

APRENDIZAGEM PROFISSIONAL INCLUSIVA COMO ESTRATÉGIA DE COMBATE AO TRABALHO INFANTIL E PROMOÇÃO DO EMPREGO JUVENIL

Maria Claudia Falcão¹

Laura Abramo Díaz²

1 INTRODUÇÃO

O ano de 2019 marca o centenário da atuação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em prol da promoção da justiça social e do trabalho decente. Desde sua fundação, em 1919, a proteção de crianças e adolescentes foi incorporada na Constituição da OIT (Preâmbulo)³ e uma das primeiras convenções adotadas foi a Convenção nº 5/1919, sobre a idade mínima de admissão nos trabalhos industriais.⁴ O Brasil ratificou a Convenção nº 138/1973 da OIT, sobre a idade mínima para admissão ao emprego, e estabeleceu 16 anos como idade mínima para o trabalho, salvo na condição de aprendiz a partir dos 14 anos. Neste ano, completam-se, também, vinte anos da Convenção nº 182/1999 da OIT, sobre a proibição das piores formas de trabalho infantil e a ação imediata para sua eliminação.⁵ O Brasil também ratificou a Convenção nº 182/1999 e estabeleceu a Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP),⁶ sendo essas proibidas de serem executadas por pessoas com menos de 18 anos de idade.

A ratificação dessas normativas internacionais demonstra a preocupação do Brasil, um dos membros fundadores da OIT, em relação à proteção de crianças e adolescentes, à necessidade de erradicação do trabalho infantil e à importância da promoção do emprego juvenil em condições de trabalho decente. Por este motivo, as políticas públicas detêm um papel central na melhoria das oportunidades e das condições para crianças e adolescentes, seja em termos de educação, formação profissional e/ou inserção no mercado de trabalho formal, a partir da idade permitida para o trabalho.

1. Coordenadora do Programa de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho do Escritório da OIT no Brasil.

2. Oficial de Projeto em Políticas Públicas do Escritório da OIT no Brasil.

3. Disponível em: <<https://bit.ly/2loFtdl>>.

4. Ratificada pelo Brasil em 26 de abril de 1934, a Convenção nº 5/1919 da OIT foi denunciada pelo país como resultado da ratificação da Convenção nº 138 da OIT, em 28 de junho de 2001.

5. Ratificada pelo Brasil em 2 de fevereiro de 2000.

6. Para mais informações, ver Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008. Disponível em: <<https://bit.ly/1mhkPEk>>.

2 TRABALHO INFANTIL VERSUS EMPREGO JUVENIL

O compromisso estabelecido por todos os países-membros da Organização das Nações Unidas (ONU) de alcançar a meta 8.7 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da *Agenda 2030* da ONU, que visa o fim do trabalho infantil em todas as suas formas até 2025, reforça que, além de ser uma violação aos direitos humanos, o trabalho infantil representa uma antítese do trabalho decente, configurando um freio ao desenvolvimento humano e das nações. É correto afirmar que não há desenvolvimento sustentável enquanto houver persistência do trabalho infantil.

Desde meados da década de 1990, o governo brasileiro, juntamente com organizações de trabalhadores, de empregadores e da sociedade civil, vem implementando uma série de medidas para a prevenção e erradicação do trabalho infantil. Como resultado desse amplo esforço nacional, o número de crianças e adolescentes, entre 5 e 17 anos de idade, que trabalham reduziu-se em 66% (-5,2 milhões), no período 1992-2015; em 2015, foram registrados(as) 2,7 milhões de crianças e adolescentes ocupados(as) em todo território nacional (IBGE, 2015).

