

# O ESTÁGIO: FERRAMENTA FUNDAMENTAL PARA A INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO?

Vera Lúcia Pereira de Souza\*  
Tania Nobre Gonçalves Ferreira Amorim\*\*  
Ladjane de Barros Silva\*\*\*

## Resumo

O mundo contemporâneo exige um profissional capacitado, com competências específicas para exercer determinadas atividades nas organizações. As universidades formam academicamente seus discentes, mas devem também se preocupar com a formação profissional. A pesquisa que originou este trabalho buscou analisar como o Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório (ESO) contribui para a formação do aluno frente ao mercado de trabalho no setor sucoenergético pernambucano, na perspectiva dos gestores das usinas e dos graduandos do Curso de Agronomia da Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE), entre 2009 e 2011. O período escolhido é imediatamente posterior à nova legislação de estágio, a Lei n. 11.788/08, que regula as novas condições para a realização do estágio junto a organizações e que exigiu mudanças tanto da Universidade quanto das unidades concedentes de estágio. Foram escolhidos os graduandos de Agronomia porque é o primeiro Curso da Universidade, com importância histórica para a Instituição. A pesquisa se caracteriza como descritiva com estratégia analítica e utilizou entrevistas semiestruturadas com gestores. Identificou-se que o meio de Recrutamento e Seleção mais utilizado é a “indicação” e que são oferecidos Treinamentos Técnicos e Comportamentais aos estagiários. Os gestores foram unânimes em afirmar que o estágio é um facilitador para o ingresso no mercado de trabalho, como também afirmam

---

\* Comunicadora social; Mestre em Administração e Desenvolvimento Rural, Coordenadora Geral de Estágios – Pró-reitoria de ensino de graduação da Universidade Federal Rural de Pernambuco; veraluciacge@gmail.com

\*\* Doutora; Mestre e graduada em Administração; Professora Adjunta da UFRPE; Professora associada da UFPE, aposentada; leciona disciplinas da área de Recursos Humanos, Gestão de Pessoas, Liderança e Administração Geral; sua área de interesse é a Gestão de Pessoas em organizações, Comportamento dos Gestores e funcionários, Questões de Gênero na gestão e Qualidade de Vida no Trabalho; desenvolveu diversas pesquisas sobre o mercado de trabalho para o administrador, exigências e condições para o estagiário de administração, perfil profissional do administrador, formas de recrutamento e seleção dos docentes de administração em Pernambuco, fatores estressantes aos graduandos de Administração, entre outras; participou ativamente da vida universitária da UFPE, tendo ocupado cargos desde Chefia do Departamento de Ciências Administrativas e Coordenação do Curso de Graduação e Pós em Administração a Pró-reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida; tem artigos publicados em periódicos, anais de congressos, capítulos de livros, além de alguns livros; tanobre@gmail.com

\*\*\* Administradora; Mestre em Administração e Desenvolvimento Rural; Professora de Administração; Servidora da Universidade de Pernambuco; ladbarros@yahoo.com.br

diversos autores. O estágio possibilita ao aluno vivenciar responsabilidades e compromissos no exercício de sua função, bem como conhecer sua área de atuação e rotina profissional, podendo ser entendido como mais uma forma de inclusão no mundo do trabalho. Palavra-chave: Estágio supervisionado. Formação profissional. Usinas.

## 1 INTRODUÇÃO

O mundo contemporâneo exige cada vez mais um profissional capacitado, com competências específicas para exercer determinadas atividades nas organizações. Surge assim, a necessidade de as Instituições de Ensino Superior (IESs) também se atarem às exigências do mercado, preparando o futuro profissional com conhecimentos e habilidades adequados à competitividade do universo profissional da atualidade.

A formação educacional direcionada ao mercado de trabalho se mostra positiva para jovens estudantes, pois tem focado determinadas diretrizes curriculares dos cursos de graduação com a demanda dos setores produtivos e empresariais, de forma a prepará-los para atender e enfrentar as exigências do atual mercado de trabalho. O mercado de trabalho foi compelido, pouco a pouco, a se ajustar às expectativas da globalização, como também às exigências da produção quanto à qualidade, atualidade e atendimento às novas demandas tecnológicas.

Pode-se destacar a importância da agricultura e da pecuária para o desenvolvimento econômico do Brasil, uma vez que o agronegócio envolve desde os pequenos e médios produtores rurais até os grandes produtores (STEPHANES, 2008).

O setor sucroenergético foi escolhido para o desenvolvimento deste estudo por ser um campo estratégico para o Estado de Pernambuco e o Brasil. Este setor é detentor de uma representatividade que gira em torno de 31% da pauta das exportações pernambucanas, com a produção de combustível limpo e renovável; energia elétrica a partir da biomassa e uso de pequenas centrais hidrelétricas em períodos complementares. É responsável, ainda, por uma média de 120.000 empregos diretos e 500.000 indiretos nas diversas atividades envolvidas, como: agricultura, indústria, logística, pesquisa e exportação (NEGÓCIOS PE, 2011).

