

temas de economia aplicada



O Desafio da Aprendizagem Profissional: Transformar a Exceção em Regra

HÉLIO ZYLBERSTAJN (*)

Em 04 de maio último, o governo introduziu algumas mudanças no Programa Jovem Aprendiz, por meio da Medida Provisória 1.116 e do Decreto 11.061. Os dois instrumentos tratam de um problema social relevante: a grande vulnerabilidade dos jovens à desocupação. Nas próximas seções discutem-se a magnitude e o significado social do problema, faz-se um breve histórico das políticas que utilizam o conceito de aprendizagem profissional para combatê-lo, avaliam-se acertos e deficiências dos dois instrumentos recentes e sugerem-se algumas medidas para reduzir a vulnerabilidade de jovens no mercado de trabalho.

1 Introdução

Antes de examinar e avaliar o conteúdo da MP e do Decreto citados, apresentam-se a seguir algumas estatísticas para situar quantitativamente a questão. Os dados, extraídos da Pnad Contínua Trimestral, do período entre o primeiro trimestre de 2012 e o primeiro trimestre de 2022, apresentam a evolução da população em idade de trabalhar¹, por meio de sete gráficos, que mostram o seguinte:

a) A proporção de pessoas abaixo de 25 anos diminuiu no período considerado, enquanto as de 40 anos e mais cresceu (Gráfico

1). Em termos quantitativos, os brasileiros em idade de trabalhar cresceram, no conjunto, 12%. Duas faixas diminuíram: a de 14 a 17 anos (-15%) e a de 18 a 24 anos (-4%). As demais faixas experimentaram crescimento, destacando-se os idosos com 60 anos e mais, cuja quantidade cresceu 45% (Gráfico 2).

b) Os indivíduos em idade de trabalhar que estão no mercado constituem a força de trabalho (também conhecida como População em Idade Ativa – PEA). A força de trabalho é constituída majoritariamente pelos indivíduos entre 25 e 50 anos. Os mais

jovens (14 a 17) e os mais idosos (60 e mais) representam parcelas pequenas neste conjunto. Consistentemente com os dois gráficos anteriores, a parcela de jovens na força de trabalho se reduziu e a de idosos se ampliou (Gráfico 3).

c) Os indivíduos que têm algum tipo de trabalho constituem a parcela ocupada da força de trabalho. Entre os ocupados, a proporção de jovens decresceu bastante e a de idosos cresceu acentuadamente, consistentemente com a evolução demonstrada nos gráficos anteriores (Gráfico 4). A quantidade de ocupados cresceu apenas 8% no período, no total. Entre os jovens, a quantidade diminuiu 43% (14 a 17 anos) e 10% (18 a 24 anos). A faixa etária de ocupados que mais cresceu foi a dos idosos (60 anos ou mais), que evoluiu 36%. A quantidade de

jovens ocupados diminuiu mais que a quantidade de jovens na força de trabalho como um todo (Gráfico 5).

d) A outra parcela da força de trabalho é a dos indivíduos que procuram trabalho, os desocupados. Os Gráficos 4 e 5 prenunciaram o que se verifica no próximo gráfico: a proporção de jovens desocupados é muito expressiva. Apesar de terem diminuído a presença na força de trabalho, mantiveram-se em proporções expressivas na condição de desocupados (Gráfico 6).

e) A parcela da população que não está nem ocupada nem desocupada é considerada fora da força de trabalho. Neste grupo, a proporção de jovens e de idosos é bastante grande, refletindo, ao mesmo tempo, a dificuldade

que os dois grupos têm para encontrar alguma ocupação e sua menor propensão a participar do mercado (Gráfico 7).

f) As evidências reunidas até aqui indicam a grande dificuldade que os jovens enfrentam para se inserir produtivamente no mercado de trabalho. De fato, suas taxas de desocupação são as mais elevadas. Nos últimos anos, a taxa de desocupação dos que têm entre 14 e 17 anos oscilaram entre 40% e 45% e a dos que têm entre 18 e 24, se situaram em torno de 25% (Gráfico 8).

g) Apesar dessa dificuldade, os jovens reduziram sua participação entre os indivíduos fora da força de trabalho, o que indica crescente propensão a oferecer seu trabalho no mercado (Gráfico 9).

Gráfico 1 – População em Idade de Trabalho (14 Anos e +) Pnad Contínua Trimestral – Trim1/2012 a Trim1/2022

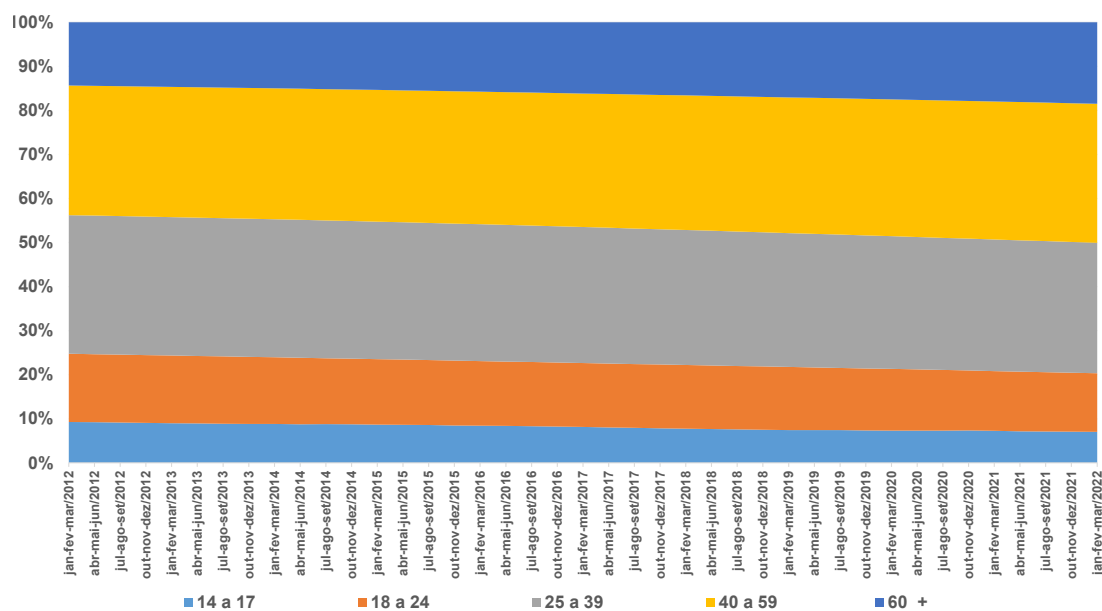


Gráfico 2 – Número Índice da População em Idade de Trabalho – Pnad Contínua Trimestral - Trim1/2012 (índice=100) a Trim1/2022