Em oposição ao trabalho infantil, a OIT considera a promoção do emprego juvenil como uma das estratégias fundamentais para alcançar, até 2030, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente, conforme estipulado pela meta 8.5 dos ODS. No Brasil, a juventude se caracteriza por ser trabalhadora e por se esforçar para combinar trabalho, estudos, vida familiar e lazer. Infelizmente, a participação de jovens no mercado de trabalho no país é marcada por vários desafios, como informalidade, baixa remuneração, alto índice de rotatividade, precarização da relação de trabalho e dificuldade de conciliação entre as diferentes responsabilidades das pessoas desta faixa etária.

De fato, a precariedade da inserção no mercado de trabalho pode marcar a trajetória profissional ao longo da vida produtiva dos(as) jovens. Fatores como aumento do desemprego, falta de experiência profissional, mudanças tecnológicas que geram demanda por novas competências e exigência de um nível de instrução mínimo podem levar à exclusão dos(as) jovens do mercado de trabalho, especialmente aqueles em condições de maior vulnerabilidade socioeconômica.

Dados da Síntese de Indicadores Sociais do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2018), mostram que a taxa de desocupação de pessoas com idade entre 14 e 29 anos aumentou sucessivamente de 2014 (13,0%) a 2017, quando alcançou o total de 22,6%. Além disso, a proporção de jovens de 15 a 17 anos de idade que frequentavam a escola em 2017 totalizava 87,2%, o que descumprir a meta de universalização contida no Plano Nacional de Educação (PNE). Grande parte dos(as) jovens que têm dificuldades em acessar oportunidades de educação e de trabalho decente são mulheres, principalmente negras e pardas, que frequentemente carregam o fardo de responsabilidades domésticas (cuidar de crianças e idosos, por exemplo), tornando ainda mais difícil a conciliação entre trabalho e estudos.

Sendo assim, e à medida em que nos aproximamos das datas limite estabelecidas nas metas 8.5 e 8.7 dos ODS (2030 e 2025, respectivamente), permanece a tarefa urgente de avançar de forma sustentável rumo à erradicação definitiva do trabalho infantil no país e promover a criação de oportunidades de emprego juvenil para todos e todas. Para tal, as novas abordagens e estratégias devem ser desenhadas de maneira específica, de acordo com faixa etária, sexo, raça/cor e etnia, nível de renda e local de residência.

Países de todos os níveis de desenvolvimento têm colocado a aprendizagem profissional como uma das prioridades de suas agendas políticas e sociais, reconhecendo seu potencial para suavizar a transição dos jovens da escola para o mundo do trabalho. A capacidade que o desenvolvimento de aprendizagem de qualidade possui para abordar os desafios relacionados ao trabalho infantil e ao emprego juvenil evidencia a necessidade de melhorar a variedade e os tipos de sistemas de aprendizagem profissional existentes (OIT, 2018).

3 APRENDIZAGEM DE QUALIDADE

Formalizado pela OIT em 1999, o conceito de trabalho decente sintetiza sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

A aprendizagem profissional é considerada pela OIT como uma política fundamental na erradicação do trabalho infantil e na promoção do emprego juvenil. A aprendizagem profissional condiz com o conceito de trabalho decente, aqui já descrito, que representa o ponto de convergência entre os quatro objetivos estratégicos da OIT: *i*) respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil); *ii*) promoção do emprego de qualidade; *iii*) ampliação da proteção social; e *iv*) fortalecimento do diálogo social.

Conforme abordagem estabelecida pela OIT (2018), a aprendizagem de qualidade consiste em um mecanismo sofisticado que combina educação e formação profissional, baseado na confiança mútua e na colaboração entre as partes interessadas, isto é, entre aprendizes, empregadores(as), trabalhadores(as), governos e instituições de formação, com o objetivo de desenvolver competências e processos de trabalho especificamente definidos. A aprendizagem de qualidade deve ser regulamentada por lei e baseada em contratos de empregos formais, com pagamentos compensatórios e cobertura padrão de proteção social. Ao final de um período de capacitação claramente definido, deve ser realizada uma avaliação formal e a outorga de certificados de reconhecimento de conclusão.

