



BENEFÍCIOS ECONÔMICOS E SOCIAIS DA APRENDIZAGEM

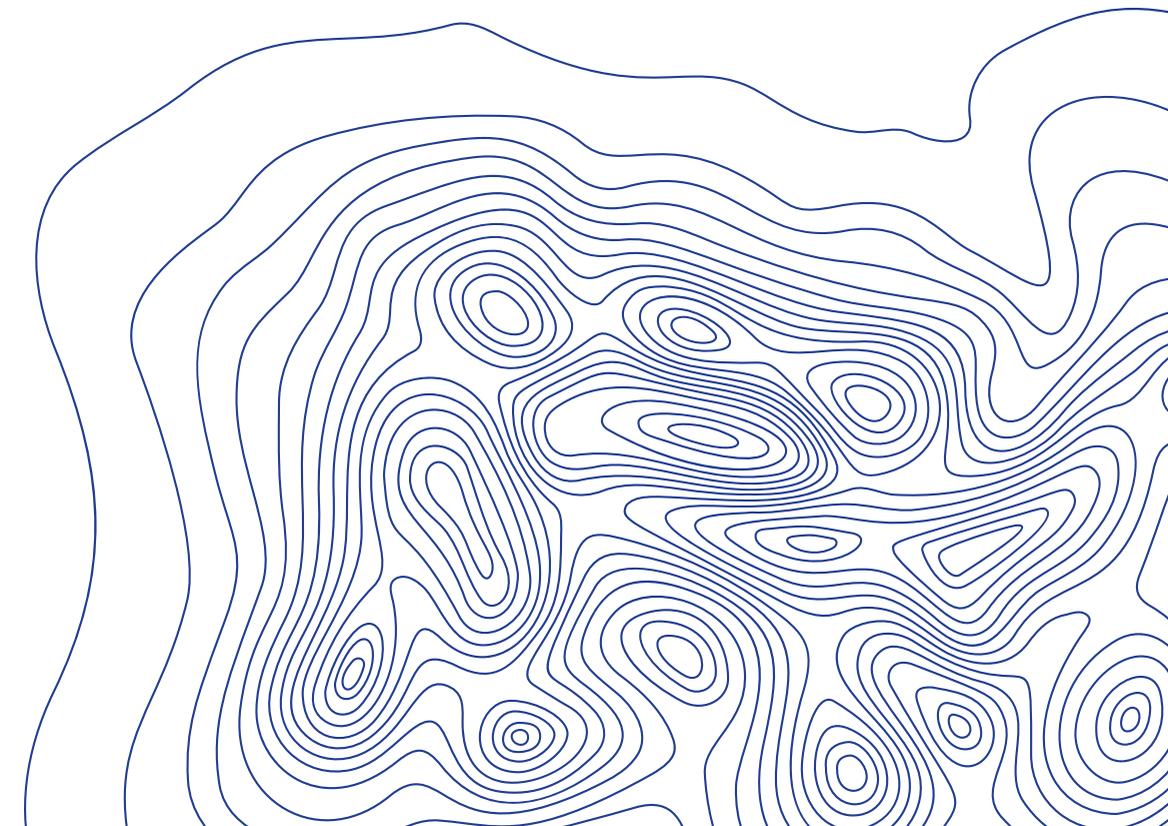
2019



CIE CENTRO DE
INTEGRAÇÃO
EMPRESA-ESCOLA

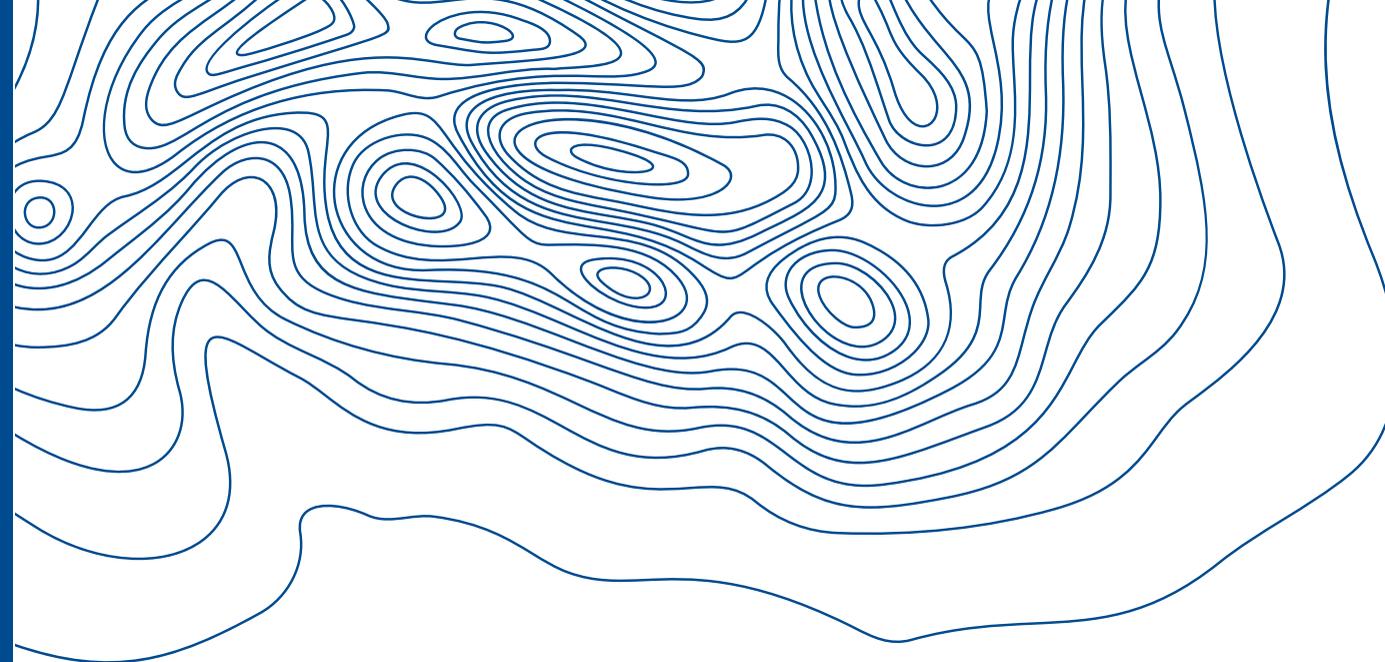
fipe

***BENEFÍCIOS
ECONÔMICOS E SOCIAIS
DA APRENDIZAGEM***



SOBRE O CIEE

Desde sua fundação, há 55 anos, o CIEE se dedica à capacitação profissional de estudantes, por meio do programa de estágio. Em 2003, nossa instituição abriu uma nova frente socioassistencial com o programa de aprendizagem. Mais de 5 milhões de pessoas já receberam auxílio do CIEE para entrar no mundo do trabalho. Em paralelo a esses programas, são mantidas diversas ações voltadas à promoção do conhecimento e fortalecimento de vínculos de populações prioritárias.



SOBRE A FIPE

A Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas – Fipe é uma organização criada em 1973. Possui destacada atuação nas áreas de ensino, projetos, pesquisa e desenvolvimento de indicadores econômicos e financeiros. A Fipe estuda os fenômenos econômicos e sociais com base no instrumental teórico e metodológico da Economia, com o propósito de contribuir para o debate dos problemas econômicos e sociais do País; a formulação de políticas econômicas e outras políticas públicas e a avaliação da importância dessas políticas para o crescimento sustentável da economia brasileira.





SUMÁRIO

11 –
INTRODUÇÃO

12 –
PRINCIPAIS RESULTADOS

20 –
PESQUISA QUALITATIVA

74 –
PESQUISA QUANTITATIVA





INTRODUÇÃO

O CIEE é a casa do jovem brasileiro. Durante seus 55 anos, mais de 5 milhões de pessoas já foram auxiliadas por nossa instituição a ingressar no mundo do trabalho, seja por meio do estágio ou pelo Programa Aprendiz Legal, realizado em parceria com a Fundação Roberto Marinho. O nosso foco sempre foi proporcionar recursos capazes de auxiliar o estudante no início de suas vidas profissionais.

Parte fundamental dessa jornada é conhecer e divulgar o perfil do jovem estudante brasileiro, assim como os benefícios que nossos programas trazem para os seus egressos, para as empresas em que atuam e para a sociedade de modo geral.

E buscando entender esse processo, o CIEE solicitou um estudo junto à Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (FIPE), uma

das mais reconhecidas e renomadas instituições de coleta e análise de dados do País. Os números desse levantamento são de extrema importância para conhecer, tanto microcomomacroeconomicamente, os efeitos de nossos programas de estágio e aprendizagem. Para isso, mais de 1.900 profissionais de instituições de todo o Brasil foram consultados. E dentre os índices levantados, destaca-se a relevância dos programas de estágio e aprendizagem para a economia brasileira, que somados, injetam diretamente R\$ 6,2 bilhões em renda por ano.

Nesta publicação, você poderá acompanhar os principais pontos da pesquisa, assim como a análise minuciosa feita pela FIPE sobre os impactos positivos que a aprendizagem traz ao Brasil.

BOA LEITURA

Humberto Casagrande Neto
Superintendente Geral

Marcelo Miqueleti Gallo
Superintendente de Operações



PRINCIPAIS RESULTADOS

40,1%

da população desocupada referem-se a jovens de 14 a 24 anos, embora correspondam a 34,2% da população economicamente ativa.

Os jovens com idade entre 14 e 24 anos – público-alvo da aprendizagem – constituem um grupo particularmente vulnerável da sociedade brasileira, do ponto de vista socioeconômico, apresentando maiores taxas de desocupação, subocupação, informalidade e desalento, em relação aos indivíduos com mais de 24 anos.

O programa de aprendizagem injeta na economia brasileira cerca de R\$ 7,9 bilhões. No total, 95 mil postos de trabalho são gerados, de maneira direta, indireta ou induzida.

Até 2017, nenhuma unidade federativa apresentava número suficiente de aprendizes para o atendimento mínimo da legislação (5%). Os estados com maior atendimento da cota efetiva de aprendizes eram: Rio Grande do Sul (2,9%), Goiás (2,7%), Espírito Santo (2,7%), Ceará (2,5%), Sergipe (2,4%), Mato Grosso (2,4%) e Amazonas (2,4%).

89,5%

das empresas consideram que os aprendizes são importantes, muito importantes ou essenciais para o resultado atingido por suas organizações.

40,9%

das instituições avaliam que as chances de um aprendiz ser efetivado é alta ou muito alta.

41,7%

Das empresas afirmaram que a legislação atual é "boa/positiva e alinhada com seus valores e resultados."

O percentual de cumprimento da cota da aprendizagem pelas empresas brasileiras (1,9%) é inferior ao exigido pela legislação brasileira para as empresas elegíveis (entre 5% e 15%).

O número de aprendizes no Brasil cresceu de 193 mil, em 2010, para 386 mil, em 2017, o que corresponde a um aumento de 100%.

Entre 2010 e 2017, a remuneração mensal dos aprendizes evoluiu 60,5%, passando de R\$ 395 para R\$ 694, em termos nominais.



APRENDIZAGEM

A Lei da Aprendizagem (nº 10.097/2000) determina que uma cota entre 5% e 15% das vagas de companhias consideradas de médio e grande porte sejam destinadas a jovens entre 14 a 24 anos incompletos, sendo estudantes ou formados dos ensinos fundamental, médio e técnico. Como forma de auxiliar as empresas que buscam selecionar aprendizes, o CIEE oferece o Programa Aprendiz Legal, em parceria com a Fundação Roberto Marinho. O objetivo é abrir uma porta ao mundo do trabalho a jovens e adolescentes, além de possibilitar que as organizações recrutem talentos e renovem gradativamente seu quadro de funcionários. O programa prioriza a formação de cidadãos autônomos, com atitudes positivas e que valorizem soluções criativas na vida pessoal e profissional.



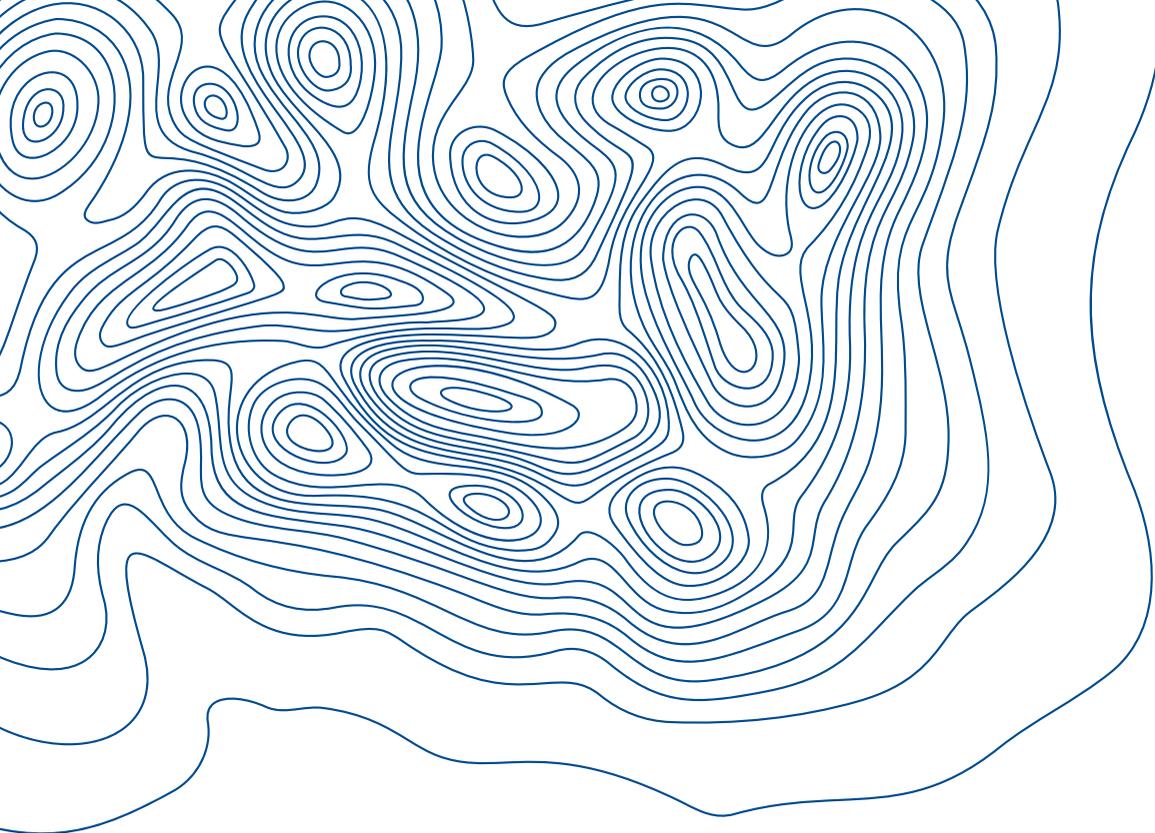
**TRANSFORMANDO
VIDAS,
CONSTRUINDO
FUTUROS**

CARACTERÍSTICAS DA APRENDIZAGEM

A aprendizagem possui as seguintes características e objetivos gerais:

- Tem como alvo um público jovem em plena (e variada) formação educacional, com pouca ou nenhuma experiência profissional no mercado de trabalho formal;
- Ao combinar conhecimento teórico, desenvolvimento de habilidades e treinamento profissional, proporciona qualificação, tempo de experiência, acúmulo de capital humano e ganhos de produtividade para indivíduos, com reflexos de longo prazo na economia;
- Facilita a inserção/transição ao mercado de trabalho, gerando maior correspondência entre qualificação e requisitos das vagas (skill mismatch); aumentam a empregabilidade e mobilidade; combate o desemprego, o subemprego, a informalidade e o desalento entre os mais jovens;
- Para as empresas, em especial, representa uma oportunidade única para formação e desenvolvimento de quadros e carreiras no interior das companhias e culturas empresariais, a custos comparativamente inferiores ao de um trabalhador formal tradicional.





METODOLOGIA E SÍNTESE DA PESQUISA

Este trabalho apresenta elementos importantes para delinear o tamanho e relevância da aprendizagem, tanto do ponto de vista social como econômico. Para cumprir esse objetivo foi estimado o tamanho e a evolução do mercado de aprendizes no Brasil, bem como fatores relevantes, tais como salários, distribuição

entre as unidades da federação, setores econômicos, entre outros. Para complementar o estudo, foi realizada uma pesquisa com colaboradores do CIEE sobre a sua percepção acerca das políticas voltadas à aprendizagem. Todo o levantamento foi dividido em duas etapas.

Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas





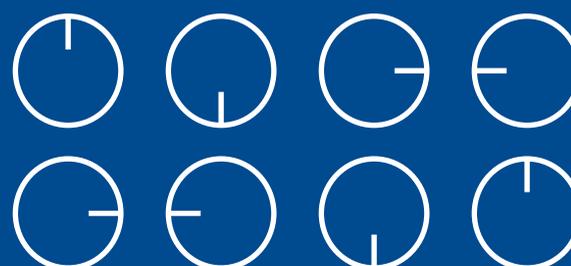
PESQUISA QUALITATIVA

ESTUDO ECONÔMICO

01

O estudo econômico analisou alguns elementos importantes para delinear o tamanho e relevância da aprendizagem, tanto do ponto de vista social como econômico. Para isso, o trabalho abordou os seguintes tópicos:

- 1** Breve análise sobre a lógica econômica das políticas de aprendizagem;
- 2** Estimativa do número de aprendizes no Brasil, por unidade da federação e outras características de interesse, como setor de atividade e área de formação. Para tanto, utilizou-se de dados de fontes públicas, como também informações disponibilizadas pelo CIEE;
- 3** Análise da adequação das empresas às cotas destinadas para a contratação de aprendizes, considerando recortes por unidade da federação e atividade econômica;
- 4** Avaliação dos custos incorridos pela empresa com a contratação de aprendizes, tendo como referência os custos associados a um trabalhador formal "tradicional". Foram levados em consideração diferenças de encargos, aviso prévio, entre outras obrigações;
- 5** Impacto econômico – Aplicação da metodologia de Matriz Insumo Produto (MIP) para mensuração dos efeitos da aprendizagem sobre os demais setores da economia do país, em termos de geração de valor agregado e vagas de emprego. Os efeitos foram calculados a partir do consumo estimado de bens e serviços pelos aprendizes.