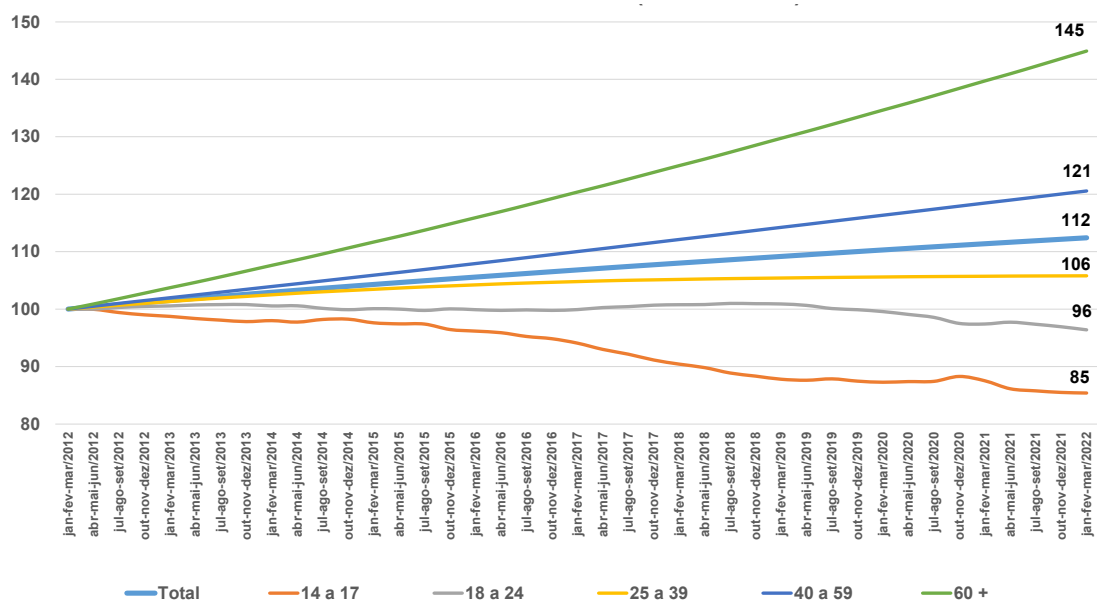


Gráfico 3 – Força de Trabalho – Pnad Contínua Trimestral - Trim1/2012 a Trim1/2022

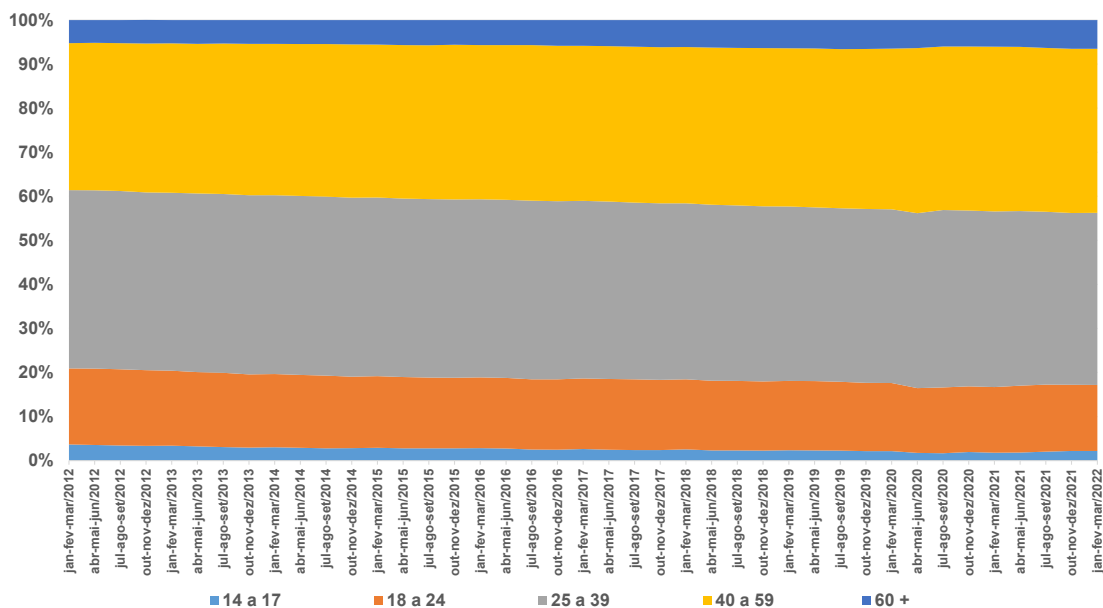


Gráfico 4 – Pessoas Ocupadas – Pnad Contínua Trimestral - Trim1/2012 a Trim1/2022

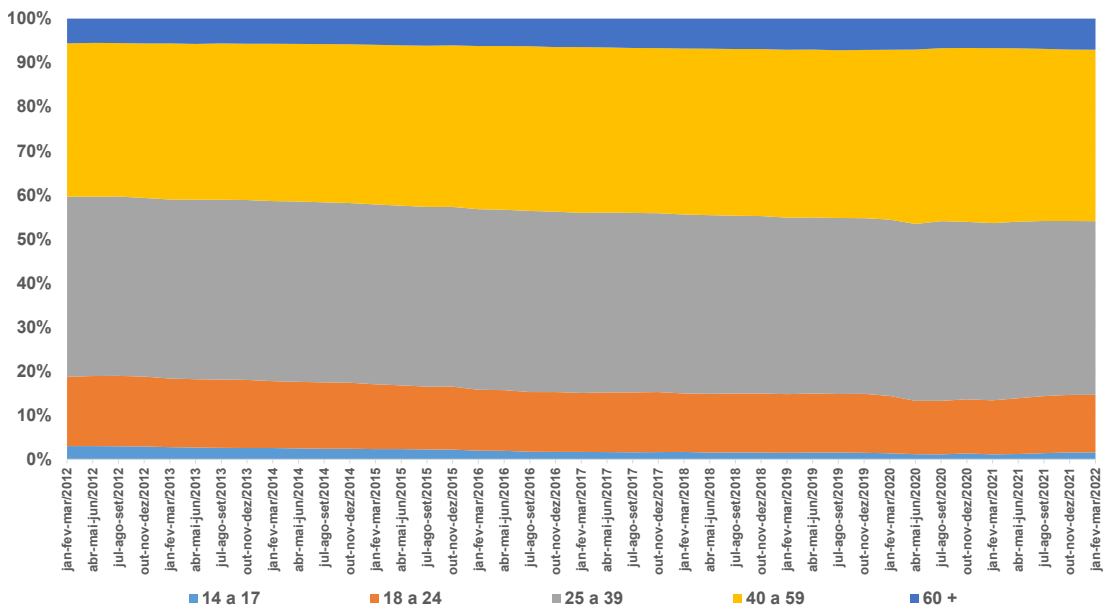


Gráfico 5 – Número Índice dos Ocupados – Pnad Contínua Trimestral - Trim1/2012 (índice=100) a Trim1/2022

