



REINO UNIDO

T-Levels e Apprenticeships

Em 2017 e 2020, o Reino Unido reformulou suas duas grandes vias de educação técnica. O desenho do financiamento decidiu quem se beneficiou.



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.

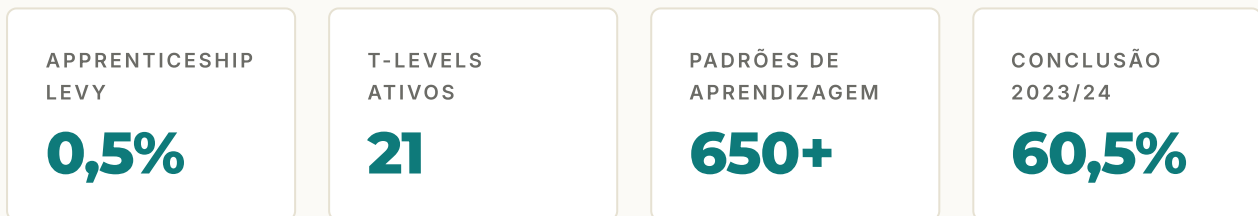
AGENDE UMA CONVERSA

scintilla.org.br →

PAÍS	Reino Unido (Inglaterra)	INICIATIVAS	T-Levels (2020) e Apprenticeships reformados (2017)
ESCALA	21 qualificações T-Level ativas e 650+ padrões de aprendizagem		

Em 2017, o governo britânico criou um imposto sobre a folha das maiores empresas para financiar aprendizagens. Cobrou 0,5% da folha de quem paga acima de 3 milhões de libras por ano e devolveu o valor em forma de crédito para custear formação de aprendizes da própria empresa. Cinco anos depois, os dados expuseram o problema. O número de aprendizes menores de 19 anos caiu cerca de 50% em relação a 2015/16. Os recursos subiram: pós-graduações executivas em finanças, gestão e engenharia, vendidas como aprendizagem de nível 7 para gerentes seniores já empregados. O mecanismo de financiamento decidiu quem treinar, e não eram os jovens que o governo dizia querer alcançar.

Reformas curriculares definem o que ensinar. Mecanismos de financiamento definem quem aprende. O caso britânico mostra que sem salvaguardas, contribuições empresariais compulsórias viram subsídio para requalificação corporativa, não porta de entrada para o mercado de trabalho. Para o Brasil, que cobra contribuições equivalentes via Sistema S, a lição é direta.



O sistema que o Reino Unido herdou

A formação profissional britânica acumulou complexidade durante o século XX. Em 2016, a Sainsbury Review documentou mais de 13 mil qualificações técnicas oferecidas por 160 organizações certificadoras [1]. Famílias e empregadores não conseguiam comparar diplomas. Setores como construção, engenharia e tecnologia da informação reportavam vagas técnicas sem candidatos. Áreas em crescimento sofriam falta de mão de obra ao mesmo tempo em que jovens saíam de cursos cuja moeda ninguém reconhecia.

A resposta veio em duas frentes. O Apprenticeship Levy entrou em vigor em 2017 para mobilizar dinheiro empresarial. Os T-Levels chegaram em 2020 como cursos técnicos de dois anos para jovens de 16 a 19 anos, em paralelo aos A-Levels acadêmicos. O Sainsbury Review havia recomendado consolidar as 13 mil qualificações em 15 rotas claras. Os T-Levels operacionaliz-

aram a recomendação. A reforma das aprendizagens substituiu os antigos frameworks educacionais por padrões ocupacionais redigidos por grupos de empresas (*trailblazers*).

Por trás das duas frentes, uma agência. O Institute for Apprenticeships and Technical Education (IfATE) foi criado em 2017 para aprovar padrões e qualificações. O IfATE foi extinto em junho de 2025 e suas funções migraram para a Skills England, agência executiva do Departamento de Educação com mandato mais amplo de coordenação de competências.

Como o Levy funciona

Empregadores com folha anual acima de 3 milhões de libras pagam 0,5% sobre o excedente para uma conta vinculada. O valor pode custear formação de aprendizes (curso e avaliação final) durante 24 meses. Recursos não usados expiram e voltam para o Tesouro. Empresas menores acessam fundos públicos com co-investimento. O percentual foi zerado em 2024 para aprendizes com menos de 25 anos, tornando a formação gratuita para PMEs que contratam jovens.

O design pareceu coerente. Mobilizou recurso privado, condicionou seu uso à formação e criou portfólio nacional de padrões. O desenho não distinguiu duas categorias diferentes de "aprendiz". Permitiu que o título cobrisse desde a contratação de um jovem de 17 anos para nível 2 até a matrícula de um diretor de marketing de 45 anos numa pós-graduação de nível 7. Empresas agiram com racionalidade econômica. Optaram pela segunda categoria.

