

APRENDIZAGEM PROFISSIONAL NO BRASIL: UMA ESTRATÉGIA DE EDUCAÇÃO E TRABALHO

Susiane de Santana Moreira Oliveira da Silva^I

Ana Elizabeth Maia de Albuquerque^{II}

Marilza Machado Gomes Regattieri^{III}

Cláudia Maria Mendes de Araújo^{IV}

Robson dos Santos^V

<https://doi.org/10.24109/9786558011026.ceppe.v10.6506>

RESUMO

A aprendizagem profissional é uma estratégia de educação que integra o saber-fazer com vivência aplicada no ambiente de trabalho, visando preparar jovens para inserção laboral de maneira mais integrada e qualificada. As recentes mudanças na legislação, especialmente na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, reforçam a importância

^I Pesquisadora-Tecnologista em Informações e Avaliações Educacionais do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep); mestra em Ciências da Saúde pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN).

^{II} Pesquisadora-Tecnologista em Informações e Avaliações Educacionais do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep); mestra em Educação Profissional e Tecnológica pelo Instituto Federal de Brasília (IFB); mestra e doutora em Educação pela Universidade de Brasília (UnB).

^{III} Especialista em Educação Profissional e Tecnológica no Departamento Nacional do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai); mestra em Economia pela Universidade Federal de Viçosa (UFV).

^{IV} Especialista em Educação Profissional e Tecnológica no Departamento Nacional do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai); especialista em Psicopedagogia e em Desenvolvimento e Gestão da Educação Profissional pela Universidade de Brasília (UnB).

^V Pesquisador-Tecnologista em Informações e Avaliações Educacionais do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep); mestre e doutor em Sociologia pela Universidade Estadual de Campinas (Unicamp); doutor em Política Social pela Universidade de Brasília (UnB).

da aprendizagem, permitindo que atividades do contrato de aprendizagem contem para a carga horária da educação profissional técnica de nível médio e, consequentemente, para o ensino médio quando desenvolvido com o itinerário da formação técnica e profissional, promovendo uma maior conexão entre educação e trabalho e facilitando a continuidade dos estudos. Os dados analisados destacam a inclusão de jovens em situação de vulnerabilidade social, sublinhando o papel da aprendizagem profissional na promoção da equidade. Entretanto, embora seja uma oferta educativa relevante e uma das políticas públicas da educação profissional e tecnológica mais perenes, não está contemplada no atual Plano Nacional da Educação.

Palavras-chave: aprendizagem profissional; educação profissional e tecnológica; educação e trabalho.

INTRODUÇÃO

A aprendizagem profissional é uma estratégia de educação que integra o saber-fazer à vivência aplicada no ambiente de trabalho, visando preparar os jovens para uma inserção laboral de maneira mais integrada e qualificada. Esse processo de ensino é caracterizado por um contrato de trabalho especial, denominado contrato de aprendizagem, que estabelece a obrigatoriedade de conciliar o trabalho com a formação técnico-profissional metódica, assegurando o desenvolvimento físico, moral, psicológico e social dos aprendizes.

Esse tipo de aprendizagem desempenha um papel fundamental na promoção da inclusão social ao viabilizar qualificação e preparar para o mercado de trabalho, atuando como um elo essencial entre a educação formal e o ambiente profissional.

No Brasil, a aprendizagem profissional surgiu como uma resposta às demandas por qualificação e inserção de jovens no mercado de trabalho, especialmente durante o período de industrialização acelerada no século 20. Desde a criação do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai), em 1942, e a aprovação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, a formação de aprendizes tem sido vista como uma estratégia para atender tanto às necessidades de desenvolvimento econômico quanto aos direitos de jovens trabalhadores.

Essa modalidade de formação também se destaca como uma política pública de combate ao trabalho infantil e de proteção dos direitos de crianças e adolescentes. A legislação brasileira proíbe o trabalho para menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, e proporciona uma alternativa legal e educativa para que jovens a partir dos 14 anos entrem no mercado de trabalho por meio dos programas de aprendizagem, os quais ajudam a prevenir o ingresso precoce de crianças em atividades laborais

inadequadas e perigosas. Essa estratégia se alinha às convenções internacionais, como a Convenção nº 138, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que estabelece a idade mínima de admissão ao emprego, e reflete o compromisso do Brasil com a proteção integral de crianças e adolescentes (OIT, 1973).

Além de seu papel educativo, a aprendizagem profissional é uma ferramenta de desenvolvimento social e econômico, que contribui para a construção de um capital humano mais qualificado e preparado para os desafios do mercado de trabalho contemporâneo. A integração entre atividades pedagógicas e experiências reais permite que os jovens desenvolvam competências técnicas e comportamentais essenciais para sua inserção e progressão no mercado de trabalho. Portanto, ela vai além da formação para o trabalho, pois fomenta o desenvolvimento integral do indivíduo, preparando-o para ser um cidadão crítico, consciente e capaz de contribuir positivamente para a sociedade.

A relevância do estudo sobre a aprendizagem profissional é reforçada pela importante alteração na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, dada pela Lei nº 13.415, de 16 de fevereiro de 2017, que incorporou formalmente os programas de aprendizagem profissional à legislação brasileira, permitindo a inclusão de vivências práticas de trabalho no setor produtivo ou em ambientes de simulação, realizadas durante o contrato de aprendizagem, ao longo da carga horária do ensino médio. No mesmo sentido, a recente modificação na LDB, provocada pela Lei nº 14.645, de 2 de agosto de 2023, dispôs sobre a articulação da educação profissional técnica de nível médio com programas de aprendizagem profissional. Essas mudanças reconhecem a importância da formação profissional como parte integrante do processo educativo e facilitam o prosseguimento dos estudos por parte dos aprendizes, promovendo uma integração mais efetiva entre educação e trabalho.

O Plano Nacional de Educação (PNE) é um conjunto de diretrizes e metas que visa orientar a política educacional no Brasil, buscando a melhoria da qualidade do ensino em todos os níveis. A aprendizagem profissional, embora essencial para a articulação entre educação e mercado de trabalho, não está contemplada no atual PNE (2014-2024). Sua inclusão no próximo plano decenal é de extrema importância, pois essa modalidade de formação não apenas viabiliza a qualificação profissional dos jovens, mas também atua como uma estratégia de inclusão social e prevenção ao trabalho infantil. Ao integrar atividades pedagógicas com a vivência prática, a aprendizagem profissional desenvolve competências essenciais, assegurando direitos fundamentais.

Isso posto, este estudo tem como objetivo contribuir para a compreensão da função da aprendizagem profissional no sistema educacional brasileiro e de como ela tem se constituído em uma estratégia de garantia do direito à educação e ao trabalho. Assim, por meio de estudo exploratório, utilizando-se de análise documental de legislações, diretrizes e programas relativos à aprendizagem profissional, bem como

de estatísticas descritivas, serão abordados temas fundamentais relacionados a essa modalidade, incluindo o trabalho como princípio educativo, um breve contexto histórico do seu surgimento no Brasil, uma análise dos números da aprendizagem no Brasil e o papel do Senai nesse contexto.

1 TRABALHO COMO PRINCÍPIO EDUCATIVO

Inicialmente, é relevante destacar que a aprendizagem profissional está indissociavelmente vinculada ao trabalho, tornando o exercício laboral o eixo central e transformador do processo educativo.

Nesse contexto, o trabalho como princípio educativo é um conceito basilar na legislação educacional brasileira, refletido em diversos normativos, como na LDB e na Resolução nº 1, de 5 de janeiro de 2021, do Conselho Nacional de Educação (Brasil. CNE. CP, 2021). Esse princípio se alinha a uma visão pedagógica que entende o trabalho tanto como uma atividade econômica quanto como um elemento central na formação integral do indivíduo, capaz de impulsionar o desenvolvimento técnico, social e cultural. Essa abordagem conceitual da educação é pautada pela inter-relação entre conhecimentos do saber-fazer, estimulando uma formação que valoriza a aplicação do conhecimento no mundo real.