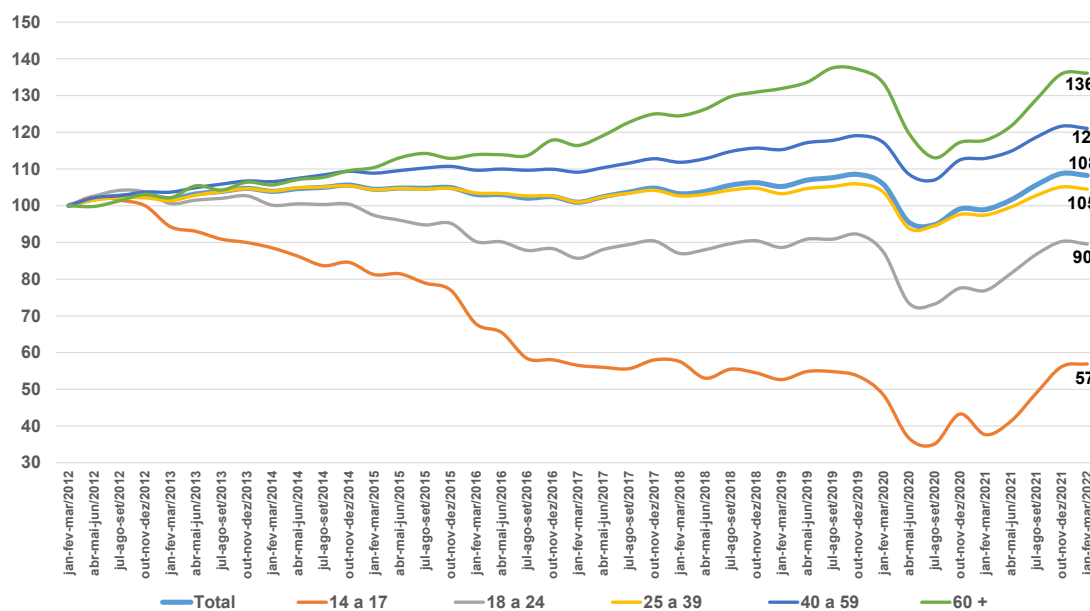


Gráfico 6 – Pessoas Desocupadas – Pnad Contínua Trimestral - Trim1/2012 a Trim1/2022

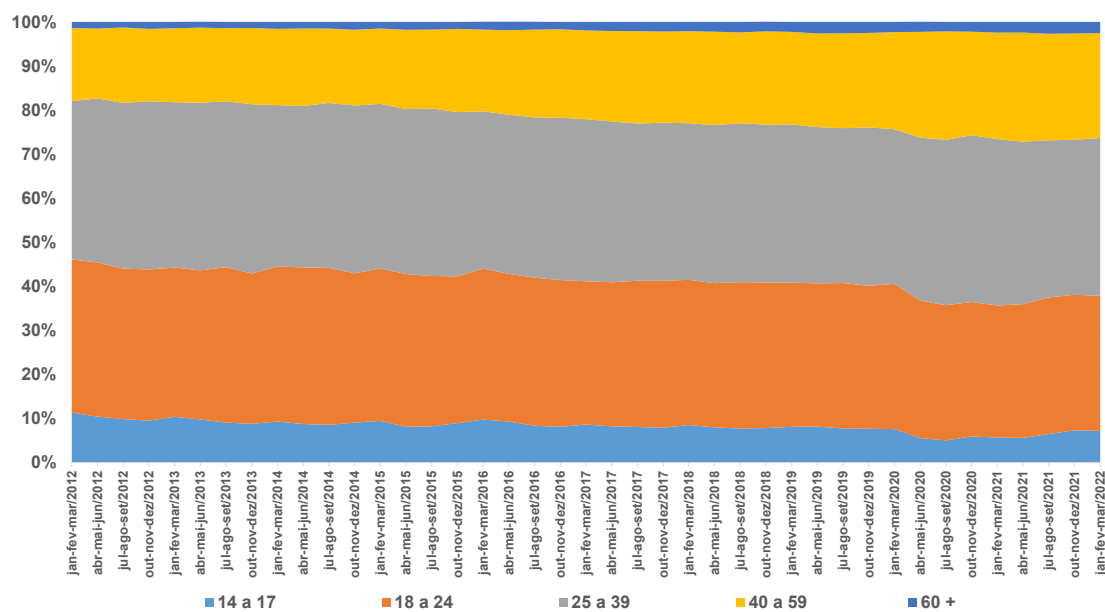


Gráfico 7 – Pessoas Fora da Força de Trabalho – Pnad Contínua Trimestral - Trim1/2012 a Trim1/2022

