

A OFICINA COMO PRÁTICA EDUCACIONAL NO APOIO À ATUAÇÃO DO JOVEM APRENDIZ JUNTO AO MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO DO CEPSSL.

Hiluey A., Fabiana Medeiros.¹ - SENAI/CEPSL

Área: Práticas Pedagógicas

RESUMO

A inserção do jovem no mercado de trabalho se torna cada vez mais difícil, pois há um alto crescimento no nível de instrução dos brasileiros. Tendo em vista esta dificuldade uma das maneiras de ingressar no mercado de trabalho é como categoria jovem aprendiz. O SENAI é uma das principais escolas que oferecem esses cursos e investem na capacitação desses jovens que buscam uma colocação no mercado de trabalho. A ordem, a disciplina e a responsabilidade consistem em valores indispensáveis da instituição para uma produção satisfatória que está presente nas relações cotidianas, tanto para com os aprendizes e professores como para todo o funcionamento administrativo. A categoria aprendiz exige ter entre 14 e 24 anos e estar frequentando a escola, caso não tenha concluído o ensino médio e inscrito em programa de aprendizado. Para ter as aulas práticas na empresa é feito um contrato de aprendizagem entre a empresa, o SENAI e o aprendiz. Este artigo levanta a temática estudada no enfoque da Educação Básica Profissionalizante do SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial do Centro de Educação Profissional Prof^o Stênio Lopes. Tem-se como objetivo mostrar a atuação e grandeza das oficinas como método de prática educacional que une a teoria com a prática para os alunos jovens aprendizes do CEPSSL. É considerado um Estudo de Caso por investigar um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto real. O Estudo teve como procedimento metodológico a pesquisa bibliográfica, pois foram utilizados materiais já publicados. Também é considerado análise observatória, pelo acompanhamento do cotidiano escolar e das aulas práticas.

Palavras-chave: Práticas Pedagógicas. Oficinas. Aprendiz. Mercado. Trabalho.

1. INTRODUÇÃO

Ao estudar o tema sobre as Práticas Educacionais, como apoio para o desenvolvimento de Competências e Habilidades na atuação do jovem aprendiz no mercado de trabalho, percebeu-se a relevância da temática na contribuição do trabalho/ensino da Educação Básica profissionalizante para o crescimento de uma Nação. Este artigo levanta a temática estudada no enfoque da Educação Básica

¹ Mestranda em Educação. Especialista em Gestão Estratégica de Pequenas e Médias Empresas e Graduada em Administração de Empresas e Ciências Econômicas pela Universidade Federal de Campina Grande. Tem experiência na área de Administração e Educação com ênfase em Gestão Estratégica, atuando principalmente nos seguintes temas: empreendedorismo e planejamento estratégico, elaboração de projetos, teoria econômica, mercado, setor público, atendimento ao cliente, treinamento e capacitação. fabianahiluey@fiepb.org.br

Profissionalizante do SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial do Centro de Educação Profissional Profº Stênio Lopes.

O Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI, atuante como uma Escola que oferece cursos de Técnicos tem um papel muito importante na vida dos jovens, na disseminação do conhecimento técnico que servi como canal de ligação entre a empresa e o jovem aprendiz.

Inicialmente, foi realizado um enfoque do papel do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI, em seguida a forma legal da atuação do jovem aprendiz e por fim contextualização da importância das Práticas Educacionais no uso das oficinas como forma e método de aprendizagem.

Justifica-se a importância deste estudo por ser mais uma literatura para a temática estudada e também por trazer e instigar outros pesquisadores na divulgação dos trabalhos da instituição e ver que as oficinas são consideradas método de ensino aprendizagem, ou seja, é uma prática educacional. Tem-se como objetivo mostrar a atuação e grandeza das oficinas como método de prática educacional que une a teoria com a prática para os alunos jovens aprendizes do CEPISL. É considerado um Estudo de Caso por investigar um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto real. O Estudo teve como procedimento metodológico a pesquisa bibliográfica, pois foram utilizados materiais já publicados. Também é considerado análise observatória, pelo acompanhamento do cotidiano escolar e das aulas práticas.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesse tópico serão abordados os principais subtópicos que nortearão o contexto deste artigo. O tópico 2.1 dará referência ao Papel do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI. Logo em seguida, será possível visualizar quais são os procedimentos legais da categoria jovem aprendiz. Por fim, no tópico 2.3 a abordagem, foco deste estudo, será sobre a oficina como prática educacional no apoio à atuação do jovem aprendiz junto ao mercado de trabalho.