De acordo com o artigo 1º da LDB, a educação abrange processos formativos que se desenvolvem em diversos contextos da vida humana, como a família, a convivência social, o trabalho, as instituições de ensino, os movimentos sociais e as manifestações culturais (Brasil, 1996). Essa definição amplia o entendimento da educação para além dos limites das instituições formais de ensino, reconhecendo o papel do trabalho e da prática social como ambientes educacionais essenciais. O parágrafo 2º do mesmo artigo reforça que a educação escolar deve vincular-se ao mundo do trabalho e à prática social, promovendo uma conexão direta entre o aprendizado acadêmico e sua aplicação no contexto laboral e social (Brasil, 1996).

Ainda na LDB, o artigo 3º, inciso XI, estabelece os princípios que devem reger o ensino no Brasil, destacando a vinculação entre a educação escolar, o trabalho e as práticas sociais como um dos princípios centrais (Brasil, 1996). Essa perspectiva integra a formação acadêmica com a preparação para o trabalho e a cidadania, proporcionando um ensino que não se restringe ao desenvolvimento de habilidades cognitivas, mas que também se compromete com a formação de indivíduos capazes de atuar e transformar o contexto social e econômico em que estão inseridos.

No que tange à educação profissional e tecnológica (EPT), a Resolução CNE/CP nº 1/2021 fortalece ainda mais o trabalho como princípio educativo. Em seu artigo 3º,

inciso IV, a centralidade do trabalho é destacada como base para a organização curricular da EPT, com o objetivo de desenvolver competências profissionais de forma integrada com a ciência, a cultura e a tecnologia (Brasil. CNE. CP, 2021). Essa diretriz aponta para uma prática pedagógica que busca a integração entre a educação escolar, o trabalho e as práticas sociais, visando preparar o aluno para o exercício pleno de uma profissão específica e da cidadania. Conforme apontam Kuenzer e Grabowski (2006), a organização curricular pautada no trabalho possibilita uma formação que supera a dicotomia entre teoria e prática, favorecendo a construção de conhecimentos significativos que articulam as dimensões cognitiva, técnica e ética. De acordo com Barato (2021), o processo de aprender a trabalhar envolve o desenvolvimento de um conhecimento subjetivo, frequentemente denominado competência ou repertório pessoal de habilidades. Nesse processo, o contexto desempenha um papel essencial na construção do saber relacionado ao trabalho.

A concepção do trabalho como princípio educativo dialoga com teorias pedagógicas críticas que entendem a educação como um processo de emancipação e transformação social. Segundo autores como Paulo Freire, o trabalho é um espaço de práxis, em que o conhecimento e a sua aplicação se encontram, permitindo ao indivíduo não só compreender o mundo, mas também transformá-lo (Freire, 1979). Essa perspectiva é fundamental para uma educação que valoriza o desenvolvimento integral dos estudantes, promovendo a autonomia, o pensamento crítico e a capacidade de intervenção na realidade.

Além disso, a centralidade do trabalho na educação busca preparar os jovens para os desafios de um mercado de trabalho em constante transformação, marcado pela inovação tecnológica e pela necessidade de habilidades diversificadas. Como observam Jackson, Dean e Eady (2023), a integração entre educação e trabalho deve ser vista como uma estratégia para impulsionar a inclusão social e reduzir as desigualdades, garantindo que todos os jovens tenham acesso a oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional.

Barato (2021, p. 13) ressalta: “O aprender não ocorre apenas no plano epistemológico. Ocorre também no plano ontológico. O aprendiz não aprende apenas técnicas de alfaiataria. Ele aprende a ser alfaiate”. No mesmo sentido, a abordagem do trabalho como princípio educativo é, portanto, uma resposta à necessidade de uma educação mais contextualizada e relevante, que prepare os estudantes para a vida em todas as suas dimensões. Nessa perspectiva, ao vincular a educação escolar ao mundo do trabalho e às práticas sociais, a aprendizagem profissional concretiza o objetivo de formar cidadãos críticos e competentes, capazes de contribuir para o desenvolvimento econômico e social.

Assim, é significativo compreendermos o contexto histórico em que a aprendizagem profissional surgiu no País.

2 BREVE CONTEXTO HISTÓRICO DO SURGIMENTO DA APRENDIZAGEM PROFISSIONAL NO BRASIL

No Brasil, a aprendizagem profissional tem suas raízes no contexto histórico das políticas públicas relativas ao trabalho, especialmente durante o governo de Getúlio Vargas, que marcou o início de uma série de reformas estruturais no país. Foi nesse período, nos anos 1940, que o Estado brasileiro começou a institucionalizar uma relação mais formal entre educação e trabalho, reconhecendo a importância da formação profissional para o desenvolvimento econômico e social do País.

O marco inicial dessa política foi a CLT, instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que não apenas regulamentou as relações de trabalho, como também estabeleceu normas para a contratação de aprendizes, reconhecendo a necessidade de uma formação técnica e prática para jovens trabalhadores. Segundo Amaral (2024), a CLT foi fundamental para formalizar a aprendizagem profissional no Brasil, criando as bases legais para que empresas contratassem jovens em regime de aprendizagem, garantindo-lhes direitos trabalhistas e acesso a uma formação técnica adequada.

Paralelamente à criação da CLT, o governo Vargas implementou as Leis Orgânicas do Ensino, entre 1942 e 1946, que visavam reorganizar a educação brasileira em diferentes níveis e modalidades, incluindo a formação profissional. Essas leis foram importantes para consolidar a ideia de que a educação para o trabalho deveria ser integrada ao sistema de ensino, atendendo às demandas do mercado de trabalho e contribuindo para o desenvolvimento econômico do País (Oliveira, 2003). Nesse contexto, foram criados os Serviços Nacionais de Aprendizagem Profissional, como o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai), em 1942, e o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac), em 1946, com o objetivo de proporcionar uma formação técnica e profissional mais estruturada para jovens e adultos, atendendo às necessidades específicas dos setores industrial e comercial.

Nas décadas seguintes, o modelo de aprendizagem profissional foi sendo ajustado e ampliado para atender a novas demandas sociais e econômicas. Dessa maneira, em 19 de dezembro de 2000, a Lei nº 10.097 trouxe importantes ajustes à CLT ao regulamentar o contrato de aprendizagem e estabelecer diretrizes mais claras para a formação profissional de jovens entre 14 e 18 anos. Com essa lei, ficou definido que a aprendizagem profissional deve ser orientada por princípios pedagógicos que garantam a formação técnica e profissional metódica, de modo a assegurar que o aprendiz obtenha qualificação compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico (Souza, 2010).

A partir de então, outras iniciativas complementaram o quadro normativo da aprendizagem profissional no Brasil. Por exemplo, a Lei nº 11.180, de 23 de setembro de 2005, instituiu o Projeto Escola de Fábrica, destinado a oferecer formação

profissional para jovens de baixa renda, com foco na qualificação para o trabalho industrial. Esse projeto surgiu como uma resposta às mudanças no mercado de trabalho, buscando integrar educação e produção, conforme destaca Lima (2009). Essa mesma lei alterou o artigo 428 da CLT, ampliando para 14 a 24 anos a faixa etária do contrato de aprendizagem, que anteriormente era de 14 a 18 anos. Adicionalmente, incorporou uma importante contribuição ao incluir o inciso V, o qual estabelece que a idade máxima de 24 anos não se aplica a aprendizes com deficiência.