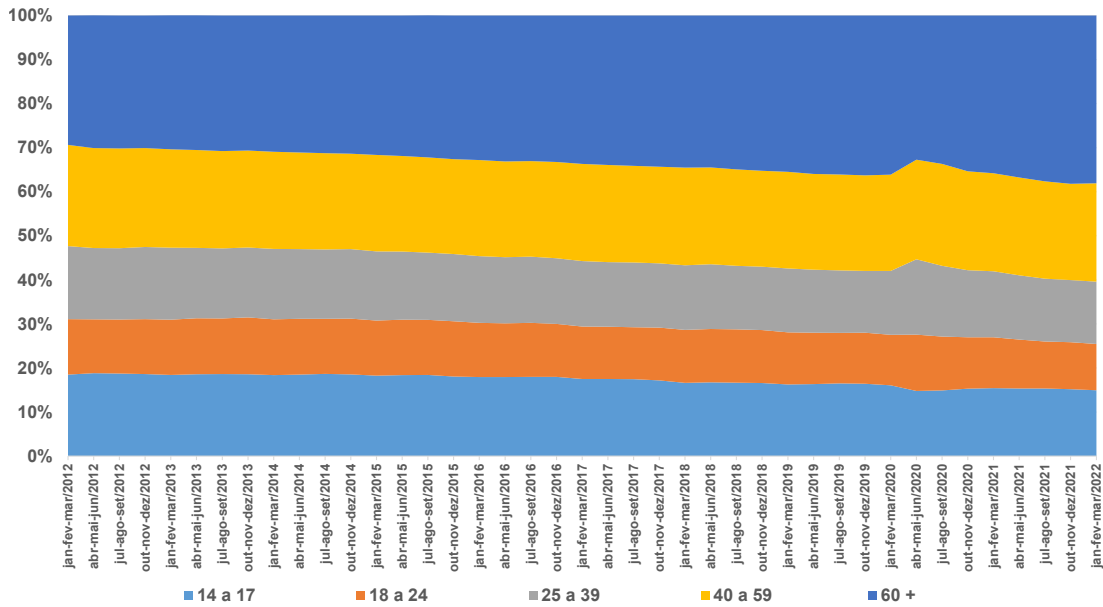


Gráfico 8 – Taxa de Desocupação – Pnad Contínua Trimestral - Trim1/2012 a Trim1/2022

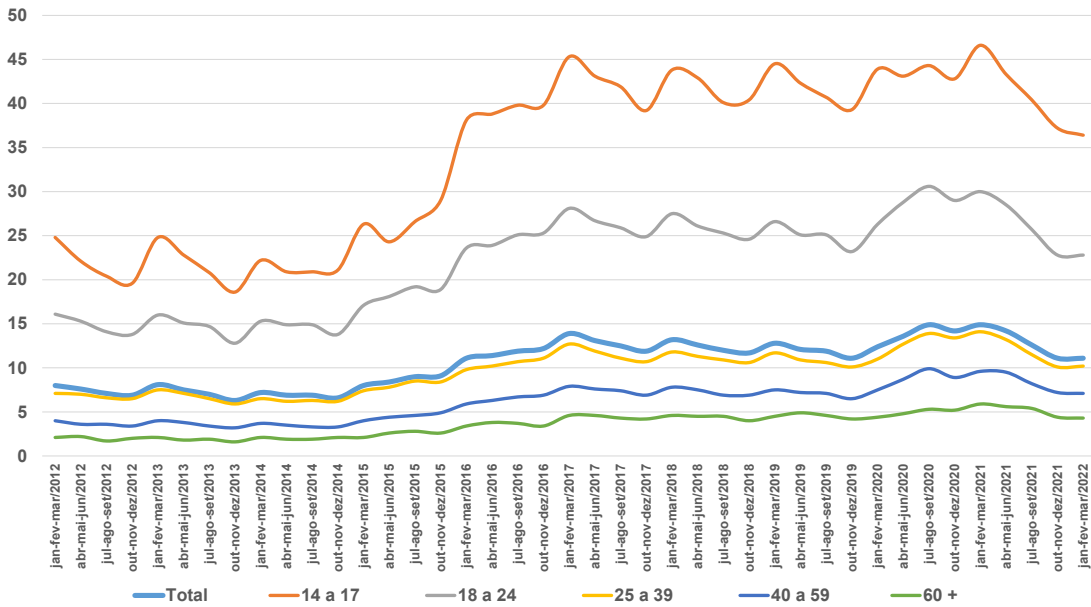
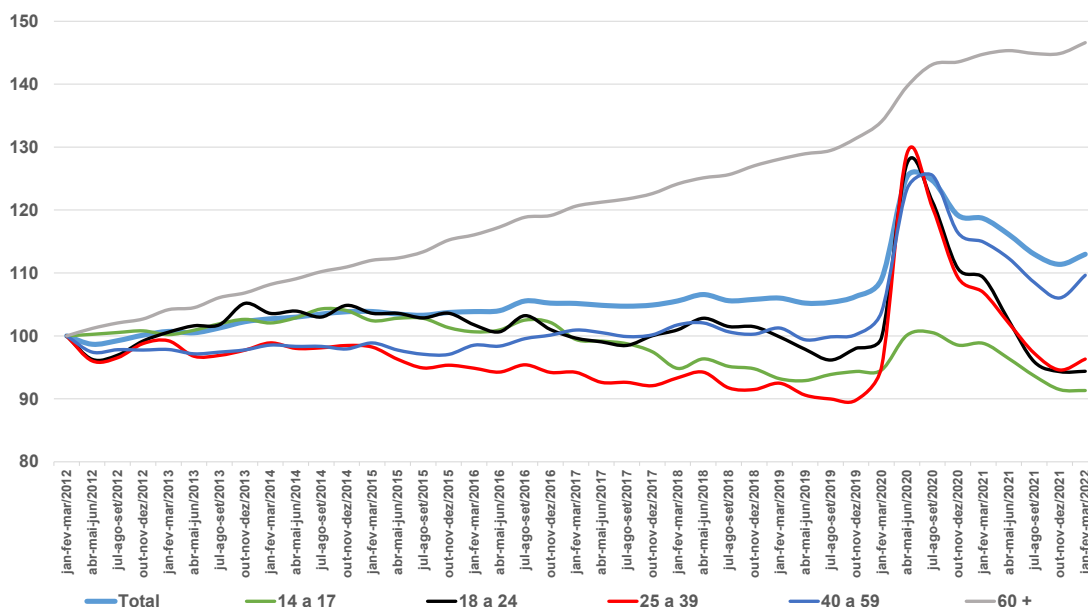


Gráfico 9 – Número Índice das Pessoas Fora da Força de Trabalho – Pnad Contínua Trimestral - Trim1/2012 (=100) a Trim1/2022



Os dados da Pnad mostram que a transição demográfica tem provocado progressiva redução da presença de jovens na população em idade de trabalho, em termos relativos e também absolutos. Em decorrência, sua presença na força de trabalho também tem diminuído. Mas, apesar da redução da presença geral, os jovens participam em proporções crescentes na parcela de desocupados. Entre 2012 e 2020 e em números redondos, a proporção de jovens de 14 a 17 anos entre os desocupados passou, aproximadamente, de 25% para 36% e a de jovens entre 18 e 24 anos, de 16% para 23%.

No Brasil, assim como nos demais países, os jovens são sempre o grupo mais vulnerável à desocupação. Mas, em nosso país, no passado

recente, o problema se aprofundou, atingindo proporções alarmantes. Nos últimos 20 anos ou mais, o governo tem adotado uma sucessão de políticas para combatê-lo. Infelizmente, como os números demonstram, as tentativas não têm sido bem-sucedidas. A última delas, proposta em 04 de maio, está em exame no Congresso Nacional e é discutida nas próximas seções.