Em 2010, as exportações brasileiras, o setor sucroenergético foi o que mais cresceu, sendo o açúcar o principal item exportado de tal setor, com valor de US\$ 1,68 bilhão, na balança comercial do agronegócio divulgada pelo Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (2011). Segundo Wagner Rossi, então Ministro da Agricultura, a expectativa é que o superávit supere o atual. Portanto, com um ritmo acelerado de mudança tecnológica para o setor, existe a necessidade em atrair uma força de trabalho atualizada e com habilidades específicas para o segmento.

Com essa importância para a economia nacional, surge a necessidade de profissionais que atendam às novas demandas internas e externas. Weick (2001) afirma que o progresso do agronegócio tem usufruído de grande contribuição das inovações tecnológicas. Assim, as pessoas têm que procurar estar mais capacitadas para atenderem a inovações que estão surgindo também no setor e estarem aptas para sua inserção no mercado de trabalho, atendendo a essas novas exigências.

Batalha et al. (2005, p. 23) salientam que “[...] a necessidade de recursos humanos capacitados no agronegócio exige das empresas uma visão de mercado com desafios constantes diante da competitividade advinda da globalização.” Mendes e Padilha Junior (2007) afirmam que o agronegócio envolve todos os elementos da cadeia produtiva agrícola como fornecedores de bens e serviços, produtos rurais, processadores, transformadores e distribuidores envolvidos na geração e fluxo dos produtos até o consumidor final.

Diante desse cenário, as IESs devem ficar atentas para que proporcionem uma formação mais flexível aos seus discentes, independente da área de atuação, com habilidades técnicas tanto específicas quanto generalistas, e também competências comportamentais distintas, para que sejam capazes de competir no mercado atual.

Assim, o Estágio, sendo obrigatório ou não, emerge como uma ferramenta fundamental e articuladora de integração entre a teoria e a prática, já que permite aos alunos terem contato direto com a realidade profissional, desenvolvendo competências e habilidades específicas para a sua futura profissão. O ESO é acompanhado mais diretamente pela IES, por ter orientador e projeto de desenvolvimento das atividades do estudante junto à unidade concedente de estágio, que pode ser uma organização ou mesmo um profissional liberal. Também pode ser visto como uma ferramenta de treinamento para o futuro profissional, no qual o aluno inicia sua formação prática, vivenciando experiências com profissionais da área e rotinas de trabalho, além da oportunidade de participação em cursos e treinamentos específicos do setor em que escolheu para estagiar, os quais irão corroborar com a sua formação profissional.

A pesquisa que originou este trabalho buscou analisar como o ESO contribui para a formação do aluno frente ao mercado de trabalho na agroindústria sucroenergética pernambucana, na perspectiva dos gestores das usinas e dos graduandos do Curso de Agronomia da UFRPE, no período de 2009 a outubro de 2011. Foram escolhidos os graduandos de Agronomia porque é o primeiro Curso da Universidade, com importância histórica para a Instituição, contudo a pesquisa poderá ser estendida para os demais cursos, na próxima gestão, buscando aspectos correlatos e interdependentes que auxiliem na melhoria da formação acadêmica e profissional dos discentes.

O período escolhido é imediatamente posterior à nova legislação do estágio, a Lei n. 11.788/08, que regula as novas condições para a realização do estágio junto a organizações e que exigiu mudanças tanto da Universidade quanto das unidades concedentes de estágio. Assim, a pesquisa busca também avançar no entendimento das relações entre a UFRPE e o mercado de trabalho, uma vez que foram adotadas estratégias gerenciais diversificadas na Instituição nesse sentido, pois a administração da Universidade acredita que o estágio é um dos principais elos de aproximação.

A UFRPE tem investido na gestão das atividades correlacionadas ao estágio como forma de profissionalização dos seus estudantes, entendendo-o como uma das ferramentas que pode facilitar o ingresso dos graduandos ao mercado de trabalho. Nesse sentido, a gestão da Universidade procura focar o ESO como instrumento fundamental no processo de formação do futuro profissional, em todas as áreas em que atua, buscando dissipar a visão do senso comum de que as universidades públicas são eminentemente voltadas para a pesquisa (Resolução n. 425/2010 CEPE). A atual administração da Universidade tem promovido melhorias nos processos de gestão acadêmica e dos estágios curriculares, baseadas em pesquisas e levantamentos desenvolvidos pela própria Universidade, além de avaliações do Ministério da Educação a fim de apoiar seus graduandos no início de suas atividades profissionais.

## **2 EDUCAÇÃO VOLTADA PARA A FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

O atual dinamismo das organizações requer de seus colaboradores qualificação profissional para desenvolverem atividades com eficiência e, conseqüentemente, contribuir para o crescimento da organização. Portanto, a construção da educação formal pode fornecer subsídios para o profissional aprimorar habilidades e adquirir novas competências. No ponto de vista de Januário (2008, p. 8), a educação é “[...] uma ação pedagógica que traz contribuições para que o educando encontre possibilidades para atingir um determinado objetivo, ou seja, uma aprendizagem com significado.”