Posteriormente, a Lei nº 13.415/2017 trouxe uma modificação importante à LDB no parágrafo 6º do artigo 36, integrando os programas de aprendizagem profissional ao escopo da legislação educacional brasileira. Mais recentemente, a Lei nº 14.645/2023 estabeleceu que as atividades pedagógicas realizadas durante o cumprimento do contrato de aprendizagem profissional podem ser aproveitadas na carga horária do ensino médio, quando no itinerário de formação técnica e profissional. Além disso, essa lei prevê o aproveitamento dessas atividades para o prosseguimento dos estudos, facilitando a continuidade da formação educacional e profissional dos jovens e fomentando uma maior integração entre a educação formal e a preparação para o mercado de trabalho. Apesar dessas mudanças recentes e do papel relevante na educação, tanto o PNE vigente (2014-2024) quanto o Projeto de Lei do novo PNE (PL nº 2.614, de 27 de junho de 2024) não contemplam a aprendizagem profissional como parte de suas metas e estratégias, indicando um distanciamento entre as políticas educacionais e a formação para o trabalho no contexto da aprendizagem profissional.

Diante do exposto, vê-se que a aprendizagem profissional no Brasil é uma oferta educativa, com uma trajetória marcada pela intersecção entre educação e trabalho, desde suas origens nas reformas trabalhistas e educacionais do governo Vargas até os ajustes recentes na legislação.

2.1 A APRENDIZAGEM PROFISSIONAL NO CONTEXTO ATUAL

A alteração na CLT, instituída pela Lei nº 10.097/2000, estabelece um importante marco regulatório para a inserção digna de adolescentes e jovens no mercado de trabalho brasileiro. Essa lei foi criada com o objetivo de promover a inclusão social e a formação técnico-profissional de jovens, por meio de um processo educativo que combine a aprendizagem teórica e prática. A aprendizagem profissional é caracterizada como um contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, destinado a adolescentes e jovens entre 14 e 24 anos. Esse contrato, previsto no artigo 428 da CLT, exige que o empregador proporcione formação técnico-profissional metódica ao aprendiz, em consonância com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e que o aprendiz execute suas tarefas com zelo e diligência.

Em outras palavras, a aprendizagem profissional é uma oferta educativa estruturada e viabilizada por meio de um contrato de trabalho especial. Com base nesse contrato,

o aprendiz deve cumprir parte de sua carga horária em uma instituição formadora, onde recebe a instrução conceitual necessária para o desenvolvimento de suas competências, e outra parte na empresa, onde aplica e aprimora esses conhecimentos em um contexto real de trabalho. É importante destacar o que diz a lei sobre a aprendizagem profissional, conforme estabelecido no artigo 428 da CLT:

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, 1943, art. 428).

Em se tratando de oferta educativa, a aprendizagem profissional está no âmbito da EPT, a qual é ampla e consta em todas as etapas da educação formal. Ademais, pode ser oferecida de forma independente, sem estar necessariamente vinculada a um nível específico de ensino, como ocorre com os cursos de qualificação profissional.

Conforme colocado no artigo 430 da CLT, em seu parágrafo 2º, “aos aprendizes que concluírem os cursos de aprendizagem, com aproveitamento, será concedido certificado de *qualificação profissional*” (Brasil, 1943, § 2º, grifo nosso). Nesse sentido, a LDB também ratifica:

Os itinerários formativos, articulados com a parte diversificada de que trata o caput do art. 26 desta Lei, terão carga horária mínima de 600 (seiscentas) horas, ressalvadas as especificidades da formação técnica e profissional, e serão compostos de aprofundamento das áreas do conhecimento ou de formação técnica e profissional, conforme a relevância para o contexto local e a possibilidade dos sistemas de ensino, consideradas as seguintes ênfases:

[...]

V - *formação técnica e profissional*, organizada de acordo com os eixos tecnológicos e as áreas tecnológicas definidos nos termos previstos nas diretrizes curriculares nacionais de educação profissional e tecnológica, observados o Catálogo Nacional de Cursos Técnicos (CNCT) referido no § 3º do art. 42-A e o disposto nos arts. 36-A, 36-B, 36-C e 36-D desta Lei.

[...]

§ 6º A oferta de formação técnica e profissional poderá ser realizada mediante convênios ou outras formas de parceria entre as secretarias de educação e as instituições credenciadas de educação profissional, preferencialmente públicas, observados os limites estabelecidos na legislação, e considerará:

I - a inclusão de vivências práticas de trabalho no setor produtivo ou em ambientes de simulação, estabelecendo parcerias e fazendo uso, quando aplicável, de instrumentos estabelecidos pela legislação sobre *aprendizagem profissional* (Brasil, 1996, Art. 36., grifo nosso).

Diante do exposto, uma vez que pode ocorrer em associação com cursos de qualificação ou cursos técnicos, como será demonstrado adiante, é inquestionável que a aprendizagem profissional se insere no contexto da EPT.

As instituições formadoras, prioritariamente, pertencem ao Sistema Nacional de Aprendizagem, incluindo o Senai e o Senac, bem como o Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (Senar), o Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (Senat) e o Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (Sescoop). Em caráter suplementar, outras entidades também podem desempenhar esse papel, conforme disposto no artigo 430 da CLT:

Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, a saber:

I – Escolas Técnicas de Educação;

II – 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.

III - 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. (Brasil, 1943, Art. 430).

Tais instituições são responsáveis por fornecer a formação técnico-profissional metódica exigida pela legislação. Para isso, devem estar devidamente habilitadas, pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), no Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional (CNAP) e seguir diretrizes específicas para garantir que a formação dos aprendizes atenda aos padrões de qualidade e às necessidades do mercado de trabalho, contribuindo para a inserção qualificada dos jovens no ambiente profissional.

Mensalmente, o Departamento de Políticas de Trabalho para a Juventude do MTE atualiza a relação de cursos autorizados por meio do Catálogo Nacional de Programas de Aprendizagem Profissional (Conap)¹, disponível para consulta no portal do MTE.

Assim, a inserção dos jovens no mercado de trabalho por meio da aprendizagem profissional visa não apenas promover qualificação para o exercício de uma profissão,

¹ O Catálogo Nacional de Programas de Aprendizagem Profissional (Conap) orienta as entidades na elaboração dos cursos de aprendizagem, baseando-se na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). A CBO, instituída pela Portaria Ministerial nº 397, de 9 de outubro de 2002, tem por finalidade a identificação das ocupações no mercado de trabalho para fins classificatórios junto aos registros administrativos e domiciliares. (Brasil. MTE, [s. d.]). Esse catálogo organiza os programas de aprendizagem em diferentes tipos, como ocupação, arcos ocupacionais, múltiplas ocupações e técnico de nível médio, cada um com requisitos específicos de idade, carga horária e competências a serem desenvolvidas pelos aprendizes. A estrutura curricular considera a proibição de certas atividades para menores de 18 anos, conforme a Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP), estabelecida pelo Decreto nº 6.841, de 12 de junho de 2008.

mas também garantir uma inserção digna no mundo laboral. Nesse sentido, a lei cumpre um papel fundamental ao integrá-los ao mercado de trabalho de forma regulada e protegida, garantindo-lhes direitos trabalhistas e previdenciários.

É importante ressaltar que, para participar do programa de aprendizagem, o jovem deve estar matriculado e frequentando a escola regular, caso ainda não tenha concluído o ensino médio, conforme disposto no parágrafo 1º do artigo 428 da CLT. A lei também garante a inclusão de pessoas com deficiência (PCD) no programa e, além disso, o Decreto nº 11.479, de 6 de abril de 2023, instituiu a chamada “cota social”, reforçando a inclusão de adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade ou risco social, ao priorizar, por exemplo, os adolescentes egressos do trabalho infantil. A legislação enfatiza a faixa etária de 14 a 18 anos incompletos como prioritária para o ingresso nos programas de aprendizagem, para proporcionar aos jovens a oportunidade de aprender uma profissão desde cedo e, assim, evitar o ingresso precoce em situações de trabalho informal ou inadequado.