2 Evolução da Política Pública da Aprendizagem Profissional

O contrato de trabalho de aprendizes é um instrumento legal para inserir formalmente jovens no mercado de trabalho. Faz parte da CLT desde os anos 1940 e é regulado na Lei da Aprendizagem Profissional (ou Lei do Aprendiz Legal). Há dois pontos importantes na legislação

do aprendiz. Primeiro, a idade do aprendiz, que pode ter entre 14 e 24 anos. Nossa legislação proíbe o trabalho de menores, exceto na condição de aprendiz e, nesse caso, a idade mínima é 14 anos. Por essa razão, nas estatísticas do mercado de trabalho, computa-se a população em idade de trabalho a partir de 14 anos. O segundo é a existência de uma cota obrigatória de 5% a 15% de aprendizes, que se aplica às ocupações para o exercício das quais esteja previsto um processo de aprendizagem profissional.

A cota de aprendizes se inseria no amplo projeto nacional da industrialização do governo de Getúlio Vargas. Seu objetivo era garantir às empresas a reposição da mão de obra especializada e foi acompanhada da introdução de cursos de

aprendizagem profissional nas escolas do SENAI. A cota podia variar entre 5% e 15%, dependendo da necessidade de reposição do quadro de trabalhadores, decorrente de aposentadorias, afastamentos por acidente ou doença, ou óbitos. Naquele momento, a cota era muito mais um mecanismo de garantia de oferta de mão de obra qualificada para a indústria do que uma obrigação para a empresa. No Brasil, onde a mão de obra qualificada sempre foi escassa, a escassez era mais acentuada, pois na época o país tinha a maioria da população na zona rural. Com a cota, o governo pretendia não deixar faltar na indústria a mão de obra preciosa e ao mesmo tempo cuidar para que não se tornasse abundante a ponto de depreciar os salários dos profissionais. Era um limite e uma meta ao mesmo tempo.

A lei nunca definiu quais seriam as ocupações em que se aplicaria a cota, apenas indicava que seriam aquelas para as quais o conhecimento envolvido deveria ser adquirido por meio de “formação metódica”, sem especificar sua duração. Mas, desde o início, a aprendizagem profissional foi entendida como um processo educacional para formar trabalhadores em ocupações complexas. Por essa razão, a aprendizagem sempre foi oferecida como parte do grau educacional que hoje se denomina “ensino médio”, acoplando a aquisição de conhecimento acadêmico com conhecimento técnico, comple-

mentado nas empresas por meio do contrato de trabalho de aprendiz.

Este contrato é regido pela CLT e pode durar de um a dois anos. O aprendiz precisa estar matriculado em alguma instituição de ensino, tem direito a salário e pode ser efetivado ao fim do período. Tem direito a FGTS, férias, 13º salário, mas não tem direito a aviso prévio. A empresa paga apenas 2% de FGTS e não precisa recolher a multa de 40% no caso de demissão.

3 Lula e o Primeiro Emprego

No seu primeiro mandato, em 2003, Lula criou por meio da Lei 10.748 o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens (PNPE), que oferecia um estímulo à empresa de R\$250 por bimestre para cada jovem contratado, adicionalmente ao quadro de funcionários habitual. O PNPE tinha, entre outros defeitos, três condições que não inspiraram confiança entre as empresas. Primeiro, condicionava, desde o início, a transferência dos recursos à disponibilidade de recursos. Segundo, ameaçava as empresas que tivessem que reduzir seu quadro abaixo do nível habitual com visitas da fiscalização do trabalho porque o governo consideraria que a redução poderia ser uma manobra para aumentar a quantidade de aprendizes e reduzir o custo da folha. Terceiro, criava um Conselho Consultivo, que poderia propor

alterações no programa, criando incerteza nas empresas que decidissem participar. Provavelmente em decorrência da desconfiança criada, o programa não ganhou adesões significativas nem gerou impacto positivo.

O governo tentou então uma segunda abordagem, desta vez utilizando o contrato de trabalho do aprendiz. A lei estabelecia a cota de 5% a 15% de aprendizes, mas não definia claramente para quais ocupações poderia se aplicar e, até aquele momento, o critério da “formação metódica” limitava a sua quantidade. Com o Decreto 5.908/2005, o governo derrubou a limitação, ampliando para todas as ocupações a necessidade de “formação metódica” e a cota de aprendizagem. Ficaram de fora da aplicação das cotas apenas os cargos de confiança da empresa e, curiosamente, as funções de nível técnico ou superior (que, neste caso, incluem os tecnólogos). A seguir, reproduz-se o artigo 10 e seu parágrafo 1º do Decreto 5.908, que definem as ocupações que demandam processo de aprendizagem:

Art. 10. Para a definição das funções que demandem formação profissional, deverá ser considerada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 1º. Ficam excluídas da definição do caput deste artigo as funções que demandem, para o seu exercí-

cio, habilitação profissional de nível técnico ou superior, ou, ainda, as funções que estejam caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança, nos termos do inciso II e do parágrafo único do art. 62 e do § 2º do art. 224 da CLT.

O Decreto 5.598/2005 inverteu o objetivo da cota de aprendizagem, transformando-a de garantia de suprimento de mão de obra qualificada para obrigação de contratar jovens. Além disso, estendeu a obrigação de contratar para todo o quadro de empregados, exceto para os cargos de confiança. Segundo o SENAI, a aplicação do novo

critério de aprendizagem se estende a todas as ocupações incluídas em nada menos que 347 famílias ocupacionais da CBO.

Qual foi o impacto dessa “virada de mesa”? A Tabela 1 a seguir apresenta uma primeira resposta à questão, exibindo quantidades e proporções extraídas da RAIS, para o ano de 2019 (embora disponíveis, evitou-se usar os dados de 2020, afetados pela pandemia). A tabela mostra que, em 2019:

a) Havia 300 mil jovens com idade entre 14 e 17 anos e 6,1 milhões entre 18 e 24 anos e que estes

eram, respectivamente, 0,6% e 13,1% do total de empregados;

b) Havia 186,7 mil aprendizes de 14 a 17 anos e 287,2 de 18 a 24 anos, que, somados, representavam 1,0% do total de empregados; e

c) Entre os aprendizes, 39,2% tinham 14 a 17 anos e 60,3% 18 a 24 anos.

d) Entre os jovens de 14 a 17 anos, 62% aprendizes, mas entre os de 18 a 24 anos, apenas 4,7% exercem seus cargos na condição de aprendizes.