As IESs devem ser responsáveis por elaborar currículos flexíveis interdisciplinares, a fim de atenderem às novas demandas profissionais, que contenham disciplinas voltadas à área específica de formação discente, mas também devem ser incluídas disciplinas optativas e carga horária complementar que possam incluir matérias como Administração da qualidade, Tecnologia da informação, Relações Humanas, Empreendedorismo e Desenvolvimento de liderança, uma vez que são demandas gerais para os profissionais contemporâneos de todas as áreas e não apenas da Administração. Além disso, o currículo de um curso deve promover integração entre setores, para

abranger “[...] novas tecnologias e proporcionar educação o mais próximo possível do mercado de trabalho.” (BATALHA et al., 2005, p. 37).

Contudo, elaborar currículos abrangentes e interdisciplinares não corresponde a uma tarefa fácil, pois exige uma formação também interdisciplinar, que nem sempre é encontrada entre os docentes. Zinser (2003, p. 402) defende que “[...] uma capacitação dos professores somaria a uma melhoria de habilidades e atitudes dos alunos.” Porque para ele, “as empresas necessitam de empregados, treinados com conhecimentos e habilidades no âmbito acadêmico, técnico e social, para que possam lidar com as mudanças advindas das demandas da globalização.” Não é mais possível formar profissionais apenas técnicos, pois competências comportamentais são necessárias para a sua inserção no mercado e desenvolvimento profissional, em especial no agronegócio (BATALHA et al., 2005).

Com a dinâmica acelerada da globalização as organizações têm como grande desafio alcançar produtividade e atrair mão de obra qualificada para obter os resultados almejados. Com isso, o ESO pode ser mais uma opção de formação profissional, quando entendido como uma modalidade de treinamento e aprendizagem que se integra à formação acadêmica dos graduandos na realização de atividades profissionais, antes mesmo da conclusão de seus estudos de graduação.

O treinamento pode ser entendido como um conjunto de ações interdependentes e complementares que atuam de maneira harmônica, no intuito de atingir determinados objetivos, diretrizes e cultura da organização, voltado à capacitação, atualização e desenvolvimento de pessoas nas organizações. O treinamento pode promover mudanças comportamentais e técnicas. Pode também ser definido como a assimilação e atualização dos conhecimentos adquiridos para aperfeiçoamento de habilidades e atitudes na organização. Entende-se, portanto, que a qualificação de pessoas aumenta à medida que adquirem novos conhecimentos e habilidades, e os colocam em prática, por meio do desenvolvimento de atividades (CARVALHO, 2001; DUTRA, 2004; ROBBINS, 2004; TACHIZAWA; FERREIRA; FORTUNA, 2004; BOHLANDER; SNELL, 2010; MARRAS, 2011).

Após a realização do treinamento, devem-se adotar ações que possam permitir a aplicabilidade das habilidades apreendidas pelos empregados, na visão de (ABBAD et al. 2006). A falta de apoio organizacional, por sua vez, prejudica as pessoas que possuem competências e motivação para o desenvolvimento de suas atividades. Assim, o treinamento pode atender a objetivos específicos que proporcionam qualificação profissional, maiores conhecimentos e atualização quanto às inovações nas

próprias atividades; e objetivos genéricos que buscam o desenvolvimento do empregado e sua motivação na organização.

O treinamento e a capacitação podem ser entendidos como “[...] uma qualificação social e profissional, capaz de permitir a inserção e a atuação cidadã no mundo do trabalho, com efetivo impacto para a vida e o trabalho das pessoas.” (OSÓRIO; LEÃO, 2004, p. 10). Centurión (2005) ressalta que a importância da capacitação e treinamento de pessoas favorece a busca constante das organizações para atingirem seus objetivos e eficiência nos resultados. Já na visão de Vasconcelos (2005), para aumentar o nível socioeconômico, deve-se elevar as possibilidades de desenvolvimento das habilidades intelectuais dos colaboradores.

Dessa forma, o treinamento contribui não apenas como formação técnica, mas como desenvolvimento de habilidades relacionadas às atividades técnicas, além do próprio desenvolvimento pessoal e comportamental. Entende-se, assim, que o treinamento é de grande importância para o desenvolvimento individual e coletivo, uma vez que influencia nas relações interpessoais e contribui para o crescimento tanto da organização quanto de seus funcionários, oportunizando uma perspectiva de maior competitividade no segmento em que a organização atua, constituindo-se em um elemento significativo de aprendizagem.

O desenvolvimento de pessoas por meio do conhecimento, segundo Holanda (apud 2008,) Amorim e Moraes pode significar novas ideias e inovações para a organização se manter competitiva no mundo globalizado, o que é efetivado a partir da prática da aprendizagem individual e coletiva.

A aprendizagem deve ser planejada podendo acontecer de diversas maneiras, como: por observação, repetição, interação social e resoluções de problemas no trabalho. O processo individual de aprendizagem segue alguns modelos mentais que variam de pessoa para pessoa, passando pelo compartilhamento do grupo. As organizações no momento de investirem na aprendizagem organizacional geram um processo de crescimento individual e coletivo no aperfeiçoamento das habilidades e atitudes, para um melhor desempenho (COSTA et al., 2007; ANTONELLO, 2006; DUQUE, 2009). Ellström (2001) qualifica fatores importantes para a aprendizagem profissional como: troca de práticas realizadas, participação na formulação de objetivos, aprender no local de trabalho e acesso à informação, para resolução de problemas com ações diferenciadas.