Um questionamento ainda persiste: *todas as empresas são obrigadas a contratar aprendizes?* A resposta é não. Embora a obrigatoriedade da contratação de aprendizes seja um ponto central da Lei da Aprendizagem Profissional, de acordo com a legislação, somente as empresas de médio e grande porte² devem contratar de 5% a 15% de aprendizes, por estabelecimento, em relação ao número de empregados cujas funções demandem formação profissional. Essa exigência visa garantir que um percentual significativo de vagas no mercado de trabalho seja reservado para a formação de jovens aprendizes, propiciando a renovação da força de trabalho e a inclusão social. Além disso, a lei impõe penalidades para as empresas que não cumprirem essa obrigação, assegurando, assim, que as oportunidades de aprendizagem sejam efetivamente ofertadas aos jovens.

2.2 APRENDIZAGEM PROFISSIONAL VERSUS ESTÁGIO

De maneira adicional, vale pontuar alguns aspectos que diferenciam a aprendizagem profissional do estágio. Apesar de ambos serem modalidades de inserção de jovens no mercado de trabalho, é um equívoco comum confundi-los. A aprendizagem profissional, regulamentada pela Lei nº 10.097/2000 e prevista no artigo 428 da CLT, é um contrato formal especial que visa proporcionar ao jovem uma formação técnico-profissional metódica, envolvendo tanto a parte teórica quanto a prática, com todos os direitos trabalhistas garantidos. Em contrapartida, o estágio, regulamentado pela Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, não configura uma relação de emprego e tem como objetivo principal o aprendizado prático relacionado ao

² São consideradas empresas de grande porte as que obtiverem receita operacional bruta (ROB) superior a R\$ 300 milhões/ano, e de médio porte as empresas com receita bruta superior a 4,8 milhões de reais/ano. (Brasil. BNDES, s. d.).

curso de formação do estudante, sem os mesmos direitos trabalhistas da aprendizagem profissional. O Quadro 1 detalha as principais diferenças entre esses dois institutos:

QUADRO 1
COMPARATIVO ENTRE APRENDIZAGEM PROFISSIONAL E ESTÁGIO

Critério	Aprendizagem profissional	Estágio
Regulamentação	CLT - artigos 428 a 433	Lei nº 11.788/2008
Natureza do contrato	Contrato de trabalho especial, formal e por prazo determinado	Ato educativo escolar supervisionado, sem vínculo empregatício
Idade	Jovens de 14 a 24 anos (sem limite de idade para PCD)	Estudantes a partir de 16 anos
Remuneração	Salário mínimo hora ou o piso da categoria, acrescido de direitos trabalhistas	Bolsa-auxílio, sem obrigatoriedade de direitos trabalhistas
Carga horária	Até 6 horas diárias e 30 horas semanais, podendo ser de até 8 horas diárias para jovens que já concluíram o ensino médio	Até 6 horas diárias e 30 horas semanais (tanto para estudantes do ensino médio quanto do ensino superior)
Direitos trabalhistas	Sim, incluindo 13º salário, férias, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), entre outros	Não há direitos trabalhistas, salvo o seguro contra acidentes pessoais
Objetivo	Formação técnico-profissional metódica com base em programa aprovado	Complementar o aprendizado teórico com a prática na área de formação
Supervisão educacional	Exige supervisão contínua da instituição formadora, com um acompanhamento estruturado tanto na parte teórica quanto na prática, além de monitoramento pela empresa empregadora	Supervisionado apenas pela instituição de ensino e pela empresa concedente, com foco na adequação das atividades ao currículo acadêmico
Obrigatoriedade	Empresas de médio e grande porte devem contratar de 5% a 15% de aprendizes sobre o total de empregados cujas funções demandem formação profissional	Não há obrigatoriedade legal de oferta por parte das empresas

Fonte: Elaboração própria.

2.3 CATEGORIAS DOS PROGRAMAS DE APRENDIZAGEM PROFISSIONAL

Os programas de aprendizagem são classificados em quatro categorias: ocupação, arcos ocupacionais, múltiplas ocupações e técnico de nível médio. Vejamos, a seguir, cada uma delas mais detalhadamente.

2.3.1. Tipo ocupação

Os programas de aprendizagem profissional do tipo ocupação são desenhados para capacitar o aprendiz em uma ocupação específica, de acordo com um código determinado pela Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Esses programas têm como foco principal a formação do jovem para desempenhar funções relacionadas a uma única ocupação. Um exemplo é o programa de aprendizagem para a ocupação de *assistente administrativo* (código CBO 4110-05), que prepara o aprendiz para executar tarefas administrativas, como organização de documentos, atendimento ao cliente e suporte em processos internos de uma empresa.

2.3.2. Tipo arcos ocupacionais

Os programas do tipo arcos ocupacionais são estruturados em torno de um grupo de ocupações que possuem uma base técnica comum e características complementares. Em vez de focar em uma única ocupação, esses programas visam qualificar o aprendiz para atuar em várias funções que, embora possam não pertencer à mesma família ocupacional, compartilham fundamentos técnicos similares. Um exemplo seria um programa de arcos ocupacionais para o setor de *hospitalidade*, que pode englobar funções como *recepcionista de hotel*, *atendente de restaurante* e *camareira*. Todas demandam habilidades em atendimento ao cliente, comunicação e operação de serviços de hospitalidade.

2.3.3. Tipo múltiplas ocupações

Os programas de múltiplas ocupações são compostos de duas ou mais ocupações listadas na CBO e destinam-se a qualificar o aprendiz para atuar em diferentes posições, que não necessariamente pertencem à mesma família ocupacional.

Nessa categoria, pode ser ofertado, por exemplo, um programa de aprendizagem que combine as ocupações de *mecânico de automóveis* (código CBO 9144-05) e *mecânico de motocicletas* (código CBO 9144-10), capacitando o aprendiz para trabalhar tanto na manutenção e reparo de veículos automotivos quanto na de motocicletas. Assim, esse tipo de programa qualifica-o para áreas complementares de mecânica, como diagnóstico de problemas, reparos em sistemas de motor, transmissão, freios e suspensão, bem como propicia o desenvolvimento de habilidades específicas relacionadas ao funcionamento de automóveis e motocicletas.

2.3.4. Técnico de nível médio

Os programas do tipo técnico de nível médio são voltados para a educação profissional técnica, conforme estabelecido no Capítulo III da LDB. Esses cursos, ou partes de cursos, são reconhecidos como atividade teórica de aprendizagem profissional quando ofertados por instituições de ensino regularizadas e cadastradas no CNAP. Como exemplo de programa técnico de nível médio, pode-se citar o curso de *técnico em informática*, também presente no Catálogo Nacional de Cursos Técnicos (CNCT). Esse curso prepara o aprendiz para trabalhar com suporte técnico, manutenção de computadores, redes de comunicação e desenvolvimento de *software*, fornecendo conhecimentos tanto em *hardware* quanto em *software*, além de habilidades em atendimento técnico a usuários e em administração de sistemas.

Até aqui, foi demonstrada a relevância dos programas de aprendizagem profissional como uma estratégia eficaz para a inclusão de jovens no mercado de trabalho e para a sua formação qualificada. No entanto, para compreender plenamente o efeito dessa política pública, é fundamental analisar o seu alcance no Brasil em termos quantitativos. A seguir, serão apresentados dados e estatísticas que dimensionam a abrangência da aprendizagem profissional no País.

