



COREIA DO SUL

Meister Schools

Em 2010, a Coreia do Sul criou escolas técnicas de elite para reverter o estigma da EPT numa sociedade obcecada por diplomas universitários. O caso aponta a força da estratégia simbólica e os limites do modelo de farol.



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	Coreia do Sul	INICIATIVA	Meister High Schools (마이스터고등학교)
ESCALA	54 escolas em operação, ~15 mil alunos, 1.300+ empresas parceiras, expansão prevista para 65 escolas até 2027		

Em julho de 2008, o presidente Lee Myung-bak anunciou um plano que soaria estranho em quase qualquer país. Numa sociedade onde 70% dos jovens entre 25 e 34 anos têm diploma universitário e famílias gastam fortunas em escolas privadas (*hagwons*) para colocar filhos em universidades de elite, o governo criaria uma rede de escolas técnicas de alto desempenho. O nome veio do alemão: *Meister*, mestre artesão. A mensagem era frontal: formar técnicos de excelência, não trabalhadores de segunda classe.

O contexto justificava o gesto. Em 2009, 73,5% dos egressos das escolas técnicas tradicionais coreanas iam direto para o ensino superior, e apenas 16,7% buscavam emprego — exatamente o oposto do propósito dessas instituições. Em março de 2010, a primeira turma de 21 Meister Schools entrou em operação. As escolas foram classificadas juridicamente como "escolas de propósito especial" — mesma categoria das escolas de ciências e de línguas estrangeiras, as instituições de maior prestígio do sistema secundário coreano. Não escolas vocacionais. A distinção não foi formalidade: foi sinalização de status. Quinze anos depois, são 54 escolas em 2024, com plano de chegar a 65 até 2027, incluindo unidades especializadas em semicondutores e inteligência artificial.

A lição para o Brasil tem dois lados. Reposicionar a EPT exige estratégia deliberada de comunicação e sinalização — nomenclatura, status legal, parcerias de prestígio, garantia de emprego. As Meister Schools ainda atendem cerca de 5% dos estudantes de ensino médio vocacional na Coreia. O modelo funciona como farol, não como solução sistêmica. Para o Brasil, a transferência possível passa por nichos com empresa-âncora identificável — e pela advertência de que reformas-vitrine não substituem investimento em massa nas redes que efetivamente formam trabalhadores.

ESCOLAS (2024)

54EMPRESAS
PARCEIRAS**1.300+**EMPREGABILIDADE
2024**72,6%**% DO ENSINO
VOCACIONAL**~5%**

O contexto coreano

A Coreia do Sul é conhecida pela obsessão educacional. O país tem a maior proporção de adultos com diploma universitário entre os países da OCDE — quase 70% dos jovens entre 25

e 34 anos. Famílias investem pesadamente em educação privada para colocar filhos em universidades de prestígio. O *suneung*, exame nacional de admissão universitária, é um rito coletivo: voos retidos no aeroporto durante a prova de inglês para evitar barulho, mercado fechado, trânsito desviado. Nesse contexto, a educação profissional foi historicamente marginalizada.

Em 2009, vésperas da reforma, o sistema mostrava sinais agudos de disfunção. As escolas técnicas formavam jovens que não queriam estar ali. O currículo era atualizado em ciclos longos pelo Ministério. Os estágios eram burocráticos. As condições de trabalho oferecidas aos egressos eram piores do que as oferecidas a graduados universitários para tarefas equivalentes. Os jovens que optavam pelo ensino técnico não o faziam por vocação — faziam por falta de opção.

Simultaneamente, os *chaebols* enfrentavam escassez de técnicos qualificados. Samsung, Hyundai, LG, SK e POSCO precisavam de operadores de equipamentos de precisão, manutenção industrial, metalurgia e eletrônica. As empresas começaram a desenhar programas próprios de formação para suprir a lacuna — solução cara e fragmentada. Foi nesse contexto que o governo Lee Myung-bak anunciou as Meister Schools. O próprio Lee Ju-ho, ministro da Educação e principal arquiteto da reforma, definiu o objetivo como "tranquilizar os 93% dos pais que querem que seus filhos tenham um diploma" sem precisar abandonar a formação técnica [9].