ESTUDO ECONÔMICO

A primeira parte da pesquisa consiste em um estudo econômico, e seus principais objetivos são:

- ✓ **Apresentar conceitos e legislação aplicáveis à aprendizagem no Brasil;**
- ✓ **Avaliar, a partir da teoria econômica e da literatura especializada, os benefícios socioeconômicos associados a políticas de aprendizagem;**
- ✓ **Levantar e analisar dados e informações que permitam caracterizar os aprendizes na economia brasileira, como número, perfil sociodemográfico, curso e setor de atividade;**
- ✓ **Analisar a adequação das empresas às cotas destinadas para a contratação de aprendizes;**
- ✓ **Comparar os custos incorridos pelas empresas com a contratação de aprendizes, em relação a trabalhadores formais tradicionais, levando em conta diferenças de encargos, treinamento obrigatório, aviso prévio e outras obrigações da contratante;**
- ✓ **Avaliar o impacto econômico dos aprendizes no Brasil, em termos de geração de valor adicionado e vagas de emprego;**



CARACTERÍSTICAS DO GRUPO

O grupo etário de jovens com idade entre 14 e 24 anos incompletos constitui uma parcela da população particularmente vulnerável no mundo do trabalho. Esse diagnóstico se dá por características específicas da população enquadrada nessa faixa etária.

Em termos de escolaridade, são indivíduos sem formação, em processo de formação ou com formação recém-concluída no ensino básico, médio, técnico ou superior.

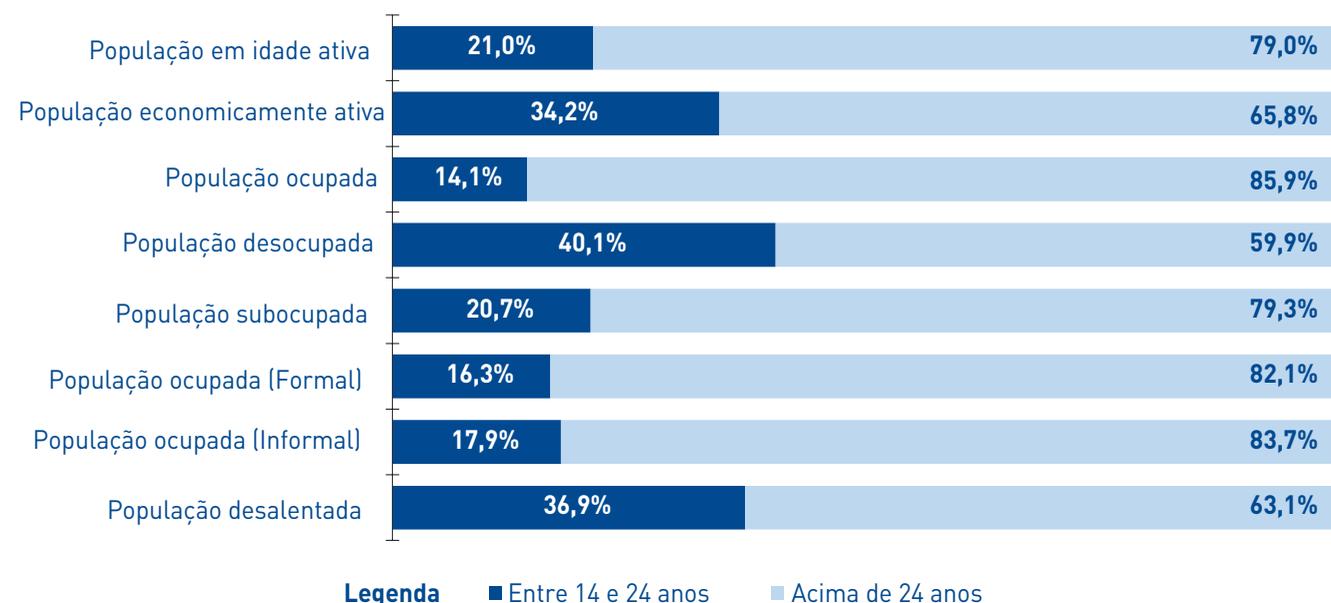
Em termos de treinamento e habilidades, o grupo etário engloba jovens com pouca ou nenhuma capacitação.

Quando se trata de experiência, os jovens têm pouco ou nenhum tempo de experiência profissional.

Por conta dessas características, os jovens costumam enfrentar dificuldades na busca por oportunidades no mundo do trabalho, estando sujeitos a menores salários, jornada de trabalho mais longa ou dupla, maior rotatividade e informalidade. Finalmente, os indivíduos desse grupo estão associados a outros problemas sociais, como evasão escolar e trabalho infantil. Vale ressaltar que a ocorrência e a intensidade desses problemas entre os jovens são potencializadas em momentos cuja economia está desaquecida ou passa por períodos de crise e recessão.

INDICADORES SOCIOECONÔMICOS

De acordo com o IBGE, apesar de corresponderem a 34,2% da população economicamente ativa, isto é, ao contingente da força de trabalho disponível na economia, os indivíduos com idade entre 14 e 24 anos respondem por 40,1% da população desocupada (pessoas que querem trabalhar, mas não encontram emprego) e 36,9% da população em desalento (pessoas que desistiram de procurar emprego). O grupo etário também corresponde a 20,7% da população subocupada (pessoas ocupadas com insuficiência de horas) e 17,9% dos ocupados em setores informais (sem carteira registrada ou que trabalham por conta própria sem contribuição à previdência social) da economia brasileira.



FONTE: PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIOS
PNAD CONTÍNUA TRIMESTRAL (IBGE) - REF 2º TRIMESTRE DE 2018
ELABORAÇÃO: FIPE.

VULNERABILIDADE

Os jovens com idade entre 14 e 24 anos – público-alvo da aprendizagem – constituem um grupo particularmente vulnerável da sociedade brasileira, do ponto de vista socioeconômico, apresentando maiores taxas de desocupação, subocupação, informalidade e desalento, em relação aos indivíduos com mais de 24 anos:



TAXA DE DESOCUPAÇÃO



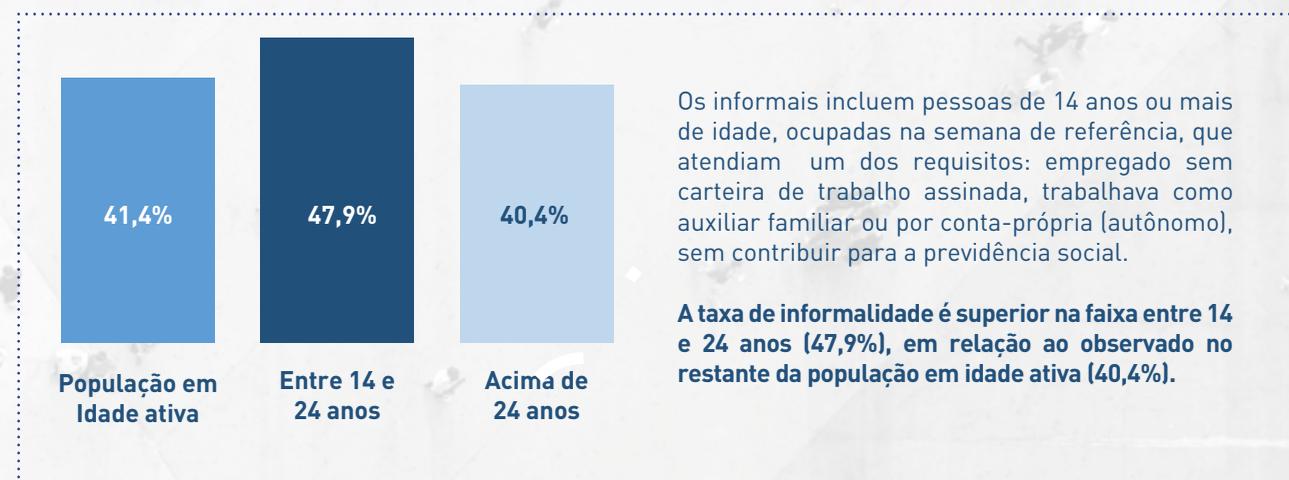
Os desocupados incluem pessoas com 14 anos ou mais de idade, sem trabalho e que procuravam emprego na semana de referência.

A taxa de desocupação, razão entre o total de desocupados e a população economicamente ativa, é superior entre indivíduos de 14 a 24 anos (28,8%) na comparação com o restante da população em idade ativa (9,0%).

FONTE: PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIOS – PNAD CONTÍNUA TRIMESTRAL (IBGE) – REF. 2º. TRIMESTRE DE 2018. ELABORAÇÃO: FIPE.



TAXA DE INFORMALIDADE



Os informais incluem pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, que atendiam um dos requisitos: empregado sem carteira de trabalho assinada, trabalhava como auxiliar familiar ou por conta-própria (autônomo), sem contribuir para a previdência social.

A taxa de informalidade é superior na faixa entre 14 e 24 anos (47,9%), em relação ao observado no restante da população em idade ativa (40,4%).



TAXA DE DESALENTO

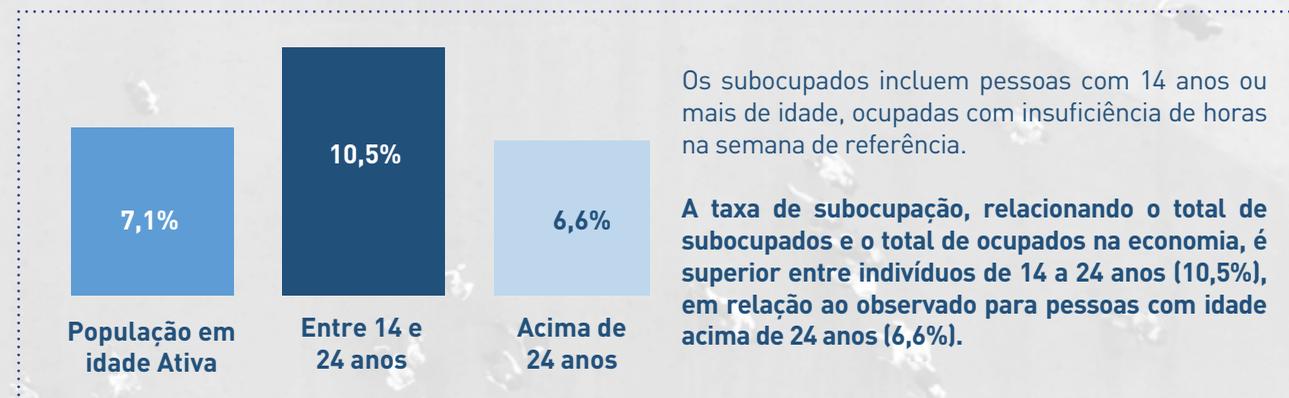


O desalento atinge pessoas de 14 anos ou mais de idade que desistiram de procurar emprego na semana de referência. Entre os motivos considerados para a desistência, vale a pena citar: a pessoa se acha muito jovem, muito idosa, pouco experiente ou acredita que não encontrará oportunidade de trabalho em sua localidade.

A taxa de desalento é de 5,0% entre pessoas de 14 a 24 anos, percentual superior ao registrado em quem tem acima de 24 anos.



TAXA DE SUBOCUPAÇÃO



Os subocupados incluem pessoas com 14 anos ou mais de idade, ocupadas com insuficiência de horas na semana de referência.

A taxa de subocupação, relacionando o total de subocupados e o total de ocupados na economia, é superior entre indivíduos de 14 a 24 anos (10,5%), em relação ao observado para pessoas com idade acima de 24 anos (6,6%).

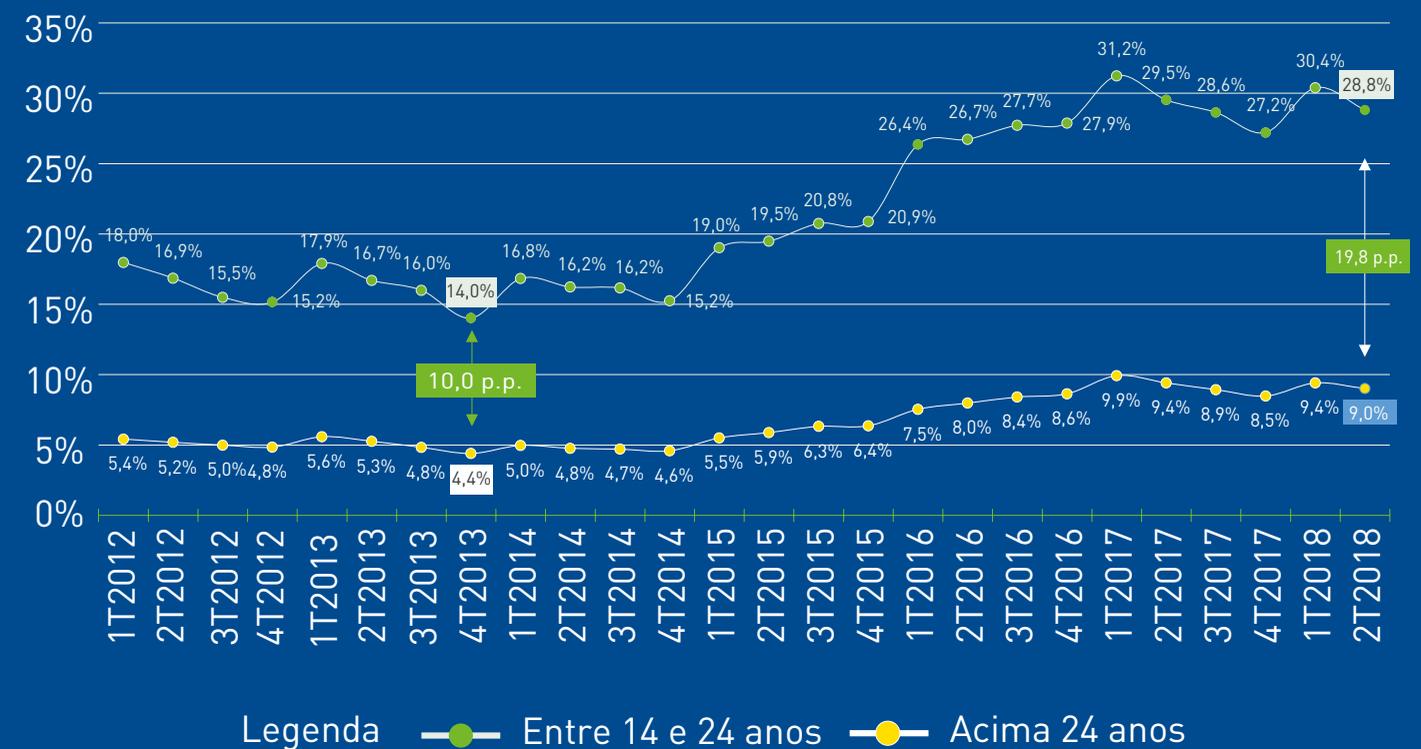




TAXA DE DESOCUPAÇÃO

Em períodos de crise e recessão, com a redução das oportunidades de emprego e de renda na economia, os grupos etários mais fragilizados da sociedade costumam sofrer mais do que os demais. O fenômeno pode ser observado na comparação da taxa de desocupação registrada entre jovens (de 14 a 24 anos) e entre os demais indivíduos (acima de 24 anos) nos últimos anos. Como se nota, houve uma ampliação do *gap* da taxa de desemprego dos grupos, indicando que a crise afetou relativamente mais os jovens.

Evolução da taxa de desocupação, por grupo etário



FONTE: PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIOS PNAD CONTÍNUA TRIMESTRAL (IBGE). ELABORAÇÃO FIPE.



TAXA DE SUBOCUPAÇÃO

Evolução da taxa de subocupação, por grupo etário



Legenda ● Entre 14 e 24 anos ● Acima de 24 anos

FONTE: PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIOS PNAD CONTÍNUA TRIMESTRAL (IBGE). ELABORAÇÃO FIPE.

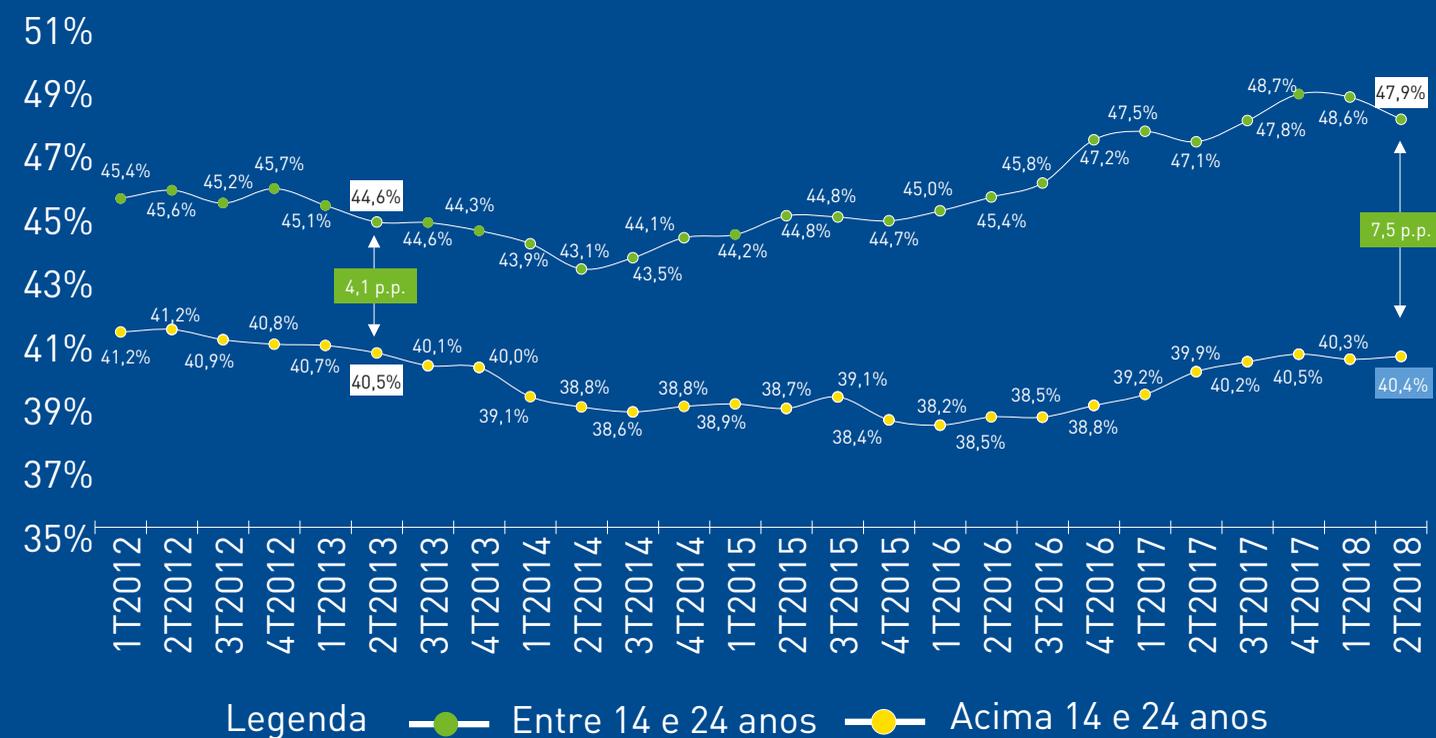
O mesmo ocorre com outros indicadores, como é o caso da taxa de subocupação, incluem pessoas que, na semana de referência, atendem a quatro condições: (I) têm 14 anos ou mais de idade; (II) trabalhavam habitualmente menos de 40 horas no seu único trabalho ou no conjunto de todos os seus trabalhos; (III) gostariam de trabalhar mais horas que as habitualmente trabalhadas; (IV) estavam disponíveis para trabalhar mais horas no período de 30 dias, contados a partir do primeiro dia da semana de referência. Como se nota, os jovens também foram mais afetados.