3 A APRENDIZAGEM PROFISSIONAL EM NÚMEROS

Embora a aprendizagem profissional constitua uma oferta educativa, os dados estatísticos sobre ela não são coletados por meio dos censos educacionais elaborados pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). Para tanto, as informações pertinentes à aprendizagem são consolidadas e divulgadas pelo MTE por intermédio de dois sistemas principais: a Relação Anual de Informações Sociais (Rais) e o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged)³. Esses sistemas são responsáveis pelo registro e monitoramento dos contratos de aprendizagem firmados entre empresas e jovens aprendizes. As análises apresentadas neste estudo foram desenvolvidas de forma autônoma, utilizando os dados disponibilizados pelo MTE para oferecer uma compreensão abrangente da realidade da aprendizagem profissional no Brasil.

³ Metodologia: foi feito o seguinte cálculo para obter a quantidade de aprendizes ativos – aprendizes ativos na Rais 2022 + saldo de aprendizes de janeiro de 2023 a junho de 2024 (Novo Caged).

TABELA 1
POTENCIAL DA COTA X APRENDIZES COM VÍNCULO ATIVO POR UF – FEVEREIRO DE 2024

UF	Potencial da cota	Vínculos ativos	Razão vínculos ativos/potencial da cota [%]
Rondônia	5.726	3.848	67,2%
Acre	2.174	1.383	63,6%
Amazonas	13.025	10.678	82,0%
Roraima	1.822	1.514	83,1%
Pará	21.066	14.434	68,5%
Amapá	1.789	1.018	56,9%
Tocantins	3.949	2.516	63,7%
Norte	49.551	35.391	71,4%
Maranhão	13.147	7.487	56,9%
Piauí	7.315	5.047	69,0%
Ceará	31.116	22.009	70,7%
Rio Grande do Norte	10.947	7.780	71,1%
Paraíba	10.241	7.754	75,7%
Pernambuco	33.217	18.636	56,1%
Alagoas	9.618	6.375	66,3%
Sergipe	7.142	5.909	82,7%
Bahia	45.191	29.340	64,9%
Nordeste	167.934	110.337	65,7%
Minas Gerais	101.458	56.611	55,8%
Espírito Santo	19.487	13.094	67,2%
Rio de Janeiro	82.776	50.162	60,6%
São Paulo	330.782	161.170	48,7%
Sudeste	534.503	281.037	52,6%
Paraná	68.878	40.449	58,7%
Santa Catarina	58.898	37.702	64,0%
Rio Grande do Sul	64.863	49.593	76,5%
Sul	192.639	127.744	66,3%
Mato Grosso do Sul	13.749	8.677	63,1%
Mato Grosso	18.450	11.342	61,5%
Goiás	28.228	25.766	91,3%
Distrito Federal	21.395	14.222	66,5%
Centro-Oeste	81.822	60.007	73,3%
Total	1.026.449	614.575	59,9%

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do Novo Caged e Rais/MTE (Brasil. MTE, [2022]).

Segundo dados do MTE, o Brasil registrou 614.575 aprendizes com vínculo ativo em junho de 2024.

Como visto anteriormente, as cotas obrigatórias para a contratação de aprendizes pelas empresas são estabelecidas pela CLT, em seu artigo 429, e todas as empresas de médio e grande porte são obrigadas a contratar um número de aprendizes equivalente a, no mínimo, 5% e, no máximo, 15% do total de seus empregados cujas funções exijam formação profissional. De acordo com o levantamento da demanda potencial de contratos de aprendizagem, o Brasil pode chegar a 1.026.449 aprendizes, conforme apresentado na Tabela 1. Desse modo, observa-se que há uma grande possibilidade de expansão dessa oferta educativa.

A comparação entre os números relativos à contratação de aprendizes no Brasil revela uma discrepância significativa entre o potencial de contratação e a quantidade de vínculos efetivamente ativos, representando apenas 614.575, o que corresponde a cerca de 59,9% do total potencial. Essa diferença sugere a existência de uma subutilização das cotas de aprendizagem disponíveis, e algumas hipóteses para esse quadro incluem falta de conhecimento sobre a legislação, dificuldades no cumprimento dos requisitos legais por parte das empresas e ausência de infraestrutura para qualificação de jovens aprendizes. Além disso, essa lacuna representa uma oportunidade perdida para ampliação da EPT, dado que a inserção de jovens no mercado de trabalho, especialmente em um contexto de aprendizagem profissional, é vista como uma ferramenta importante para a promoção da inclusão social e o desenvolvimento de qualificação profissional. Uma vez que as cotas de aprendizagem estão relacionadas ao porte das empresas, é presumível que uma maior concentração dos contratos de aprendizagem esteja nas regiões mais economicamente desenvolvidas do País, como é o caso das regiões Sudeste e Sul, com 45,7% e 20,8%, respectivamente.

Quanto à análise do grau de escolaridade dos aprendizes no Brasil, os dados evidenciam que a maioria deles está em fase de conclusão do ensino médio, com 51,7% (317.755) apresentando o ensino médio incompleto e 37,7% (231.926) já tendo concluído essa etapa. Esses números indicam que os programas de aprendizagem desempenham um papel crucial na inserção de jovens no mercado de trabalho, funcionando como um elo entre a formação educacional e o saber-fazer profissional.

Em relação à distribuição por sexo, observa-se uma leve predominância de contratos firmados com aprendizes do sexo feminino, representando 52,6% do total. Em comparação, os homens correspondem a 47,4% dos contratos de aprendizagem. No entanto, essa diferença entre os gêneros indica uma relativa paridade para ambos os sexos.

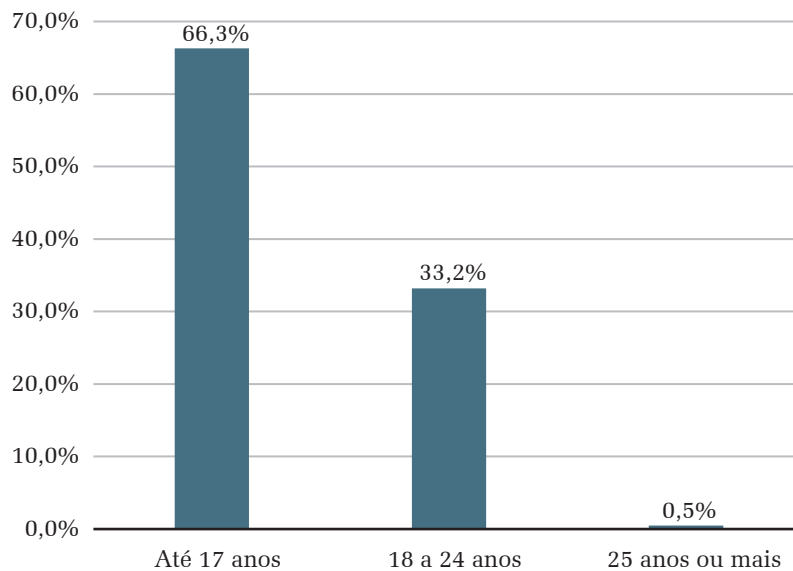


GRÁFICO 1
APRENDIZES COM VÍNCULO ATIVO POR IDADE

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do Novo Caged e Rais/TEM (Brasil. MTE, [2022]).

No contexto da aprendizagem profissional, um aspecto relevante é a análise por idade. O Gráfico 1 mostra a distribuição percentual dos contratos de aprendizagem por diferentes faixas etárias: observa-se que a maioria dos aprendizes com vínculo ativo está na faixa etária de até 17 anos, representando 66,3% do total. A segunda maior proporção é de jovens entre 18 e 24 anos, que compõem 33,2% dos aprendizes. As demais faixas etárias (25 anos ou mais) têm uma representação inferior a 1% em conjunto, o que reflete a exceção prevista na lei para PCD, que permite a participação sem limitação de idade.