Como o modelo funciona

A arquitetura tem quatro elementos centrais.

STATUS LEGAL E SELETIVIDADE

As Meister Schools foram classificadas como "escolas de propósito especial" — mesma categoria das escolas de ciências e línguas estrangeiras. Cada candidato pode se inscrever em apenas uma Meister School. Seleção em duas fases: triagem documental (histórico, carta de recomendação, portfólio) e teste de aptidão mais entrevista. Relação candidato-vaga sobe ano a ano em escolas como a Mirim Women's Information Science (TI feminina, ~3:1) e a Korea Firefighting Meister (2,94:1 em 2024).

PARCERIA INSTITUCIONAL COM CHAEBOLS

Cada escola é especializada em uma área industrial e mantém memorandos de entendimento com empresas-âncora. Sudo Electric forma técnicos para a KEPCO. Pyeongtaek Meister é afiliada à Samsung em semicondutores. Suwon Hitech tem contratos com a Hyundai. Busan National Mechanical mantém MoUs com 734 empresas. Em 2011, a Hyundai assumiu compromisso público de contratar 1.000 graduados ao longo de dez anos.

FINANCIAMENTO E INFRAESTRUTURA

Todos os alunos são isentos de matrícula, mensalidades e taxas. O governo fornece dormitório gratuito e bolsa de subsistência. A infraestrutura é financiada por modelo tripartite: escritórios de educação, governos locais e empresas parceiras. Turmas limitadas a 16 alunos. O custo por aluno é estimado em duas a três vezes o de uma escola vocacional tradicional [4].

POLÍTICA "EMPREGO PRIMEIRO, UNIVERSIDADE DEPOIS" (선취업 후진학)

Egressos são obrigados a trabalhar por pelo menos três anos antes de ingressar no ensino superior. Após 36 meses de emprego contínuo, podem acessar universidades por processo seletivo especial — sem precisar fazer o *suneung*. Bolsas garantidas em condições iguais às de estudantes regulares. Beneficiários de assistência social recebem subsídio adicional de 1,8 milhão de won por semestre.

Todo o currículo vocacional é alinhado aos *National Competency Standards (NCS)*, o sistema coreano de padrões nacionais de competência. As disciplinas práticas são organizadas por unidades de competência. A partir do segundo ano, os estudantes podem obter qualificações técnicas nacionais baseadas em cursos — a conclusão de módulos específicos equivale à certificação profissional, sem necessidade de exame externo adicional. A avaliação usa o Sistema de Certificação de Egressos: 1.200 pontos distribuídos em cinco categorias (competências ocupacionais básicas, vocacionais especializadas, língua estrangeira, informática, habilidades interpessoais), com cinco níveis de certificação (A a E) para orientar empregadores.

A evidência

A trajetória de quinze anos gera dados densos. As linhas contam uma história mais complexa do que a narrativa de sucesso sugere.

Empregabilidade ao longo do tempo. Entre 2013 e 2017, taxas superiores a 90%, chegando a 91,2% em 2015. A partir de 2018, declínio: 68% em 2018, 71,2% em 2020, 75% em 2021, 72,6% em 2024 [1][7]. Três causas: saturação (mais egressos que vagas nos chaebols parceiros), erosão da política "emprego primeiro" (49,2% dos egressos vocacionais buscaram universidade em 2025, contra 45% em 2021) e mercado de trabalho juvenil estruturalmente difícil.

Vantagem relativa. A taxa de 72,6% em 2024 está cerca de 20 pontos percentuais acima das escolas vocacionais tradicionais (52,4%) e das classes vocacionais em escolas gerais (38,2%) [1]. Retenção após um ano: 71,5% para Meister Schools, contra 67,4% e 64,4% nas demais.

