

Work Based Learning e a modalidade Aprendizagem na educação profissional

Maini Barreira Gonçalves¹, Helena Gemignani Peterossi²;
Sergio Eugenio Menino³

Resumo – O presente artigo tem como objetivo discutir o *Work Based Learning* como estratégia educacional a ser utilizada na modalidade Aprendizagem da formação profissional. A metodologia baseou-se em revisão de literatura, abarcando vários autores que discorrem sobre a evolução dos meios de produção e sua relação com a formação profissional, o emprego, e a empregabilidade na Sociedade do Conhecimento. Observou-se que o *Work Based Learning* ao propiciar experiências reais de trabalho, permite aos alunos aplicar técnicas e desenvolver habilidades que podem contribuir para a sua empregabilidade, o que o tem tornado cada vez mais uma estratégia para a formação e primeiro contato de jovens com o mundo do trabalho.

Palavras-chave: Educação Profissional. Work Based Learning. Aprendizagem.

Abstract - This article has the concurrent objective of Work Based Learning as an educational strategy to be used in the Learning modality of professional training. The methodology was based on a literature review, covering several authors who disagree about the evolution of the means of production and its relationship with professional training, employment, and employability in the Knowledge Society. Observing work-based learning provides real work experiences, developing techniques and skills that can contribute to their employability, which makes it increasingly an employment strategy for young people. the world of work.

Keywords: *Professional Education. Work Based Learning. Apprenticeship.*

Introdução

Os efeitos da Sociedade do Conhecimento estenderam-se ao mercado de trabalho; a empregabilidade sofreu impactos com a extinção de postos de trabalho e a criação de outros em quantidade menor para profissionais qualificados. Essa situação afetou diretamente o trabalhador exigindo-se uma postura mais ativa e uma formação que proporcionasse mais autonomia, flexibilidade e a valorização de novas formas de educação, incluindo-se a Educação pelo Trabalho, o *Work Based Learning* (WBL).

¹ Doutoranda em Educação no Universidade de Sorocaba, Bolsista da CAPES, Mestra em Gestão e Desenvolvimento da Educação Profissional pelo Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza – CEETEPS. Professora Associada Profissional no MBA USP/ESALQ/PECEGE; Professora Executiva na Pós-Graduação em Administração de Empresas - Centro Hermes/FGV. Professora do SENAI e do Centro Paula Souza. E-mail: mainibg@hotmail.com

² Doutora em Educação pela UNICAMP, Mestre em Filosofia da Educação e graduada em Pedagogia pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP. Coordenadora da Unidade de Pós-Graduação, Extensão e Pesquisa e do Programa de Mestrado em Gestão e Desenvolvimento da Educação Profissional do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza - CEETEPS. E-mail: hgemig@bol.com.br.

³ *In memoriam*

Por meio de pesquisa bibliográfica, notou-se que os autores caracterizam o WBL como uma estratégia educacional que alia a teoria e a prática, ou seja, o que Raelin (1997) cita como a conexão de formas explícitas e tácitas de conhecimento, e Gray (2001) afirma que pelo WBL é possível aprender pelo trabalho, no trabalho e através do trabalho, conceitos esses, que visam oferecer ao trabalhador novas possibilidades de carreiras, de manter sua empregabilidade, e principalmente, adquirir competências técnicas e pessoais exigidas em um mercado global altamente competitivo.

O WBL engloba diversas modalidades como: Experiências de Trabalho Cooperativo, Estágios, Tutoria, Aprendizagem. No presente artigo, é objeto de estudo a modalidade de Aprendizagem. É necessário esclarecer que a palavra aprendizagem é muito abrangente e pode ser utilizada para denominar inúmeros processos. Neste trabalho o termo Aprendizagem será entendido como a formação profissional voltada a jovens de 14 a 24 anos, de acordo com a Lei 10.097/2000 (BRASIL, 2000).