2.1. *O papel do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI*

Tradicionalmente, o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI procurou acompanhar o desenvolvimento tecnológico das empresas industriais, visando reproduzir o ambiente fabril no espaço da escola. Esse esforço de reprodução englobava desde a etapa de captação do conteúdo do trabalho, por meio da análise ocupacional, até

a aquisição de máquinas e equipamentos que serviam de suporte ao ensino. Esse foi um modelo de sucesso durante quase 50 anos. Entretanto, a redução do emprego e da massa salarial reforçou a necessidade de modificação do modelo de formação profissional, dos sistemas orientados pela oferta para sistemas orientados pela demanda. A relação das instituições de formação profissional com o setor produtivo passou a exigir programas de capacitação mais práticos, maior abertura das instituições de formação profissional ao mundo econômico e maior atuação das empresas como agentes de seu próprio processo de formação, com ou sem assistência das instituições de formação profissional.

De acordo com a Federação das Indústrias do Estado da Paraíba ([2013a?]), o SENAI atua em todo o Estado através de suas unidades operacionais fixas e móveis realizando diversos cursos e treinamentos de educação e qualificação profissional. Quanto a Formação Profissional, no começo da década de 50, a principal dificuldade apontada como razão do desemprego no país, era a falta de formação e qualificação profissional dos trabalhadores do setor industrial. Foi nessa época, que a Escola de Aprendizagem do SENAI iniciou suas atividades, tendo adotado o regime de internato de 1953 até 1961 para atender aos aprendizes do setor industrial de João Pessoa e cidades do interior. Os aprendizes de Campina Grande eram atendidos pelo internato. Inicialmente, a escola do SENAI oferecia cursos para menores, abrangendo as áreas de Mobiliário, Mecânica e Manutenção de Veículos Automotores. Somente a partir de 1987, a escola passou a denominar-se "Centro de Formação Profissional Prof. Stênio Lopes".

A demanda pelos cursos do SENAI cresce a cada ano. Isto justifica o crescimento da instituição e qualidade nos serviços prestados. Para efeito de dados, em particular do Centro de Educação Profissional Profº Stênio Lopes - CEPsL, na contagem de matrículas entre 2012 e 2013, dado este atualizado em Agosto/2013, só os cursos da área de Gestão incluindo Técnico, Assistente e Auxiliar Administrativo tem aproximadamente 992 alunos matriculados, dados da secretaria da Escola.

Segundo a Federação do Estado da Paraíba, o SENAI oferece cursos de aprendizagem onde os jovens inscritos tem a oportunidade de se qualificar em cursos que garantem aulas teóricas e práticas ao mesmo tempo, que se dão através de contratos de aprendizagem em empresas habilitadas.

É muito difícil avaliar a abrangência e o alcance dos objetivos do SENAI. Se isto for ser baseado no número de alunos formados, não há dúvidas sobre seu estrondoso sucesso. Neste ponto de vista, deve-se analisar também a inclusão desses alunos no

mercado de trabalho, uma das iniciativas promissoras da Escola, dar oportunidade de egresso no mercado de trabalho. Através dos cursos profissionalizantes a Escola procura construir uma classe de colaboradores industrial diferenciada, introduzindo os princípios técnicos de cada conteúdo ministrado.

