



AUSTRÁLIA

# Jobs and Skills Councils

Em 2023, a Austrália criou dez conselhos setoriais tripartites para co-definir as qualificações da EPT. Quatro elementos do modelo são úteis para a governança brasileira.



SOBRE A SCINTILLA.

# Inteligência e estratégia para a Educação Profissional.

A Scintilla é uma organização sem fins lucrativos especializada em Educação Profissional e Tecnológica. Trabalhamos com Secretarias de Educação, redes federais, fundações e instituições parceiras — embarcamos especialistas sêniores no time da instituição e ficamos até o resultado aparecer no sistema.

Quatro frentes cobrem a trajetória do jovem da rede pública à porta do primeiro emprego, integrando o que costuma ficar solto entre secretarias, escolas e o setor produtivo.

01

## Planejamento e Coordenação

Governança intersetorial, planos plurianuais e articulação entre as agendas de educação, assistência e trabalho.

02

## Ingresso e Conclusão

Busca ativa, monitoramento de trajetórias e desenhos de permanência para reduzir a evasão no ensino médio.

03

## Desenvolvimento de Competências

Itinerários formativos, formação docente e avaliação alinhados às demandas do mundo do trabalho.

04

## Inserção no Mundo do Trabalho

Articulação entre escolas, empresas e programas de aprendizagem, com acompanhamento de egressos.

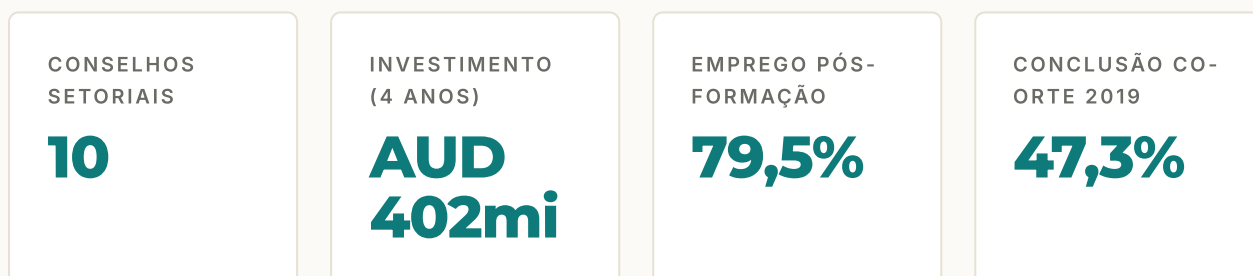
AGENDE UMA CONVERSA

[scintilla.org.br](https://scintilla.org.br) →

PAÍS	Austrália	INICIATIVA	Jobs and Skills Councils (JSCs)
ESCALA	10 conselhos setoriais tripartites com investimento federal de AUD 402 milhões em quatro anos		

Em maio de 2023, o governo australiano extinguiu 67 comitês consultivos setoriais e seis organizações de apoio técnico. No lugar, criou dez Jobs and Skills Councils (JSCs), entidades sem fins lucrativos lideradas pela indústria, com governança tripartite e mandato direto sobre as qualificações nacionais da EPT. O custo: AUD 402 milhões em quatro anos. A diferença em relação ao modelo anterior não é cosmética. Os JSCs substituem comitês que recomendavam mudanças curriculares ao governo por estruturas que desenvolvem essas mudanças, submetem aos ministros e respondem por sua implementação no setor produtivo.

A literatura internacional já identificava o gargalo. O modelo anterior levava em média 18 meses para atualizar uma qualificação. Mais de um terço dos casos passava de dois anos. Os JSCs foram desenhados para encurtar esse ciclo. A reforma australiana mostra o que pode ser feito quando a governança da EPT é tratada como infraestrutura estratégica, não como função secundária de ministérios da educação.



## O que veio antes

A Austrália opera EPT em arranjo federativo. O governo nacional define o arcabouço e financia em parceria com os estados e territórios, que entregam a maior parte da formação via TAFE (Technical and Further Education) e provedores privados credenciados (Registered Training Organisations, RTOs). A formação baseia-se em *training packages*: conjuntos de qualificações e unidades de competência organizados por setor, definidos em padrão nacional, registrados e válidos em todo o país.

Esses pacotes precisam ser desenhados e atualizados. A estrutura responsável mudou três vezes em duas décadas. Até 2015, Industry Skills Councils desempenhavam o papel. Em 2015–2016, o modelo migrou para 67 Industry Reference Committees (IRCs) apoiados por seis Skills Service Organisations (SSOs). Os IRCs eram comitês consultivos. Recomendavam atualizaç

ões ao Australian Industry and Skills Committee (AISC), que repassava aos ministros de habilidades para aprovação. As SSOs prestavam suporte técnico.

A Joyce Review, encomendada pelo governo em 2019, expôs o limite do arranjo [9]. A satisfação de empregadores com a EPT havia caído de 86,3% em 2009 para 78,8% em 2019 [4]. Existiam mais de 1.300 qualificações nacionais, muitas com matrícula irrisória. Empresas relatavam que a participação nos IRCs não se traduzia em influência real sobre o conteúdo formativo. O processo era moroso e pouco transparente. A revisão recomendou uma reformulação ampla. O governo passou três anos consultando, pilotando e desenhando o modelo de substituição.