Por conta da falta de experiência profissional, formação escolar incompleta e outros problemas envolvidos na inserção do jovem no mundo de trabalho, as ocupações reservadas a esse grupo estão, com maior frequência, localizadas no setor informal da economia. Com a crise econômica, entretanto, esse problema se agrava com a queda na oferta de oportunidades no setor formal da economia, o que conduz uma parcela relativamente maior de jovens para a informalidade.

TAXA DE INFORMALIDADE

Evolução da taxa de informalidade por grupo etário

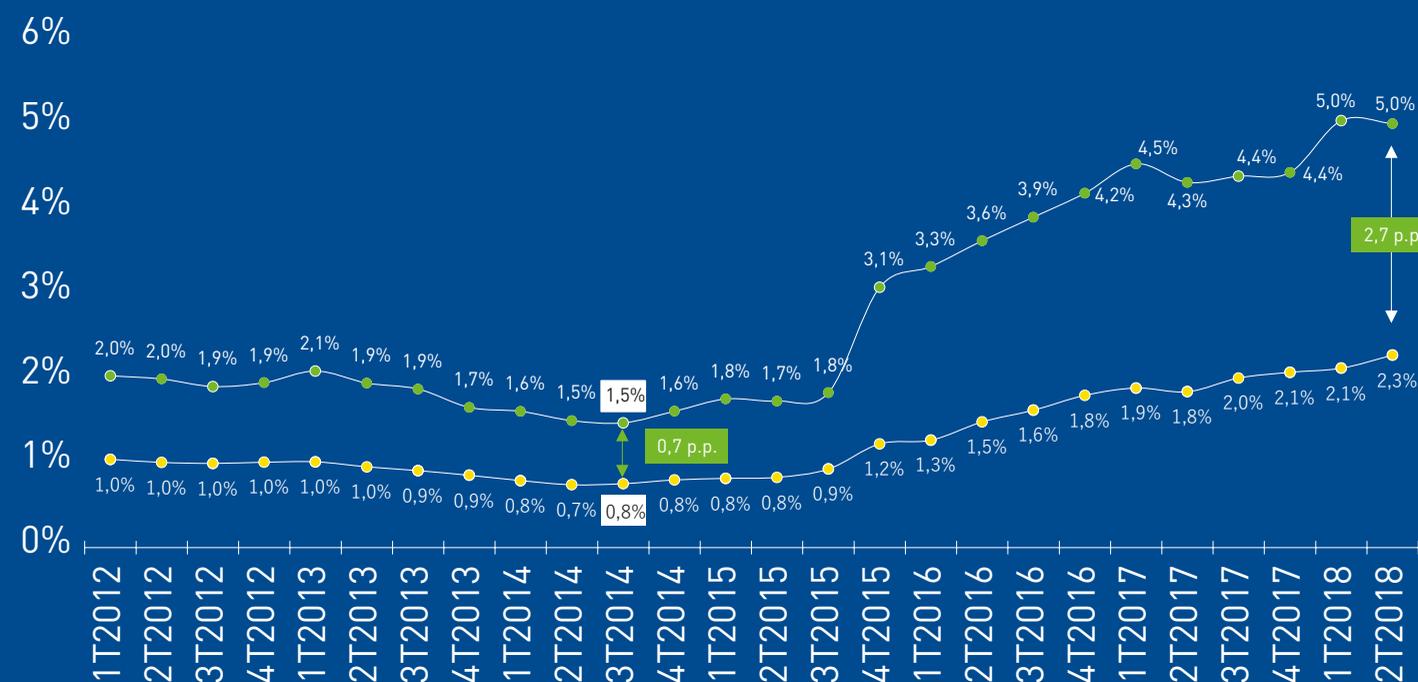


FONTES: PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIOS PNAD CONTÍNUA TRIMESTRAL (IBGE). ELABORAÇÃO FIPE.



TAXA DE DESALENTO

Evolução da taxa de desalento, por grupo etário



Legenda ● Entre 14 e 24 anos ● Acima de 24 anos

Finalmente, há o desalento, fenômeno que atinge pessoas de 14 anos ou mais de idade que desistiram de procurar emprego na semana de referência, por um dos motivos: ao considerar-se muito jovem, muito idosa, pouco experiente ou acredita que não encontrará oportunidade de trabalho em sua localidade. Novamente, pelas suas características, o grupo etário de indivíduos entre 14 e 24 anos é particularmente afetado pelo desalento. No gráfico, é possível notar o impacto da crise no indicador.

FONTE: PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIOS PNAD CONTÍNUA TRIMESTRAL (IBGE). ELABORAÇÃO FIPE.



CONTEXTO: CONSIDERAÇÕES



Como resultado das características e pelas condições vivenciadas por jovens com idade entre 14 e 24 anos, é fundamental a estruturação de políticas voltadas à aprendizagem, bem como promoção de oportunidades pelas empresas e centros de formação.

Em momentos de crise e baixo crescimento econômico, a necessidade de reforçar políticas dessa natureza é fundamental para reduzir a vulnerabilidade dos jovens, que são os primeiros a sofrer com problemas como desemprego, informalidade e desalento.



Essa percepção é reconhecida pela maior parte dos países desenvolvidos como parte integrante dos sistemas nacionais de trabalho e emprego, colaborando para construção de um mercado de trabalho mais eficiente e dinâmico, de um lado, e de uma força de trabalho com maior qualificação e experiência profissional, de outro.

Como resultado, o aprendizado colabora não somente para o aumento da produtividade, geração de emprego e renda na economia como um todo, mas também para o aumento da empregabilidade, da mobilidade social, além de atuar como parte de políticas integradas de combate à evasão escolar e ao trabalho infantil.



CARACTERÍSTICAS: DA APRENDIZAGEM

CONCEITO: a aprendizagem é uma política ou programa voltado para formação técnico-profissional de jovens, por meio de sua gradual capacitação, teórica e prática, no domínio de atividades produtivas e ofícios.

LEGISLAÇÃO: Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000 (“Lei do Aprendiz”), Decreto nº 5.598/2005, Lei nº 11.180, de 23 de setembro de 2005; Lei nº 13.420, de 13 de março de 2017, entre outras.

PÚBLICO-ALVO: de acordo com a legislação brasileira, o aprendiz é voltado para jovem com idade entre 14 e 24 anos incompletos, matriculado em entidade de formação técnico profissional metódica de nível básico.

VÍNCULO: em regime de CLT, com contrato de trabalho por prazo determinado (de no máximo 2 anos).

REQUISITOS: no sistema jurídico brasileiro, o aprendiz é o jovem com idade entre 14 e 24 anos incompletos, matriculado em entidade voltada para a formação técnico profissional metódica de nível básico, oferecida por serviços nacionais sindicais ou as escolas técnicas sem fins lucrativos (certificadas e registradas como entidades formadoras). Todas as empresas brasileiras, excluídas as micros e pequenas empresas (Lei nº 9.841/1999) e as com educação profissional sem fins lucrativos, devem alocar de 5% a 15% do número de trabalhadores existentes em cada setor (excluindo-se também os cargos de direção, os terceirizados e os temporários) em empregos para aprendizes.

REMUNERAÇÃO: por ser vinculado à CLT, o aprendiz contratado recebe um salário da empresa contratante, que também se compromete a recolher encargos sociais e trabalhistas, tais como: Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, garantia de férias proporcionais e 13º salário. Embora o salário seja calculado de acordo com as horas trabalhadas (salário mínimo-hora), algumas empresas optam por pagar ao aprendiz o salário mínimo ou salário piso.



EVOLUÇÃO DA APRENDIZAGEM NO BRASIL



A evolução da aprendizagem no Brasil é resumida pelos dados apresentados a seguir:

NÚMERO DE APRENDIZES (TAXA DE CRESCIMENTO)

193,0 mil (2010) ▶ 386,3 mil (2017) + 100,3% ↑

REMUNERAÇÃO MENSAL DOS APRENDIZES (VARIAÇÃO NOMINAL)

R\$ 395 (2010) ▶ R\$ 634 (2017) + 60,6% ↑

REMUNERAÇÃO MENSAL DOS APRENDIZES (VARIAÇÃO REAL*)

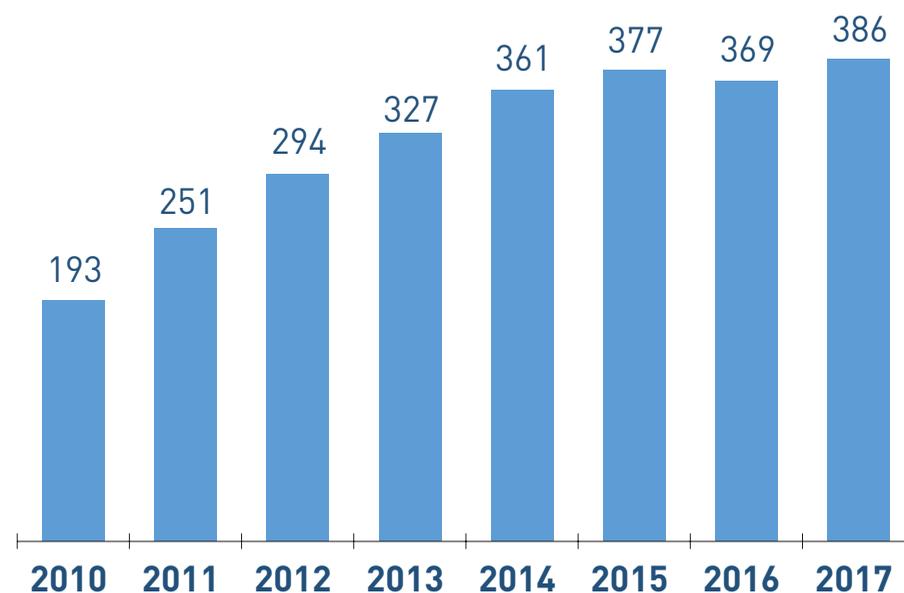
R\$ 600 (2010)* ▶ R\$ 634 (2017) + 5,7% ↑

FONTE: RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS – MINISTÉRIO DO TRABALHO. ELABORAÇÃO: FIPE.
NOTA: (*) A PREÇOS DE 2017, DADOS DEFLACIONADOS PELO IPCA (IBGE).

EVOLUÇÃO DA APRENDIZAGEM NO BRASIL

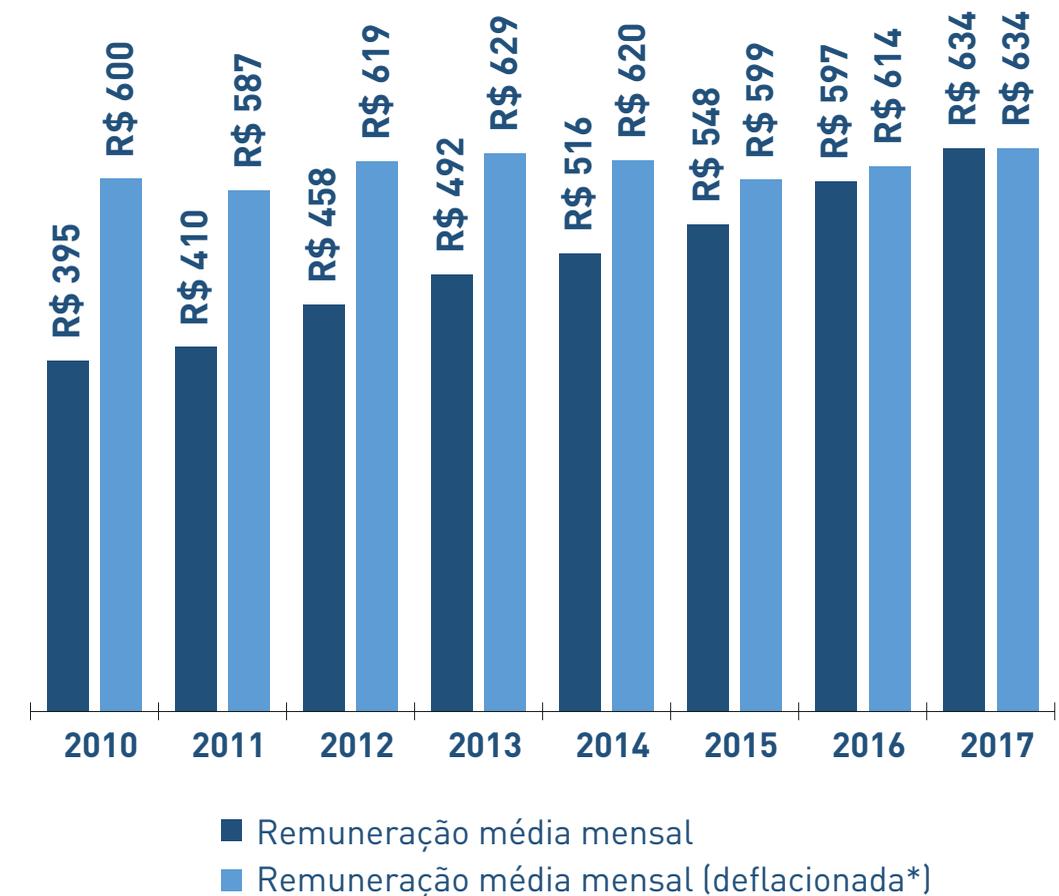
O número de aprendizes no Brasil cresceu de 193 mil, em 2010, para 386 mil, em 2017, o que corresponde a um aumento de 100,2%. No mesmo período, a remuneração média mensal dos aprendizes evoluiu de R\$ 395 para R\$ 634 em termos nominais (+60,6%) - ou de R\$ 600 para R\$ 634, em termos reais (+5,7%)*

EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE APRENDIZES POR ANO



Fonte: RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS - MINISTÉRIO DO TRABALHO. ELABORAÇÃO: FIPE.
NOTA: (*) a preços de 2017, dados deflacionados pelo IPCA (IBGE).

EVOLUÇÃO DA REMUNERAÇÃO DOS APRENDIZES

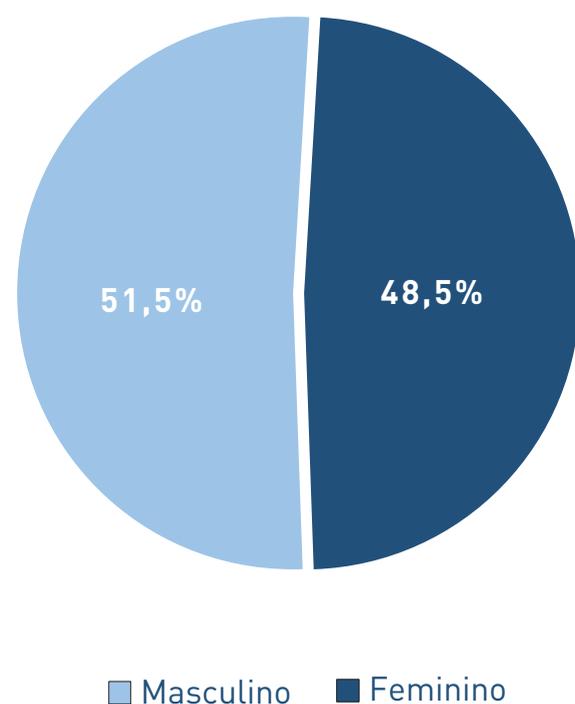


Fonte: RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS - MINISTÉRIO DO TRABALHO. ELABORAÇÃO: FIPE.
NOTA: (*) a preços de 2017, dados deflacionados pelo IPCA (IBGE).

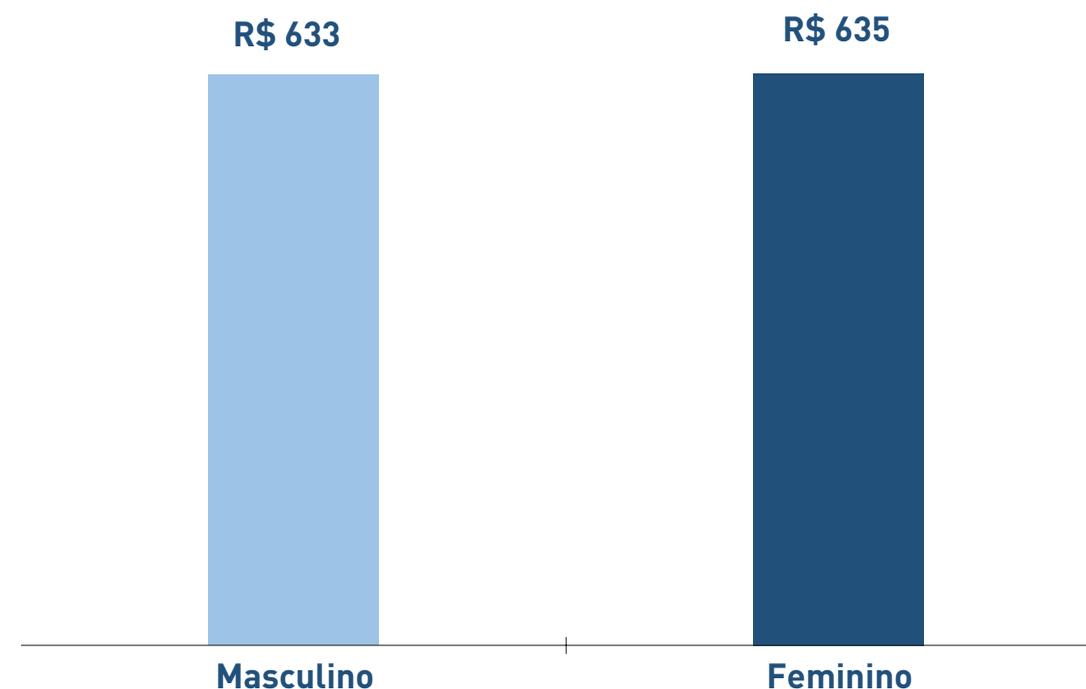
APRENDIZES E REMUNERAÇÃO POR GÊNERO

Com base nos dados, é possível evidenciar que, em 2017, 51,5% dos aprendizes eram indivíduos do gênero masculino e 48,5%, do gênero feminino. Em termos de remuneração, como se pode notar, não havia diferença significativa entre os valores mensais recebidos por aprendizes do gênero masculino (R\$ 633) e do gênero feminino (R\$ 635).