2.2. *Conceitos fundamentais da categoria jovem aprendiz*

Conforme o Manual de Implementação do Programa Adolescente Aprendiz (2013, p 28), “Aprendiz é o adolescente ou jovem entre 14 e 24 anos que esteja matriculado e frequentando a escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrito em programa de aprendizagem.”²

Nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o cumprimento do disposto no § 1º do art. 428 da CLT, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a frequência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental, isto disposto no art. 428, § 7º, da CLT. Caso não tenha concluído o ensino fundamental, aquela exigência deverá ser atendida, ou seja, a contratação só será válida com a frequência do aprendiz à escola.

Segundo definição do Brasil ([2013d?]) a aprendizagem é a formação técnica profissional ministrada ao adolescente ou jovem segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor, implementada por meio de um contrato de aprendizagem. Esse contrato deve ser de prazo determinado, ou seja, constando data de início e fim do contrato, e a mesma terá que coincidir com início e término do curso de aprendizagem. A duração deve ser de no máximo dois anos, também deverá conter por escrito o curso, a jornada diária e semanal diferenciando quais são de aula prática e teórica, a remuneração que será paga, e a assinatura do aprendiz e do responsável legal da empresa.

Um dos principais objetivos do curso de aprendizagem é oferecer condições para que o adolescente perceba-se antes de tudo como pessoa, possibilitando seu auto conhecimento e associar, todo e qualquer aprendizado a novas experiências e desta forma incentivar o jovem a sempre relacionar tais experiências a sua utilização na vida prática.

² BRASIL. **Decreto-Lei N.º 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT. [2013b?]. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 ago. 2013;

Regulamentada por Brasil ([2013a?]), e com as diretrizes curriculares estabelecidas na Portaria MTE nº 615, de 13 de dezembro de 2007, a aprendizagem proporciona a qualificação social e profissional adequada às demandas e diversidades dos adolescentes, em sua condição peculiar de pessoa em desenvolvimento, dos jovens, do mundo de trabalho e da sociedade quanto às dimensões ética, cognitiva, social e cultural do aprendiz.

A Lei da Aprendizagem pode garantir o primeiro emprego para 1,2 milhão de jovens em empresas privadas de todo o Brasil. Segundo o Brasil ([2013g?]), até 2010 somente 25% desse potencial havia sido alcançado. O número de vagas chega a 1,6 milhão em todo o país, se considerarmos a adesão das empresas públicas ao cumprimento da legislação.

Os cursos de aprendizagem trazem benefícios tanto aos aprendizes quanto às empresas, pois prepara os jovens para o mercado de trabalho ensinando a desempenhar atividades com responsabilidade, segurança e capacidade para saber lidar com diferentes tipos de situações. Já as empresas, além de cumprir sua função social ajudam a capacitar os jovens que lhe darão uma mão de obra qualificada.

2.2.1. Direitos e deveres

O jovem aprendiz tem direito a todos os benefícios trabalhistas e previdenciários compatíveis com o contrato de aprendizagem. Alguns deles estão citados abaixo:

- Direito ao salário mínimo-hora: Também deverão ser computadas no salário as horas destinadas às aulas teóricas, o descanso semanal remunerado e feriados;
- Ter sua CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) assinada pelo empregador;
- Ter uma jornada de trabalho de no máximo 6 horas diárias, para aqueles que ainda não concluíram o ensino fundamental. Ou de 8 horas diárias no máximo, para os que já concluíram o ensino fundamental. Sendo computadas as horas de aulas práticas e teóricas;
- Direito a vale transporte suficientes para o percurso;
- Após o término do contrato, receber em sua rescisão o saldo de salário, 13º salário proporcional e férias proporcionais, receber também o FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), que tem a alíquota de 2% no caso de aprendizes).

Além dos direitos os aprendizes também devem estar atentos para alguns deveres, entre eles: o de cumprir as tarefas que lhes são determinadas, com zelo e

responsabilidade; frequentar a escola e a empresa nos horários certos; estar ciente à punição e advertência em caso de infração, podendo ocorrer a rescisão contratual antecipada por justa causa.