## Como os JSCs funcionam

Os dez Jobs and Skills Councils cobrem agrupamentos amplos de setores econômicos: agro-negócio e meio ambiente, energia e recursos, saúde e assistência social, tecnologia e finanças, indústria e logística, entre outros. Cada conselho é uma companhia sem fins lucrativos com conselho de administração composto em base tripartite: empregadores e associações setoriais, sindicatos representativos do setor e indicações governamentais [5].

Quatro funções formais foram atribuídas a cada JSC.

### 1. PLANEJAMENTO DE FORÇA DE TRABALHO SETORIAL

Identificar tendências, antecipar escassez e mapear competências emergentes. Cada JSC produz um plano setorial anual usado como insumo para a política nacional de habilidades.

### 2. DESENVOLVIMENTO DE PRODUTOS DE TREINAMENTO

Elaborar e atualizar os *training packages*, submetendo as propostas ao escrutínio dos ministros de habilidades para aprovação e inclusão no registro nacional.

### 3. IMPLEMENTAÇÃO E MELHORIA DA FORMAÇÃO

Trabalhar com TAFEs e RTOs para difundir as atualizações, calibrar avaliações e divulgar novas qualificações entre provedores e empregadores do setor.

### 4. STEWARDSHIP SETORIAL

Servir como fonte permanente de inteligência setorial para o governo, com mandato de aconselhar políticas de EPT e ajustes de financiamento.

A operação depende de duas conexões. Para cima, com Jobs and Skills Australia (JSA), agência estatutária independente criada em 2022. A JSA produz análises de mercado de trabalho e

projeções de demanda por competências. Os JSCs usam essa inteligência para desenhar respostas setoriais. Se a JSA projeta escassez de técnicos em energia renovável, o JSC do cluster de Energia atualiza qualificações existentes ou propõe novas. Para baixo, com a Australian Skills Quality Authority (ASQA), que regula a qualidade dos provedores. Os JSCs definem o que precisa ser ensinado; a ASQA verifica se os RTOs ensinam dentro do padrão.

A diferença em relação ao modelo anterior aparece em três planos. **Mandato:** os IRCs recomendavam, os JSCs desenvolvem. **Autonomia:** as SSOs eram contratadas pelo governo; os JSCs são entidades industriais com financiamento público. **Abrangência:** saíram 73 estruturas fragmentadas, entraram dez clusters com massa crítica de recursos e capacidade de coordenar competências transversais entre setores.

## A evidência

A reforma é recente. Os indicadores de sistema, contudo, formam linha sólida.

**Empregabilidade.** Em 2023, 79,5% dos formandos de cursos vocacionais estavam empregados após a formação [1]. É o nível mais alto desde 2016, quando o NCVER ampliou a pesquisa nacional de egressos. 50,6% dos graduados que estavam desempregados antes do curso conseguiram emprego após a qualificação. 37,8% dos que já trabalhavam migraram para postos superiores ou melhores condições. O rendimento mediano ficou em AUD 56 mil ao ano [1].

**Pertinência ocupacional.** Pouco mais de 60% do crescimento total do emprego em 2022 ocorreu em ocupações nas quais qualificações de EPT constituem a principal via de entrada [2]. Setores como saúde, educação infantil, tecnologia da informação e engenharia técnica operam em pleno emprego dos egressos. Áreas comerciais de Certificado I e II absorvem com mais volatilidade.

**Satisfação.** Cerca de 90% dos graduados se declaram satisfeitos com a formação recebida e a consideram relevante para o trabalho [1]. A satisfação de empregadores, que havia caído para 78,8% em 2019, está sob monitoramento do governo como indicador-chave da reforma.

**Conclusão.** 47,3% das qualificações iniciadas em 2019 foram concluídas até 2023 [3]. O número parece baixo. Reflete o desenho do sistema: a arquitetura modular permite que o estudante curse unidades de competência sem buscar a qualificação completa, e muitos abandonam após encontrar emprego com competências parciais. O número subiu em relação a coortes anteriores (40–45% em meados de 2010), mas o governo trata como prioridade. Em 2025, o pacote Fee-Free TAFE e o investimento de AUD 37 milhões em apoio a estudantes sul-australianos foram movimentos diretos para reduzir a evasão [6].

O dado mais crítico para julgar os JSCs ainda não está consolidado: o tempo médio de atualização de um produto de treinamento. Era 18 meses sob os IRCs/SSOs [4]. Os JSCs foram desenhados para encurtá-lo. As primeiras coortes de qualificações desenvolvidas pelos novos

conselhos começaram a entrar em vigor em 2024. A avaliação formal será feita em 2026–2027.