Sociedade do Conhecimento e educação

Giddens (1991) afirma que no final do século XX, diante de vários processos de transição aligeirados pelas tecnologias, surgiram duas correntes de pensamento: uma voltada a um novo sistema social, a saber, Sociedade da Informação, Sociedade do Consumo, e outra, voltada ao fim de um ciclo, a saber, Sociedade Pós-Industrial, Pós-Modernidade e Pós-Modernismo. Por fim, o termo, Sociedade do Conhecimento de Drucker foi adotado no final da década de 1990.

No final da década de 1970, a importância do conhecimento e das tecnologias industriais para o desenvolvimento econômico, e a necessidade de sistemas flexíveis na organização do trabalho, foi ratificada após o fenômeno de disseminação das Tecnologias de Informação e Comunicações (TIC) e da globalização. Os reflexos desse pensamento chegaram aos relatórios da UNESCO sobre o papel da educação nesse novo sistema social.

Jérôme Bindé (2005), coordenador do Relatório “Rumo à Sociedade do Conhecimento” afirma que o Primeiro Relatório presidido por Edgar Faure intitulado *Learning to be: The world education today and tomorrow* (1972), pautava-se nas premissas da tecnologia, na nova economia do conhecimento científico, da mudança no local de trabalho, entre outros. Além disso, Bindé (2005) afirma que no relatório havia a ratificação de que a educação já não era privilégio de uma elite e nem assunto para um grupo etário específico: tende a cobrir toda a comunidade e a vida inteira do indivíduo. Assim foram instituídos no Relatório Faure (1972) os conceitos de educação para todos, educação ao longo da vida (*lifelong learning*) e de autoformação.

Nos anos de 1980 o modelo de produção enxuta já havia sido absorvido pelas indústrias americanas. Tofler (1980) chamou esse cenário de Terceira Onda e foi caracterizado pela predominância da tecnologia e da informação e, conseqüentemente, o fortalecimento do setor terciário da economia (setor de serviços). No ano de 1996, mais um documento da UNESCO refletia as mudanças na sociedade. O Relatório *Learning: The Treasure Within* publicado por Jacques Delors e sua equipe, novamente reforçou a necessidade da

aprendizagem ao longo da vida por meio do conceito dos quatro pilares da educação para o Século XXI sintetizados no quadro a seguir:

Quadro 1: Os quatro pilares da Educação para o Século XXI

Pilar	Característica
Aprender a conhecer	Aumentar o repertório de saberes, tanto pelo meio explícito, quanto tácito, buscando melhor compreensão do mundo.
Aprender a fazer	Ligado à formação profissional, mas não só a ela. A capacidade do indivíduo desenvolver competências para executar uma tarefa em diferentes contextos por meio de seu repertório de conhecimentos, e não pela repetição de tarefas.
Aprender a viver juntos	Lidar com as diferenças, descobrir o que o outro tem a oferecer, promover projetos em conjunto como forma de redução de conflitos
Aprender a ser	Desenvolver autonomia, discernimento por meio de todas as vivências.

Fonte: adaptado de Delors (2012, p. 73-82).

Bindé (2005) afirma que a educação ao longo da vida passou a ser vista como uma possibilidade de continuar aprendendo em função das transformações do mercado, mas muito além da função econômica, deveria ser promovida para a emancipação humana e a busca da autonomia do indivíduo. Diante desse movimento os ditames do mercado não poderiam ser mudados e o conhecimento ganhou um novo *status* na Sociedade do Conhecimento, por garantir o autodesenvolvimento do indivíduo, e o desenvolvimento das organizações e da sociedade.

No *Memorando sobre Aprendizagem ao Longo da Vida*, publicado pela Comissão das Comunidades Europeias (2000, p. 3)

a aprendizagem ao longo da vida deixou de ser apenas um componente da educação e da formação, devendo tornar-se o princípio orientador da oferta e da participação num contínuo de aprendizagem, independentemente do contexto.