Assim, a formação acadêmica deve buscar tanto a aprendizagem de conteúdos específicos da profissão escolhida, quanto gerar um processo de crescimento e aperfei-

çoamento de habilidades e atitudes em nível prático, que pode ser subsidiado pelo ESO, que poderá ser o elo entre instituição de ensino – discente – mercado de trabalho.

### **3 O ESO COMO CAMINHO DO ALUNO PARA O MERCADO DE TRABALHO**

Um dos primeiros contatos efetivos do estudante com a sua futura profissão ocorreu por meio do estágio, que pode ser entendido como um diferencial competitivo em um futuro processo de seleção para ocupar um cargo em sua carreira profissional. O estágio não obrigatório e especialmente o ESO oferecem ao aluno oportunidades de aprendizagem prática com perspectivas de futura inserção no mercado de trabalho, porque o acompanhamento das atividades a serem desenvolvidas no ESO é elaborado previamente junto à IES, com professor orientador responsável, acompanhado pela coordenação do curso e administração da IES, além de também ser acompanhado por profissional capacitado na área, na organização onde está sendo desenvolvido.

O estudante desenvolvendo atividades no estágio estará trabalhando em sua área de estudo e complementando sua formação profissional. Ciavatta (2005, p. 4) defende que o trabalho tem diferentes concepções produzindo “[...] autodesenvolvimento físico, material, cultural, social, político, estético”, embora também possa “[...] produzir relações de sujeição e servidão.” Segundo Seed (2006, p. 11) “[...] o trabalho deve ser compreendido como princípio educativo e fundamento unificador da educação como prática social.” Corroborando isso, Pimenta e Lima (2008, p. 45) consideram que “[...] o estágio curricular é atividade teórica de conhecimento, fundamentação, diálogo e intervenção da realidade, esta sim, objeto da práxis. Ou seja, é no contexto da sala de aula, da escola, do sistema de ensino e da sociedade que a práxis se dá.”

Por isso, o ESO pode ser entendido como o início na atividade laboral do discente e como desenvolvimento e capacitação profissional. Dessa forma, é necessária uma consolidação das relações entre IES – estudante – organização para que se possam alcançar resultados positivos, estabelecidos no projeto pedagógico do curso, mediante a aproximação com o meio produtivo, fortalecendo a efetiva melhoria na qualidade profissional e oportunizando a desejada inserção no mercado e empregabilidade (SUGA, 1999; ROESCH, 2005; ZARIFIAN, 2001; ANDRADE, 2005; SCHWARTZ, 2009). O ESO “[...] é aquele em que o futuro profissional toma o campo de atuação como objetivo de estudo, de investigação, de análise e de interpretação crítica, embasando-se no que é estudado nas disciplinas do curso.” (PASSERINI, 2007, p. 30).

Na opinião de Oliveira (2009), para que o processo de estágio se desenvolva de forma efetiva, faz-se necessária a presença de atores ligados diretamente às ativi-

dades, ou seja, os estudantes, a organização, a Universidade/escola e os agentes de integração, com estabelecimento de regras e estrutura de coordenação pela Instituição de Ensino e com acompanhamento pedagógico da orientação, regularizando formalmente essa atividade.

Existem quatro formas de transmissão da teoria e sua efetivação na prática, a partir da realização do estágio, como: capacitação de um aprendiz, sendo treinamento; orientado por objetivos acadêmicos, sendo uma prática profissional no meio educacional; como prática de desenvolvimento pessoal pela reflexão da experiência de vida na atuação profissional e “[...] como articulação de conhecimentos e competências, mediante a relação entre a aprendizagem cognitiva e as situações e práticas de trabalho, levando ao desenvolvimento de uma capacidade crítica de análise das práticas atuais a partir da formação teórico-empírica do aluno.” (BERNARDIM, 2010, p. 485).

Assim, para que os resultados obtidos no desenvolvimento do ESO sejam satisfatórios, é importante a adequação de currículos e uma gestão acadêmica das IESs com preocupação em também conhecer e buscar o atendimento das exigências do mercado de trabalho.

A regulamentação das atividades de estágio ocorreu inicialmente por volta de 1967, mediante a Portaria n. 1.002/67, do Ministério do Trabalho e Previdência Social. Entre os anos 1967 e 2008 várias regulamentações foram definidas pelo Governo Federal quanto às atividades de estágio, bem como na própria LDB (1996) quando destaca a formação profissional interdisciplinar.

Segundo a Confederação Nacional da Indústria (CNI) (2004), o estagiário é um profissional em potencial, pois o estágio é um dos mais eficientes processos de recrutamento e seleção de profissionais. Delgado (2006) descreve expressamente a relação do estágio e emprego, quando defende que aquele tem objetivos sociais e educacionais para o estudante.