Tabela 1 - Distribuição dos Vínculos Segundo a Faixa Etária e Presença de Aprendizes – RAIS/2019

Faixa Etária	Todos os empregados (milhões)		Aprendizes (milhares)		
	Quantidade (milhões)	Proporção	Quantidade (milhões)	Proporção entre os empregados	Proporção entre os aprendizes
14 a 17	0,3	0,6%	186,7	0,4%	39,2%
18 a 24	6,1	13,1%	287,2	0,6%	60,3%
25 a 29	6,4	13,6%	0,8	0,0%	0,2%
30 a 39	14,3	30,6%	0,8	0,0%	0,2%
40 a 49	10,9	23,4%	0,3	0,0%	0,1%
50 a 64	8,0	17,1%	0,1	0,0%	0,0%
65 ou mais	0,8	1,6%	0,0	0,0%	0,0%
Total	46,7	100,0%	476,0	1,0%	100,0%

A RAIS mostra que, embora haja mais aprendizes na faixa de 18 a 24 anos, o contrato de aprendizagem é mais relevante para os da faixa de 14 a 17 anos. Este é o retrato tirado em 2019. Para verificar se a mudança nos critérios da aprendizagem introduzidos pelo Decreto 5.908 alterou a distribuição etária

dos aprendizes, é preciso retroagir com a RAIS, o que é feito pelos gráficos a seguir.

A idade máxima da aprendizagem passou de 17 para 24 anos em 2003, com a Lei 10.748, que introduziu o já mencionado PNPE, mas a quantidade de aprendizes

com mais de 17 anos permaneceu irrisória até 2005.² A partir do Decreto 5.598, em 2005, começam a surgir os primeiros aprendizes com 18 a 24 anos; sua quantidade se tornou dominante e superou a dos menores de 18 anos em 2017. Note-se que o ritmo de crescimento da quantidade de aprendizes

entre 14 e 17 anos se manteve constante ao longo do período, exceto na pandemia, quando a quantidade de aprendizes dos dois grupos sofreu queda apreciável. Por outro lado, todo o crescimento da quantidade de

aprendizes a partir de 2005 ocorreu na faixa de 18 a 24 anos (Gráfico 10). A proporção de aprendizes com mais de 17 anos ultrapassa a marca dos 50% em 2016 (Gráfico 11).

Gráfico 10 – Efeito Deslocamento do Aumento da Idade Legal da Idade na Quantidade dos Aprendizes – 2000 a 2020 - RAIS

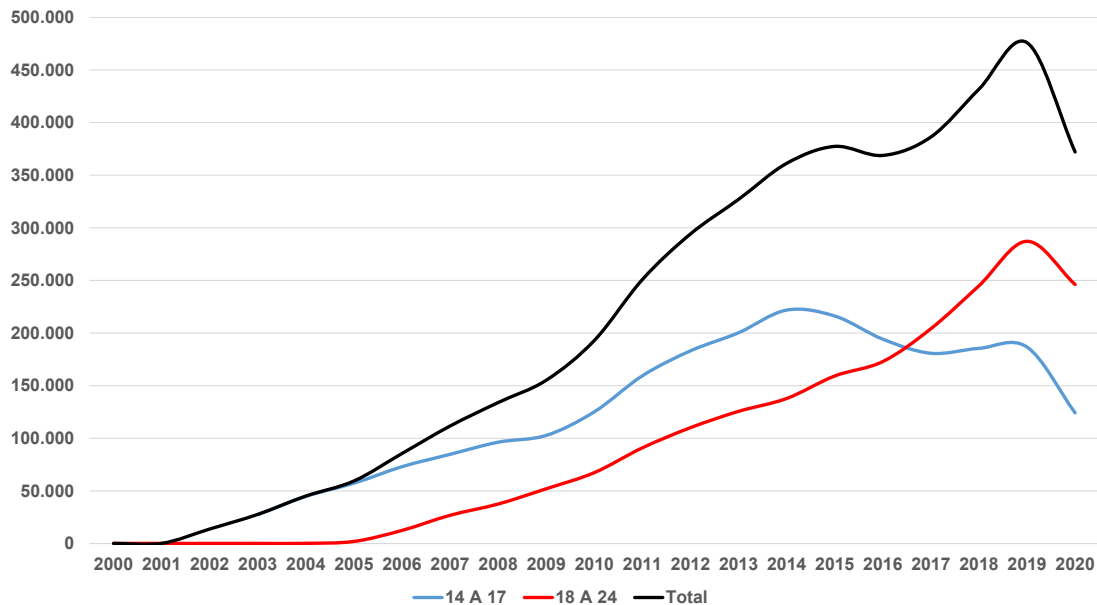
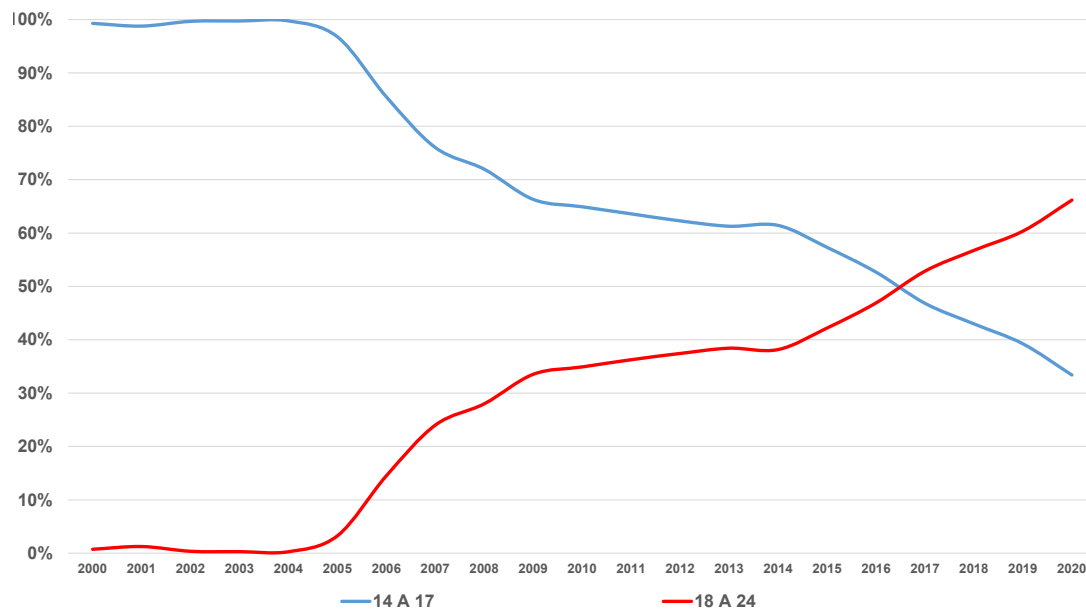