O Memorando também cita a existência de três categorias básicas de atividades de aprendizagem. A primeira a aprendizagem formal que ocorre em instituições de ensino e formação e conduz a diplomas e qualificações reconhecidos; a segunda é a aprendizagem não formal, que ocorre em paralelo aos sistemas de ensino e formação e não conduz, necessariamente, a certificados formais. A aprendizagem não-formal pode ocorrer no local de trabalho por meio de atividades de organizações ou grupos da sociedade civil (organizações de juventude, sindicatos e partidos políticos). Pode ainda ser ministrada através de organizações ou serviços criados em complemento aos sistemas convencionais (aulas de arte, música e desporto ou ensino privado de preparação para exames). Por fim a aprendizagem informal, é um acompanhamento natural da vida cotidiana. Contrariamente à aprendizagem formal e não-formal, este tipo de aprendizagem não é necessariamente intencional e, como tal, pode não ser reconhecida, mesmo pelos próprios indivíduos, como enriquecimento dos seus conhecimentos e aptidões (COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS, 2000, p. 2).

Essas iniciativas reforçam o conceito de aprendizagem ao longo da vida, reconhecendo que a aprendizagem é um processo contínuo e contingencial.

Além disso, contribuem para o aumento da produtividade do trabalho e para maior competitividade das empresas em decorrência da globalização.

Globalização e empregabilidade

Giddens (1991, p. 76) define a globalização como

a intensificação das relações sociais em escala mundial que ligam localidades distantes de tal maneira que acontecimentos locais são modelados por eventos ocorrendo a milhas de distância e vice-versa.

Para ele, a globalização é política, tecnológica e cultural e tem sido influenciada pelo progresso nos sistemas de comunicação, a partir do final da década de 1960. Para Delors (2012, p. 33) “durante os últimos 25 anos, o fenômeno da globalização das atividades deu-se, em primeiro lugar, na área da economia” e reitera que esse fenômeno não teve os mesmos efeitos em todas as regiões do mundo.

Nesse mesmo entendimento, Lastres (1997) afirma que no que se refere à questão do trabalho intelectual e do compartilhamento de informações a globalização não tem colaborado como se imaginava, pois, há uma tendência de distanciamento e de prepotência dos países que têm intensa atividade intelectual em relação aos países em desenvolvimento que necessitam de apoio e investimentos nesse setor. Menino (2014, p. 33) atribuiu um sentido ainda mais amplo ao conceito de globalização, englobando “circunstâncias sociais, econômicas, políticas e tecnológicas que moldaram as relações entre as nações, as empresas e os agentes internos (governos, mercados, indivíduos) [...]”.

Sob a ótica social, Bauman (1999, p. 7) define a globalização como “[...] o destino irremediável do mundo, um processo irreversível; é também um processo que nos afeta a todos na mesma medida e da mesma maneira”. Ela não oferece escolha e realmente envolve a todos no mundo e deixa claro que a única certeza que se tem é a constância de incertezas.

Assim, a globalização trouxe mais liberdade de movimento, porém, trouxe mais instabilidade àqueles que dependem dela, principalmente no que se refere ao mundo do trabalho. As relações de trabalho foram modificadas radicalmente em vista do que ocorria no fordismo onde predominavam as grandes propriedades, muito maquinário e centenas de funcionários, passando pelas organizações enxutas e chegando hoje às organizações virtuais que buscam constantemente soluções mais baratas e que agreguem valor aos seus sistemas produtivos. A concorrência aumentou, a instabilidade se estabeleceu e impôs, em nome da competitividade, da vantagem competitiva e da sobrevivência no mercado, a mudança na forma de treinamento, na educação, na postura dos empregados e na empregabilidade.