A partir de 2008, foi aprovada uma nova lei relativa ao estágio, a Lei n. 11.788/08 (BRASIL, 2008) que regula as condições de realização do estágio, contribuindo para a atuação prática do estudante junto a organizações como parte integrante de sua formação profissional. Vale salientar que a nova Lei concebe o estágio como ato educativo-profissionalizante. O Quadro 1 apresenta uma comparação entre as Leis n. 6.494/77, o Decreto n. 87.494/82 e a nova Lei do Estágio (n. 11.788/08):



Quadro 1– Comparativo entre as últimas leis que regulamentam o estágio (continua)

Assunto	Lei n. 6.494/77 e Decreto n. 87.494/82	Lei n. 11.788/08
Estágio no Projeto Pedagógico do Curso.	As IESs regularão a matéria contida neste Decreto e disporão sobre a inserção do estágio curricular.	O estágio faz parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando a partir das diretrizes curriculares.
Orientador de estágio.	As IESs determinam a existência do orientador.	A instituição de ensino designa um orientador, na área desenvolvida no estágio, exigindo apresentação periódica de relatório.
Supervisor da unidade concedente.	As unidades concedentes têm por obrigatoriedade formalizar o termo de compromisso entre as partes envolvidas (aluno, IES e unidade concedente).	A unidade concedente deve indicar funcionário com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar até 10 estagiários simultaneamente, sendo mantido o termo de compromisso entre os envolvidos.
Equiparação das atividades de monitoria, iniciação científica e extensão.	Não previa.	As atividades de monitoria, iniciação científica e extensão na educação superior, poderão ser equiparadas ao estágio em caso de previsão no projeto pedagógico do curso.
Jornada de atividades.	Deverá se compatibilizar com o seu horário do curso.	Máximo de seis horas diárias e 30 horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.
Recesso remunerado.	Não previa.	É assegurado ao estagiário, sempre que o estágio tenha duração igual ou superior a um ano, período de recesso de 30 dias, a ser gozado preferencialmente durante as férias escolares.
Redução de carga horária para estudos.	Não previa.	Se a instituição de ensino adotar verificações de aprendizagem periódicas ou finais, nos períodos de avaliação, a carga horária do estágio será reduzida pelo menos à metade, segundo estipulado no termo de compromisso, para garantir o bom desempenho do estudante.

(conclusão)

Auxílio transporte.	Não previa.	O estagiário poderá receber bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, sendo compulsória a sua concessão, bem como a do auxílio transporte, na hipótese de estágio não obrigatório.
Segurança do trabalho.	Não previa.	Aplica-se ao estagiário a legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho, sendo de responsabilidade da parte concedente de estágio também fazer seguro contra acidentes pessoais.
Avaliação das instalações da unidade concedente.	Não previa.	Cabe à instituição de ensino avaliar as instalações da parte concedente do estágio e sua adequação à formação cultural e profissional do educando.
Celebração de convênios.	Era obrigatório.	Passa a ser facultativo.
Profissional liberal.	Não previa.	Profissionais liberais de nível superior, devidamente registrados, em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional podem oferecer estágio.

Fonte: adaptado de Bernardim (2010, p. 20).

Percebe-se que a legislação relativa ao estágio vem se aperfeiçoando para acompanhar as necessidades das IESs, do aluno, do mercado de trabalho e da sociedade. Conforme um dos principais agenciadores nacionais de estágio, o Instituto Euvaldo Lodi (IEL), é por meio do estágio que o graduando tem a oportunidade de estrear profissionalmente, praticando os conhecimentos adquiridos na instituição de ensino e desenvolvendo competências que permitem o acesso ao mercado de trabalho (INSTITUTO EUVALDO LODI, 2011).

E o Núcleo Brasileiro de Estágios (2011), defende que após três anos da nova Lei, ocorreram muitas mudanças no mercado de trabalho, que inicialmente recuou em razão das novas normas. No entanto, fica claro que o estudante deve investir na formação acadêmica e participar de atividades que o preparem para seu futuro profissional, em especial dos estágios.

#### 4 ASPECTOS INSTITUCIONAIS DA UFRPE E PECULIARIDADES DO ESTÁGIO CURRICULAR SUPERVISIONADO NO CURSO ESTUDADO

A UFRPE, por meio de seu Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) vigente, “[...] tem por missão ser uma Instituição de excelência no desenvolvimento de pessoas, voltada para a busca do conhecimento científico e para a inovação tecnológica, atendendo aos anseios da sociedade.” (UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO, 2006, p. 23). Segundo O *site* oficial da UFRPE, desde a fundação da Escola Superior de Agricultura, em 1912, até hoje, a UFRPE tem alcançado bons resultados em razão dos investimentos em ações de ensino e pesquisa e da visão empreendedora. Composta por aproximadamente de 1.000 professores, 900 técnicos e 12.000 estudantes, desenvolve atividades voltadas à busca do conhecimento científico nas áreas de Ciências Agrárias, Humanas e Sociais, Biológicas, Exatas e da Terra, tanto para a evolução educacional e tecnológica do Estado quanto para atender a necessidades e anseios da sociedade.