APRENDIZES POR GÊNERO (2017)



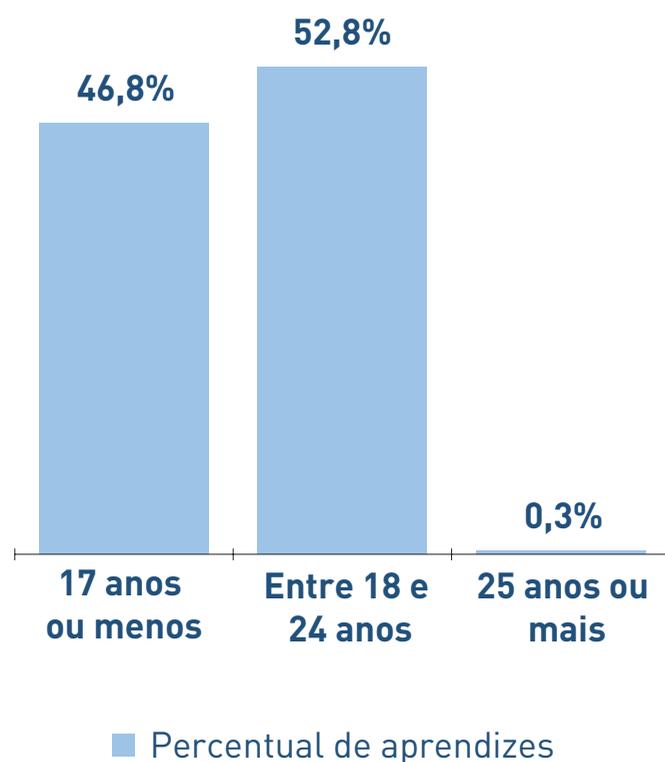
REMUNERAÇÃO MÉDIA MENSAL DOS APRENDIZES (2017)



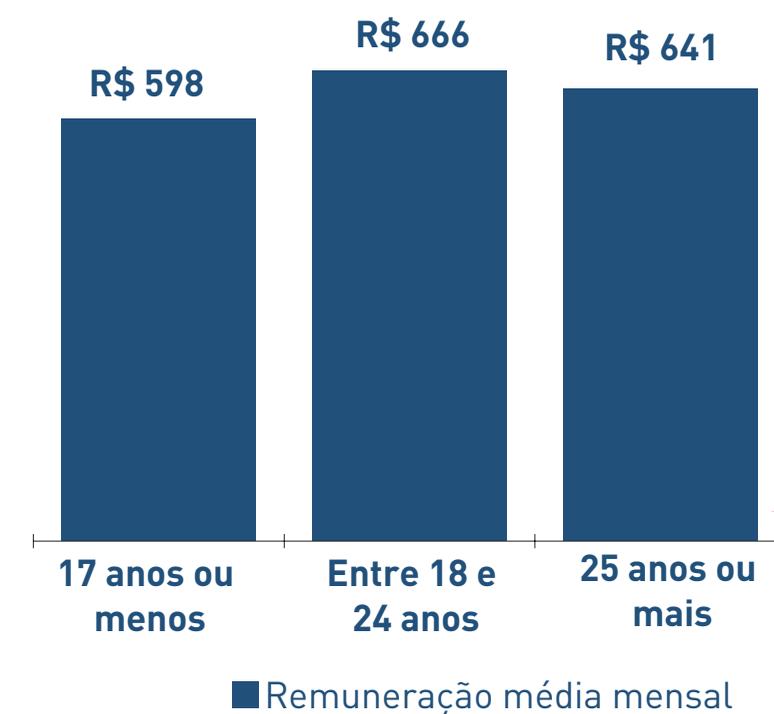
APRENDIZES E REMUNERAÇÃO POR FAIXA ETÁRIA

Em termos de faixa etária, é possível mostrar que, em 2017, os aprendizes se distribuíam predominantemente entre indivíduos com idade de 18 a 24 anos (52,8%) ou até 17 anos (46,8%). No tocante à remuneração mensal, por sua vez, é possível notar que os valores recebidos eram relativamente maiores entre jovens com idade entre 18 e 24 anos (R\$ 666), na comparação com as demais faixas etárias.

DISTRIBUIÇÃO DOS APRENDIZES POR FAIXA ETÁRIA (2017)



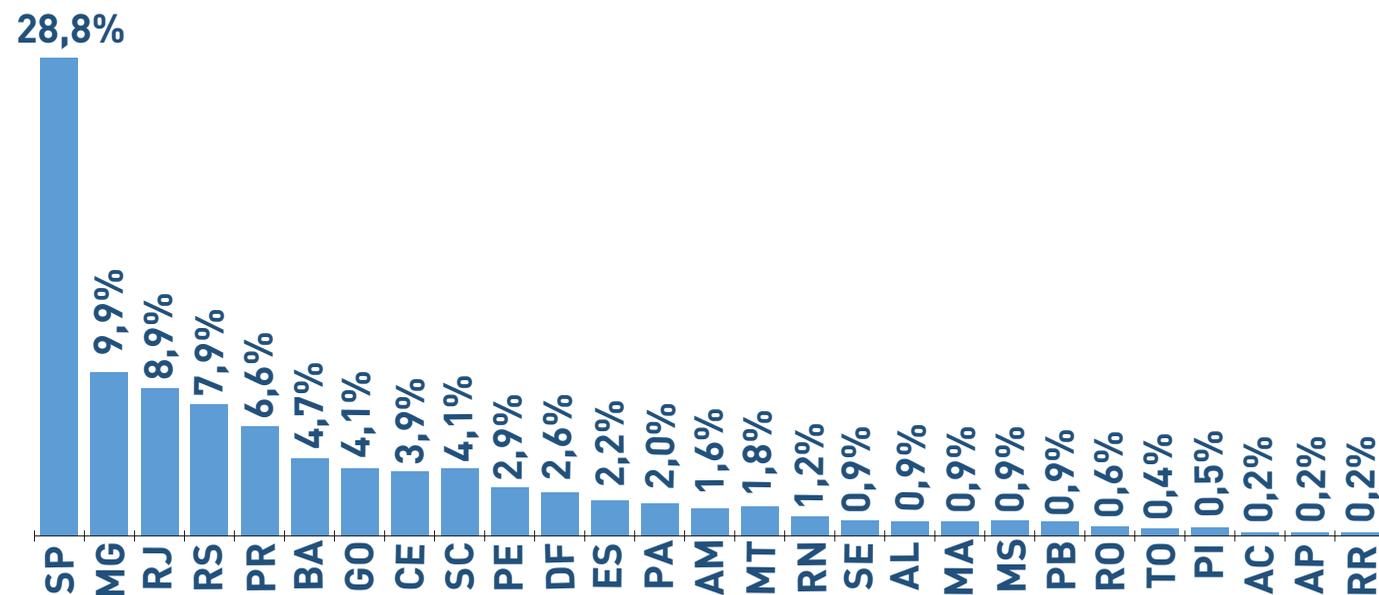
REMUNERAÇÃO MÉDIA MENSAL DOS APRENDIZES POR FAIXA ETÁRIA (2017)



APRENDIZES POR UF

Com respeito à distribuição geográfica, a maior parte dos aprendizes era empregada, em 2017, em unidades federativas das regiões Sudeste e Sul, que também concentram a maior parte da atividade econômica do país, destacando-se: São Paulo (28,8% do total de aprendizes), Minas Gerais (9,9%), Rio de Janeiro (8,9%), Rio Grande do Sul (7,9%), Paraná (6,6%), Bahia (4,7%) e Goiás (4,1%).

DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DE APRENDIZES
POR UNIDADE FEDERATIVA - 2017 (EM%)

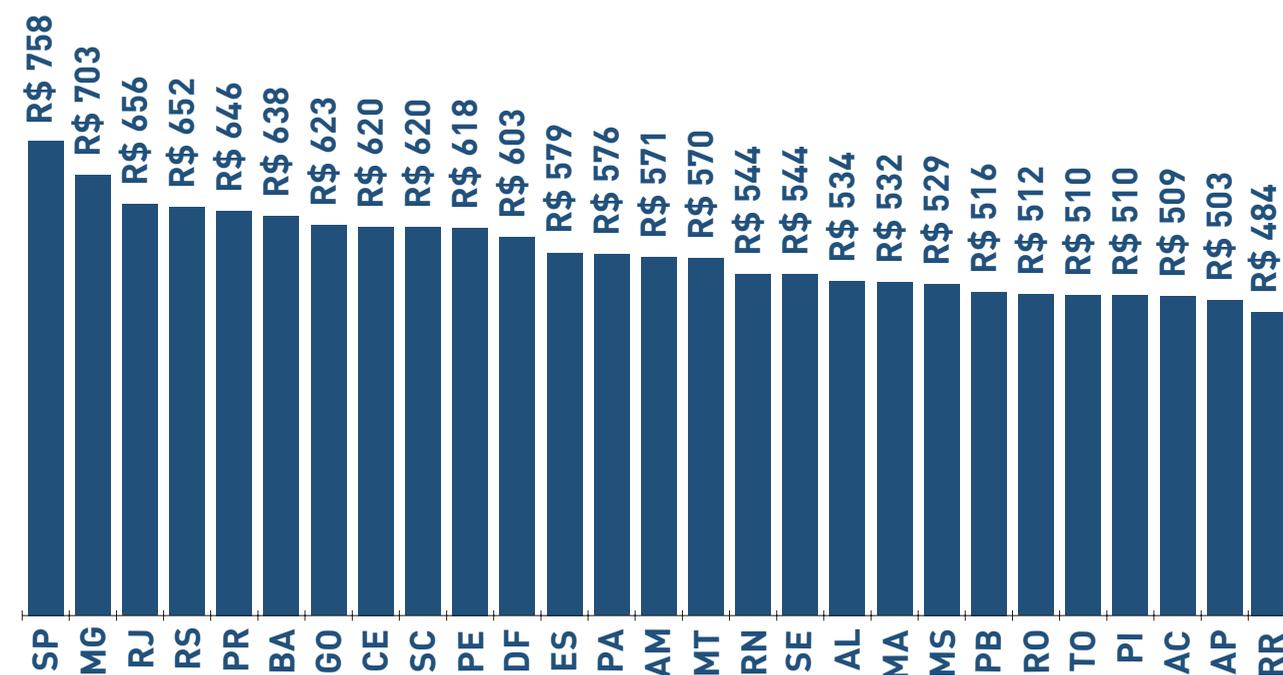


Fonte: RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS – MINISTÉRIO DO TRABALHO. ELABORAÇÃO: FIPE.

SALÁRIO DOS APRENDIZES POR UF

Ainda no tocante à distribuição geográfica, os dados permitem evidenciar que a remuneração média mensal recebida pelos aprendizes era maior nos estados da Região Sudeste e Sul: São Paulo (R\$ 758), Minas Gerais (R\$ 703), Rio de Janeiro (R\$ 656), Rio Grande do Sul (R\$ 652) e Paraná (R\$ 646). De forma diversa, os estados com menor remuneração dos aprendizes são os da região Norte e Nordeste, entre os quais: Roraima (R\$ 484), Amapá (R\$ 503), Piauí (R\$ 510), Tocantins (R\$ 510) e Rondônia (R\$ 512).

REMUNERAÇÃO MÉDIA MENSAL DE APRENDIZES
POR UNIDADE FEDERATIVA - 2017 (EM R\$)



Fonte: RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS – MINISTÉRIO DO TRABALHO. ELABORAÇÃO: FIPE.

APRENDIZES POR SETOR

DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DE APRENDIZES
POR ATIVIDADE - 2017 (EM R\$)



Em termos de distribuição de aprendizes por atividade, os setores da economia brasileira que empregavam a maior parte dos aprendizes em 2017 incluíam: comércio varejista, atacadista, reparação de veículos automotores e motocicletas (com 26,2% de todos os aprendizes); indústria de transformação (20,75%), saúde e serviços sociais (13,9%), outras atividades de serviços (11,0%) e transporte, armazenagem e correio (6,6%).

Fonte: RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS – MINISTÉRIO DO TRABALHO. ELABORAÇÃO: FIPE.

SALÁRIO DOS APRENDIZES POR SETOR

REMUNERAÇÃO MÉDIA MENSAL DOS
APRENDIZES POR SUBSETOR - 2017 (EM R\$)



Em termos de remuneração mensal dos aprendizes, os setores que pagavam os maiores salários incluíam: organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais (R\$ 720), saúde humana e serviços sociais (R\$719), eletricidade e gás (R\$690), indústria de transformação (R\$ 673), informação e comunicação (R\$671), entre outros.

Fonte: RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS – MINISTÉRIO DO TRABALHO. ELABORAÇÃO: FIPE.
NOTA: (*) DE ACORDO COM O NÍVEL "SEÇÃO" DA CLASSIFICAÇÃO NACIONAL DE ATIVIDADES ECONÔMICAS (CNAE 2.0)

APRENDIZAGEM: PRINCIPAIS SETORES

COMÉRCIO (ATACADISTA, VAREJISTA E REPARO DE VEÍCULOS AUTOMOTORES E MOTOCICLETAS)

- ▶ número de aprendizes: 101.124 **26,2%**
- ▶ salário médio: R\$ 578 (média brasileira: R\$ 634)

INDÚSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO (DIVERSOS SEGMENTOS)

- ▶ número de aprendizes: 80.038 **20,7%**
- ▶ salário médio: R\$ 673 (média brasileira: R\$ 634)

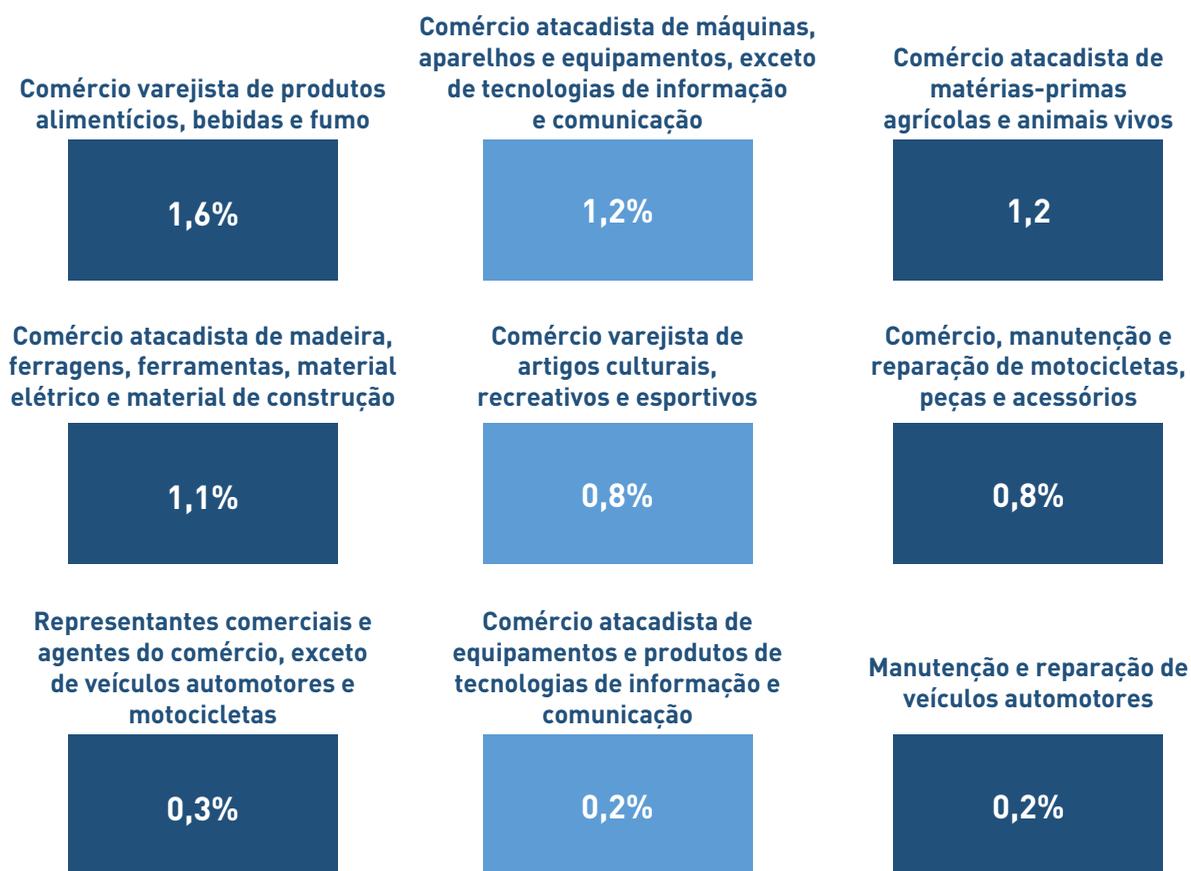
FONTE: RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS – MINISTÉRIO DO TRABALHO. ELABORAÇÃO: FIPE.

APRENDIZES NO COMÉRCIO

DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DE APRENDIZES NO SETOR DE COMÉRCIO, REPARAÇÃO DE VEÍCULOS AUTOMOTORES E MOTOCICLETAS, POR SEGMENTO – 2017 (%)



¹Inclui: hipermercados e supermercados, minimercados, mercearias e armazéns, lojas de departamentos ou magazines, lojas de variedades, exceto lojas de departamentos ou magazines, lojas *duty free* de aeroportos internacionais, entre outras.

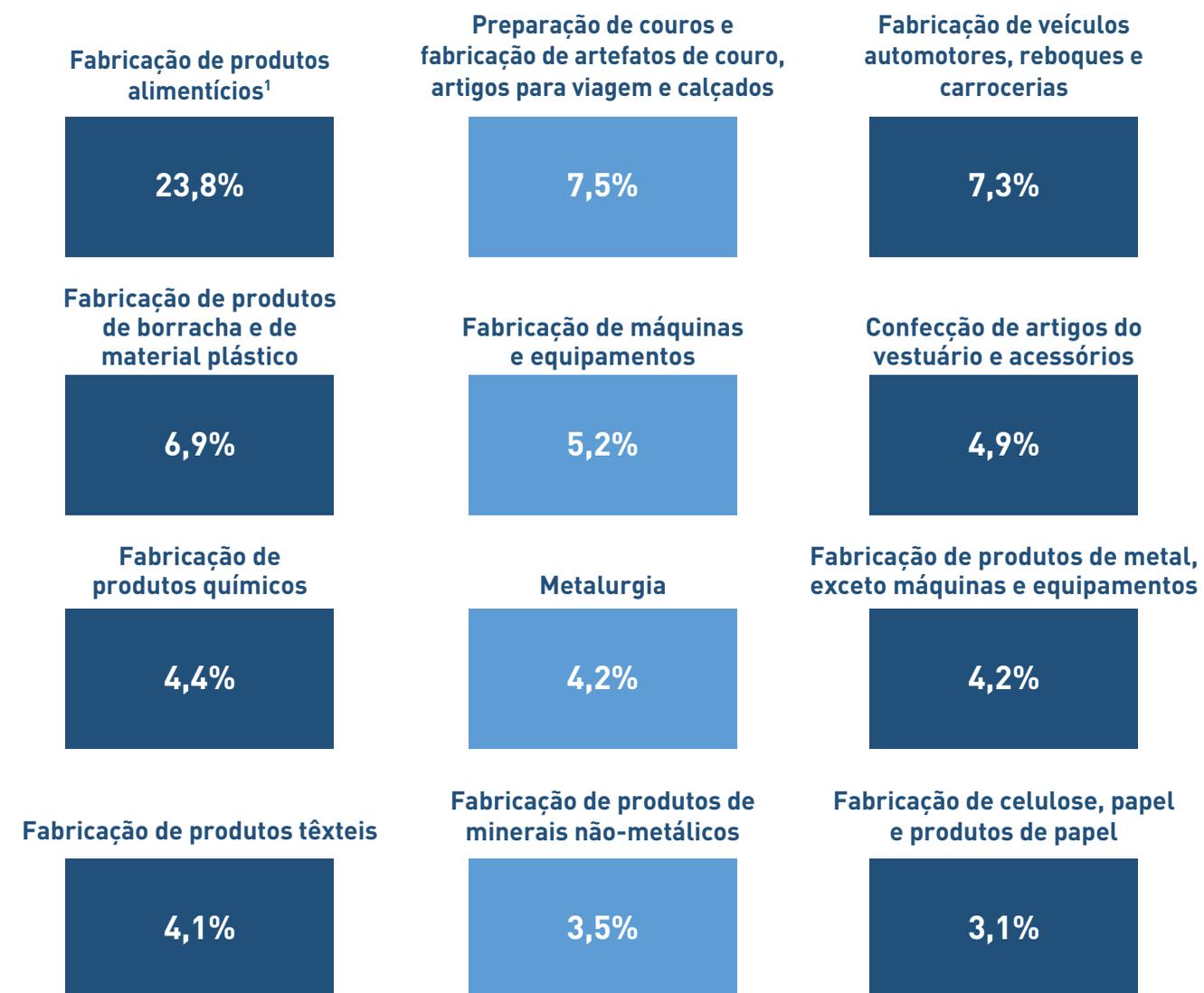


No setor de comércio, reparação de veículos e motocicletas, uma boa parcela dos 80 mil aprendizes é contratada pelo chamado comércio varejista não especializado (39,1%), que inclui supermercados, hipermercados e minimercados, com e sem predominância de produtos alimentícios.