## Diálogo com o caso brasileiro

O Brasil tem arquitetura institucional consolidada na EPT. O Catálogo Nacional de Cursos Técnicos (CNCT) organiza a oferta nacional de cursos técnicos reconhecidos, sob coordenação da Setec/MEC. As redes federais (Institutos Federais), estaduais e o Sistema S (SENAI, SENAC, SENAR, SENAT, SESCOOP) operam articuladamente, com autonomia para customizar itinerários. O conjunto cobre milhões de matrículas por ano e responde por avanços expressivos da última década, em particular a expansão dos Institutos Federais e a interiorização da oferta técnica.

A reforma australiana sugere uma camada complementar a essa arquitetura. Hoje, a participação do setor produtivo na definição das qualificações nacionais ocorre por consultas pontuais e por canais setoriais do Sistema S, sem estrutura permanente que reúna empregadores, sindicatos e governo num mesmo espaço de decisão sobre o catálogo. Conselhos setoriais tripartites com mandato sobre as qualificações poderiam encurtar o ciclo de atualização e fortalecer a antecipação de competências emergentes, integrando ao processo atores que hoje atuam em paralelo. É um aprimoramento institucional, não uma substituição do que já existe.

### Quatro elementos da reforma australiana úteis ao debate brasileiro

#### 1. CONSELHOS POR CLUSTER, NÃO POR CURSO

A pulverização em comitês estreitos limitou os ganhos do modelo australiano até 2023. Agrupar setores correlatos em 8 a 12 clusters cria massa crítica para planejamento de força de trabalho e desenvolvimento curricular.

#### 2. COMPOSIÇÃO TRIPARTITE COM PARIDADE

Empregadores trazem leitura da demanda, trabalhadores garantem qualidade da formação e proteção à carreira, governo coordena e financia. A presença dos três atores no mesmo espaço de decisão estabiliza o processo.

#### 3. MANDATO COMPARTILHADO SOBRE O CATÁLOGO

Os comitês australianos puramente consultivos perderam tração ao longo do tempo. Os JSCs desenvolvem as propostas e participam da implementação, sob aprovação ministerial. A divisão de responsabilidades fortalece o engajamento da indústria sem retirar a decisão final do governo.

#### 4. INTELIGÊNCIA DE MERCADO DE TRABALHO DEDICADA

Jobs and Skills Australia não desenvolve currículos. Produz dados, projeções e análises que alimentam os conselhos. Uma camada equivalente no Brasil poderia articular IBGE, Caged, RAIS e a Setec/MEC para projetar competências emergentes.

A diferença entre os três casos cobertos nesta série aparece aqui. A Alemanha herdou um pacto tripartite de mais de um século. O Reino Unido construiu o pacto em cinco anos via imposto e está corrigindo o desenho do financiamento. A Austrália construiu o pacto em quatro décadas, em três iterações sucessivas (Industry Skills Councils, IRCs/SSOs, JSCs). Para o Brasil, o caso australiano é o de maior aderência: país federativo, sistema com múltiplos operadores, financiamento via contribuições compulsórias e governança distribuída entre ministérios e redes. A sequência australiana sugere que o aprimoramento institucional é iterativo, dialoga com o que já está construído e ganha consistência no horizonte de uma década.

## Notas e fontes

- [1] NCVER. *Government-funded students and courses 2023; VET graduates' outcomes survey 2023*. National Centre for Vocational Education Research, Adelaide, 2023.
- [2] JOBS AND SKILLS AUSTRALIA. *Labour Market Update*, September 2023. Canberra: JSA, 2023.
- [3] NCVER. *VET qualification completion rates 2023*. Adelaide: NCVER, out. 2024.
- [4] AUSTRALIAN GOVERNMENT. *Improving industry engagement and reforming qualifications in VET — Discussion Paper*. Department of Employment and Workplace Relations, Canberra, 2021.
- [5] AUSTRALIAN GOVERNMENT. *Jobs and Skills Councils — Operational guidance and program description*. DEWR, Canberra, 2023.
- [6] AUSTRALIAN GOVERNMENT. *Media Release: More Australians completing vocational education and training qualifications*. Ministers' Media Centre — DEWR, Canberra, 25 out. 2024.
- [7] OECD. *The role of subnational governments in adult skills systems — Country Note: Australia*. Paris: OECD Publishing, 2025.
- [8] UNESCO-UNEVOC. *Vocational education and training (VET) system — Australia Country Profile*. Bonn: UNESCO-UNEVOC, 2025.
- [9] JOYCE, S. *Strengthening Skills: Expert Review of Australia's Vocational Education and Training System*. Canberra: Department of the Prime Minister and Cabinet, 2019.

---

**COMO CITAR**

CASTRO, F. M. *Jobs and Skills Councils: governança tripartite da EPT na Austrália*. Estudos de caso em EPT, n. 3. São Paulo: Scintilla, abr. 2026. Disponível em: [scintilla.org.br](http://scintilla.org.br).

**PUBLICAÇÃO**

Scintilla — Inteligência e estratégia para a Educação Profissional

São Paulo, abril de 2026 · Edição #003

**AUTORIA**

**Pesquisa e redação** — Francisco Mello Castro

**Edição** — Scintilla

**DIREITOS**

Distribuição livre para fins educacionais e de política pública, com atribuição. Reprodução parcial ou total permitida mediante citação da fonte.