Com relação a trabalho noturno, é proibido o trabalho de aprendizes menores de 18 anos no horário entre 22 horas da noite às 5 horas do dia seguinte, se o aprendiz tiver mais de 18 anos é permitido o trabalho noturno, desde que esse receba o adicional respectivo.

O contrato de aprendizagem por ser um tipo de contrato específico, não pode ser prorrogado, além disso, a duração do contrato está vinculada a duração do curso de aprendizagem. É bom ressaltar que a falta do aprendiz, sem justificativa legal, no curso de aprendizagem implicará no seu salário, pois as aulas teóricas estão integradas na jornada do aprendiz.

Assim que o curso de aprendizagem chega ao fim, o contrato nas empresas também chega, então ocorre a rescisão contratual, onde mesmo que a empresa tenha interesse de contratar o aprendiz é preciso haver a rescisão do contrato de aprendizagem, e a realização de um novo contrato como funcionário da empresa por prazo indeterminado. Além de ser por fim do contrato há outros motivos que podem levar a rescisão contratual, como por exemplo, o aprendiz completar 24 anos durante esse período. A rescisão pode acontecer antecipadamente em casos onde: o aprendiz não se adaptar ou haver desempenho insuficiente; se ocorrer uma falta disciplinar grave e/ou ausência injustificada na escola que leve a perda do ano letivo ou até mesmo a pedido do aprendiz.

2.3. A Oficina como Prática Educacional no apoio à atuação do menor aprendiz junto ao mercado de trabalho

Segundo Pérez (1979), os métodos de ensino nas Escolas sejam elas profissionalizantes ou não, são as formas através das quais os professores/instrutores irão trabalhar os diversos conteúdos com a finalidade de atingirem os objetivos propostos. Outro conceito dado pelo autor é que o Método de Ensino compreende as estratégias e procedimentos adotados no ensino por professores e alunos. Os métodos se caracterizam por ações conscientes, planejadas e controladas, e visam atingir, além dos objetivos gerais e específicos propostos, algum nível de generalização.

Como visto no tópico 2.1 deste estudo, o foco do ensino na Habilitação Técnica da Educação Básica promovido pelo SENAI é parte integrante na preparação do aluno

para o mercado de trabalho, mas precisamente, na Indústria. É imprescindível destacar, para entendimento deste trabalho, que as Práticas Educacionais, utilizada como estudo, limitam-se ao uso da tecnologia como ferramenta e suporte para o entendimento do conteúdo, como também aos trabalhos realizados nas oficinas/laboratórios da Escola.

A definição de método de ensino acima colocado, das práticas em oficinas/laboratórios compreende o método de plano ideal de ação, a ser executado por professores e alunos no processo de ensino-aprendizagem. Para este processo, se faz necessário destacar, a dimensão do planejamento, da idealização geral de um plano de trabalho, que se faz à luz de determinados princípios teóricos e práticos. A oportunidade que o aluno do Ensino Profissionalizante da Educação Básica tem, em ter como instrumento de articulação a vivência com protótipos de máquinas e equipamentos, além dos elementos teóricos, leva para uma análise mais profunda do que é a educação, no contexto socioeconômico específico.

Podemos afirmar com convicção que as Oficinas de Aprendizagem como Prática Educacional do SENAI CEPISL prepara o aluno para a formação profissional. As Oficinas são uma excelente forma de construção de conceitos através de atividades práticas, e não somente daqueles conceitos que dizem respeito diretamente aos conteúdos, como também de valores, como respeito às diferenças, solidariedade e compreensão do outro. Estes fatores são tão presentes e identificadores nos alunos que no próprio manuseio da máquina e/ou equipamento percebe-se a interação do grupo como parceiro na atividade e a ajuda mútua entre eles.

