas influencie positivamente a qualidade dos cursos ofertados e o alinhamento entre a oferta e a demanda, contribuindo, assim, para a inserção e a permanência dos egressos da aprendizagem no mercado de trabalho.

Diante do cenário apresentado, percebe-se que a aprendizagem evoluiu ao longo dos anos – evoluções legislativas e quantitativas –, tornando-se uma importante ferramenta de inserção protegida no mercado de trabalho, aliada à qualificação profissional para adolescente, jovens e pessoas com deficiência. Porém, em face do potencial ainda não atingido, verifica-se a necessidade de intensificar o fomento da aprendizagem profissional como uma política ativa de emprego, que deve ser construída e aperfeiçoada por meio do diálogo social.

REFERÊNCIAS

BETCHERMAN, G. *et al.* **A review of interventions to support young workers: findings of the youth employment inventory.** Washington: World Bank, Oct. 2007. (SP Discussion Paper, n. 0715). Disponível em: <<https://bit.ly/2J8hMie>>.

BRASIL. Lei nº 11.180, de 23 de setembro de 2005. Institui o Projeto Escola de Fábrica, autoriza a concessão de bolsas de permanência a estudantes beneficiários do Programa Universidade para Todos (Prouni), institui o Programa de Educação Tutorial (PET), altera a Lei nº 5.537, de 21 de novembro de 1968, e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e dá outras providências. Brasília, 23 set. 2005. Disponível em: <<https://bit.ly/2Rk7E8G>>. Acesso em: 17 jun. 2019.

CORSEUIL, C.; FOGUEL, M.; GONZAGA, G. **A aprendizagem e a inserção de jovens no mercado de trabalho**: uma análise com base na Rais. Relatório de pesquisa. Brasília: Ipea, 2016.

URZÚA, S.; PUENTES, E. **La evidencia del impacto de los programas de capacitación en el desempeño en el mercado laboral**. Banco Interamericano de Desarrollo, 2010. (IADB Publications 38038). Disponível em: <<https://goo.gl/6oSoiW>>.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, maio 1943. Disponível em: <<https://bit.ly/1KAUQ6Y>>. Acesso em: 21 fev. 2019.

_____. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente. Brasília, jul. 1990. Disponível em: <<https://bit.ly/1NqzW6>>. Acesso em: 21 fev. 2019.

_____. Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, dez. 2000. Disponível em: <<https://bit.ly/2NKbJAx>>. Acesso em: 21 fev. 2019.

_____. Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005. Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. Brasília, dez. 2005. Disponível em: <<https://bit.ly/2m07HZc>>. Acesso em: 21 fev. 2019.

_____. Portaria MTE nº 983, de 26 de novembro de 2008. Institui o Fórum Nacional de Aprendizagem Profissional, com o objetivo de promover o debate sobre a contratação de aprendizes. Brasília, nov. 2008. Disponível em: <<https://bit.ly/2XQel4F>>. Acesso em: 17 jun. 2019.

_____. Lei nº 12.594, de 18 de janeiro de 2012. Institui o Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (Sinase), regulamenta a execução das medidas socioeducativas destinadas a adolescente que pratique ato infracional; e altera as leis nºs 8.069, 7.560, 7.998, 5.537, 8.315, 8.706, os decretos-leis nºs 4.048, 8.621, e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, jan. 2012a. Disponível em: <<https://bit.ly/1MDuv96>>. Acesso em: 17 jun. 2019.

_____. Portaria MTE nº 723, de 23 de abril de 2012. Cria o Cadastro Nacional de Aprendizagem e dá outras providências. Brasília, abr. 2012b.

_____. Portaria MTE nº 1.339, de 15 de agosto de 2012. Institui o Fórum Nacional de Aprendizagem Profissional. Brasília, ago. 2012c.

_____. Decreto nº 8.740, de 4 de maio de 2016. Altera o Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005, para dispor sobre a experiência prática do aprendiz. Brasília, maio 2016. Disponível em: <<https://bit.ly/2WUuVEt>>. Acesso em: 21 fev. 2019.

_____. Lei nº 13.420, de 13 de março de 2017. Altera dispositivos da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para incentivar a formação técnico-profissional de adolescentes e jovens em áreas relacionadas à gestão e prática de atividades desportivas e à prestação de serviços relacionados à infraestrutura, à organização e à promoção de eventos esportivos e dá outras providências. Brasília, mar. 2017. Disponível em: <<https://bit.ly/2FgsroM>>. Acesso em: 21 fev. 2019.

_____. Portaria MTb nº 335, de 15 de maio de 2018. Aprova o Plano Nacional de Aprendizagem. **Diário Oficial**, Brasília, ed. 93, p. 123, 16 maio 2018a. Seção 1. Disponível em: <<https://bit.ly/2ZwAaa1>>. Acesso em: 17 jun. 2019.

_____. Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo federal que dispõem sobre a temática do lactente, da criança e do adolescente e do aprendiz, e sobre o Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente, o Fundo Nacional para a Criança e o Adolescente e os programas federais da criança e do adolescente, e dá outras providências. Brasília, 22 nov. 2018b. Disponível em: <<https://bit.ly/2KVQRb2>>. Acesso em: 21 fev. 2019.

Missão do Ipea

Aprimorar as políticas públicas essenciais ao desenvolvimento brasileiro por meio da produção e disseminação de conhecimentos e da assessoria ao Estado nas suas decisões estratégicas.



ipea Instituto de Pesquisa
Econômica Aplicada

MINISTÉRIO DA
ECONOMIA