A aprendizagem de qualidade se caracteriza por combinar, por um lado, a aquisição de experiência profissional aplicada diretamente no local de trabalho e, por outro lado, a aprendizagem de conhecimentos aplicados e competências que permitam que os(as) aprendizes entendam a lógica por trás das tarefas exigidas, enfrentem situações não previstas e adquiram habilidades socioemocionais importantes para a conquista de sua autonomia. A definição de aprendizagem de qualidade da OIT se sustenta em quatro pilares: *i*) construção por meio do diálogo social; *ii*) definição clara de papéis e responsabilidades; *iii*) estabelecimento e respeito de marcos legais adequados; e *iv*) garantia de arranjos de financiamento sustentáveis.

Os benefícios que podem ser obtidos a partir do desenho de sistemas de aprendizagem de qualidade são múltiplos e capazes de alcançar todas as partes interessadas, uma vez que facilitam a transição escola-trabalho, promovem a coordenação entre o que é ensinado e as necessidades de fato das empresas em termos de competências, reduzindo o desajuste entre a oferta e a demanda de mão de obra qualificada e, finalmente, aumentam a produtividade das empresas e do mercado de trabalho como um todo.

Um aspecto importante sobre o processo de construção de aprendizagem de qualidade diz respeito ao papel fundamental que deve ser atribuído aos(as) empregadores(as) que, muitas vezes, enxergam a aprendizagem profissional como um custo e não um investimento. De fato, a capacitação por meio de aprendizagens de qualidade representa, no começo, um custo líquido para as empresas, uma vez que o custo de formação – por exemplo, o tempo dedicado por supervisores(as), os salários pagos e os materiais utilizados, entre outros – excedem a contribuição dos(as) aprendizes no processo produtivo de bens e serviços. No entanto, à medida em que os(as) aprendizes aprendem as competências e se tornam mais produtivos, os custos e benefícios vão se equiparando, e as empresas começam a recuperar o investimento inicial de capacitação. Em geral, a maioria das análises custo-benefício dos programas de aprendizagens de qualidade revelam que as empresas recuperam os custos antes de finalizar o programa de capacitação, ou imediatamente após, quando da decisão de efetivar os(as) aprendizes capacitados(as) (OIT, 2018).

4 APRENDIZAGEM PROFISSIONAL INCLUSIVA

A Lei de Aprendizagem⁷ no Brasil, que atingiu a maioria em dezembro de 2018, estabelece que empresas de médio e grande porte devem contratar jovens com idade entre 14 e 24 anos como aprendizes, com contratos de trabalho de até dois anos, período em que o(a) jovem é capacitado(a) na instituição formadora e na empresa, combinando formação teórica e prática. Em qualquer caso, as empresas são as responsáveis por financiar os contratos de trabalho, pagando o salário mínimo/hora, ou seja, relativo à jornada reduzida diária,⁸ mais os direitos trabalhistas e previdenciários.

Entretanto, apesar da existência de um marco legal sólido, com definição clara de papéis e responsabilidades, além de arranjos de financiamento bem estabelecidos, observa-se que, no Brasil, ainda existe um grande número de empresas que deixam de cumprir a cota mínima de aprendizes exigida por lei. De acordo com estimativas da Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério da Economia (SIT/ME), o potencial mínimo de contratação de aprendizes no Brasil em 2018 era de 963 mil vagas. Porém, apenas 444 mil aprendizes foram admitidos até dezembro do ano passado, estando concentrados principalmente nas regiões Sudeste e Sul do país. Estes números evidenciam que oportunidades de primeiro trabalho protegido estão sendo negadas, dificultando a transição escola-trabalho e a inserção socioproductiva dos(as) jovens brasileiros(as).

7. A Lei de Aprendizagem (Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000) foi regulamentada pelo Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005 que, por sua vez, foi revogado pelo Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018.