A priorização da faixa de 14 a 18 anos nos programas de aprendizagem é respaldada pelo Decreto nº 11.479/2023, que instituiu a “cota social” no artigo 53. Esse instrumento normativo enfatiza a inclusão de adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade ou risco social, entre os quais se encontram adolescentes egressos do trabalho infantil. Portanto, o alto percentual de aprendizes até 17 anos reflete essa prioridade legal, alinhando-se ao objetivo de promover a inserção no mercado de trabalho de jovens em fases iniciais de sua formação profissional.

TABELA 2
APRENDIZES COM VÍNCULO ATIVO POR CBO (PRINCIPAIS OCUPAÇÕES)
– FEVEREIRO/2024

Aprendizes com vínculo ativo por CBO			
Código CBO	CBO Ocupação 2002	Vínculos ativos	Percentual (%)
411005	Auxiliar de escritório, em geral	240.795	39,2%
411010	Assistente administrativo	130.618	21,3%
521125	Repositor de mercadorias	35.280	5,7%
521110	Vendedor de comércio varejista	25.395	4,1%
784205	Alimentador de linha de produção	19.395	3,2%
911305	Mecânico de manutenção de máquinas, em geral	14.503	2,4%
784105	Embalador, a mão	9.038	1,5%
414140	Auxiliar de logística	8.740	1,4%
413225	Escriturário de banco	6.597	1,1%
764005	Trabalhador polivalente da confecção de calçados	6.210	1,0%

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do Novo Caged e Rais/MTE (Brasil. MTE, [2022]).

Nota: Os percentuais abaixo de 1% não foram considerados nessa tabela.

A Tabela 2 apresenta as principais ocupações de aprendizes no Brasil, evidenciando a distribuição dos vínculos de aprendizagem entre diferentes funções profissionais. Observa-se que as ocupações mais comuns entre os aprendizes estão relacionadas ao ambiente administrativo e comercial, com destaque para auxiliar de escritório e assistente administrativo.

- Auxiliar de escritório, em geral (CBO 411005): com 240.795 vínculos ativos, essa função representa 39,2% do total de aprendizes, destacando-se como a ocupação mais comum. Essa alta representatividade pode ser explicada pela natureza básica e abrangente das tarefas envolvidas, que são compatíveis com o perfil de entrada dos jovens aprendizes, facilitando o aprendizado inicial e oferecendo uma introdução ao ambiente de trabalho administrativo.
- Assistente administrativo (CBO 411010): ocupa a segunda posição, com 130.618 vínculos ativos, representando 21,3% do total. Similarmente ao auxiliar de escritório, essa função envolve atividades administrativas, mas com um nível de responsabilidade ligeiramente maior. A significativa presença de aprendizes nessa ocupação reflete a demanda das empresas por formação administrativa básica e intermediária.

Os números apresentados apontam que a maioria dos aprendizes está concentrada em funções administrativas e de apoio comercial, refletindo a realidade econômica brasileira. O País está enfrentando um processo de desindustrialização precoce, caracterizado pela redução da participação da indústria no Produto Interno Bruto (PIB), antes de atingir um nível avançado de desenvolvimento econômico. Esse fenômeno ocorre simultaneamente ao crescimento significativo do setor de serviços, que tem se tornado cada vez mais predominante na economia nacional, assumindo uma posição de destaque na composição do PIB.

A análise dos dados estatísticos sobre a aprendizagem profissional no Brasil revela a importância dessa estratégia para a transição de jovens para o mercado de trabalho. Esses números ilustram a relevância social das políticas de aprendizagem no País.

4 O PAPEL DO SENAI NA APRENDIZAGEM PROFISSIONAL

Para compreender esse cenário de forma mais abrangente, é significativo examinar o papel desempenhado por instituições formadoras, como o Senai. Sendo a maior ofertante de programas de aprendizagem profissional no Brasil, essa instituição possui uma estrutura robusta e uma vasta experiência na formação de jovens para o mercado de trabalho, contribuindo significativamente para uma qualificação que atenda às demandas da indústria nacional.

O Senai atua com uma rede de 510 escolas fixas, 520 móveis e dois barcos-escola, distribuídos nas 27 unidades da Federação. Ao longo de seus 82 anos de história, já qualificou mais de 89 milhões de trabalhadores. Um estudo de monitoramento, realizado com base nos dados da Rais no período de 2018 a 2021, evidenciou que o Senai respondeu por mais de 50% dos programas de aprendizagem profissional do País na área industrial (Brasil. Senai, 2023b). Em 2021, o percentual foi de 53,8%, recuperando seu crescimento após a pandemia de covid-19. A análise também revelou que 47,7% dos aprendizes do Senai da área da indústria que concluíram seus contratos de aprendizagem no referido período conseguiram emprego subsequente nas empresas do setor industrial. Em termos gerais, a participação da aprendizagem profissional do Senai em relação ao total de aprendizes com contrato no Brasil alcança 40%.

O Senai, estruturado e gerenciado pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), foi criado para promover, em todo o território nacional, a organização e administração de escolas de aprendizagem para industriários, sendo a cooperação entre os setores produtivos e o Estado o alicerce de sua criação.

Os programas de aprendizagem profissional do Senai, inspirados no modelo dual alemão, introduziram no Brasil uma concepção de formação utilizada por países desenvolvidos, a qual aproxima a escola do contexto das empresas. Esses programas

integram-se a itinerários formativos que permitem prosseguir em trajetórias contínuas e diversificadas de formação. O objetivo não é apenas qualificar os aprendizes para as respectivas ocupações, mas também assegurar uma formação integral, resultando em profissionais completos.

4.1 O SENAI EM NÚMEROS

Em 2023, o Senai registrou 223.665 matrículas em programas de aprendizagem profissional (Brasil. Senai, 2023a). Um total de 49%, ou seja, quase a metade, vincula-se aos eixos tecnológicos da EPT explicitamente dedicados à formação dos profissionais da indústria: Controle e Processos Industriais (39%) e Produção Industrial (10%). Um em cada três aprendizes do Senai está em programas vinculados às áreas profissionais de metalmecânica e eletroeletrônica. As demais matrículas estão distribuídas nos demais eixos tecnológicos, contemplando também vários perfis profissionais que atuam na indústria, como infraestrutura; produção alimentícia; informação e comunicação; e gestão e negócios.

A predominância das matrículas está em cursos de qualificação profissional, que alcançaram, em 2023, um total de 100.608 aprendizes (93,6%). Atualmente, há mais de 800 cursos de aprendizagem industrial registrados no MTE e em desenvolvimento no País.

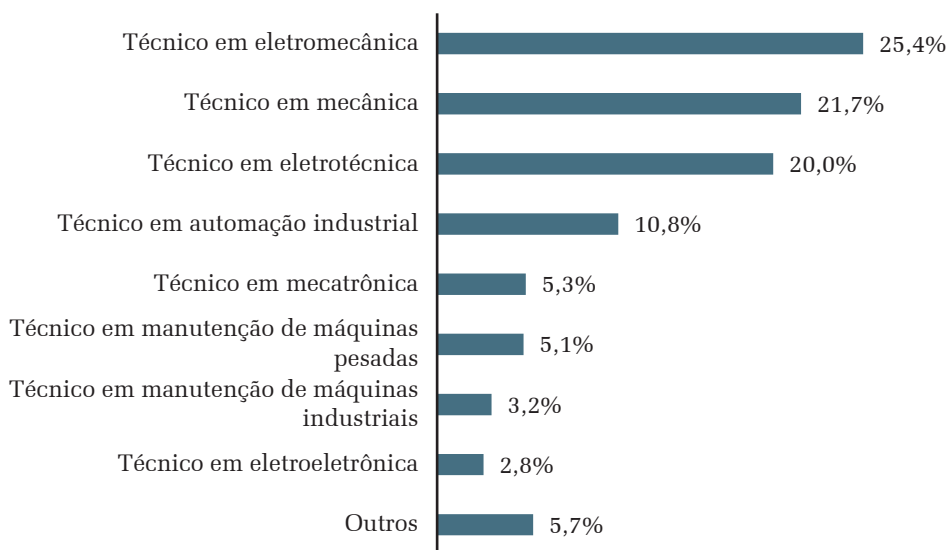


GRÁFICO 2

**DISTRIBUIÇÃO DAS MATRÍCULAS DE APRENDIZAGEM PROFISSIONAL NO SENAI
POR CURSO TÉCNICO DO EIXO TECNOLÓGICO DE CONTROLE
E PROCESSOS INDUSTRIAIS - 2023**

Fonte: Elaboração própria com base em Brasil. Senai (2023a).