FONTE: RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS – MINISTÉRIO DO TRABALHO. ELABORAÇÃO: FIPE.
 NOTA: (*) DE ACORDO COM O NÍVEL “GRUPO” DA CLASSIFICAÇÃO NACIONAL DE ATIVIDADES ECONÔMICAS (CNAE 2.0)

APRENDIZES NA INDÚSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO

DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DE APRENDIZES NA INDÚSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO, POR SEGMENTO* (%)



¹Inclui: abate e fabricação de produtos de carne; fabricação de outros produtos alimentícios (como produtos à base de soja); moagem, fabricação de produtos alimentícios e de alimentos para animais; fabricação e refino de açúcar; fabricação de laticínios, entre outros.

Fabricação de máquinas, aparelhos e materiais elétricos



Fabricação de bebidas



Fabricação de móveis



Fabricação de equipamentos de informática, produtos eletrônicos e ópticos



Fabricação de produtos farmoquímicos e farmacêuticos



Fabricação de outros equipamentos de transporte, exceto veículos automotores



Fabricação de coque, de produtos derivados do petróleo e de biocombustíveis



Fabricação de produtos diversos



Manutenção, reparação e instalação de máquinas e equipamentos



Impressão e reprodução de gravações



Fabricação de produtos de madeira



Fabricação de produtos do fumo



No setor de indústria de transformação, por sua vez, destaca-se o segmento de fabricação de produtos alimentícios, que emprega 23,8% dos 75,6 mil aprendizes contratados pelos estabelecimentos do setor, seguido pela indústria de couro e calçados (7,5%), fabricação de veículos (7,3%), fabricação de produtos de borracha e plástico (6,9%), entre outros.

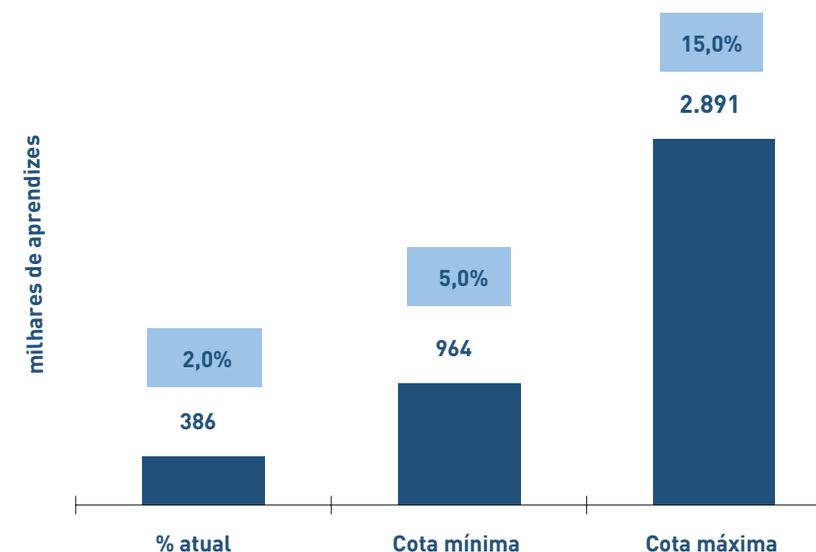
FONTE: RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS – MINISTÉRIO DO TRABALHO. ELABORAÇÃO: FIPE.
NOTA: (*) DE ACORDO COM O NÍVEL “GRUPO” DA CLASSIFICAÇÃO NACIONAL DE ATIVIDADES ECONÔMICAS (CNAE 2.0)

ATENDIMENTO DA LEGISLAÇÃO

A legislação relacionada à aprendizagem no Brasil estabelece cotas de contratação de aprendizes para estabelecimentos de médio e grande porte. Atualmente, a cota compulsória é de no mínimo 5% e no máximo 15% da força de trabalho de referência, que inclui todos os empregados cujas funções exijam formação profissionalizante – excluindo cargos de direção, gerência, ensino técnico ou superior.

A realidade brasileira, entretanto, não satisfaz plenamente o volume de vagas exigido em lei. De acordo com dados do Ministério do Trabalho, em 2017, o número de aprendizes contratados no Brasil (386 mil) correspondia a uma cota efetiva de 2,0% da força de trabalho de referência, quando o mínimo exigido era de 964 mil aprendizes (para atendimento da cota mínima de 5% prevista em lei) e de 2,9 milhões de aprendizes (para cota máxima de 15%).

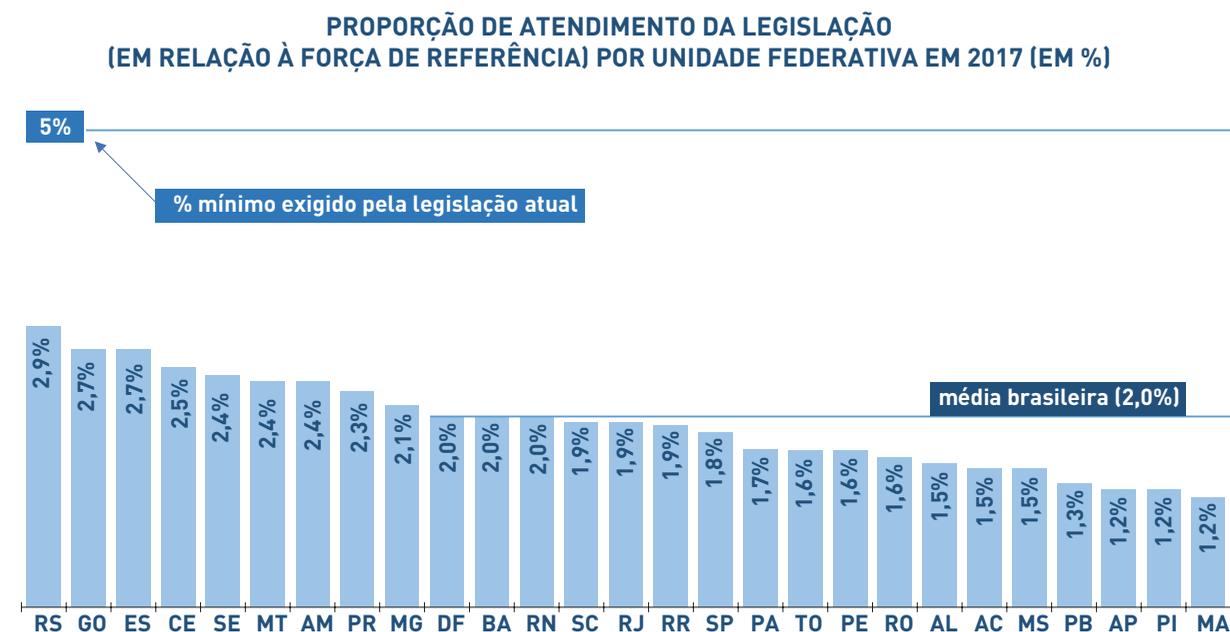
NÚMERO EFETIVO E POTENCIAL DE APRENDIZES (2017)



NOTA: (*) É facultativa a contratação de aprendizes pelas microempresas (ME), empresas de pequeno porte (EPP), inclusive as que fazem parte do Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições, denominado “SIMPLES”, bem como Entidades sem Fins Lucrativos (ESFL), que tenham por objetivo a educação profissional para aprendizes. As empresas públicas e sociedades de economia mista, porém, são obrigadas a contratar aprendizes, seja pela contratação direta (via processo seletivo divulgado por meio de edital) ou, indiretamente, através de Entidades sem Fins Lucrativos (ESFL).

ATENDIMENTO DA LEGISLAÇÃO POR UF

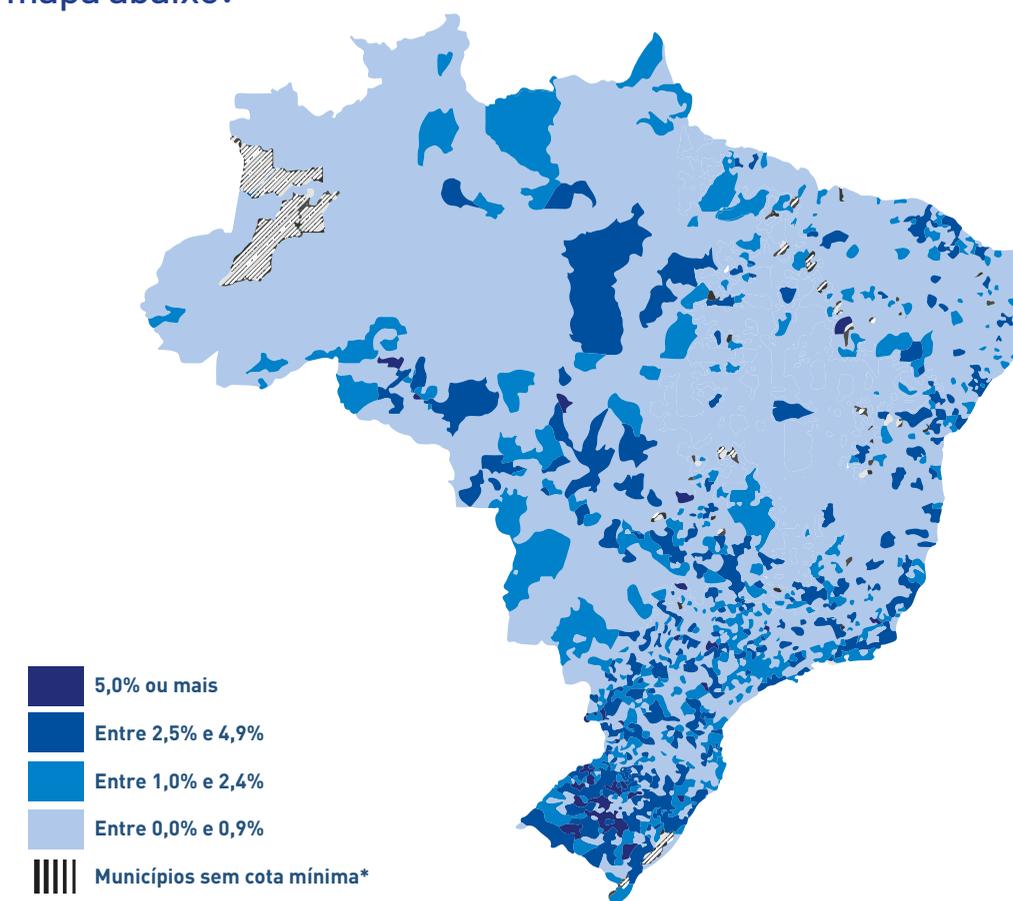
Em termos regionais, nenhuma unidade da federação apresenta um número suficiente de aprendizes para atendimento mínimo da legislação em 2017 (5% da força de trabalho de referência). Todavia, os estados com maior atendimento da cota efetiva de aprendizes em 2017 eram: Rio Grande do Sul (2,9%), Goiás (2,7%), Espírito Santo (2,7%), Ceará (2,5%), Sergipe (2,4%), Mato Grosso (2,4%) e Amazonas (2,4%). Por outro lado, os estados que cumpriam menos a legislação incluíam Maranhão (1,2%), Piauí (1,2%), Amapá (1,2%), Paraíba (1,3%) e Mato Grosso do Sul (1,5%).



Fonte: MINISTÉRIO DO TRABALHO. ELABORAÇÃO: FIPE.

ATENDIMENTO DA LEGISLAÇÃO POR MUNICÍPIO

Avaliando-se o atendimento da legislação da aprendizagem por município, é possível destacar que as regiões que cumprem ou mais se aproximam do cumprimento da cota mínima de aprendizes (5%) são as de maior atividade econômica e com maior concentração de empresas de médio e grande porte. Em particular, é possível apontar a adequação à legislação dos estabelecimentos/municípios no Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Paraná e São Paulo – áreas pintadas com cor mais escura no mapa abaixo:



Fonte: RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS – MINISTÉRIO DO TRABALHO. ELABORAÇÃO: FIPE.
 NOTA: (*) MUNICÍPIOS QUE NÃO APRESENTAM ESTABELECIMENTOS COM AS CONDIÇÕES NECESSÁRIAS PARA CÁLCULO DA COTA MÍNIMA.

ATENDIMENTO LEGISLAÇÃO POR SETOR

PROPORÇÃO DE ATENDIMENTO DA LEGISLAÇÃO
(EM RELAÇÃO À FORÇA DE TRABALHO DE REFERÊNCIA) POR SETOR - 2017 (EM %)



Na ótica por atividade, o cumprimento da cota varia de forma expressiva entre setores. Em 2017, os únicos 2 setores que apresentavam um percentual de aprendizes superior ao mínimo estabelecido pela legislação (5%) incluíam instituições como o CIEE e o IEL, que contratam aprendizes que são cedidos a empresas públicas e privadas de outros setores. Para efeitos de fiscalização, tais aprendizes contam na cota das empresas para as quais eles são cedidos. Entretanto, os dados públicos não permitem aferir como esses aprendizes que são cedidos a empresas são alocados entre os demais setores da economia.

FONTE: RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS – MINISTÉRIO DO TRABALHO. ELABORAÇÃO: FIPE.
NOTA: (*) DE ACORDO COM O NÍVEL “SEÇÃO” DA CLASSIFICAÇÃO NACIONAL DE ATIVIDADES ECONÔMICAS (CNAE 2.0)

COMPARATIVO ENTRE MODALIDADES

A composição do quadro de colaboradores de uma empresa ou organização pode contar com **empregados efetivos e aprendizes**.

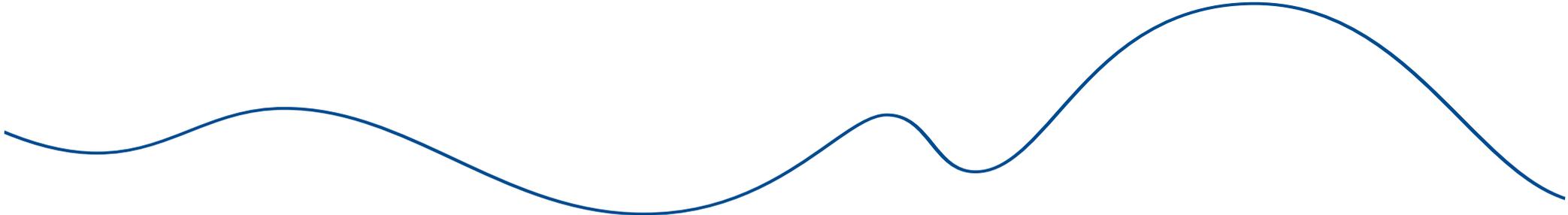
- As características sociodemográficas, como idade e escolaridade, estabelecem a **elegibilidade de indivíduos às modalidades alternativas de contratação**.

- Por um lado, diferenças em termos de perfil exigido para uma vaga (nível de qualificação e de treinamento, experiência profissional prévia, carga horária, remuneração) colaboram para definir as **possíveis modalidades de contratação pela empresa**.

- De outro lado, as diferenças institucionais e legais que regem cada uma das modalidades de contratação **impõem distintas estruturas de obrigações e encargos à contratação, treinamento, manutenção e dispensa de colaboradores de cada modalidade**.

PARA A EMPRESA, O CUSTO-BENEFÍCIO ESTÁ RELACIONADO ÀS DIFERENÇAS ENTRE OS CUSTOS/INVESTIMENTO NECESSÁRIOS E O RETORNO EM TERMOS DE DESEMPENHO/PRODUTIVIDADE

PRINCIPAIS DIFERENÇAS



Em termos de estrutura de custos e encargos sociais/trabalhistas, as obrigações da empresa incluem:

Empregado regular, com vínculo empregatício (CLT) e contrato por prazo indeterminado*:

- (I)** Remuneração (salário);
- (II)** Descanso semanal remunerado;
- (III)** Férias anuais remuneradas
(com adicional/abono correspondente a 1/3 do salário mensal);
- (IV)** Recolhimento de FGTS (8%, normal, com provisão de verba para multa rescisória);
- (V)** Recolhimento de INSS (contribuição previdenciária);
- (VI)** 13º salário;
- (VII)** Vale-transporte;
- (VIII)** Provisões para auxílio/afastamento por doença ou acidente, verba rescisória e aviso prévio pós-período de experiência (90 dias).

Aprendiz, com vínculo empregatício (CLT) e contrato por prazo determinado (de até dois anos)

- (I)** Remuneração (salário mínimo-hora garantido);
- (II)** Descanso semanal remunerado;
- (III)** Férias anuais remuneradas (com adicional/abono de 1/3 do salário);
- (IV)** Contribuição ao FGTS com alíquota reduzida de 8% para 2%;
- (V)** Recolhimento de INSS (contribuição previdenciária);
- (VI)** 13º salário;
- (VII)** Vale-transporte.

Nesta modalidade, a empresa é dispensada do pagamento/provisão de verba rescisória e de conceder aviso prévio remunerado.

Nota: (*) Empregado é toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. São cinco requisitos essenciais para configuração da relação de emprego, que são: prestação do trabalho por uma pessoa física, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. Atendendo a esses requisitos, o empregado tem assegurado direitos como 13º, FGTS, INSS, aviso prévio, entre outros.