8. A jornada é reduzida entre 4 e 6 horas diárias e os(as) aprendizes devem comprovar matrícula e frequência à escola, até a conclusão da educação básica (nível médio). Esta exigência da Lei de Aprendizagem tem a virtude de evitar a evasão escolar precoce, um fator negativo que pode alimentar o círculo vicioso de precarização do trabalho.

Quais são, portanto, os desafios que impedem a efetiva implementação da Lei de Aprendizagem? Entre eles, identifica-se um em particular: a dificuldade enfrentada por jovens em condições de vulnerabilidade, exclusão social e vítimas de múltiplas violações, a exemplo do trabalho infantil e do trabalho forçado, em acessar oportunidades de aprendizagem profissional. Embora a legislação mais recente tenha aberto uma ampla gama de alternativas para priorizar a colocação efetiva no mercado de trabalho dos(as) jovens egressos de programas sociais, a maioria deles costuma chegar à idade mínima permitida para contratação como aprendiz em situação de grande defasagem escolar e sem possuir as condições mínimas para serem encaminhados(as) com sucesso às empresas.

Uma solução é a oferta de cursos preparatórios que antecedem o contrato de aprendiz, buscando promover as condições mínimas necessárias e evitar que estes(as) jovens sejam preteridos(as) em processos seletivos das empresas, por não apresentarem um grau mínimo de autoestima e autonomia, ou pela incapacidade de demonstrar atitudes que garantam uma boa convivência no ambiente de trabalho. Estes(as) jovens são muitas vezes vistos pelas empresas como em situação de defasagem, não somente em relação a questões cognitivas, mas também em relação a aspectos socioemocionais, que os(as) impedem de desenvolver habilidades, como *aprender a aprender*, *a trabalhar em equipe*, *a planejar e organizar o trabalho a ser feito* e *ser crítico e propositivo*.

Apesar da existência de algumas experiências bem-sucedidas, um fator que dificulta o êxito desses cursos preparatórios é a falta de remuneração para os(as) jovens e o fato de que as instituições formadoras nada recebem diretamente das empresas para formá-los(as). De fato, poucas delas conseguem fechar parcerias privadas, parcerias com organismos internacionais ou mesmo acesso a fundos públicos, para a manutenção da estrutura física, administrativa e de recursos humanos, e, assim, cobrir gastos com professores, monitores, psicólogos, assistentes sociais, alimentação e auxílio-transporte.

Dessa forma, considerando os diversos entraves causados pelo contexto socioeconômico brasileiro e a fim de estender a oportunidade da aprendizagem profissional a todos(as) os(as) jovens do país, independentemente de sua condição social e econômica, torna-se primordial a construção de propostas efetivas e sustentáveis que atuem como pontes para o acesso ao direito pleno de ser aprendiz.

Diante dessa necessidade, outubro de 2018 foi marcado pela conformação de um Grupo de Trabalho Base (GT-Base), formado inicialmente pela OIT, pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) e por duas áreas do ME: a SIT e a Secretaria de Políticas Públicas de Emprego (SPPE). O GT-Base reuniu-se em torno de um reconhecimento comum da Lei de Aprendizagem como um instituto com grande potencial de promoção do emprego juvenil e também de prevenção e eliminação do trabalho infantil, auxiliando o país a alcançar as metas 8.5 e 8.7 dos ODS.