De acordo com Palange (2001), a metodologia de ensino SENAI, a partir da década de 60, foi enriquecida em consonância com o aperfeiçoamento exigido pelo mercado. Cada “Unidade de Instrução” passou a ser integrada por “Folha de Tarefa” (o que fazer), de “Operação” (como fazer) e de “Informações Tecnológicas” (com que fazer). Os alunos, após estudo das unidades de instrução, em grupo ou individualmente, sob a direção do instrutor e em sessões de estudo dirigido, elaboravam o “roteiro de trabalho” para a execução de suas tarefas nas oficinas. Foram instaladas, anexas às oficinas, salas de Preparação do Trabalho de Oficina e adotou-se a técnica da “instrução individual”, o desenvolvimento progressivo da iniciativa, do senso de responsabilidade e da criatividade dos alunos. Os instrutores, com a nova metodologia, se responsabilizavam pela demonstração de como executar as operações podendo acompanhar com mais facilidade e melhores resultados a execução das tarefas.

Na busca do aperfeiçoamento de uma metodologia e procurando atender de forma mais racional as necessidades das empresas e as características individuais dos alunos foi utilizado o Ensino Individualizado durante a realização do estudo de tarefa. É de se notar que a instrução individual já vinha sendo adotada para a prática profissional mediante a utilização das “folhas de instrução” (tarefa, operações e informações tecnológicas). O que caracterizou a melhoria da metodologia foi a globalização do ensino de oficina com o das disciplinas instrumentais, permitindo que o aluno condicionasse seu progresso na aprendizagem ao seu próprio ritmo, interesse e conhecimentos anteriormente adquiridos.

Segundo o Relatório de atividades do Departamento Regional da 7^o Região (1943), atendendo as necessidades do mercado, o SENAI adotou o Sistema Modular na Formação Profissional, que se caracterizava pelo ensino individualizado, utilizando material auto instrucional. Por meio dessa metodologia procurava-se contemplar a individualização, pelo respeito ao ritmo próprio de aprendizagem do aluno; a autoinstrução, que favorecia a individualização, uma vez que o aluno dispunha, no material. Atualmente está em estudo a adoção da formação e da certificação por competências. Competência é a mobilização de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários ao desempenho de atividades ou funções típicas segundo padrões de qualidade e produtividade requeridos pela natureza do trabalho. O SENAI está adotando o enfoque por competências procurando maior articulação entre o mundo da educação e do trabalho, ditada pelo novo paradigma da sociedade do conhecimento. Além disso, busca-se a ampliação das oportunidades de inserção profissional do trabalhador, através da preparação para perfis mais abrangentes bem como a renovação do processo de ensino e aprendizagem e o reconhecimento e validação de competência, independente da forma como foram adquiridas, para atendimento das disposições legais, dispostas na Lei de Diretrizes e Bases – LDB, de 1996, conforme Ministério da Educação, Esporte e Cultura ([2013h?]).

O estudo mostra que a realização deste tipo de metodologia também faz perceber quanta diversidade há em sala de aula. Enquanto um aluno se mostra mais habilidoso para as aulas práticas, o outro para a escrita, a fala e assim por diante.

Peréz (1979) relata que o resgate da dimensão prática, operativa e atualizada como método de ensino é fundamental para se avaliar a sua eficácia. É pensado que, enfatizando o lado operativo e instrumental do método, também está contribuindo para

uma melhor compreensão sobre a relação entre o arcabouço teórico de uma determinada corrente pedagógica e a aplicação de seus princípios.

Já Vargas (1994) traz para enriquecimento as definições em seu contexto histórico dos conceitos de teoria e técnica, ou seja, a teoria (theoreo) e técnica (techné) foram elaborações dos gregos, na Grécia, entre os séculos VI e IV a.C., que se deu o desenvolvimento da explicação racional para as questões pertinentes a natureza e ao mundo dos homens. Theoreo, para os gregos, significava ver com os olhos do espírito, contemplar e examinar sem a atividade experimental. Techné estava ligada a um conjunto de conhecimentos e habilidades profissionais. O conhecimento técnico era o trabalho feito com as mãos, como a fabricação de engenhos mecânicos e não o trabalho manual em si.

2.3.1. Atuação das Oficinas do Centro de Educação Profissional Profº Stênio Lopes

Os alunos da Categoria Habilidade Técnica enquadrados na Educação Básica, segundo dados da secretaria do CEPSSL quantificam em 1065 com matrículas ativas no ano corrente de 2013.