A captura

Em Londres, a fatia de aprendizes iniciantes com menos de 19 anos caiu de 22% em 2016/17 para 13% em 2021/22 [2]. A fatia de maiores de 25 subiu de 51% para 55%. Em escala nacional, a queda foi mais aguda. Comunidades de menor renda perderam acesso primeiro: a parcela de aprendizes oriundos das regiões mais pobres caiu de 26% para 20% entre 2015 e 2020, enquanto regiões mais ricas subiram de 14% para 18% [3]. Pequenas empresas locais, pilares dessa via para o jovem da periferia, enfrentaram mais barreiras burocráticas para acessar o Levy do que empresas com departamentos de recursos humanos dedicados.

Os recursos foram para níveis altos. Em 2023/24, cerca de um terço dos novos aprendizes na Inglaterra estava em níveis 5 a 7, equivalentes a graduação e pós-graduação [4]. Cerca de 15% dos *starts* aconteceram nos níveis 6 e 7, mas absorveram fatia desproporcional do orçamento, dado o custo unitário maior. A leitura sindical foi direta. O TUC concluiu em comunicado de 2025 que o sistema de aprendizagens "foi sequestrado" por empresas que usavam o Levy para qualificar funcionários sêniores [5].

O governo conhece o problema. A partir de abril de 2026, o Apprenticeship Levy é substituído pelo Growth and Skills Levy. A nova versão restringe o financiamento de nível 7 a jovens de 16 a 21 anos, libera parte dos recursos para cursos curtos (Skills Bootcamps) e dá flexibilidade

adicional a PMEs. Reconhece, em texto de lei, o que cinco anos de dados haviam apontado: sem salvaguardas de idade e nível, o imposto-aprendiz subsidia *upskilling* corporativo.

Os T-Levels: rota construída devagar

Os T-Levels seguiram trajetória diferente. Cada qualificação cobre uma rota técnica (construção civil, digital, saúde, educação, entre outras). Equivale em carga horária a três A-Levels e exige estágio obrigatório de 315 horas em empresa parceira. O conteúdo combina núcleo teórico, especialização ocupacional e exames padronizados.

A primeira coorte começou em 2020, com três pilotos. Em 2024/25 há 21 qualificações ativas. Healthcare Science e Onsite Construction foram descontinuadas após revisão. Os ingressantes saltaram de cerca de 2 mil em 2020 para 16 mil em 2023/24 [6]. O National Audit Office observou que o Departamento de Educação superestimou a demanda. Em 2024, apenas 42% da meta projetada de alunos foi atingida. A meta de 100 mil matrículas anuais foi adiada de 2025 para 2027 e revista para 70 mil [7].

Os primeiros resultados são animadores. A coorte 2020-2022 alcançou taxa de aprovação de 92-93% nos exames finais, revisada para 97% com metodologia atualizada [8]. Cerca de 95% dos concluintes completaram o estágio obrigatório. A taxa de conclusão chegou a 73% em 2024/25, dentro do previsto. Em pesquisa do Departamento de Educação, 82% dos egressos disseram que o curso os preparou para os passos seguintes. 77% apontaram o estágio como elemento central da preparação [8]. Empregadores em construção e saúde reportaram que os formandos chegavam com base atualizada e prontidão maior do que viam em egressos de cursos técnicos anteriores.

O atrito ficou na base. Provedores em áreas rurais isoladas têm dificuldade em garantir estágios locais. O Departamento de Educação permitiu, durante o período de implantação, que essas instituições simulem projetos práticos como substituição parcial. Estudantes com fragilidades acadêmicas usam o T-Level Foundation Year, ano preparatório que reforça matemática, inglês e fundamentos técnicos. A retenção dos que enfrentam o currículo cheio sem essa preparação caiu mais do que o esperado.

Aprendizagens: o que melhorou e o que continua quebrado

A reforma de 2017 unificou padrões nacionais. Antes, o conteúdo de uma aprendizagem variava por provedor. Agora, todo aprendiz cobre conjunto definido de competências, com pelo menos 20% do tempo em *off-the-job training* e avaliação final independente (End-Point Assessment). O catálogo cresceu para mais de 650 padrões, dos básicos aos níveis 6 e 7 [9].

A qualidade média subiu. A Ofsted classificou 88% dos provedores como "bom" ou "excelente" em 2024 [10]. A taxa de conclusão recuperou-se: de 54,6% em 2022/23 para 60,5%

em 2023/24, o maior salto anual desde a introdução dos padrões [11]. Permanece abaixo da meta governamental de 67%.

As causas de evasão são conhecidas. Em pesquisa do Departamento de Educação, 40% dos aprendizes de nível 2 que desistiram apontaram problemas financeiros. O salário-aprendiz mínimo ficava em 6,40 libras por hora em 2024, abaixo do necessário para cobrir custo de vida em centros urbanos. 43% mencionaram qualidade insuficiente da formação prática. Muitos ingressam com fragilidades em matemática e inglês e precisam conciliar trabalho com aulas remediativas.