PRINCIPAIS DIFERENÇAS

CUSTOS E ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS	EMPREGO CLT	APRENDIZ
Legislação aplicável	CLT	CLT, Lei de Aprendizagem
Vínculo empregatício	✓	✓
Duração do contrato	Tempo determinado	Tempo determinado (até dois anos)
Remuneração mensal	✓ (salário)	✓ (salário mínimo-hora)
Jornada de trabalho	Até 8 horas diárias ou 44 horas semanais	Até 6 horas diárias (8 horas/dia, se já completou ensino fundamental)
Hora-extra	✓ (com adicional por hora)	X
Descanso semanal remunerado	✓	✓
Férias remuneradas (ou recesso remunerado)	✓	✓
13º Salário	✓	✓
Adicional de Férias (1/3 do Salário)	✓	✓
Seguro contra acidentes pessoais	X	X
Vale-transporte (ou auxílio-transporte)	✓	✓
contribuição ao INSS (20%)	✓	✓
Contribuição ao FGTS	✓ alíquota de 8%	✓ alíquota de 2%
Provisão mensal para aviso prévio indenizado	✓	X
Provisão mensal para incidência de FGTS sobre aviso prévio indenizado	✓	X
Provisão mensal para multa do FGTS do aviso prévio indenizado	✓	X
Provisão mensal para aviso prévio trabalhado	✓	X

COMPARATIVO DE CUSTO MENSAL

A seguir, é possível comparar o peso de encargos e contribuições entre as distintas modalidades de contratação, assumindo por hipótese remuneração, experiência, disponibilidade e produtividade similar:

COMPONENTE	EMPREGADO (CLT)	APRENDIZ (CLT)
Remuneração base (salário / bolsa-auxílio)	R\$ 1.000,00	R\$ 1.000,00
Vale-transporte / auxílio-transporte	R\$ 100,00	R\$ 100,00
Vale-refeição/auxílio-Refeição	-	-
Plano de saúde	-	-
Seguro contra acidentes pessoais	-	-
Outros benefícios	-	-
Férias ou recesso (1/12)	R\$ 83,30	R\$ 83,30
13º Salário (1/12)	R\$ 83,30	R\$ 83,30
1/3 Adicional de férias (1/12)	R\$ 27,80	R\$ 27,80
FGTS (8% p/ empregados ou 2% para aprendizes)	R\$ 80,00	R\$ 20,00
FGTS férias (1/12)	R\$ 6,70	R\$ 1,70
FGTS 13º salário (1/12)	R\$ 6,70	R\$ 1,70
FGTS 1/3 adicional de férias (1/12)	R\$ 2,20	R\$ 0,60
INSS (20%)	R\$ 200,00	R\$ 200,00
INSS férias (1/12)	R\$ 16,70	R\$ 16,70
INSS 13º salário (1/12)	R\$ 16,70	R\$ 16,70
INSS Adicional de férias (1/12)	R\$ 5,60	R\$ 5,60
Provisão FGTS do aviso prévio (1/12)	R\$ 6,70	-
Provisão multa do FGTS (1/12)	R\$ 50,00	-
Provisão aviso prévio (1/12)	R\$ 83,30	-
Custo mensal sob responsabilidade da empresa	R\$ 1.768,90	R\$ 1.557,20
Peso de encargos e contribuições sobre salário (%)	76,9%	55,7%

COMPARATIVO DE CUSTO MENSAL

Para além da diferença percentual dos encargos entre as modalidades, há também outros fatores que devem ser considerados pelas empresas no comparativo de custo entre empregados e aprendizes, tais como:

- **Diferentes níveis de remuneração:** além das diferenças de encargos, empregados e aprendizes, usualmente, recebem diferentes valores, tais como remuneração por hora trabalhada na empresa;
- **Experiência profissional prévia:** é comum que os aprendizes sejam contratados para sua primeira experiência profissional no mercado. Assim, é provável que eles não tenham experiência profissional anterior;
- **Produtividade inferior:** com pouca experiência e ainda em formação, os aprendizes podem não oferecer prontamente os resultados esperados dos empregados regulares para a mesma dedicação;
- **Limite na disponibilidade horária:** dados os limites legais, os aprendizes não têm a mesma disponibilidade dos empregados regulares (CLT); precisam cumprir uma parcela da jornada semanal com aulas teóricas, além de compartilharem de jornada limitada a 6 horas/dia (caso não tenha completado o ensino fundamental);
- **Custos adicionais com contratação e capacitação:** para contratação de aprendizes, as empresas comumente incorrem em gestão no processo de seleção e contratação de indivíduos dessas modalidades. No caso específico da aprendizagem, as empresas incorrem também em custos adicionais para formalização e manutenção de convênios com escolas e centros de formação para a capacitação teórica dos aprendizes.

AVALIAÇÃO DE IMPACTO: METODOLOGIA

Para quantificar os impactos econômicos de aprendizes na economia brasileira, o estudo empregou a **metodologia da Matriz Insumo-Produto (MIP)**



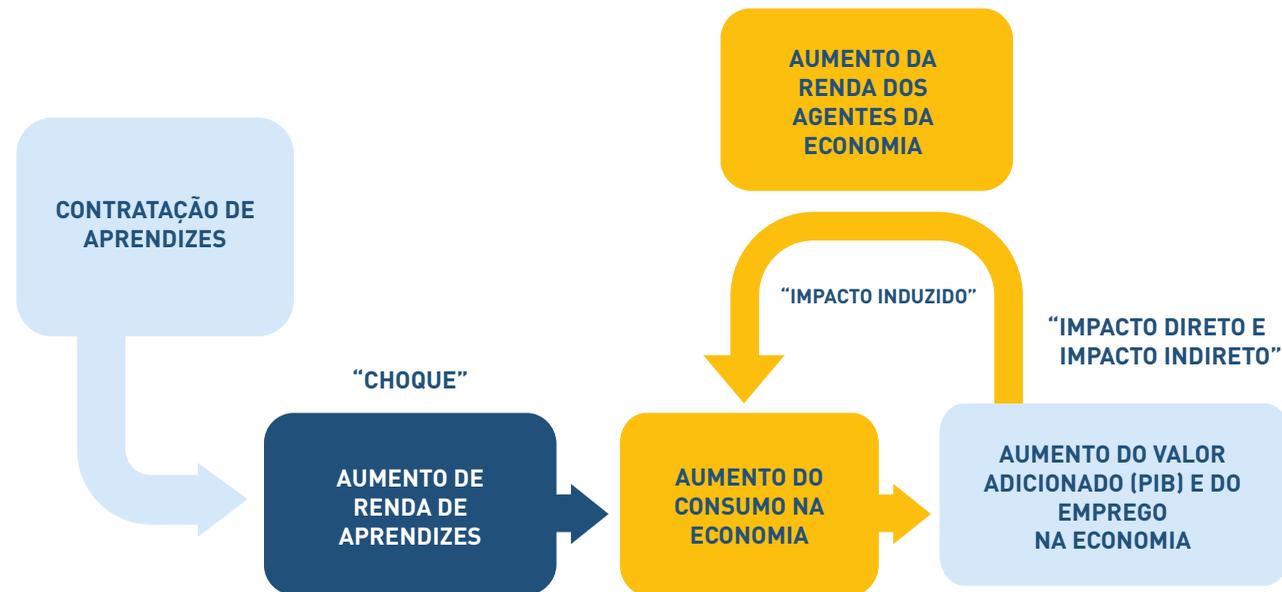
A análise de insumo produto é uma técnica econômica que busca mapear a economia como um conjunto de setores interligados e interdependentes, possibilitando a mensuração da produção, da renda e do fluxo de bens e serviços.

Os impactos resultantes da MIP incluem efeitos diretos, indiretos e induzidos:

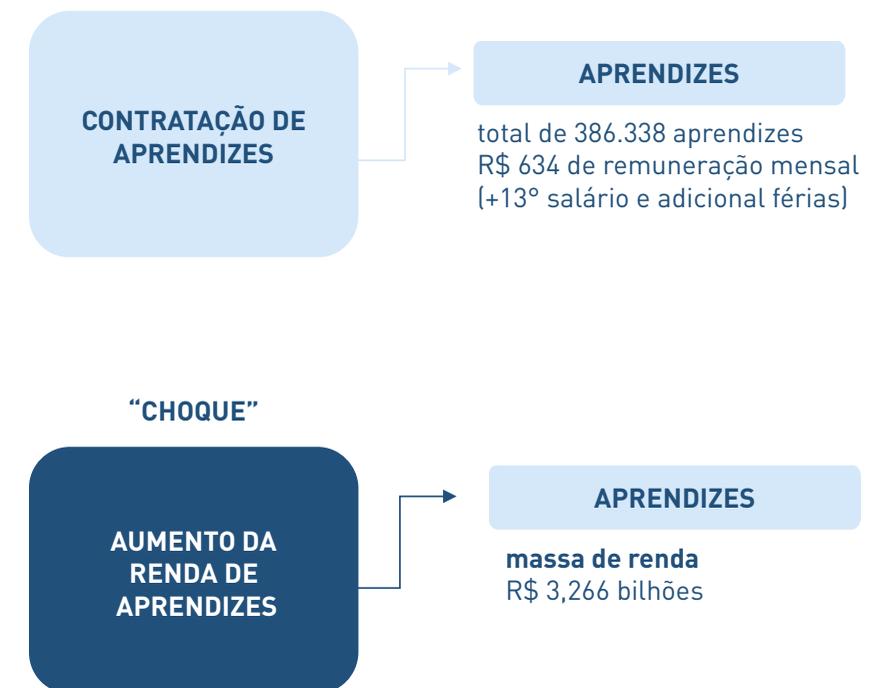
- **Efeitos diretos e indiretos:** capta os impactos diretos e indiretos relacionados à remuneração (massa de renda) e gasto anual de aprendizes sobre variáveis selecionadas da economia, como **valor adicionado e empregos**.
- **Efeitos induzidos:** também conhecido como “efeito renda”, capta os impactos induzidos pela remuneração dos aprendizes sobre a renda dos demais agentes da economia (via salário e outras formas de remuneração) e consequente consumo, o que retroalimenta o processo.

PARA ESTIMAR OS IMPACTOS, PORTANTO, É NECESSÁRIO DEFINIR UM VALOR PARA O “CHOQUE” NA MIP:

A metodologia da MIP, aplicada ao presente estudo, pode ser resumida pelo seguinte fluxograma:



O estudo considera o **impacto anual da remuneração (e consequente consumo) de aprendizes sobre a dinâmica da economia brasileira**, tanto em seus efeitos diretos e indiretos (setores direta e indiretamente vinculados a esse consumo) quanto induzidos (“efeito-renda”, via aumento da renda/consumo dos demais agentes sobre economia).



Para o choque, a Fipe utilizou como base o **número de aprendizes presentes na economia brasileira ao final de 2017, bem como a remuneração média nesse período.**

AVALIAÇÃO DE IMPACTO: RESULTADOS

O estudo considerou como choque a seguinte **massa de renda anual**:

CHOQUE TOTAL (REMUNERAÇÃO)

R\$ **3,266 bilhões**

De acordo com a **MIP***, o impacto anual estimado na economia brasileira da injeção de R\$ 3,266 bilhões em renda, convertido em consumo, é de:

VALOR ADICIONADO (PIB)

R\$ **7,9 bilhões**

- ▶ Impacto direto e indireto: R\$ 5,6 bilhões
- ▶ Impacto induzido: R\$ 2,3 bilhões

EMPREGO

95 mil postos de trabalho

- ▶ Impacto direto e indireto: 67,3 mil postos de trabalho
- ▶ Impacto induzido: 27,7 mil postos de trabalho





PESQUISA QUANTITATIVA

SONDAGEM SOBRE APRENDIZAGEM NO BRASIL

02

74

Foi elaborada e aplicada uma pesquisa junto às empresas parceiras do CIEE, que apresentou 1.952 respondentes, com o objetivo de avaliar sua percepção sobre temas associados à aprendizagem, tais como:

01 –

IMPORTÂNCIA DOS APRENDIZES
PARA A EMPRESA

02 –

OPINIÃO A RESPEITO DA ATUAL
LEGISLAÇÃO SOBRE O TEMA

03 –

POSSÍVEIS MELHORIAS



SONDAGEM SOBRE A APRENDIZAGEM NO BRASIL

Com o intuito de avaliar a opinião de empresas, instituições e empregadores em geral, em relação à experiência com a aprendizagem, foi conduzida uma pesquisa (Sondagem sobre a Aprendizagem no Brasil), seguindo as etapas:

✓ **Aspectos descritivos sobre a empresa/ instituição respondente (como setor e porte);**

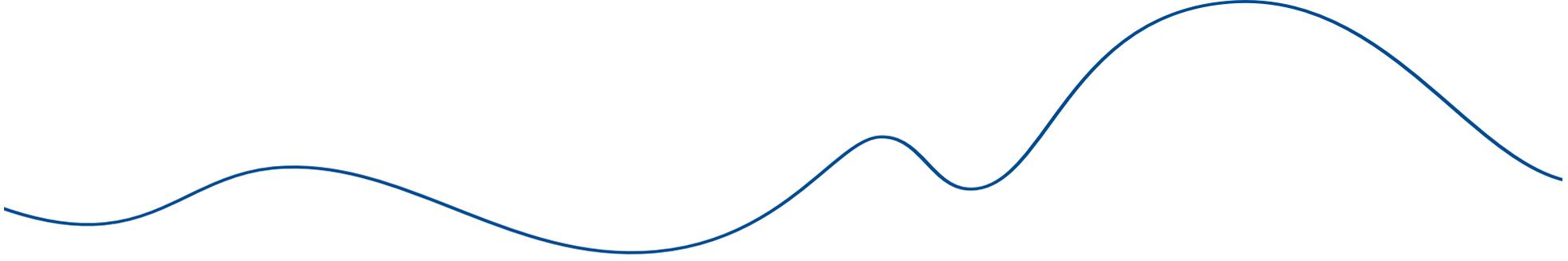
✓ **Avaliação da experiência com o programa de aprendizagem;**

• **Período de coleta:** entre 20 de novembro e 19 de dezembro de 2018 (quatro semanas);

A **Sondagem sobre a Aprendizagem no Brasil** apresentou um total de 1.952 respondentes no período de coleta (4,4% dos convidados a participar), obtendo como resultado 1.139 respostas completas (58,4% dos respondentes):



DIAGNÓSTICO DA APRENDIZAGEM



De acordo com os resultados da Sondagem sobre a Aprendizagem no Brasil:

- **41,7%** dos respondentes afirmaram que a legislação atual é “boa/positiva e alinhada com os valores e resultados da empresa/organização”
- **36,3%** dos respondentes qualificaram a legislação atual como “razoável e compatível com as condições de mercado vivenciadas pela empresa/organização”;
- apenas **13,0%** caracterizaram a legislação atual como “ruim/restritiva, onerando a vida produtiva da empresa/organização”.*

Por outro lado, segundo dados deste estudo, o sistema da aprendizagem enfrenta dois tipos de problemas:

- **Nível inferior de atendimento da legislação pelas empresas em geral:** o percentual de cumprimento da cota da aprendizagem pelas empresas brasileiras (1,9%) é inferior ao exigido pela legislação brasileira para as empresas elegíveis (entre 5% e 15%);
- **Diferenças do atendimento da legislação entre diferentes setores e regiões do país:** há uma grande variabilidade na distribuição dos aprendizes e cumprimento da cota exigida entre os setores e atividades da economia brasileira, bem como diferenças regionais importantes

*Do total de empresas que responderam à questão, 9,7% não souberam opinar sobre o tema.

A princípio, pode-se destacar como possíveis causas desses problemas:

NÍVEL INFERIOR DE ATENDIMENTO DA LEGISLAÇÃO PELAS EMPRESAS EM GERAL:

- Benefícios fiscais concedidos às empresas não são suficientes para incentivar a contratação de aprendizes no nível exigido pela legislação brasileira;
- Obrigações elevadas atreladas ao programa (por exemplo, carga horária teórica).

DIFERENÇAS DO ATENDIMENTO DA LEGISLAÇÃO ENTRE SETORES E REGIÕES:

- Legislação é genérica e não respeita as diferenças setoriais, produtivas e ocupacionais, que influenciam a capacidade das empresas de contratar e treinar aprendizes;
- Diferenças regionais podem indicar, também, a importância da cultura e dos valores das empresas na absorção e treinamento de mão-de-obra jovem.