Destacam-se como objetivos organizacionais das Oficinas como método de Aprendizagem, Kuller (2008):

- Proporcionar ao educando situações de aprendizagem, teóricas/práticas, a fim de desenvolver as competências necessárias, para atuar com eficácia de forma individual e coletiva, nas áreas de projetos, métodos e processos, planejamento e execução;
- Possibilitar ao aluno apropriação de conhecimentos científicos e tecnológicos, que lhe permitam exercer a profissão e sua cidadania de forma responsável, reflexiva, proativa, criativa e dinâmica;
- Fornecer condições para a aquisição de competências profissionais e pessoais, necessárias ao desenvolvimento das atividades de acordo com os padrões de qualidade, segurança, saúde e de respeito ao meio ambiente e convivência humana;
- Oferecer situações que permitam seu autodesenvolvimento, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho;
- Propiciar aos alunos, vivência profissional em ambientes pedagógicos e do processo produtivo, para desenvolver atividades práticas consistentes.

As oficinas são práticas existentes no SENAI como método definido em todas as unidades. No caso do CEPSSL, têm-se: Oficina de Metalmecânica, Automação,

Eletroeletrônica, Gráfica, Mecânica de Automóveis, Refrigeração, Panificação, Gestão e os Laboratórios de Informática.

A resposta junto ao mercado de trabalho vem de imediato. Vários alunos são absorvidos de forma que as Indústrias solicitam através de encaminhamento, os jovens aprendizes para que estes desenvolvam as suas práticas aprendidas no SENAI. De fato, existe um acompanhamento junto a esses alunos de forma que a Escola verifique e acompanhe o rendimento deste em atuação.

Outro ponto a ser ressaltado é o papel do Educador no processo de Ensino-aprendizagem. A ordem, a disciplina e a responsabilidade consistem em valores indispensáveis da instituição para uma produção satisfatória que está presente nas relações cotidianas, tanto para com os aprendizes e professores como para todo o funcionamento administrativo.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

É considerado um Estudo de Caso por investigar um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto real. O Estudo teve como procedimento metodológico a pesquisa bibliográfica, pois foram utilizados materiais já publicados. Também é considerado uma pesquisa de análise observatória, pelo acompanhamento do cotidiano escolar e das aulas práticas e mostrar a importância da atuação das oficinas como prática educacional.

4. RESULTADOS ESPERADOS

Pode-se concluir, com o estudo, que a prática educacional do uso das oficinas, adotada pelo SENAI como Método Educacional é satisfatória e tem obtido êxito concordante com os objetivos da instituição: formar mão- de -obra para o mercado industrial. Uma formação de aprendizes por meio de uma metodologia da racionalização, da divisão do trabalho que, além do ensinamento das técnicas do ofício em si, comportavam também o aprendizado da postura e de uma determinada maneira prática para ter um futuro no mercado de trabalho.

A procura de um primeiro emprego além de ser dificultoso para o jovem gera medo e insegurança por ser ainda algo novo, com pessoas e tarefas que ainda não são de seu hábito, mais isso com o passar do tempo vai ficando de lado, e em seu lugar fica a satisfação e a vontade de cada dia aprender mais.

O SENAI se empenha a dar oportunidades aos jovens que após o curso de aprendizagem já tem mais segurança e experiência para procurar outro emprego, pois já

saem como um profissional. Isso se não houver a efetivação desse aprendiz na empresa, o que muitas vezes acontece.

Os cursos de aprendizagem levam muitos benefícios não só para os jovens que estão se qualificando, mas também para as empresas contratantes que habilitam os jovens, que futuramente poderão ser seus funcionários. Esses cursos abrem uma porta para quem procura ser um bom profissional, depende de cada um procurar meios de se habilitar cada vez mais para obter uma vida profissional de sucesso.