Rifkin (1995) sustenta a tese de que foi graças à produtividade que se estabeleceu o desemprego tecnológico, entendendo que o esforço da racionalização tende a anunciar cada vez menos, e não mais, empregos. Já, Bauman (2001) aponta a reflexão sobre a fragilidade e a insegurança do trabalho. Menino (2014) aponta outras questões relativas à insegurança do trabalho que incluem desde o longo tempo para retornar ao mercado de trabalho, os subempregos, contratos temporários e terceirizados e a falta de comprometimento dos funcionários. Motta (2001) cita que todos os efeitos

colaterais desse novo mercado vêm exigindo uma série de novas competências ao trabalhador e impondo a ele uma nova responsabilidade: gerir a sua empregabilidade. Delors (2012) complementa que faz parte do perfil do trabalhador desenvolver competências relativas à tarefa, além, de apresentar comportamento social que facilite o trabalho em equipe, que tenha iniciativa e que se acostume com os riscos. A partir de então coube ao trabalhador, além da responsabilidade de se manter empregável, o entendimento de que sua sobrevivência no mercado de trabalho depende de conceitos como o aprender ao longo da vida, e para as organizações, a importância da gestão do conhecimento.

Educação pelo trabalho – *Work Based Learning*

O *Work Based Learning* (WBL), *learning-on-the-job* ou Educação pelo Trabalho, surgiu como uma metodologia que favorece a gestão do conhecimento nas organizações partindo da premissa, de que o conhecimento parte do individual para o coletivo e gera competências tanto para os indivíduos quanto para as organizações. Em um ambiente altamente mutável, com demandas variadas, e a necessidade cada vez maior da troca de experiências e da autonomia do indivíduo por meio do “aprender a aprender”, o WBL ressalta e preserva a relação de mestre-aprendiz e suas trocas de experiências no próprio ambiente de trabalho. O resultado disso, segundo Genesini (2008, p. 36) é o

fortalecimento das relações sociais, aumento de conhecimento tácito, possibilidades de desenvolvimento tanto das organizações como dos funcionários, possibilidades de inovação e, por conseguinte, aumento de competitividade.

Dessa forma, o que é aprendido tem real significado e aplicação prática por meio do próprio trabalho e englobando diversas possibilidades de aprendizagem: aprender fazendo, aprender usando, aprender pesquisando, enfim, aprender continuamente de acordo com as rotinas diárias dentro de uma organização. Genesini (2008, p. 28) afirma que o WBL era utilizado na década de 1970 para “definir um conjunto abrangente de programas e currículos, desde o nível secundário até o superior, que associavam um currículo formal a algum tipo de interação com o ambiente de trabalho”. O autor também afirma que recentemente o WBL tem sido associado ao Ensino Superior, principalmente na Europa, e que sua construção foi baseada em um documento denominado “*Higher Education in the Learning Society*”, popularmente chamado de “*Dearing Report*”, criado em 1997 pela Comissão Nacional de Pesquisa no Ensino Superior presidida Ron Dearing. Maia (2008), afirma que o WBL tem sido utilizado no Reino Unido desde o final da década de 1980 como forma de ampliar o acesso da classe trabalhadora ao Ensino Superior, oferecendo certificação e reconhecimento acadêmico ao conhecimento prático do trabalhador, fato esse que vai ao encontro das diretrizes estabelecidas pelos Relatórios da UNESCO - Delors (2012) e Bindé (2005), e estudos do Centro Europeu para o Desenvolvimento da Educação Profissional (CEDEFOP) (2011), que citam a importância de reconhecer todas as formas de conhecimento: formal, não-formal e informal como caminhos de construção da aprendizagem ao longo da vida.