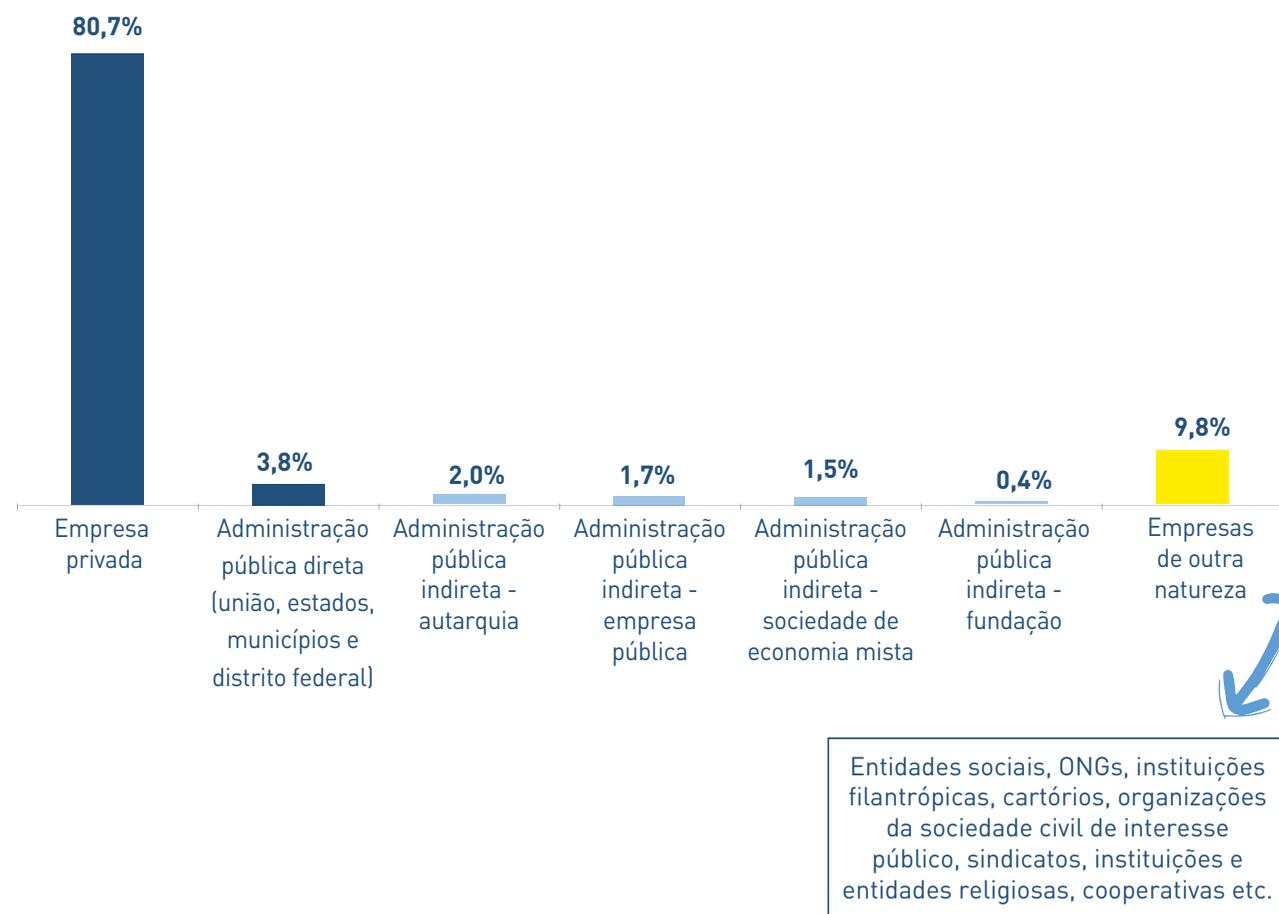
NÍVEL INFERIOR DE ATENDIMENTO DA LEGISLAÇÃO PELAS EMPRESAS EM GERAL:

Para aprimorar o sistema e corrigir alguns dos obstáculos destacados, **os respondentes da Sondagem sobre a Aprendizagem no Brasil sugeriram algumas medidas***:

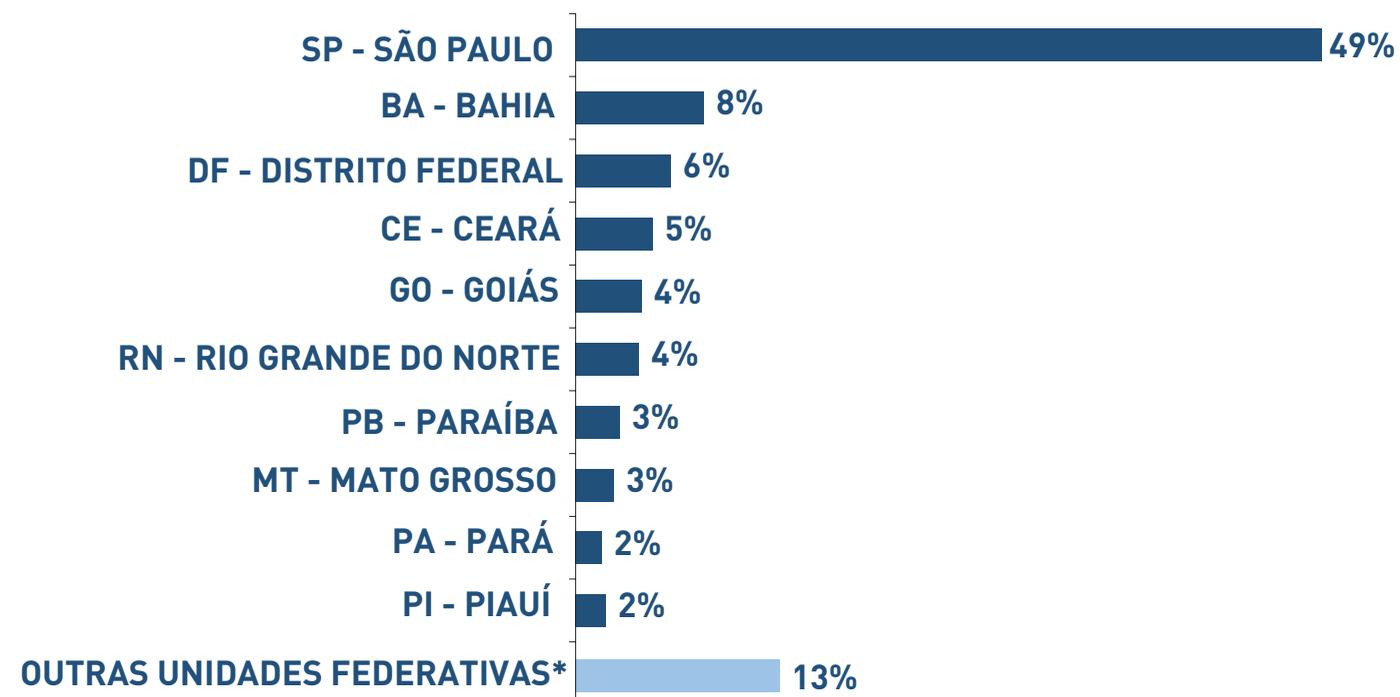
- **45,0%** dos respondentes apontaram como melhoria: “*limitar o tempo em capacitação teórica ao máximo de 20% do total de horas*”;
- **41,1%** recomendaram “*trazer benefícios, além dos já existentes para empresa/organização*”;
- **27,9%** sugeriram “*tornar o programa voluntário, com o fim da obrigatoriedade de aprendizes*”;

CARACTERÍSTICAS DA AMOSTRA

Natureza das organizações entrevistadas



Localização das organizações entrevistadas

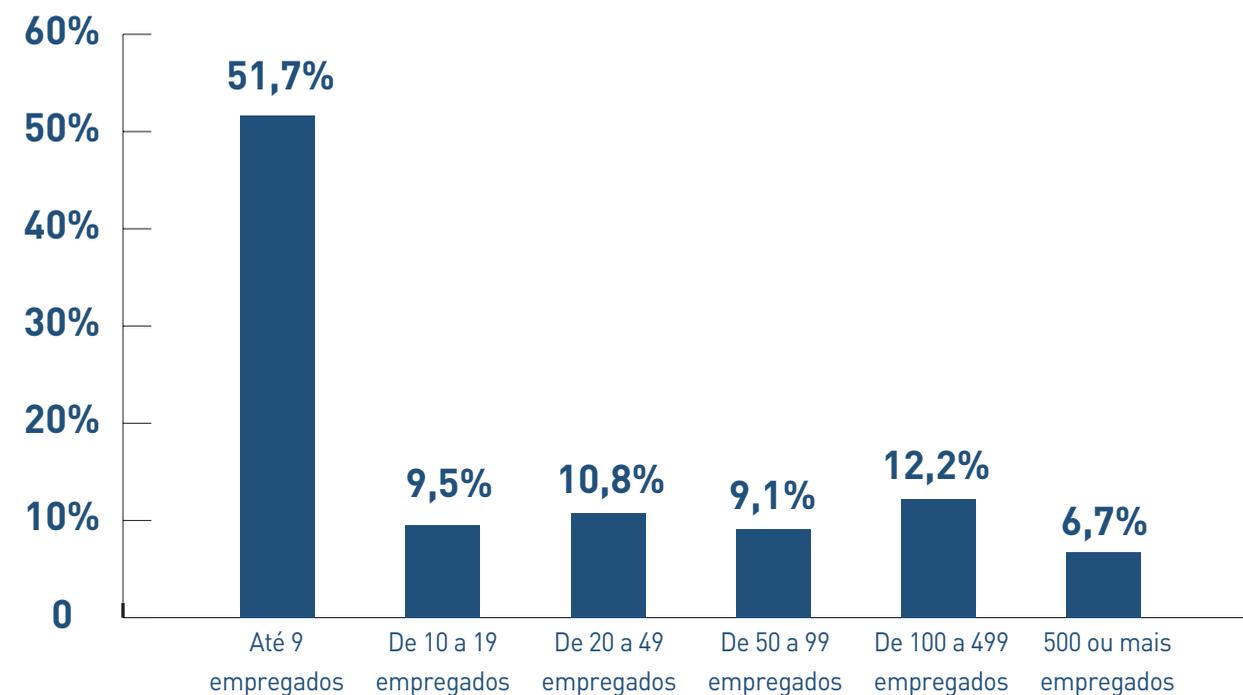


CARACTERÍSTICAS DA AMOSTRA

Atividades desenvolvidas pelas organizações



Número de empregados das organizações

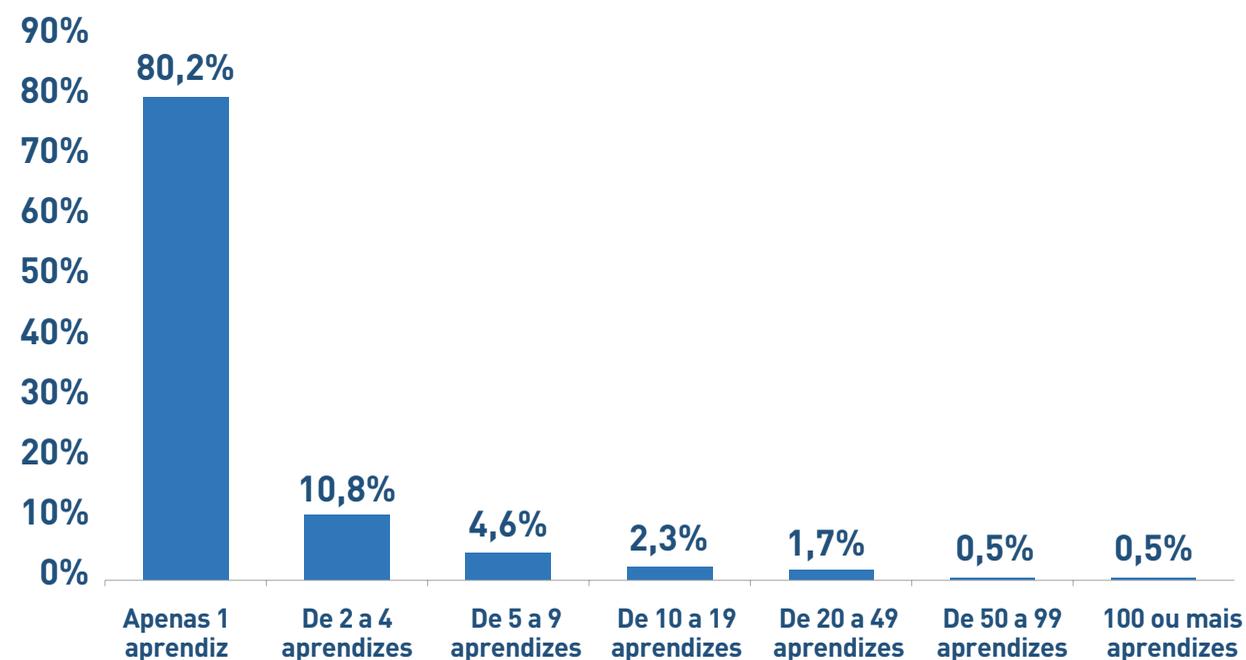


AVALIAÇÃO DA EXPERIÊNCIA COM APRENDIZAGEM

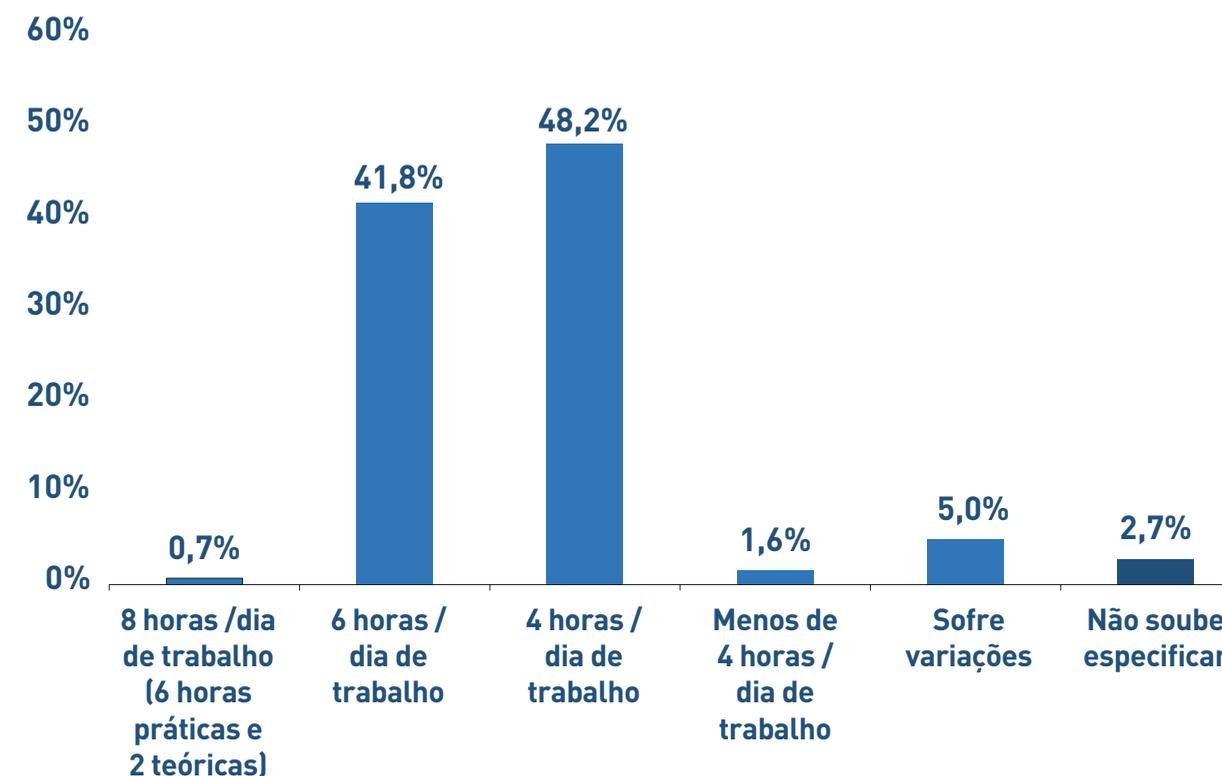
Organizações com aprendizes no quadro de colaboradores