As práticas educacionais de qualquer instituição é ponto norteador da qualidade do ensino seja ele profissionalizante ou não. Transformar o aluno como formador de opinião é levar para o mercado de trabalho jovens capacitados e orientados para enfrentar as situações problemas que o mercado exige.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARATO, J. N. **Educação profissional: saberes do ócio ou saberes do trabalho?** São Paulo: Editora SENAC de São Paulo, 2004;

BRASIL. **Decreto nº 5.598, de 1º de Dezembro de 2005.** - Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. [2013a?]. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm. Acesso em: 20 ago. 2013;

_____. **Decreto-Lei N.º 5.452, de 1º de Maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT. [2013b?]. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 ago. 2013;

_____. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional.** [2013c?]. Disponível em < <http://portal.mec.gov.br/seed/arquivos/pdf/tvescola/leis/lein9394.pdf> . Acesso em: 20 ago. 2013;

_____. **Lei nº 8.069, de 13 de Julho de 1990.** Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente. [2013d?]. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm> Acesso em: 10 set. 2013;

_____. **Lei no 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. [2013e?]. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm. > Acesso em: 10 set. 2013;

_____. **Portaria MTE nº 615, de 13 de dezembro de 2007.** Ministério do Trabalho e Emprego. [2013f?]. Disponível em <

http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE4CA7C012BE4F6D21511E8/p_20071213_615.pdf. Acesso em: 10 set. 2013;

_____. **Ministério do Trabalho e Emprego**. [2013g?]. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/politicas_juventude/aprendizagem.htm> Acesso em: 10 set. 2013;

_____. **Ministério da Educação, Esporte e Cultura**. [2013h?]. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/seed/arquivos/pdf/tvescola/leis/lein9394.pdf>> Acesso em: 01 out. 2013;

Federação das Indústrias do Estado da Paraíba. [2013a?]. Disponível em: <http://www.fiepb.com.br/senai/noticias/2011/05/04> . Acesso em: 02 ago. 2013;

_____. [2013b?]. Disponível em: <<http://www.fiepb.com.br/senai/telas/index/id/52>> Acesso em 27 Set. 2013;

_____. [2013c?]. Disponível em: <<http://www.fiepb.com.br/senai/telas/index/id/51>> Acesso em 27 Set. 2013;

Federação das Indústrias do Estado do Paraná. [2013a?]. Disponível em: <[http://www.fiepr.org.br/centrodememoria/uploadAddress/Metodologia%20de%200Ensino%20SENAI-PR\[23659\].pdf](http://www.fiepr.org.br/centrodememoria/uploadAddress/Metodologia%20de%200Ensino%20SENAI-PR[23659].pdf)> Acesso em 01 set. 2013;

KÜLLER, J. A. **Como trabalhar metodologias na educação profissional**. [2013a?] Blog Germinal – Educação e Trabalho, jul.2008. Disponível em: <<http://germinai.wordpress.com/2008/07/08/como-trabalhar-metodologias-na-educacao-profissional/>> Acesso em: 11 set. 2013;

Manual de Implementação do Programa Adolescente Aprendiz: vida profissional: começando direito. 2ª edição / Conselho Nacional do Ministério Público. - Brasília: CNMP, 2013;

MICELI, P. C. e PAZZINATO, A. L. **SENAI – SP: 65 anos de um sistema educacional conseqüente**. São Paulo: SENAI, 2007, 191p;

PALANGE, Ivete. **O SENAI**. (Série SENAI Formação de Formadores); 3. ed. Brasília: SENAI. DN, 2001. 100 p.;

PERÉZ, Raúl Ferrer e outros. **Algumas considerações sobre os métodos de direção do processo de ensino**. Editora: Havana, 1979;

Portal da Aprendizagem. [2013a?]. Disponível em: <<http://www.portaldaaprendizagem.org.br/>> Acesso em 27 Set. 2013;

Relatório de atividades do Departamento Regional da 7ª Região. Confederação Nacional da Indústria, 1943;

VARGAS, Milton (Org.) **História da técnica e da tecnologia no Brasil**. São Paulo, Ed. Unesp: Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, 1994.