Gráfico 11 – Efeito Deslocamento do Aumento da Idade Legal na Distribuição Etária de Aprendizes – 2002 a 2020 - RAIS



Ao estender o critério para as 347 famílias ocupacionais, o governo Lula promoveu a banalização do conceito de aprendizagem profissional com a intenção de ampliar as oportunidades de emprego para os jovens entre 18 e 24 anos. Mas o resultado foi muito pequeno, não chegando a adicionar 5% do total de vínculos para esta faixa. Tentou resolver um problema estrutural e complexo com uma política simplista e autoritária, utilizando um Decreto. De um lado, a extensão do critério de aprendizagem para todas as ocupações não gerenciais ampliou a quantidade de aprendizes maiores de idade, a ponto de fazê-los predominantes, mas esse aumento teve pouco significado para o conjunto de indivíduos dessa faixa. Por outro lado, provocou uma espécie de efeito-deslocamento, “sufocando” o crescimento do volume de jovens aprendizes entre 14 e 17 anos.

4 Medida Provisória 1.116 e Decreto 11.061

Diante da persistência e do agravamento da vulnerabilidade dos jovens no mercado de trabalho, o governo reformulou a política pública com a edição da MP 1.162 e do Decreto 11.061. Para tentar ampliar o efeito da aprendizagem, a nova política procura corrigir algumas distorções praticadas no modelo atual. Algumas das medidas que a compõem são:

- a) O alinhamento da aprendizagem profissional com o novo ensino médio, de orientação profissionalizante, a vinculação à frequência escolar e a extensão máxima do contrato para 3 e até 4 anos.
- b) O incentivo à efetivação do aprendiz por meio da contagem do recém-efetivado na cota da aprendizagem;
- c) O incentivo ao aprendiz para continuar seus estudos, prorrogando o contrato quando o jovem continuar a estudar na sua área de atuação;
- d) O incentivo à contratação de jovens vulneráveis (os PCDs, os oriundos de famílias pobres e os oriundos de instituições de correção) por meio da contagem em dobro da cota;
- e) A inclusão de técnicos e de tecnólogos para a cota da aprendizagem (que tinham sido excluídos injustificavelmente no Decreto 5.598);
- f) O estímulo à contratação de aprendizes em todas as áreas da empresa e não apenas nas áreas administrativas, como ocorre hoje, por meio da exigência de manter a proporção de aprendizes em todos os seus setores.

O encaminhamento da MP 1.116 e a publicação do Decreto 11.061 provocaram reações das institui-

ções que se dedicam à inserção de aprendizes e que foram beneficiadas com a ampliação do seu mercado de atuação a partir da generalização e da extensão da aprendizagem profissional para as 347 famílias ocupacionais. Os pontos que têm motivado a forte oposição foram a contagem em dobro de vagas de aprendizes vulneráveis e de aprendizes efetivados, a extensão da duração dos contratos de aprendizagem e a inclusão de técnicos e tecnólogos na categoria de aprendizes. O argumento levantado com mais frequência é o de que as medidas, se implementadas, reduziriam a quantidade de cotas e, portanto, dificultariam o acesso de jovens às oportunidades de trabalho. Por outro lado, entre os defensores das medidas, o argumento mais frequente é o de que as medidas reduzem o mercado de atuação das entidades envolvidas na aprendizagem generalizada, criado com a extensão do conceito às 347 famílias ocupacionais e esta seria a verdadeira razão de sua oposição à MP. Lembra que as cotas existentes, se preenchidas, criariam por volta de 1 milhão de vagas para aprendizes e, até hoje, o país não preencheu nem metade disso, não havendo sentido em dizer que as medidas reduziram as oportunidades.

Na verdade, a MP 1.116 introduz inovações importantes ao reforçar o elo entre o ensino médio e a

aprendizagem e ao estabelecer o princípio de distribuição proporcional dos aprendizes entre todas as áreas da empresa. Esta medida teria o objetivo de combater possíveis distorções. Por exemplo, estudo da Fipe indicou que apenas duas atividades cumprem (na verdade, excedem) a cota de 5%. As duas atividades são “Saúde humana e serviços sociais” e “Outras atividades de serviços” e ambas conjuntamente concentram 20,2% das vagas de aprendizes, com predominância em ocupações administrativas. Haveria, inclusive, indícios de uma espécie de “terceirização” ou “intermediação” de aprendizes, pois algumas instituições contratariam aprendizes e os cederiam a empresas públicas e privadas de outros setores, nas quais seriam contados para efeito de cotas.

A extensão da aprendizagem a todas as ocupações criou um mercado que foi ocupado por instituições que têm interesse em preservá-lo e ampliá-lo. O interesse é legítimo, evidentemente, mas levanta dois tipos de questionamentos. O primeiro é a necessidade urgente de avaliar o impacto da aprendizagem estendida. Não se sabe ainda como o Decreto 5.598 afeta a probabilidade de obter ocupação e a renda dos jovens, após o período de aprendizagem e esse desconhecimento precisaria ser superado. Afinal, uma política pública dessa magnitude e dessa importância precisa ter seus impactos conhecidos. As instituições

que atuam na área deveriam ser a primeiras a contratar estudos com esta finalidade.

O segundo decorre da intensidade e da militância demonstrada na oposição à MP. O movimento é tão intenso que sugere que, talvez, em alguma medida os interesses na preservação do mercado da aprendizagem estendida estariam invertendo meios e fins. Teria a aprendizagem se transformado em um fim em si mesmo para as instituições ou continuaria sendo um meio para a inserção de jovens no mercado de trabalho?

A MP 1.116 tenta reduzir o impacto da transformação da cota de aprendizagem em obrigação para a empresa, com a sugestão de criar o conceito de “crédito trabalho jovem”, que seria similar ao “crédito carbono”. Empresas que superassem sua cota individual poderiam “vender” seu “excesso de cotas” para empresas que não conseguissem alcançar suas cotas. Haveria um mercado de “crédito de cotas de aprendizagem”. A cota de aprendizes deixaria operar contra o mercado e passaria a se utilizar dos mecanismos de mercado para alcançar o objetivo social mais amplo da inserção de jovens. Este é um aspecto muito positivo da nova política.