A lógica do WBL baseia-se no avanço da Sociedade do Conhecimento, e conseqüentemente, na aceleração da mudança e da incerteza tão presentes na sociedade e no mundo do trabalho, afinal, “os trabalhadores hoje têm que ser aprendizes rápidos” (PANCINI, 2009, p. 2, tradução nossa). Para Raelin (1997, p. 563, tradução nossa) “a aprendizagem baseada no trabalho funde deliberadamente teoria com a prática e reconhece o cruzamento de formas explícitas e tácitas de conhecimento”. O modelo de WBL pode ser ilustrado combinando conhecimento explícito e tácito e formas de aprendizado teóricas e práticas englobando o aprendizado tanto no nível individual como no coletivo. Costley (2001), define que o termo faz parte de um conjunto de conceitos, incluindo a aprendizagem ao longo da vida, a empregabilidade e a flexibilidade. Gray (2001, p. 3) complementa que o WBL inclui “aprender para o trabalho (colocação profissional), aprendendo no trabalho (programas de treinamentos internos das empresas) e aprender através do trabalho (trabalho como forma de aprender)”. Nota-se o destaque de Gray (2001) às três condições fundamentais do WBL e que reitera a importância do aprendizado em meios formais, informais e não-formais tão presentes na Sociedade do Conhecimento. Nesse mesmo entendimento, Garnett (2001) afirma que o aprendizado pode acontecer em qualquer lugar, como no ambiente de trabalho, na comunidade, ou em casa e ele pode ser planejado ou não. Lemanski e colaboradores (2011, p. 2) afirmam que “o termo aprendizagem baseada no trabalho, é usado largamente por toda a literatura, academia e indústria para descrever uma multiplicidade de abordagens por meio da qual se pode aprender através do trabalho”.

Nota-se que a metodologia é abrangente e possibilita novas formas de aprendizagem voltadas às necessidades do Século XXI que abarcam as demandas trazidas pela Sociedade do Conhecimento no que tange ao perfil do “novo trabalhador” em oposição ao aprendizado estanque e formal até então defendidos. O leque de opções de aplicação de WBL estende-se de maneira a atender pessoas em qualquer fase de sua carreira profissional, conectando-se ao preceito da educação ao longo da vida, permitindo o autodesenvolvimento do trabalhador. É nítido que o maior foco se direciona aos jovens no intuito de proporcionar-lhes experiências prévias de como é o trabalho e garantir-lhes uma forma de ingresso nesse mercado. O *Career Wise Education (2022)*⁴ aponta ao menos doze modalidades de *Work Based Learning*, dentre eles, estágio, experiências de trabalho cooperativo, crédito para aprendizagem prévia, postos de trabalho, tutoria, prática, aprendizagem em serviço, estágio para professores, organizações profissionais estudantis, serviço voluntário, visita técnica guiada e Aprendizagem. A modalidade de Aprendizagem representa uma possibilidade de formação e desenvolvimento de competências dos trabalhadores em sua própria atividade laborativa, utilizando por exemplo, um funcionário com experiência, um técnico ou um consultor de empresa especializada para ensinar o funcionário.

Aprendizagem como modalidade de ensino no Brasil

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) (2014, p.13) define a modalidade de Aprendizagem como “o instituto destinado à formação técnico-profissional metódica de adolescentes e jovens, desenvolvida por meio de

⁴ Site criado pelo Estado do Minnesota (EUA) com o intuito de orientar pessoas interessadas em desenvolver sua carreira. Modalidades.

atividades teóricas e práticas e que são organizadas em tarefas de complexidade progressiva”. A modalidade de Aprendizagem ocorre por meio de programas organizados e desenvolvidos sob orientação e responsabilidade de instituições formadoras legalmente qualificadas. O aprendiz, matriculado em um curso de aprendizagem profissional, é admitido por estabelecimentos de qualquer natureza que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O objetivo é proporcionar ao aprendiz uma formação profissional básica criando oportunidades tanto para o aprendiz quanto para as empresas. Ao aprendiz, por meio da preparação para desenvolver atividades profissionais e de ter capacidade de discernimento para lidar com diferentes situações no mundo do trabalho. À empresa, para a formação de mão-de-obra qualificada, algo cada vez mais necessário em um cenário econômico em permanente evolução tecnológica (MTE, 2014).