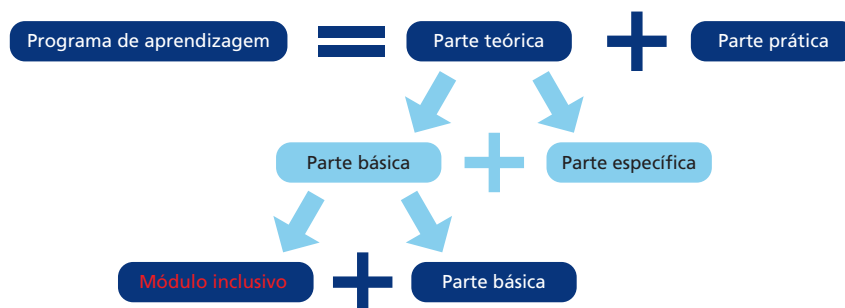
Considerando que a prerrogativa de selecionar os(as) candidatos à aprendizagem é das próprias empresas empregadoras, o que leva geralmente à preferência daqueles(as) que apresentam melhor desempenho escolar e requisitos básicos de sociabilidade, o grande desafio do GT-Base consistiu em pensar formas de fomentar o cumprimento da referida lei, em favor de jovens em situação de maior vulnerabilidade socioeconômica.

Dessa maneira, a ideia da aprendizagem profissional inclusiva (API) surgiu como uma espécie de vertente da aprendizagem profissional, que reconhece a necessidade de

sanar as deficiências de natureza emocional e socioeducacional dos(as) beneficiários(as) em situação de maior vulnerabilidade, estabelecendo como principal estratégia a busca de aperfeiçoamento e adequação da matriz curricular da formação básica. O conceito formal da API, conforme definido pelo GT-Base, é a aprendizagem que visa mitigar as desigualdades de natureza socioeducacional de adolescentes e jovens em condições desfavoráveis para o acesso ao trabalho decente.

Seguindo as diretrizes estabelecidas pela aprendizagem de qualidade, conforme definida pela OIT (2018), o GT-Base formulou as seguintes premissas para a construção da API, visando a duração máxima de dois anos permitida por lei: *i*) estabelecer canais de diálogo social entre parceiros (governo, empresas, entidades formadoras e aprendizes), a fim de garantir a construção de um mecanismo propulsor de emprego formal e produtividade, por meio de um processo de construção colaborativa; e *ii*) formular uma proposta autossustentável do ponto de vista do financiamento, levando em consideração o perfil dos(as) jovens-alvo, de baixa renda, que se sentiriam desmotivado(as), ou mesmo impedidos(as) de participar, quando da falta de uma remuneração adequada. Estabeleceu-se, ainda, que a API deveria ser desenvolvida sem custos adicionais para as empresas e sem a necessidade de alterações na legislação vigente, garantindo a sua sustentabilidade e replicabilidade.

FIGURA 1

Estrutura da API

Elaboração das autoras.

Programas de aprendizagem profissional são compostos de uma parte teórica, sob orientação de uma entidade qualificadora, e de uma parte prática, desenvolvida pela empresa contratante. A parte teórica, por sua vez, é composta por uma parte básica e uma parte específica, relacionada à atividade a ser desempenhada pelo aprendiz. Na proposta da API formulada pelo GT-Base, adiciona-se um módulo inclusivo à parte básica, com o objetivo de diminuir as lacunas de aprendizagem apresentadas pelo público-alvo. Esse módulo inclusivo conta com um conteúdo para desenvolvimento de habilidades socioemocionais e reforço de conteúdos básicos orientados para o mundo do trabalho.

Em termos gerais, o processo de construção colaborativa da API prevê as seguintes fases de ampliação do GT: *i*) diálogo com entidades sem fins lucrativos (ESFLs), institutos federais e Sistema S para definir o conteúdo programático e elaborar o material didático de professores(as) e alunos(as), tanto do módulo inclusivo e da parte básica; e *ii*) diálogo com as empresas, para definir o conteúdo programático e elaborar o material didático de professores(as) e alunos(as) da parte específica. Ambas etapas pressupõe o apoio do governo e de autoridades locais, inclusive para poder identificar os(as) beneficiários(as) diretos(as) da API.