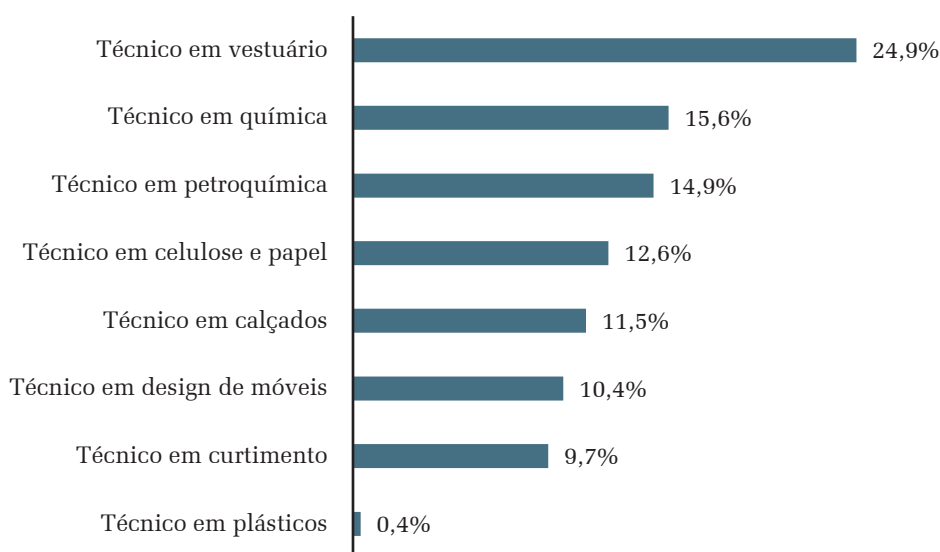


GRÁFICO 3

**DISTRIBUIÇÃO DAS MATRÍCULAS DE APRENDIZAGEM PROFISSIONAL NO SENAI
POR CURSO TÉCNICO DO EIXO TECNOLÓGICO DE PRODUÇÃO INDUSTRIAL
- 2023 (EM PERCENTUAIS)**

Fonte: Elaboração própria com base em Brasil. Senai (2023a).

Os cursos de aprendizagem industrial ofertados pelo Senai nos programas com qualificação profissional têm, em média, 890 horas. Por outro lado, os cursos técnicos desenvolvidos nos programas de aprendizagem possuem uma carga horária média mais elevada, de 1.303 horas; em 2023, tais cursos contabilizaram 14.358 aprendizes, com concentração nos eixos tecnológicos de Controle e Processos Industriais e de Produção Industrial, totalizando 8.079 matrículas (53,3%). Os Gráficos 2 e 3 apresentam, respectivamente, as habilitações técnicas de maior oferta no Senai nesses dois eixos tecnológicos.

Dado o vínculo com a indústria, a distribuição dos programas de aprendizagem do Senai reflete a distribuição geográfica do parque industrial do País, estando a maior concentração de aprendizes na região Sudeste, com 38% do total (84.277). Em seguida, está a região Sul, com 26% dos aprendizes; depois o Nordeste, com 18% e, por fim, as regiões Norte e Centro-Oeste, com 9% cada. As ações acontecem em 432 municípios brasileiros, incluindo todas as capitais do País.

Na perspectiva de gênero dos aprendizes do Senai, há predominância feminina, com um percentual que alcança 52,8% (115.124) do total de aprendizes industriais. Os dados também mostram uma participação de 35,4% de aprendizes que se autodeclararam brancos e 45,8% pretos ou pardos.

Destaca-se, ainda em 2023, que 2.795 matrículas na aprendizagem industrial foram de jovens com deficiência, devido à política de inclusão do Senai, estruturada no Programa Senai de Ações Inclusivas (PSAI) (Brasil. Senai, s. d.).

Refletindo as restrições quanto ao acesso a menores de idade nas plantas industriais, 79% dos aprendizes são jovens de 18 a 24 anos. Apesar da predominância dessa faixa etária, vale destacar que apenas 39,6% do total possuem educação básica completa.

Essa realidade no Senai explicita a oportunidade de articular programas de aprendizagem profissional com o ensino médio. Os efeitos positivos dessa integração na trajetória dos jovens poderiam beneficiar muitos que se encontram afastados das escolas e/ou trabalhando sem uma formação profissional que lhes permita acessar um emprego formal e progredir na carreira. Somam-se a isso os efeitos potenciais na redução da evasão e melhoria dos índices de conclusão na educação básica.

Quanto à empregabilidade, segundo a Pesquisa de Egressos do Senai de 2023, a taxa de inserção dos egressos da aprendizagem industrial é de 84,8%, e a taxa de incremento de renda é de 101,0% (Brasil. Senai, 2023a). Como reflexo dessa expectativa de inserção, 99,4% dos egressos recomendam os cursos do Senai e 88,2% intencionam fazer ou já estão fazendo outros cursos da instituição.

O Senai atende prioritariamente os aprendizes contratados em cumprimento às cotas obrigatórias das empresas industriais. Essa é sua missão e, portanto, uma prioridade estratégica, sendo essa oferta de aprendizagem profissional desenvolvida dentro da gratuidade regimental. Contudo, a fim de otimizar as oportunidades de formação profissional, o Senai autoriza a abertura de vagas para jovens que não estejam vinculados a nenhuma empresa, desde que haja vagas remanescentes.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A aprendizagem profissional no Brasil é fundamental para a inclusão social e a qualificação de jovens para o mercado de trabalho. As recentes mudanças na legislação, especialmente na LDB, reforçam a importância desse instrumento, permitindo que as atividades do contrato de aprendizagem sejam contabilizadas na carga horária da educação profissional técnica de nível médio e, consequentemente, no ensino médio, quando desenvolvido com o itinerário da formação técnica e profissional. Isso possibilita uma maior conexão entre educação e trabalho, além de facilitar a continuidade dos estudos.

Em junho de 2024, o País contava com 614.575 aprendizes com vínculo ativo, enquanto o potencial de contratação poderia alcançar até 1.026.449 vagas, o que demonstra uma subutilização de, aproximadamente, 40% das cotas disponíveis, e aponta para uma necessidade de maior conscientização e adesão por parte das empresas e instituições educacionais.

Regionalmente, a maior concentração de aprendizes está no Sudeste e no Sul, refletindo as desigualdades econômicas entre as diferentes regiões do País. Além disso,

os aprendizes estão majoritariamente em ocupações administrativas e comerciais, indicando um alinhamento com a crescente participação do setor de serviços na economia nacional.

Os dados também destacam a inclusão de jovens em situação de vulnerabilidade social, sublinhando a função da aprendizagem profissional na promoção da equidade. Dessa forma, o papel do Senai é relevante na oferta dos programas de aprendizagem profissional relacionados à indústria, mantendo importantes índices de empregabilidade de seus egressos.