Número de aprendizes contratados pelas organizações

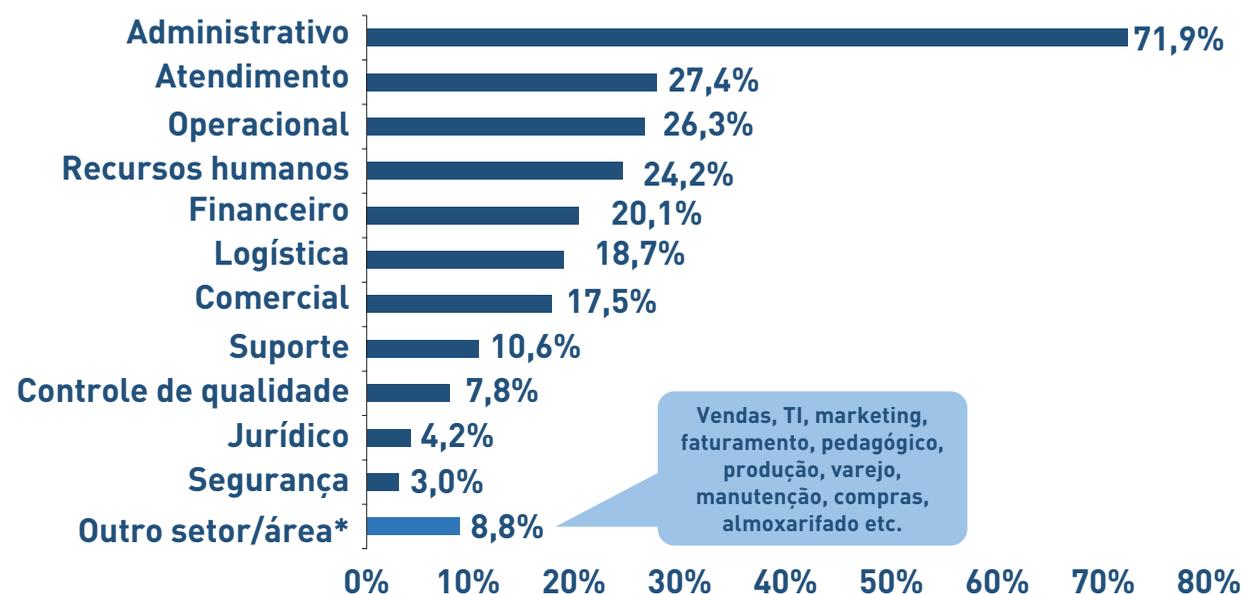


Carga horária cumprida pelos aprendizes nas organizações



AVALIAÇÃO DA EXPERIÊNCIA COM APRENDIZAGEM

Principais áreas ocupadas pelos aprendizes nas organizações

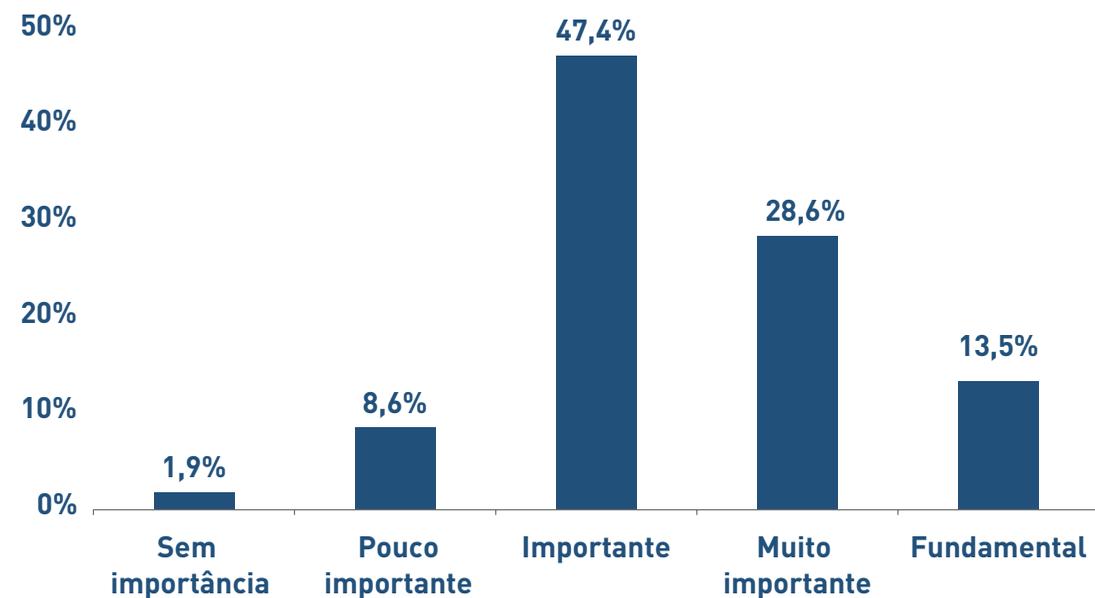


Benefícios oferecidos pelas organizações aos aprendizes

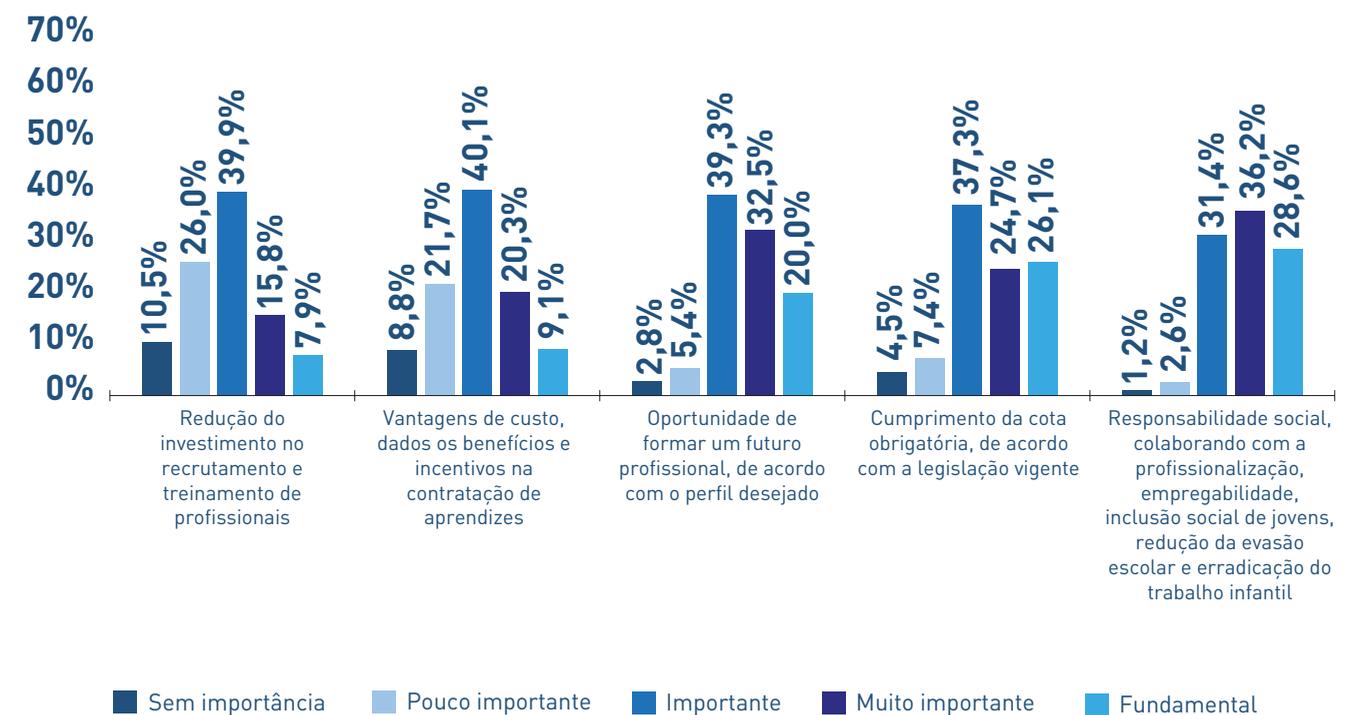


AVALIAÇÃO DA EXPERIÊNCIA COM APRENDIZAGEM

Avaliação da importância dos aprendizes para os objetivos e resultados das organizações

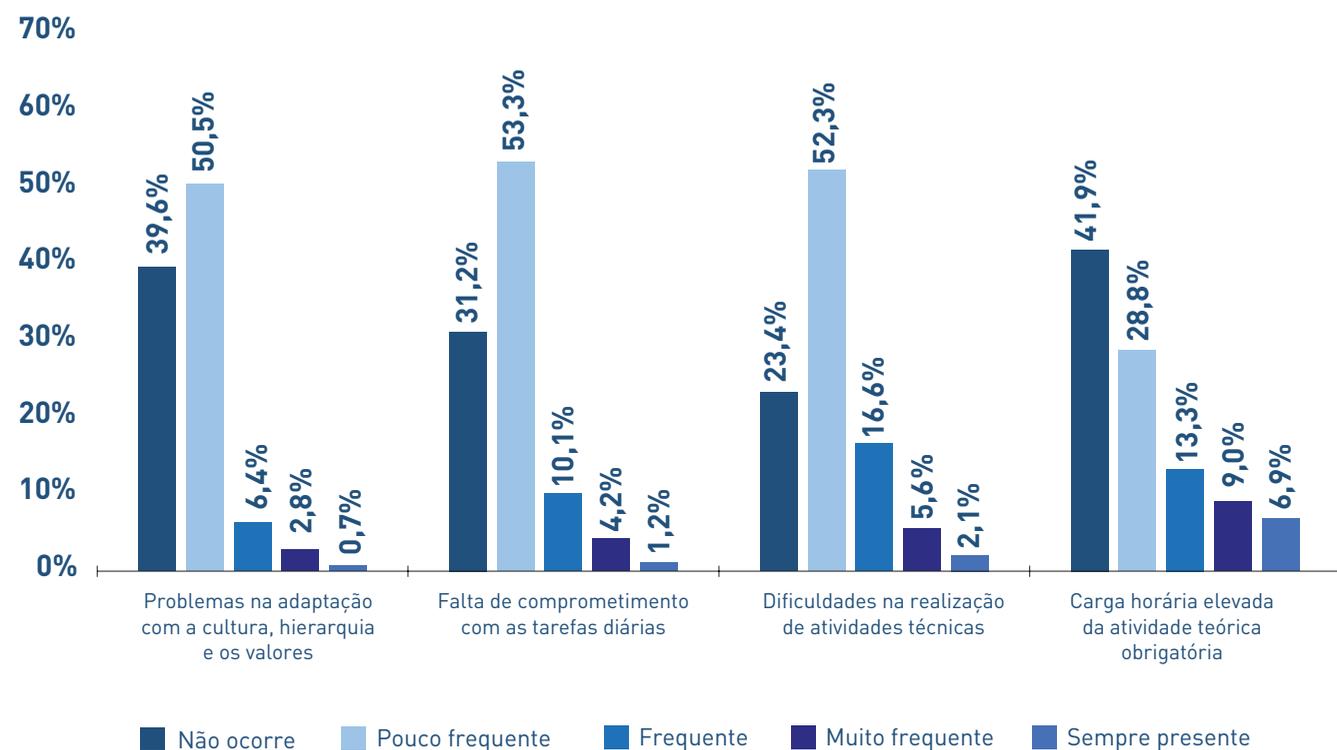


Principais motivos que justificam a contratação de aprendizes nas organizações



AVALIAÇÃO DA EXPERIÊNCIA COM APRENDIZAGEM

Avaliação das organizações sobre a frequência de problemas e dificuldades encontrados na convivência com aprendizes



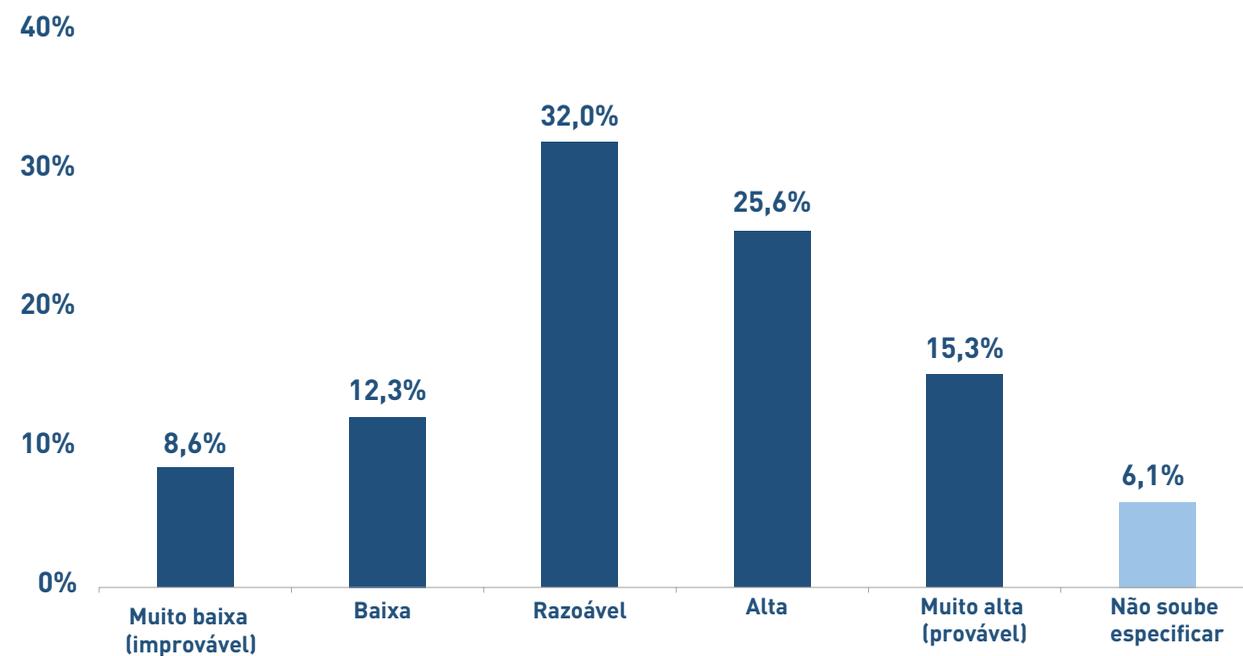
Outras dificuldades relatadas

Respostas fornecidas espontaneamente

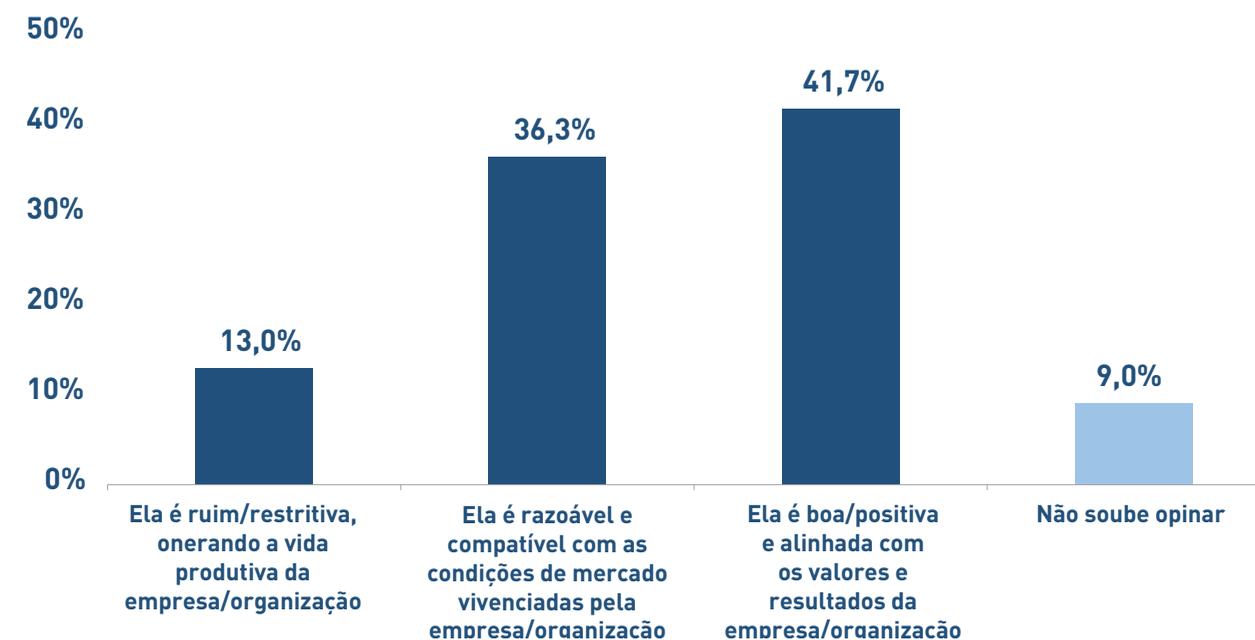
Legislação restritiva, baixa qualidade do curso teórico, absenteísmo e faltas, falta de comprometimento, falta de flexibilidade da instituição na troca de horários, falta de aplicabilidade das aulas teóricas na atividade prática, problemas no relacionamento com a família, entre outros.

AVALIAÇÃO DA EXPERIÊNCIA COM APRENDIZAGEM

Chances dos aprendizes serem contratados pelas organizações, após o período de aprendizagem

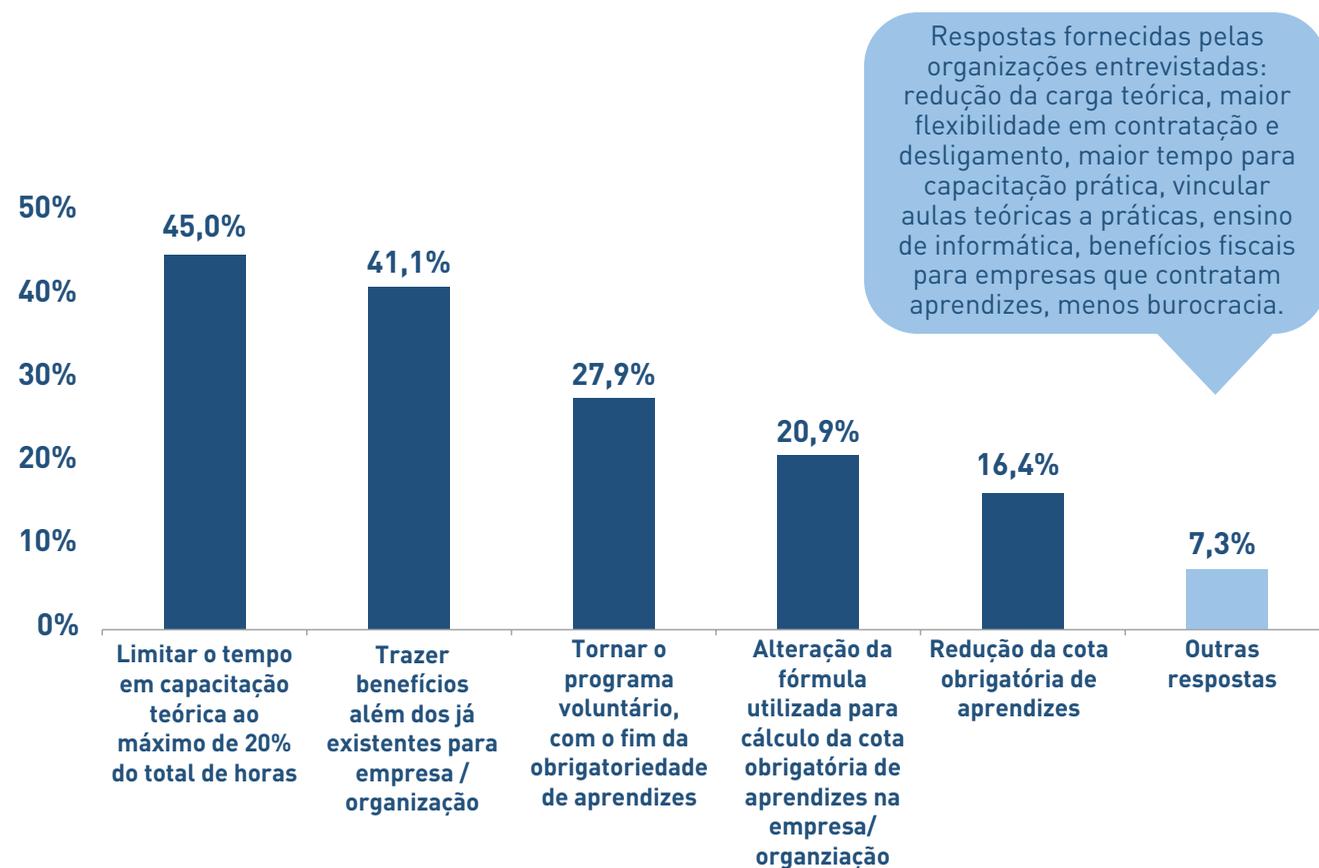


Opinião das organizações sobre a legislação atual do aprendiz, que impõe a empresas de médio e grande porte a obrigatoriedade na contratação de 5% e 15% de jovens e adolescentes como aprendizes

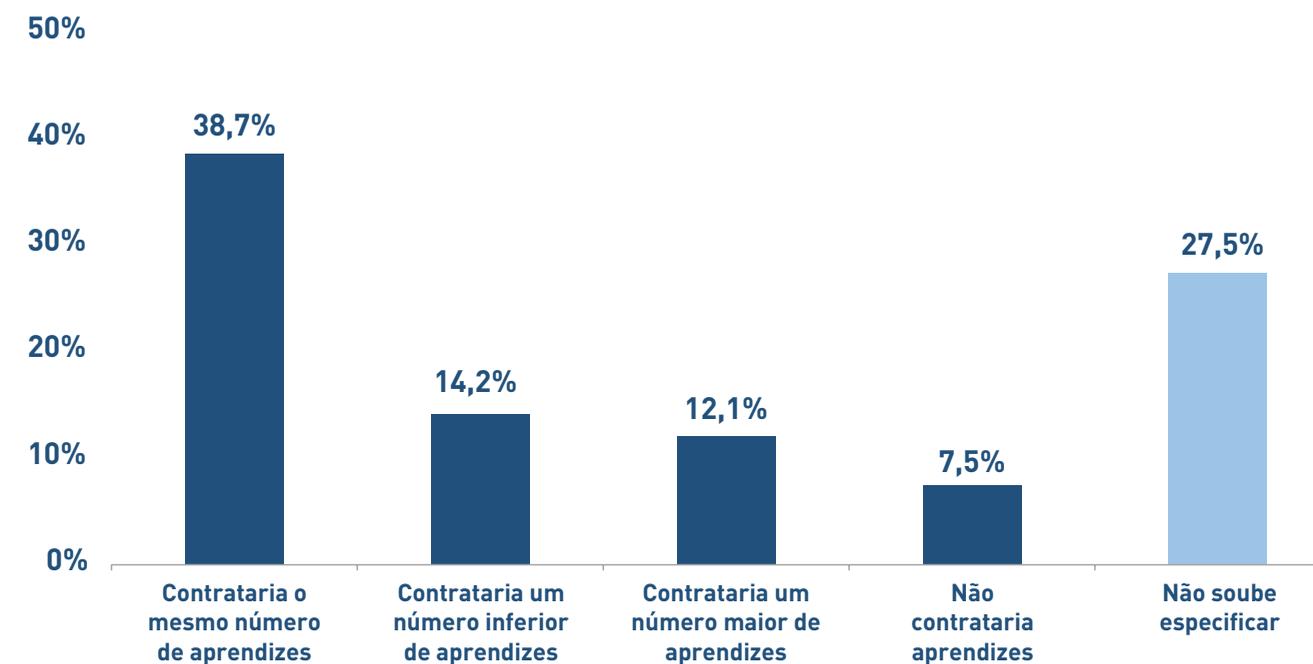


AVALIAÇÃO DA EXPERIÊNCIA COM APRENDIZAGEM

Alternativas sugeridas pelas organizações, visando o aprimoramento da legislação atual do aprendizado profissional



Comportamento das organizações, caso a contratação de aprendizes fosse livre/voluntária





fipe