A proposta elaborada pelo GT estipula o desenvolvimento da API em municípios-piloto, municípios estes a serem selecionados conjuntamente pela OIT, pelo MPT e pelo ME, a fim de testar a efetividade do modelo que aposta na importância de se desenvolver competências socioemocionais como base para a formação técnica que irá impactar em maiores condições de empregabilidade desses(as) jovens. Junto com a *expertise* de entidades formadoras e consultorias especializadas, o GT, em sua versão ampliada, definiu uma estrutura básica, que pode vir a ser adaptada pelos atores locais que se reúnam para elaborar cada nova iniciativa da API. A estrutura básica considera uma carga horária total de 1.840 horas, distribuídas ao longo dos 23 meses de duração do contrato de trabalho do(a) aprendiz (período máximo permitido pela Lei de Aprendizagem). O objetivo da criação dessa estrutura básica é propiciar o tempo necessário para que o(a) jovem possa desenvolver essas competências e apreender, gradualmente, a dinâmica do mundo corporativo, além de propiciar uma formação mais densa do ponto de vista teórico, o que faz todo o sentido para quem está em situação de desigualdade de natureza socioeducacional.

QUADRO 1
Desenvolvimento da API

Fases para desenvolvimento da API	Duração	Objetivo
Primeira fase: oficinas de formação de formadores(as)	40 horas (uma a duas semanas)	As oficinas de formação de formadores(as) tem por objetivo transferir a tecnologia social selecionada aos(as) profissionais locais. Por tecnologia social entende-se o conjunto de métodos e técnicas comprovadamente eficazes para alcançar a transformação que se deseja realizar em tema de grande complexidade – no caso, reverter o impacto negativo causado pela situação de extremas vulnerabilidades a que estavam sujeitos os(as) jovens beneficiários(as) da API. A API idealizada pelo GT-Base prevê a capacitação dos(as) profissionais locais, que serão certificados para aplicar a tecnologia social como uma forma de garantir a sustentabilidade da API.
Segunda fase: aplicação da tecnologia social	240 horas, sendo 160 horas nos dois primeiros meses e 80 horas distribuídas no decorrer do programa	Durante as 160 horas iniciais da segunda fase da API ocorre o <i>acolhimento</i> dos(as) jovens, com o objetivo de promover a autoestima, desenvolver as competências socioemocionais necessárias para a conquista da autonomia, aprimorar as condições de planejar e assumir o protagonismo de suas vidas. Durante este período inicial de aplicação dos métodos e das técnicas da tecnologia social, considera-se que o(a) jovem ainda não estaria apto(a) a desenvolver atividades práticas na empresa, de maneira que a recomendação é que as atividades ocorram exclusivamente na sala de aula. As 80 horas seguintes da segunda fase devem ser distribuídas ao longo dos 21 meses restantes, de maneira a monitorar o processo de desenvolvimento das competências nas atividades diárias do(a) aprendiz.
Terceira fase: formação técnica geral (FTG)	160 horas, distribuídas em dois meses	A FTG se refere a conteúdos e especificidades de um determinado setor da economia. Por exemplo, o setor do agronegócio ou o setor de tecnologia da informação terão suas próprias linguagens, instrumentos, normas e cadeias produtivas, entre outros elementos. O objetivo da FTG é possibilitar ao(à) aprendiz um conhecimento mais amplo que o permitirá vivenciar experiências em várias ocupações com base técnica comum. Em alguns programas de formação técnica específica (FTE) – quarta fase – pode ser interessante <i>separar</i> as horas destinadas à FTG. Em outros, as 160 horas destinadas à FTG serão diluídas durante a formação técnica específica a ser ofertada.
Quarta fase: formação técnica específica (FTE)	1.440 horas, distribuídas em dezoito meses	A FTE tem por objetivo desenvolver as habilidades requeridas na ocupação objeto do programa de aprendizagem profissional. Com possibilidades de adequação, a API prevê que a FTE seja assim desenvolvida: <i>i)</i> 464 horas dentro das instalações da entidade formadora; e <i>ii)</i> 976 horas de práticas na empresa contratante. A FTE permite habilitar o(a) aprendiz para o exercício de ocupações que exijam qualificação inicial, sem exigência de nível fundamental ou médio completo, desde que ele(a) esteja matriculado em curso regular ou de educação de jovens e adultos (EJA). Similarmente, é possível adequar a FTE de maneira a habilitar o(a) aprendiz para o exercício de ocupações de nível médio técnico ou tecnólogo.