Qualidade dos empregos. Em 2025, 36,3% dos egressos empregados trabalhavam em empresas com mais de 300 funcionários — proporção que subiu de 22,5% em 2021. O acesso a grandes empresas se ampliou. Praticamente todos os empregos (98,9%) são formais. Escol-

as líderes em 2023 — Korea Horse and Livestock (95,7%), Daegu Il Meister (95,4%), Gyeongbuk Bio Meister (94,4%) — mostram que o modelo segue produzindo resultados excepcionais em nichos [7].

Salários e equiparação. Egressos recebem salário-hora médio de 7.702 won, superior aos 6.653 won das vocacionais tradicionais, mas substancialmente abaixo dos graduados universitários (que ganham em média 80% mais). Em PMEs, 16 a 24 milhões de won/ano. Em corporações públicas (~15% dos egressos), até 50 milhões de won — após anos de carreira, não na entrada [3]. A KEPCO equipara egressos de Meister Schools a graduados universitários após avaliações internas. É exceção, não regra.

Custo-efetividade. O estudo de Lee e Kim (2017) é o mais citado [4]. Custo por aluno duas a três vezes maior que o de escolas vocacionais tradicionais. Resultados de empregabilidade melhores, mas não proporcionalmente ao custo adicional. Parte significativa da diferença pode ser atribuída ao efeito de seleção — alunos que entram nas Meister Schools já são mais capazes. Conclusão dos autores: vitrine, não solução escalável.

Limites do modelo. Após 15 anos, o programa atende cerca de 5% dos estudantes de ensino médio vocacional, ou aproximadamente 15 mil jovens em um universo de 300 mil. A expansão de 21 para 54 escolas representa crescimento de 2,5x em 15 anos — modesto. Os problemas das escolas vocacionais regulares, que atendem os outros 95%, permanecem essencialmente não endereçados.

Diálogo com o caso brasileiro

A lição não é de cópia. Os contextos diferem em três elementos estruturantes. **Estrutura empresarial:** a Coreia tem economia dominada por chaebols gigantes; o Brasil tem 99% das empresas em micro ou pequena, com baixa capacidade de oferecer empregos formais de qualidade em escala. **Proporção de graduados:** na Coreia, 70% dos jovens têm diploma universitário; no Brasil, apenas cerca de 20% dos adultos têm ensino superior, e o diploma ainda é sinal forte de ascensão social. **Informalidade:** abaixo de 10% na Coreia, cerca de 40% no Brasil. A EPT brasileira não opera apenas contra estigma educacional — opera contra um mercado de trabalho dual em escala muito maior.

Quatro elementos do desenho coreano úteis ao debate brasileiro

1. REPOSICIONAR EPT EXIGE ESTRATÉGIA DELIBERADA DE SINALIZAÇÃO

O sucesso simbólico das Meister Schools resultou de uma estratégia consciente: nomenclatura (Meister), status legal equivalente às escolas de ciências, seleção competitiva, parcerias com chaebols de prestígio, visitas presidenciais. O Brasil já tem peça semelhante: os Institutos Federais expandiram a rede federal em mais de 600 *campi* com infraestrutura de qualidade e seleção por concurso. A nomenclatura "Instituto Federal" carrega prestígio. A questão é massificar essa qualidade nas redes estaduais — onde a maior parte da EPT brasileira ocorre.

2. GARANTIA CONCRETA DE EMPREGO É O ELEMENTO MAIS PODEROSO

O elemento mais poderoso do modelo coreano não é o currículo nem a infraestrutura. É a perspectiva concreta de emprego em grandes empresas com bons salários. Sem isso, o programa seria apenas mais uma reforma bem-intencionada. No Brasil, arranjos setoriais como o Consórcio Mínero-Metalúrgico de Minas Gerais ou parcerias localizadas com grandes empresas (Embraer, Petrobras, montadoras) podem replicar a lógica em nichos. A Lei 11.079/2004 e a Lei 10.097/2000 oferecem o arcabouço legal.