A regulamentação da modalidade Aprendizagem sofreu modificações ao longo do tempo, sendo a mais recente, promovida pela Medida Provisória nº 1.116/2022. A medida busca impulsionar a geração de empregos e conta com alterações como a possibilidade de prorrogação do contrato de aprendizagem para no máximo quatro anos, e a alteração da idade máxima do aprendiz em duas circunstâncias: desempenho de atividades profissionais vedadas a menores de vinte e um anos, e pessoas com deficiência (BRASIL, 2022).

Considerações finais

As contribuições do WBL vêm sendo estudadas pela Comunidade Europeia há mais de quarenta anos e os resultados obtidos parecem ser promissores. O WBL permite ao trabalhador desenvolver criticidade perante os fatos cotidianos e autonomia na solução de problemas e geração de ideias, além disso, com a colaboração da chefia e de um clima organizacional favorável que permita o compartilhamento e geração de ideias, fortalece-se o espírito de equipe, de troca de vivências, de colaboração e de inovação. No presente trabalho o enfoque foi dado à modalidade de Aprendizagem que tem por objetivo o ingresso no mercado de trabalho aliando os conhecimentos obtidos por meio de teoria, obtida nas instituições de ensino, e a prática, realizada no ambiente de trabalho. O que enriquece a Aprendizagem é a possibilidade de nas organizações unir os dois tipos de conhecimento tácito e explícito definidos por Polanyi (1966) e difundidos por Nonaka e Takeuchi (1997). O conhecimento explícito é disseminado por meio da frequência, materiais impressos e leituras, nas aulas teóricas há a transferência do conhecimento explícito que ocorre do professor para o aluno. Já o conhecimento tácito, é obtido em vivências práticas como simulações e demonstrações em sala de aula, porém, sua grande concentração ocorre por meio das atividades realizadas na empresa em contato com os tutores, superiores em geral e colegas de trabalho. Por meio da Aprendizagem os ganhos com o conhecimento tácito são muito grandes, e além de facilitar o entendimento da teoria aprendida em sala de aula, tornam o aprendiz mais preparado para as situações reais ocorridas no mundo do trabalho.

A modalidade Aprendizagem é abrangente e necessita ser analisada sob uma perspectiva muito além do cumprimento da legislação, e das cotas pelas empresas, ou seja, sob a ótica da Sociedade do Conhecimento e das demandas

do século XXI. Isso porque, parte do princípio de que o indivíduo gera seu próprio conhecimento e busca seu desenvolvimento numa perspectiva ampla, envolvendo a formação enquanto ser humano e profissional, ao longo da vida, mostrando-se como uma possibilidade de ascensão pessoal, profissional e social do indivíduo.

Referências

BAUMAN, Z. **Globalização: as consequências humanas**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999.

_____. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

BINDÉ, J. (coord.). **Rumo às Sociedades do Conhecimento - Relatório Mundial da Unesco**. Lisboa: Instituto Piaget, 2005.

BRASIL. Lei 10.097, de 19 de dezembro de 2000. **Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10097.htm. Acesso em: 12 out. 2015.

_____. Medida Provisória nº 1.116, de 4 de maio de 2022. **Institui o Programa Emprega + Mulheres e Jovens e altera a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1116.htm. Acesso em: 02 ago. 2022.

_____. **Ministério do Trabalho e Emprego**. Manual da Aprendizagem: o que é preciso saber para contratar o aprendiz. 9ª edição revista e ampliada. Brasília: MTE, 2014.

CAREER WISE EDUCATION. **Work Based Learning**. Disponível em: <https://www.minnstate.edu/workforce/partnerships/wbl/testdrivecareer.html>. Acesso em: 22 ago. 2022.