Elaboração das autoras.

Passar da conceituação e da definição das linhas teóricas para a efetiva implementação da API exige que as instituições que formam o GT implementem seus compromissos e/ou responsabilidades, a seguir.

- 1) *Elaboração de matrizes curriculares com novos itinerários formativos*: a partir do momento em que as empresas são chamadas a se manifestarem em suas demandas, surgem novas propostas curriculares. A entidade formadora deve elaborar o novo programa, bem como os materiais didáticos correspondentes.
- 2) *Formação de educadores sociais/professores/monitores das empresas*: as entidades formadoras e o poder público municipal devem encaminhar profissionais para receberem capacitação e certificação da instituição detentora da tecnologia social, garantindo a sustentabilidade da API. As entidades formadoras têm a responsabilidade de estabelecer formas contínuas de contato com os(as) monitores(as) dos(as) jovens indicados(as) pela empresa.
- 3) *Compartilhar conhecimento técnico e infraestrutura*: a premissa de colaboração entre os membros componentes de uma iniciativa API deve ser observada durante todo o processo, seja na elaboração das matrizes curriculares, seja na cessão de espaço físico. As associações de empregadores(as) configuram parceiros importantes para a mobilização de empresas que podem vir a ofertar vagas para a API. Durante a implementação da API em municípios-piloto, a OIT presta apoio técnico para elaboração de diagnósticos de mercado de trabalho, monitoramento das atividades e avaliação de impacto.

Finalmente, para se garantir a sustentabilidade da API, é imprescindível: *i*) o contínuo fomento ao diálogo social entre os atores da localidade (empresas, governos federal e municipal, entidades formadoras e associações representativas); *ii*) a realização de monitoramento e intervenção durante o desenvolvimento dos pilotos; *iii*) avaliação dos pilotos; e *iv*) incentivo à aprendizagem de qualidade, como mecanismo propulsor do desenvolvimento sustentável e instrumento de promoção de igualdade para o acesso ao trabalho decente para jovens.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme formulado pela OIT (2018), a complexidade inerente ao processo de desenho e implementação de aprendizagem de qualidade (a exemplo da API que está sendo discutida pelo GT-Base), está diretamente vinculada ao número e à diversidade dos atores envolvidos, direta ou indiretamente, e que interatuam de forma permanente.

À medida em que avança o processo de implementação da API, o objetivo é estimular um entendimento comum e um espírito coletivo das implicações e dos benefícios que podem ser gerados, permitindo a coesão de esforços e a sustentabilidade do instituto da aprendizagem profissional. Em outras palavras, somente um processo de colaboração intensa entre os atores permitirá o êxito da iniciativa.

Mais do que nunca no Brasil, é fundamental melhorar a imagem social da aprendizagem profissional e isto passa por estratégias adequadas de informação e comunicação que permitam alcançar a massa crítica. Desta maneira, campanhas informativas requerem materiais fáceis de compreender e devem ser veiculadas pelos meios adequados, a fim de atingir os atores responsáveis e os(as) potenciais beneficiários(as), garantindo o aumento da capacidade de empregabilidade dos(as) jovens de nosso país.

REFERÊNCIAS

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2015**. Rio de Janeiro: IBGE, 2015.

_____. **Síntese de indicadores sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira. Rio de Janeiro: IBGE, 2018.

OIT – ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional. **Aprendizaje de calidad**: una perspectiva práctica para América Latina y el Caribe. Montevideo: OIT, 2018.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2016**. Rio de Janeiro: IBGE, 2016.