3. "EMPREGO PRIMEIRO, UNIVERSIDADE DEPOIS" MERECE EXAME

Mesmo com a erosão recente, a política coreana ofereceu por uma década uma resposta a um dilema real: como permitir que jovens sigam caminho técnico sem renunciar permanentemente ao ensino superior. No Brasil, a expansão dos Institutos Federais já oferece verticalização (técnico integrado ao médio + superior tecnológico no mesmo *campus*). Mecanismos análogos de progressão podem ser ampliados nas redes estaduais e no Sistema S, com crédito acumulável entre níveis.

4. MODELO DE FAROL TEM LIMITES

Quinze anos de Meister Schools deixaram intactos os 95% da EPT coreana. Para o Brasil, a lição tem peso específico: não se trata de criar uma rede de excelência paralela aos Institutos Federais, mas de elevar o piso de qualidade nas redes estaduais e no Sistema S em escala. As reformas de massa importam mais que as reformas-farol. Os IFs já são a peça de qualidade nacionalmente reconhecida; o desafio é que nem todo jovem tem *campus* acessível e nem toda secretaria estadual opera com a mesma capacidade.

A série de oito casos cobertos até aqui aponta uma sequência lógica de mecanismos. Alemanha, Reino Unido e Austrália mostram como construir o pacto tripartite e ajustar o desenho do financiamento. Egito e Marrocos mostram como ancorar a EPT em empregador específico (gestão delegada). Canadá mostra como construir padrões nacionais por consenso entre jurisdições autônomas. Brasil/Minas Gerais mostra a articulação pré-competitiva entre empresas rivais. Coreia do Sul acrescenta a última peça: a estratégia simbólica de reposicionamento do ensino técnico — com seus limites de escala. Para o Brasil, os elementos mais imediatamente aplicáveis estão nos cinco primeiros casos. O caso coreano serve como advertência: comunicação e *status* importam, mas não substituem investimento em massa nas redes que efetivamente formam trabalhadores brasileiros em escala.

Notas e fontes

[1] KOREA HERALD. *More vocational high school grads choose college over immediate jobs*. Seoul, 2024.

[2] IDB — INTER-AMERICAN DEVELOPMENT BANK. *Meister High Schools: The South Korean Model to revitalize technical and vocational education*. Washington, DC: IDB, 2023.

- [3] TAYLOR & FRANCIS. *Labor market performance gaps and the role of secondary vocational education at meister high school in Korea*. Cogent Education, v. 10, n. 1, 2023.
 - [4] LEE, K. W.; KIM, D. H. *Is the Meister Vocational High School more cost-effective?* International Journal of Educational Development, v. 51, p. 84-95, 2017.
 - [5] MOE KOREA — MINISTRY OF EDUCATION OF KOREA. *Vocational Education*. Seoul: MOE, 2024.
 - [6] KRIVET. *Meister High School System in Korea*. Seoul: KRIVET, 2024.
 - [7] VERITAS-A. *Análise das taxas de emprego das Meister Schools*, 2024.
 - [8] OECD. *Policies to increase youth employment in Korea*. OECD Economics Department Working Papers, n. 1740, 2022.
 - [9] CHRISTENSEN INSTITUTE. *Meister of Korean School Reform: A Conversation with Lee Ju-ho*. Lexington, 2012.
 - [10] WORLDSKILLS. *Korea — Member Profile*. Geneva: WorldSkills International, 2024.
-

COMO CITAR

CASTRO, F. M. *Meister Schools: reposicionamento simbólico da EPT na Coreia do Sul*. Estudos de caso em EPT, n. 8. 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 #008

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.