A Pró-reitoria de Ensino de Graduação (PREG) é responsável pela programação, coordenação, supervisão, controle e avaliação das atividades de ensino de graduação e pela avaliação do desempenho das atividades dos docentes (UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO, 1992, p. 5). Em sua estrutura está a Coordenação Geral de Estágios (CGE), que tem as seguintes atribuições:

- a) Gerenciar as atividades de estágio;
- b) Fortalecer as atividades de estágio, articulando o engajamento entre professores e alunos;
- c) Providenciar seguro contra acidentes pessoais dos alunos nos estágios obrigatórios;
- d) Como também deve promover: a diversidade dos campos de estágio; a integração entre as Coordenações de Cursos e os Departamentos Acadêmicos; a execução de Convênios com Empresa e Instituições Públicas ou Privadas que oferecem estágios; a Supervisão de estagiários de outras Instituições de Ensino na UFRPE e emissão pareceres sobre assuntos relacionados com a sua área de atuação (UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO, 1992, p. 6).

O Curso escolhido para o desenvolvimento desta pesquisa foi o de graduação em Agronomia, que funciona desde 1912. Oferta turmas no turno diurno (ma-

nhã e tarde), com regime acadêmico semestral, 10 semestres de duração mínima, carga horária total de 3.990 horas e o ESO com a carga horária de 210 h, para cerca de 600 alunos em Recife.

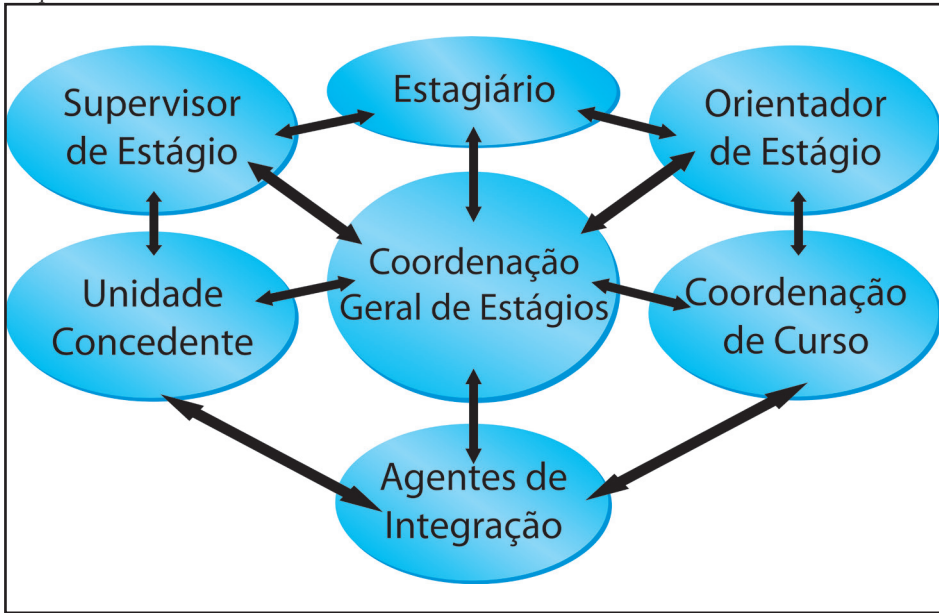
O Curso de Agronomia, segundo o *site* oficial da UFRPE, tem como objetivo abordar o conteúdo de Ciências Agrônômicas de ensino superior, formando Engenheiros Agrônomos capazes de promover, orientar e administrar a utilização dos fatores de produção, voltados a planejar, pesquisar e aplicar técnicas, métodos e processos adequados, a fim de resolver problemas da agricultura e produtos pastorais. Esse profissional tem como fonte de trabalho a fruticultura, floricultura, horticultura, irrigação em áreas agrícolas e construções, usinas de cana-de-açúcar, consultorias técnicas em agronegócios e a agroecologia.

O Projeto Político Pedagógico do Curso de Agronomia da UFRPE define o perfil do profissional de Agronomia voltado a: atender à realidade regional e nacional, visando à capacidade competitiva, à cidadania e ao empreendedorismo almejado do alunado, de acordo com algumas especificações, como: formação básica, científica e tecnológica relacionada aos sistemas agropecuário e agroindustrial; capaz de se adaptar às funções e decisões correlatas à profissão e compreensão dos processos agroecológicos, agropecuário e agroindustrial (RESOLUÇÃO N. 454 DO CONSELHO DE ENSINO PESQUISA E EXTENSÃO – CEPE/UFRPE, 2006).

Para a CGE/PREG, o estágio é uma atividade na qual o estudante poderá vivenciar a experiência da teoria e da prática em um mesmo processo formativo, de modo a ampliar, questionar e aperfeiçoar os seus conhecimentos. Com isso, desfaz-se a crença de que o estágio é o momento apenas de aplicar o que foi aprendido na teoria, na prática. Torna-se fundamental considerar o estágio também como componente do currículo, e não mais como componente complementar à formação do acadêmico.

Os atores envolvidos nas atividades relativas ao oferecimento de estágios na UFRPE são geridos pela Coordenação Geral de Estágios (CGE PREG), que tem como grande responsabilidade a integração de todos os envolvidos em cada processo de estágio de cada docente da Universidade e para todos os cursos da universidade, conforme o Esquema 1.

Esquema 1 – Atores envolvidos com o ESO



Fonte: os autores.