A Ofsted destaca outro nó: a falta de docentes técnicos nos colleges. A indústria paga melhor. Engenheiros, programadores e profissionais de construção encontram remuneração maior fora da sala de aula. O Departamento de Educação adicionou 185 milhões de libras em 2023 e 285 milhões em 2024 ao orçamento do setor para enfrentar contratação e retenção de instrutores [12]. O efeito vai aparecer com defasagem.

Lições para o Brasil

O Sistema S tem a arquitetura de financiamento que o Reino Unido construiu com o Levy. Contribuições compulsórias sobre a folha pagam SENAI, SENAC e congêneres há décadas, com volume bilionário e cobertura nacional. A Lei da Aprendizagem (10.097/2000) obriga empresas médias e grandes a contratar entre 5% e 15% do quadro como aprendizes. As peças básicas estão postas. O risco está no desenho.

Quatro lições do caso britânico para o financiamento brasileiro

1. DIFERENCIAR ENTRANTE E EMPREGADO

O Levy permitiu usar o mesmo crédito para um jovem de 17 anos no nível 2 e para um diretor de 45 no nível 7. As empresas escolheram a segunda. Programas brasileiros que misturam formação inicial e requalificação corporativa correm o mesmo risco. Reservar fatia explícita para jovens de baixa renda e primeiro emprego é desenho, não retórica.

2. ACOMPANHAR O DESTINO, NÃO SÓ A OFERTA

O Reino Unido contou matrículas e *starts* antes de contar conclusões e inserções. Quando os dados de destino chegaram, o desvio já estava consolidado. Sistemas de monitoramento devem rastrear matrícula, conclusão e trajetória três anos depois, por nível, por região e por origem socioeconômica.

3. ENGAJAR PMES COM MECANISMO, NÃO COM DISCURSO

Pequenas empresas britânicas tinham 100% do custo subsidiado mas continuaram fora do sistema. Burocracia de cadastro, prestação de contas e EPA pesava mais que o subsídio. PMEs precisam de cadastro simplificado, consórcios setoriais e suporte técnico para entrar e ficar.

4. TRATAR REFORMA COMO PROJETO DE DUAS DÉCADAS

T-Levels precisarão de 7 anos para se aproximar das metas de matrícula originais. Aprendizagens demoraram 6 anos para começar a recuperar a taxa de conclusão. Reforma da EPT não é ciclo eleitoral. Construir a base institucional (padrões, certificação, governança setorial) leva mais tempo do que durar um governo.

A diferença entre o caso britânico e o caso alemão está aqui. A Alemanha herdou um pacto tripartite de mais de um século. O Reino Unido tentou construir esse pacto em cinco anos, com financiamento via imposto e com agência reguladora nova. A primeira tentativa não ajustou bem o leme. A segunda, em curso desde 2024, corrige o que os dados mostraram. O Brasil não precisa esperar cinco anos para corrigir.

Notas e fontes

- [1] SAINSBURY, D. *Report of the Independent Panel on Technical Education*. London: Department for Business, Innovation and Skills / Department for Education, 2016.
- [2] Greater London Authority, *Apprenticeship statistics London, 2022*; DfE Apprenticeship Statistics, recortes regionais.
- [3] Learning and Work Institute, *Apprenticeships in England: Equity and Access, 2022*.
- [4] HOUSE OF COMMONS LIBRARY. *Apprenticeship statistics for England*. Research Briefing SN06113. London: House of Commons, 2024.
- [5] TUC — Trades Union Congress. *Apprenticeship reforms desperately needed after failed Tory era*. Press release. London: TUC, nov. 2025.
- [6] DEPARTMENT FOR EDUCATION. *T Level action plan 2023 to 2024*. London: DfE, 2024 (Statistical annex).
- [7] NATIONAL AUDIT OFFICE. *Investigation into introducing T Levels*. London: NAO, 2025.
- [8] DEPARTMENT FOR EDUCATION. *Technical Education Learner Survey: T Level first cohort outcomes*. London: DfE, 2023.
- [9] INSTITUTE FOR APPRENTICESHIPS AND TECHNICAL EDUCATION. *Annual Report and Accounts 2024–25*. London: IfATE, 2025. (IfATE foi abolido em junho de 2025; funções transferidas para Skills England.)
- [10] OFSTED. *The Annual Report of His Majesty's Chief Inspector of Education, Children's Services and Skills 2023/24*. London: Ofsted, 2024.
- [11] DEPARTMENT FOR EDUCATION. *Apprenticeships and traineeships: Academic Year 2023/24*. London: DfE, 2024.
- [12] DEPARTMENT FOR EDUCATION. *FE workforce funding announcements, 2023–2024 settlements*.

COMO CITAR

CASTRO, F. M. *T-Levels e Apprenticeships: a reforma britânica da educação profissional*. Estudos de caso em EPT, n. 2. 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 #002

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.