

CANADÁ

Red Seal

Desde 1959, o Canadá constrói padrões ocupacionais nacionais por consenso entre 13 jurisdições autônomas. O modelo aponta caminhos para integrar o mosaico brasileiro de redes estaduais, Sistema S e Institutos Federais.



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 →

PAÍS	Canadá	INICIATIVA	Interprovincial Standards Red Seal Program
ESCALA	54 ofícios designados, 13 províncias e territórios, ~4 milhões de trabalhadores em ofícios qualificados		

Em 1952, representantes das províncias canadenses se reuniram em Ottawa para discutir um problema concreto. Um electricista formado em Alberta não tinha sua qualificação reconhecida em Ontário. Um encanador certificado em Quebec enfrentava barreiras para trabalhar em British Columbia. Em uma federação onde a Constituição de 1867 atribui a cada província autoridade exclusiva sobre educação, cada uma havia desenvolvido seu próprio sistema de aprendizagem, com currículos, durações, exames e até denominações ocupacionais distintas.

Em 1959, a resposta tomou forma institucional: o *Interprovincial Standards Red Seal Program*. O nome vem do selo vermelho apostado fisicamente no certificado provincial do trabalhador que passa no exame interprovincial. O programa não substituiu os sistemas provinciais. Sobreposto a eles, criou uma camada de coordenação por consenso entre jurisdições autônomas. Em 2024, o Canadá registrou 101.541 novas inscrições em programas de aprendizagem (recorde histórico) e 46.971 certificações. O Red Seal abrange hoje 54 ofícios designados, e mais de 80% dos aprendizes registrados no país estão em ofícios cobertos pelo programa.

A lição para o Brasil é de mecanismo institucional, não de cópia. O Canadá construiu padrões ocupacionais nacionais sem eliminar a autonomia subnacional sobre educação. O Brasil, outra federação continental onde SENAI, SENAC, redes estaduais e Institutos Federais operam com padrões próprios e sem reconhecimento mútuo sistemático, carece precisamente desse mecanismo: uma linguagem comum de competência que todo o mercado reconheça, independentemente de onde a formação foi feita.

OFÍCIOS
DESIGNADOS

54

NOVAS INSCRI-
ÇÕES (2024)

101 mil

INVESTIMENTO
FEDERAL/ANO

**CAD
1bi**

CONCLUSÃO NO
PRAZO

~20%

O contexto canadense

A Constituição de 1867 atribuiu às províncias autoridade exclusiva sobre educação. Diferentemente da Alemanha, da Austrália ou de outros sistemas nacionais centralizados, o Canadá

envolveu 13 sistemas provinciais e territoriais de aprendizagem, cada um com suas regras. Em economias regionais altamente especializadas (petróleo em Alberta, manufatura em Ontário, aeronáutica em Quebec, silvicultura em British Columbia), a fragmentação das qualificações representava barreira econômica concreta. Trabalhadores migravam entre províncias seguindo ciclos de demanda, mas sua qualificação não migrava com eles.

A Primeira Conferência Nacional sobre Aprendizagem em Ofícios e Indústrias (Ottawa, 1952) reuniu províncias, governo federal, sindicatos e empregadores. A recomendação foi clara: elaborar análises ocupacionais padronizadas para ofícios qualificados. Em 1959, o programa Red Seal nasceu focado em ofícios industriais e da construção civil. Nas décadas seguintes, expandiu-se gradualmente. A partir de 2015, os *Red Seal Occupational Standards* (RSOS) foram reformulados para incorporar participação mais ampla da indústria, com *workshops* nacionais, validação em todas as jurisdições e atualização por blocos de competência.

A demografia entrou no jogo. Estima-se que 700 mil dos 4 milhões de canadenses em ofícios qualificados se aposentem até o final desta década, equivalente a 17,5% da força de trabalho em menos de dez anos [5]. Entre 2016 e 2021, o número de trabalhadores de ofícios com 65 anos ou mais subiu 11,8%. O de jovens entre 15 e 24 anos caiu 12,2%. A pirâmide etária dos ofícios qualificados está invertendo.