## 5 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa buscou investigar as atividades de ESO, no contexto da formação acadêmico-profissional dos graduandos do Curso de Agronomia da UFRPE, nas usinas do setor sucroenergético no Estado de Pernambuco. Considerando o objetivo, o presente estudo se caracteriza como uma pesquisa de campo com natureza descritiva e análise quali-quantitativa. Qualitativa em relação aos gestores e quantitativa quanto aos dados obtidos junto aos alunos. Inicialmente, foi realizada uma pesquisa documental, a fim de realizar um levantamento de dados sobre os graduandos que participaram do ESO, no período posterior à nova legislação relativa ao estágio, ou seja, de 2009 a outubro de 2011.

A pesquisa descritiva tem por objetivo observar, descrever, analisar e interpretar os eventos registrados. Apresenta um fenômeno, que evidencia grupos, verificando a existência de comportamentos entre as variáveis. É habitualmente realizada por pesquisadores sociais preocupados com a atuação prática e é mais utilizada em organizações como instituições educacionais, empresas comerciais, partidos políti-

cos, entre outras (ACEVEDO; NOHARA, 2004; VERGARA, 2005; LAKATOS; MARCONI, 2008; ANDRADE, 2009; GIL, 2010).

Os critérios de exigibilidade das usinas foram os seguintes: as usinas com convênio firmado com a UFRPE, nas quais os alunos do Curso de Agronomia realizaram o ESO, durante o período em estudo; e as usinas que ofereceram pelo menos uma vaga de ESO a cada ano para os alunos do Curso de Agronomia, no período.

Dezessete usinas ofereceram vagas para o ESO em Pernambuco, perfazendo um total de 61 vagas, distribuídas nos três anos enfocados. Destas, quatro ofereceram apenas uma vaga e cinco outras apenas duas vagas, no período. Essa oferta reduzida ocorreu por se tratar do período imediatamente após a nova Lei de Estágio, em que se identificou uma redução no oferecimento de vagas para estágio na maioria das organizações, ou porque estas usinas apenas ofereceram vagas para algum aluno que tenha relação direta de parentesco com a gestão da usina, ou como é muito comum no setor sucroenergético, a vaga foi aberta especificamente para um aluno que possua alguma relação de amizade com os gestores da usina, segundo relatos em entrevista com a gestora da CGE/PREG/UFRPE.

Assim, foram convidadas as oito usinas de grande porte que mais ofertaram vagas de ESO para os alunos do Curso de Agronomia, por meio de contato inicial com os Gestores de Recursos Humanos, as quais ofereceram um total de 77% de todas as vagas de ESO no período. Contudo, duas delas não aceitaram participar da pesquisa por motivos diversos, entre eles por já estarem em período de colheita e produção no momento da solicitação.

Foram utilizadas duas técnicas de coleta de dados: questionários junto aos 38 alunos que participaram do ESO nas usinas, enviados por *e-mail*, e entrevistas semiestruturadas junto aos gestores das usinas e da CGE PREG UFRPE, durante os meses de julho e agosto de 2011, *in loco*. As entrevistas, que em média duraram uma hora e meia, inicialmente foram realizadas com os gestores de RH que forneceram as informações preliminares e mais gerais relativas às vagas de ESO e depois com os gestores técnicos responsáveis pelo acompanhamento dos alunos em ESO. O roteiro de entrevista previamente elaborado e pré-testado buscou traçar um perfil dos gestores técnicos, conhecer suas perspectivas quanto à importância da realização do ESO e as principais técnicas de gestão de pessoas utilizadas junto aos estagiários, como: forma de recrutamento e seleção; treinamento; principais competências exigidas para o profissional de Agronomia, conteúdos estudados, entre outros.

## 6 PRINCIPAIS RESULTADOS DO ESTUDO NA VISÃO DOS GESTORES DAS USINAS

Para fins deste trabalho serão apresentados os resultados das entrevistas com os gestores das usinas pesquisadas. Salienta-se que os dados serão apresentados de forma global sem a identificação individualizada, conforme compromisso assumido.

As usinas pesquisadas tiveram em média, por ano, seis estagiários participando do ESO, no período estudado. Destaca-se que uma das usinas ofereceu 10 vagas e outra apenas quatro vagas para o ESO no período. Pode-se verificar que houve um significativo aumento na oferta de vagas para o ESO em Agronomia no ano de 2011, quando a oferta praticamente dobrou em relação aos anos anteriores pesquisados. Isso pode ter ocorrido porque as usinas já estavam adaptadas às novas regras impostas pela nova Lei que regulamenta o estágio.

Todos os gestores pesquisados eram de nível superior e os gestores técnicos do sexo masculino, característica marcante da mão de obra nas usinas. A faixa etária dos gestores está entre 29 e 55 anos, com predominância entre 30 e 40 anos. São gestores técnicos que já estão na função de 3 a 10 anos e iniciaram suas atividades como estagiários nas mesmas usinas. Eles afirmaram que iniciaram como técnicos e com o desenvolvimento de suas atividades e carreira foram promovidos a gestores.