Por outro lado, a MP incorre em um defeito sério, já mencionado aqui, quando tenta resolver problemas de natureza distinta com

o uso do mesmo instrumento, a aprendizagem profissional. A nova política tenta enfrentar a vulnerabilidade de jovens desfavorecidos socialmente e, ao mesmo tempo, promover a formação profissional. Este autor preferiria que o governo utilizasse instrumentos distintos para enfrentá-los. Vulnerabilidade social deveria ser enfrentada por meio de políticas de apoio às famílias vulneráveis, e a formação profissional deveria ser contemplada com a recuperação do conceito original da aprendizagem, acoplado-a ao sistema educacional, que passaria a incorporar a missão de preparar os jovens para o trabalho.

5 Considerações Finais e Direções a Seguir

No Brasil, a formação profissional sempre foi entendida como atividade acessória do sistema educacional e desvinculada do ensino mais geral. Nosso ensino médio é essencialmente acadêmico e tem como objetivo a preparação dos seus alunos para ingresso no ensino superior, este sim, de caráter profissionalizante. O ensino técnico, oferecido em um número reduzido de escolas, enfatiza a preparação para o trabalho, adicionalmente ao ensino acadêmico. É de excelente qualidade, tanto no Sistema S quanto nos respectivos sistemas estaduais. Mas, dois subsistemas (Sistema S e Escolas Técnicas públicas) padecem de um defeito estrutural: são muito pequenos dian-

te da escala necessária para o país. Os jovens que frequentam o ensino médio acadêmico e que constituem a imensa maioria concluem o ciclo despreparados para o trabalho, tanto em termos cognitivos quanto em termos atitudinais e comportamentais. A desvinculação estrutural do ensino médio em relação ao mercado de trabalho e a pequena dimensão do ensino técnico explicam, em grande parte, a dificuldade de inserir jovens brasileiros na produção econômica.

A inadequação de objetivos e de conteúdo do ensino médio soma-se à dimensão igualmente estrutural da pobreza das famílias, para explicar em outra grande medida a vulnerabilidade à desocupação dos jovens carentes. Mas é importante destacar que inadequação do currículo escolar no ensino médio e pobreza são dois problemas distintos, que devem ser contemplados por políticas também distintas. A MP 1.116, ambiciosamente, pretende enfrentá-los simultaneamente e esse é talvez o seu maior defeito.

Como contribuição para o debate, propõe-se a identificação de três clientelas e sugere-se a formulação de três políticas distintas, uma para cada público, que são: (a) jovens vulneráveis; (b) estoque de jovens com formação incompleta e/ou deficiente; e (c) as próximas gerações de egressos do ensino médio.

Para o primeiro público, jovens carentes, sugere-se o reforço das políticas de assistência, promoção e de transferência de renda às respectivas famílias, incluindo a condicionalidade de seu retorno às escolas regulares, e/ou ao EJA (Ensino de Jovens e Adultos, o antigo “Madureza”), em programas de conteúdo acadêmico e profissionalizante. O Bolsa Família, substituído pelo Auxílio Brasil, condiciona a transferência de renda à exigência de crianças frequentarem a escola e serem vacinadas. Se houver jovens na família, o programa poderia estabelecer condicionantes em relação aos jovens.

Para o segundo público, os jovens não carentes socialmente, mas com insuficiência de formação, sugere-se oferta de programas de formação profissional com conteúdo comportamental, atitudinal e cognitivo, oferecidos por instituições educacionais em parceria com empresas. Haveria uma cota geral, a ser alcançada coletivamente por todas as empresas, com a criação do mercado de “crédito trabalho jovem”. Esta cota geral ficaria desvinculada do conceito de aprendizagem profissional. O conteúdo cognitivo destes programas seria introdutório, ensejando ao portador do respectivo certificado a continuidade dos estudos em programas mais avançados.

Finalmente, para o atendimento do terceiro público, o estoque de alunos do ensino médio, sugere-

-se uma transformação radical. O primeiro passo, a recuperação do conceito de aprendizagem, que seria oferecida apenas no ensino médio. Este passaria a ter caráter técnico e profissional, reservando-se o objetivo exclusivamente acadêmico a um número pequeno de escolas, para as famílias que nelas desejassem matricular seus filhos. Hoje, temos o contrário: os jovens brasileiros são maciçamente direcionados para o ensino acadêmico e vão para o ensino técnico apenas os filhos de famílias que assim desejam. O “default” é o ensino acadêmico. A proposta aqui apresentada inverteria a situação e o “default” seria o ensino profissional. Se implementada, transformaria o ensino profissional de exceção em regra.

As empresas seriam parceiras das escolas, oferecendo a parte prática dos currículos em suas dependências, utilizando os supervisores como instrutores dos jovens, que, estes sim, seriam os aprendizes. As empresas participariam desde o início da formação profissional dos futuros empregados e colaborariam acompanhando a qualidade da formação teórica e acadêmica oferecida nas escolas. A parte prática da formação profissional acompanharia a evolução tecnológica, pois as empresas têm capacidade e interesse de incorporar novas tecnologias muito maiores do que as escolas. De quebra, a transformação que aqui se propõe não implicaria aumento nos custos do sistema escolar, que continua-

ria a utilizar essencialmente a infraestrutura de que dispõe hoje, sem necessidade de incorporar novos equipamentos.

O autor reconhece que suas propostas são ousadas e as oferece como contribuição para o debate, lembrando dois aspectos. Primeiro, o sistema aqui proposto para a aprendizagem, denominado “sistema dual”, é utilizado em muitos países, nos quais tem contribuído para a formação de mão de obra de excelente qualidade. Segundo, a magnitude e a gravidade da desocupação de jovens e da má qualidade da mão de obra brasileira exigem soluções drásticas e permanentes.

2 Na verdade, já havia aprendizes maiores de 17 anos antes de 2005 porque a aprendizagem tinha sido estendida para os PCDs. No entanto, sua quantidade sempre foi irrisória.

1 O IBGE considera a idade de trabalho a partir de 14 anos. Nossa legislação trabalhista proíbe o trabalho de menores de 18 anos, exceto no caso de aprendizes, que podem ser contratados a partir dos 14 anos.

() Professor Sênior da FEA/USP e Coordenador do Salariômetro da Fipe. (E-mail: hzy@hzy.com.br).*