As inscrições em programas de aprendizagem mais que dobraram entre 1991 e 2019. As certificações cresceram apenas 47% no mesmo período. O gargalo não está na entrada. Está no meio do funil. Apenas cerca de 20% dos aprendizes obtêm certificação no prazo esperado do programa. Cerca de 64% permanecem além do prazo. Cerca de 20% abandonam antes de concluir [3].

Como o Red Seal funciona

A arquitetura tem três pilares operados sob coordenação do *Canadian Council of Directors of Apprenticeship* (CCDA), que reúne os diretores de aprendizagem das 10 províncias e 3 territórios mais um representante federal. As decisões são tomadas por consenso e implementadas voluntariamente.

PADRÕES OCUPACIONAIS NACIONAIS (RSOS)

Cada um dos 54 ofícios designados tem um Red Seal Occupational Standard. O documento descreve o que o trabalhador qualificado deve ser capaz de fazer: blocos de atividades principais, tarefas, subtarefas, conhecimentos teóricos, habilidades práticas e pesos relativos para fins de avaliação. O processo de elaboração reúne trabalhadores experientes de todas as regiões, empregadores, sindicatos e instituições de formação. O RSOS não é um currículo — é uma referência de competência que orienta currículos provinciais, exames e avaliação no posto de trabalho.

EXAME INTERPROVINCIAL

Quem domina as competências do RSOS pode prestar o exame Red Seal: 100 a 150 questões de múltipla escolha, 4 horas, nota de corte de 70%, em inglês e francês. A maioria das jurisdições adotou o exame Red Seal como avaliação final obrigatória nos ofícios designados, tornando-o de fato o exame de qualificação nacional. A aprovação resulta na aposição do selo vermelho no certificado provincial do trabalhador, garantido juridicamente pelo Capítulo 7 do *Canadian Free Trade Agreement*.

INICIATIVA DE HARMONIZAÇÃO PAN-CANADENSE

A partir da década de 2010, o CCDA foi além dos padrões de avaliação e passou a alinhar currículos, durações, requisitos de pré-entrada e denominações ocupacionais entre províncias. O objetivo era harmonizar 30 ofícios Red Seal até 2020. A harmonização facilita não apenas a mobilidade de trabalhadores certificados, mas também a mobilidade de aprendizes em formação — quem começa em uma província pode continuar em outra sem perder créditos.

O modelo de aprendizagem em si combina trabalho prático no empregador com formação técnica em sala de aula, ao longo de um a cinco anos. Um programa típico de quatro anos inclui cerca de 7.200 horas de trabalho prático (1.800 por ano) e oito semanas anuais de formação técnica concentrada em *community colleges*, institutos técnicos ou centros sindicais. O aprendiz recebe salário do empregador (tipicamente 50 a 60% do salário do trabalhador qualificado, com aumentos progressivos). Nos períodos em sala de aula, o seguro-desemprego federal provê benefícios para evitar perda de renda. O governo federal investe cerca de CAD 1 bilhão por ano em apoios à aprendizagem.

Uma diferença crucial em relação ao modelo dual alemão define a dinâmica canadense. O aprendiz precisa primeiro encontrar um empregador disposto a patrociná-lo antes de poder se registrar no programa. O Estado não garante a vaga de aprendizagem. O mercado decide quantos aprendizes são formados.

A evidência

Seis décadas de operação acumularam volume e legitimidade institucional. Os indicadores mostram forças e fragilidades estruturais.

Volume e cobertura. Em 2024, o país registrou 101.541 novas inscrições — recorde da série histórica iniciada em 2008 — e 46.971 certificações [1]. Os ofícios cobertos pelo Red Seal concentram mais de 80% dos aprendizes registrados no país.

Mobilidade interprovincial. O selo vermelho funciona como sinal de qualidade no mercado de trabalho. Empregadores em construção, manufatura e energia contratam preferencialmente ou exclusivamente trabalhadores com Red Seal. O reconhecimento das certificações

é juridicamente garantido pelo Capítulo 7 do CFTA, que obriga as jurisdições a reconhecer certificações emitidas por outras províncias [2].