Além disso, embora seja uma oferta educativa significativa e uma das políticas públicas mais perenes da EPT, a aprendizagem profissional não está contemplada no PNE 2014-2024.

Por fim, a aprendizagem profissional vai além da preparação para o trabalho; ela promove o desenvolvimento integral do jovem ao oportunizar o exercício do saber-fazer próprio da formação profissional, preparando-o para os desafios do mercado e para a vida em sociedade. Para maximizar os benefícios dessa política, é essencial que haja um esforço conjunto entre governo, empresas e instituições formadoras, para ampliar e fortalecer a aprendizagem profissional como um pilar da educação brasileira.

REFERÊNCIAS

- AMARAL, M. C. Uma análise do Programa Jovem Aprendiz enquanto política pública para inserção de jovens no mercado de trabalho, 2006 – 2019. *Revista Científica Semana Acadêmica*, [Fortaleza], v. 12, n. 247, p. 1-41, 2024.
- BARATO, J. N. *Oficinas e conhecimento: um desafio para a capacitação de docentes em educação profissional e tecnológica*. Brasília, DF: Unesco Brasil, 2021.
- BASU, K.; TZANNATOS, Z. The global child labor problem: what do we know and what can we do? *The World Bank Economic Review*, [S. l.], v. 17, n. 2, p. 147-173, 2003.
- BRASIL. Decreto-lei nº 4.048, de 22 de janeiro de 1942. Cria o Serviço Nacional de Aprendizagem dos Industriários (Senai). *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, 24 jan. 1942. Seção 1, p. 1231.
- BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Seção 1, p. 11937.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF, 1988.

BRASIL. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 16 jul. 1990. Seção 1, p. 13563.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 23 dez. 1996. Seção 1, p. 27833.

BRASIL. Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 20 dez. 2000. Seção 1, p. 1.

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, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 26 set. 2005. Seção 1, p. 1.

BRASIL. Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008. Regulamenta os artigos 3º, alínea “d”, e 4º da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação, aprovada pelo Decreto Legislativo no 178, de 14 de dezembro de 1999, e promulgada pelo Decreto no 3.597, de 12 de setembro de 2000, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 13 jun. 2008. Seção 1, p. 1.

BRASIL. Lei nº 13.415, de 16 de fevereiro de 2017. Altera as Leis nºs 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, e 11.494, de 20 de junho 2007, que regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação, a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e o Decreto-Lei nº 236, de 28 de fevereiro de 1967; revoga a Lei nº 11.161, de 5 de agosto de 2005; e institui a Política de Fomento à Implementação de Escolas de Ensino Médio em Tempo Integral. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 17 fev. 2017. Seção 1, p. 1.

BRASIL. Decreto nº 11.479, de 6 de abril de 2023. Altera o Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018, para dispor sobre o direito à profissionalização de adolescentes e jovens por meio de programas de aprendizagem profissional. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 6 abr. 2023. Edição extra, seção 1, p. 9.

BRASIL. Lei nº 14.645, de 2 de agosto de 2023. Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional), para dispor sobre a educação

profissional e tecnológica e articular a educação profissional técnica de nível médio com programas de aprendizagem profissional, e a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, para dispor sobre isenção do cômputo de determinados rendimentos no cálculo da renda familiar per capita para efeitos da concessão do Benefício de Prestação Continuada (BPC). *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 3 ago. 2023. Seção 1, p. 1.

BRASIL. *Projeto de Lei nº 2614/2024. Aprova o Plano Nacional de Educação para o decênio 2024-2034*. Brasília, DF, 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2443432&filename=PL%202614/2024>. Acesso em: 4 dez. 2024.

BRASIL. Banco Nacional do Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES). *Porte de empresa: classificação de porte dos clientes*. [S. l., s. d.]. Disponível em: <<https://www.bndes.gov.br/wps/portal/site/home/financiamento/guia/porte-de-empresa>>. Acesso em: 4 dez. 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Educação (CNE). Conselho Pleno (CP). Resolução CNE/CP nº 1, de 5 de janeiro de 2021. Estabelece diretrizes curriculares nacionais para a Educação Profissional Técnica de Nível Médio. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 6 jan. 2021. Seção 1, p. 19.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). *Aprendizagem profissional*. [Brasília, DF, 2022]. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/aprendizagem-profissional>>. Acesso em: 13 mar. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). *CBO: Classificação Brasileira de Ocupações*. Brasília, DF, [s. d.]. Disponível em: <<https://cbo.mte.gov.br/cbosite/pages/home.jsf>>. Acesso em: 4 dez. 2024.

BRASIL. Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai). *Ações inclusivas*. [S. l., s. d.]. Disponível em: <<https://www.portaldaindustria.com.br/senai/canais/educacao-profissional/acoes-inclusivas/>>. Acesso em: 4 dez. 2024.

BRASIL. Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai). *Metodologia Senai de educação profissional*. Brasília, DF: Senai/Departamento Nacional, 2019.

BRASIL. Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai). *Pesquisa de acompanhamento de egressos do Senai: painel 2021-2023*. Brasília, DF: Senai/Departamento Nacional, 2023a.

BRASIL. Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai). *Relatório Técnico: aprendizagem profissional no Senai entre 2018 e 2021*. Brasília: Senai/Departamento Nacional, 2023b.

DE BOLLE, M. *Os efeitos econômicos do trabalho infantil*. In: ASSOCIAÇÃO Brasileira de Estudos do Trabalho (Abet). [São Paulo], 8 ago. 2019. Disponível em: <<https://abet-trabalho.org.br/os-efeitos-economicos-do-trabalho-infantil-por-monica-de-bolle/>>. Acesso em: 13 mar. 2024.

EMERSON, P. M.; SOUZA, A. P. Is there a child labor trap? Intergenerational persistence of child labor in Brazil. *Economic Development and Cultural Change*, [S. l.], v. 51, n. 2, p. 375-398, Feb. 2003.

FREIRE, P. *Pedagogia do oprimido*. 7. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979. (O Mundo Hoje, 21).

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). *World Report on child labour: economic vulnerability, social protection and the fight against child labour*. Geneva: ILO, 2013.

JACKSON, D.; DEAN, B. A.; EADY, M. Equity and inclusion in work-integrated learning: participation and outcomes for diverse student groups. *Educational Review*, [S. l.], Mar. 2023. Available in: <<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00131911.2023.2182764#abstract>>. Access in: 6 Dec. 2024.

KASSOUF, A. L. *Aspectos sócio-econômicos do trabalho infantil no Brasil*. Brasília, DF: Secretaria de Estado dos Direitos Humanos, 2002.

KASSOUF, A. L.; SANTOS, M. C. Child labour in Brazil: a persistent problem. *International Journal of Social Economics*, [S. l.], v. 37, n. 12, p. 880-899, 2010.

KUENZER, A. Z.; GRABOWSKI, G. *Ensino médio integrado: concepção e contradições*. Curitiba: Ed. UFPR, 2006.

LIMA, P. S. *Educação e trabalho: a escola de fábrica no contexto das políticas públicas de qualificação profissional*. Rio de Janeiro: Vozes, 2009.

OLIVEIRA, D. R. As leis orgânicas do ensino e a educação profissional no Brasil. *Revista História da Educação*, [São Leopoldo], v. 7, n. 15, p. 101-119, 2003.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção nº 138, de 26 de junho de 1973*. [Genebra, 1973]. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/documents/2237892/0/Conven%C3%A7%C3%A3o+138+da+OIT++Idade+m%C3%ADnima+de+admiss%C3%A3o+ao+emprego>>. Acesso em: 4 dez. 2024.

SOUZA, C. A. A Lei nº 10.097/2000 e os desafios da aprendizagem profissional no Brasil. *Cadernos de Políticas Públicas*, [Teresina], v. 15, n. 1, p. 80-95, 2010.