CEDEFOP – European Centre for the Development of Vocational Training. **Glossary: quality in education and training**. CEDEFOP: Luxemburgo, 2011. Disponível em: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4106>. Acesso em: 30 jan 2018.

COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS. **Memorando sobre aprendizagem ao longo da vida** - documento de trabalho da Comissão. Bruxelas, out. 2000. Disponível em: <https://infoeuropa.eu/ocid.pt/files/database/000033001-000034000/000033814.pdf>. Acesso em: 03 out. 2015.

COSTLEY, C. Organizational and employee interests in programs of work based learning. **The Learning Organization**.v 8, maio 2001, p. 58-63.

10.1108/09696470110387991. Disponível em:
https://www.researchgate.net/publication/238327304_Organizational_and_employee_interests_in_programs_of_work_based_learning. Acesso em: 21 maio 2015.

DELORS, J. (coord.). **Educação: um tesouro a descobrir**. 7. ed. São Paulo: Cortez; Brasília, DF: UNESCO, 2012.

GARNETT, J. Work Based Learning and the intellectual capital of universities and employers. In: **The Learning Organization**, Londres. MCB University Press, v. 8, n. 2, 2001.

GENESINI, A. G. **Work Based Learning no ensino superior**: um convite sobre a reflexão sobre currículo. Dissertação de Mestrado em Educação. PUC, 2008. Disponível em: <http://livros01.livrosgratis.com.br/cp060177.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2015.

GIDDENS, A. **As consequências da modernidade**. Trad. Raul Fiiker. São Paulo: UNESP, 1991.

GRAY, David. (2011). **A Briefing on Work-based Learning**. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/238620676_A_Briefing_on_Work-based_Learning. Acesso em: 24 set. 2015.

LASTRES, H. M. M. **Globalização e o Papel das Políticas de Desenvolvimento Industrial e Tecnológico**. Texto para Discussão n. 519, IPEA (Brasília, fevereiro de 1997). Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=3762. Acesso em: 03 jun. 2015.

LEMANSKI, T.; MEWIS, R.; OVERTON, T. **As introduction to Work Based Learning**: a physical sciences practice guides. The UK Higher Education Academy Physical Sciences Centre. February, 2011. Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/190375248/Work-Based-Learning>. Acesso em: 04 abr. 2015.

MAIA, C. Work – Based Learning: a nova geração do E-learning? **Rev. Diálogo Educ.**, Curitiba, v. 8, n. 24, p. 459-472, maio/ago. 2008. Disponível em: www2.pucpr.br/reol/index.php/DIALOGO?dd1=2024&dd99=pdf. Acesso em: 03 abr. 2015.

MENINO, S. E. **Educação profissional e tecnológica na Sociedade do Conhecimento**. São Paulo: Centro Paula Souza, 2014.

MOTTA, P. R. **Transformação organizacional**: a teoria e a prática de inovar. Rio de Janeiro: Qualitmark, 4. ed., 2001.

NONAKA, I.; TAKEUCHI, H. **Criação de conhecimento na empresa**. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

PANCINI, G. Work-based Education: What is it? **Ocasional Paper**, 2009.
Disponível em: <http://www.vu.edu.au/sites/default/files/GeriPanciniWBE.pdf>.
Acesso em: 20 abr. 2015.

POLANYI, M. **The tacit dimension**. Chicago and London: The University of Chicago Press, 1966.

RAELIN, J. A. A Model of Work – Based- Learning. **Organization Science**, v. 8. n. 6 nov.-dez., 1997, p.563-578. Disponível em:
<http://links.jstor.org/sici?sici=1047-7039%28199711%2F12%298%3A6%3C563%3AAMOWL%3E2.0.CO%3B2-Q>.
Acesso em: 08 abr. 2015.

RIFKIN, J. **O fim dos empregos**: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho. São Paulo: Makron Books, 1995.

TOFLER, A. **A terceira onda**. Rio de Janeiro: Record, 1980.