Conclusão no prazo. Aqui aparece a fragilidade central. Apenas cerca de 20% dos aprendizes obtêm certificação dentro do prazo esperado. A taxa subiu de 16% para 19,9% entre 2020 e 2024 [3]. Cerca de 64% permanecem além do prazo. Cerca de 20% abandonam antes de concluir. Mesmo no longo prazo, somente cerca de metade dos aprendizes registrados chega a obter certificação.

Fatores associados a conclusão. Pesquisa do Statistics Canada identificou quatro fatores que aumentam a probabilidade de conclusão [3]. Aprendizes com reconhecimento de aprendizagem prévia: 44% de conclusão, contra 31% sem créditos. Empregados em funções diretamente relacionadas ao ofício: 38%, contra 32% dos demais. Continuidade do vínculo empregatício: efeito significativo. Acesso a apoio financeiro durante a formação: redução de evasão.

Inclusão. Mulheres representam apenas cerca de 11% das novas inscrições e permanecem abaixo de 4% da força de trabalho nos ofícios de maior demanda. A proporção ficou estagnada nas últimas duas décadas, apesar de subsídios específicos para empregadores e iniciativas de mentoria. Imigrantes representam cerca de 8,7% das novas inscrições, abaixo da participação de 20% na população canadense [4]. As barreiras vão da falta de redes de contato com empregadores ao não-reconhecimento de experiência prévia.

Escassez estrutural. Cerca de 700 mil dos 4 milhões de trabalhadores em ofícios qualificados se aposentarão até 2028 [5]. No setor de construção, a BuildForce Canada projeta necessidade de 352 mil novas contratações até 2033 e déficit de 85.500 trabalhadores ao final do período [6]. As certificações anuais (~47 mil) não compensam as aposentadorias projetadas (~70 mil/ano).

Diálogo com o caso brasileiro

O Brasil tem peça institucional consolidada. SENAI, SENAC e demais entidades do Sistema S operam com financiamento via contribuições sociais sobre folha e relação consolidada com empregadores. Os Institutos Federais expandiram a rede federal de educação profissional em mais de 600 *campi*. Redes estaduais operam em todos os estados, com capacidades desiguais mas presença capilar. A Lei 10.097/2000 (Aprendizagem) e a Lei 11.892/2008 (criação dos IFs) montaram a base legal. O Catálogo Nacional de Cursos Técnicos, mantido pela Setec/MEC, define perfis de cursos ofertados em todo o país.

A lacuna não é de instituição. É de mecanismo. As redes operam com padrões próprios e sem reconhecimento mútuo sistemático. Um técnico formado pelo SENAI-SP pode ter sua qualificação questionada por um empregador que desconhece o programa. Um egresso de um Instituto Federal do Pará enfrenta o mesmo desafio em São Paulo. O Catálogo Nacional define perfis de cursos, mas não define padrões de competência mensuráveis nem mecanismo nacional de avaliação final por competências.

Quatro elementos do desenho canadense úteis ao debate brasileiro

1. GOVERNANÇA POR CONSENSO, NÃO POR IMPOSIÇÃO

O CCDA opera por deliberação conjunta entre jurisdições que mantêm autonomia total. No Brasil, um Conselho Nacional de Padrões Ocupacionais com representação paritária entre União, estados, Sistema S, Institutos Federais e setor produtivo poderia construir padrões nacionais sem ferir as autonomias federativas. A Setec/MEC poderia exercer o papel de secretaria executiva, com neutralidade técnica.

2. PADRÕES NACIONAIS DE COMPETÊNCIA COMO REFERÊNCIA COMUM

Os RSOS funcionam como linguagem comum entre formação e emprego. Eles dizem o que o trabalhador qualificado deve ser capaz de fazer, não o que a escola deve ensinar. No Brasil, padrões nacionais construídos com participação do setor produtivo permitiriam que SENAI, IFs e redes estaduais ofertassem formação com diversidade pedagógica mantendo equivalência de resultados. O Catálogo Nacional descreveria perfis. Os padrões descreveriam competências.

3. AVALIAÇÃO FINAL POR COMPETÊNCIAS COM RECONHECIMENTO NACIONAL

O exame Red Seal padroniza o limiar de qualificação no país. Um exame nacional de qualificação por competências, aplicado ao final dos cursos técnicos cobertos por padrões nacionais, criaria credenciamento reconhecido em todo o território. A avaliação prática permanece com a instituição formadora e com o empregador (em modalidades duais), respeitando a especificidade pedagógica de cada rede.

4. ACESSO À FORMAÇÃO NÃO CONDICIONADO A EMPREGADOR-PATROCINADOR

A maior fragilidade do modelo canadense é exigir que o aprendiz encontre empregador-patrocinador para iniciar a formação. O Brasil tem vantagem estrutural: SENAI, IFs e redes estaduais oferecem acesso à formação técnica sem depender de relação prévia com o mercado. Essa vantagem deveria ser preservada em qualquer reforma. Sistemas mistos, que combinem oferta pública de vagas com programas duais quando o setor produtivo se compromete com absorção, são compatíveis com o modelo canadense e tendem a ser mais inclusivos.

A lição mais importante do caso canadense é negativa. Padrões bem desenhados não garantem resultados quando barreiras estruturais à conclusão não são enfrentadas. O Canadá tem padrões ocupacionais sofisticados e ainda assim apenas cerca de metade dos aprendizes conclui. Pensar simultaneamente em padrões de competência (referência nacional) e em mecanismos de permanência (apoio financeiro, reconhecimento de aprendizagem prévia, qualidade da experiência prática) é o que diferencia a construção institucional bem-sucedida do desenho normativo sem ancoragem na trajetória dos estudantes.

A série de seis casos até aqui aponta para um diagnóstico cumulativo. Alemanha mostra o pacto tripartite como infraestrutura institucional. Reino Unido mostra como o desenho do financiamento decide quem se beneficia. Austrália mostra como comitês setoriais podem ser corrigidos em iterações sucessivas. Egito mostra como ancorar a EPT em empregador específico. Marrocos mostra a gestão delegada como mecanismo aplicável a *clusters* industriais. Canadá acrescenta a coordenação por consenso entre jurisdições autônomas como caminho para padrões nacionais sem ferir autonomia federativa — peça institucional que conversa diretamente com a arquitetura brasileira.

Notas e fontes

- [1] STATISTICS CANADA. *New registrations, certifications and pathway indicators of registered apprentices in Canada, 2024*. The Daily, 11 dez. 2024.
- [2] QUEBEC. *Facilitating Interprovincial Mobility Through the Red Seal Program*. Quebec City: Gouvernement du Québec, 2024.
- [3] STATISTICS CANADA. *Factors associated with the completion of apprenticeship training in Canada*. Ottawa: Statistics Canada, 2020. (Catalogue 75-006-X).
- [4] RBC — ROYAL BANK OF CANADA. *Powering Up: Preparing Canada's skilled trades for a post-pandemic economy*. Toronto: RBC Economics, 2021.
- [5] ESDC — EMPLOYMENT AND SOCIAL DEVELOPMENT CANADA. *Skilled Trades and Apprenticeship (Red Seal Program)*. Ottawa: Government of Canada, 2024.
- [6] BUILDFORCE CANADA. *National Construction Industry Outlook 2024-2034*. Ottawa: BuildForce Canada, 2024.
- [7] RED SEAL. *About the Red Seal Program e Red Seal Occupational Standards Development Process*. Ottawa: Government of Canada, 2024.
- [8] CERIC. *The Interprovincial Standards "Red Seal" Program*. Toronto: CERIC, 2001.

COMO CITAR

CASTRO, F. M. *Red Seal: padrões ocupacionais nacionais por consenso federativo no Canadá*. Estudos de caso em EPT, n. 6. São Paulo: Scintilla, abr. 2026. Disponível em: scintilla.org.br.

PUBLICAÇÃO

Scintilla — Inteligência e estratégia para a Educação Profissional
São Paulo, abril de 2026 · Edição #006

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.