Ao ser analisado o processo de Recrutamento e Seleção (R&S) dos estagiários, foi observada grande semelhança entre as usinas. O processo de R&S para o ESO em Agronomia é muito simples e não utiliza anúncios na internet, jornais, cartazes, nem agenciadoras de estágio. A principal forma de recrutar os estagiários é por “indicação”, ou seja, alguém que tem relações com a usina indica um candidato para a vaga. Segundo os gestores, a maioria dos processos de escolha dos estagiários é realizada pelos Supervisores Técnicos, embora, em muitos casos, sejam os Gestores de Recursos Humanos da Usina que a fazem, e para uma minoria, ambos participam da escolha do estagiário.

Essa forma de recrutamento dos estagiários por “indicação” é a mais frequente, porque os gestores técnicos acham “mais seguro escolher alguém conhecido, por ser de confiança e se comprometer melhor”. Portanto, ter um bom *networking*, ou rede de relacionamento é essencial para o início de uma boa carreira nas usinas pois estimula as pessoas a criarem e manterem suas redes de contatos sempre atualizadas, o que pode ser de grande valor para uma futura indicação.

Quando questionados sobre a forma de seleção dos candidatos recrutados para o estágio, a maioria dos gestores afirmou que faz análise de currículo e grande parte também faz entrevista e testes. Esse aspecto foi surpreendente, pois normal-

mente a técnica de entrevista é mais utilizada nas empresas. Contudo, como a principal forma de ingresso é a Indicação, a entrevista perde um pouco sua importância como forma de seleção, pois já se tem a pessoa como “certa para a vaga”, foi “Dr. Fulano que indicou”, segundo relato de alguns dos entrevistados.

A importância da análise do currículo ocorre porque os gestores preferem os alunos que participaram de diversas experiências extracurriculares, como o estágio não obrigatório em outras organizações do mesmo setor, porque isso os prepara de forma mais completa na vivência de situações práticas em contexto semelhante. Eis a importância de o aluno participar de diversas atividades extracurriculares no segmento profissional escolhido, porque irá reforçar seu aprendizado de forma objetiva e focada. Participar de estágios não obrigatórios, portanto, foi citado como um diferencial para o estudante.

Ao se considerar o estágio como uma forma de aprendizagem, associada à formação acadêmica e profissional do graduando, buscou-se analisar se as usinas ofertavam treinamentos para os estagiários. A quase totalidade dos gestores afirmou que oferece cursos de treinamento e/ou capacitação aos estagiários, durante sua jornada de aprendizagem. Tal ação permite aos estagiários trocarem experiências, absorverem conhecimentos e técnicas que os tornam mais produtivos e conhecedores das especificidades do setor.

As usinas oferecem treinamentos para os estagiários, por terem um programa de treinamento interno estruturado para qualificar e atualizar a força de trabalho, e assim, estende-o aos estagiários. Com essa prática na área de gestão de pessoas, conseguem que os estagiários desenvolvam comportamentos adequados, necessários para desempenhar as atividades de forma eficiente e produtiva, além de prepará-los para o atendimento de outras demandas organizacionais. Esta prática é de significativa importância para o desempenho organizacional, segundo diversos autores como Marras (2011), Robbins (2004), Dutra (2004), Osório e Leão (2004) e Lima (2005), entre outros, uma vez que o treinamento pode aperfeiçoar habilidades e atitudes, além de proporcionar melhorias na execução das tarefas e desempenho em seus cargos. Assim, o treinamento e a capacitação podem gerar efetivos impactos sociais e profissionais dentro e fora das organizações.

Buscou-se conhecer quais cursos de treinamento e capacitação eram mais oferecidos nas usinas para os estagiários e estes são principalmente para aprofundamento da capacidade técnica, como no caso o Curso de Defensivos Agrícola. Também são oferecidos cursos na área de segurança do trabalho e mecanização, por se tratar de indústria e essa preocupação é muito forte com todos os envolvidos. O curioso foi quando



os gestores afirmaram que também ofereciam diversos cursos que envolvem aspectos comportamentais voltados às relações humanas, trabalho em equipe e liderança para os estagiários de Agronomia. Isso revela que a competência técnica está sendo valorizada prioritariamente no programa de treinamento dos estagiários do ESO, mas a preocupação com o relacionamento interpessoal também está sendo considerada fundamental para profissionais da área técnica, pois segundo os gestores, os problemas de relacionamento são os grandes responsáveis por conflitos e desavenças que ameaçam o clima organizacional e os resultados tanto individuais quanto coletivos.

Quando se buscou tratar da questão de o ESO ser um facilitador para a inserção do profissional no mercado de trabalho, os gestores entrevistados foram unânimes em afirmar que o estágio é sim um facilitador para o ingresso do profissional no mercado de trabalho, como também afirmam diversos autores, entre eles Kunz (1999), Silva (1999), Suga (1999) e Andrade (2005). Os gestores entrevistados consideraram que a experiência em participar do ESO é fundamental para a formação do profissional, pois o período de estágio é visto como um momento no qual os estudantes são preparados e capacitados para atuarem de forma segura no mercado de trabalho, permitindo trabalhar em diversas áreas do campo profissional, o que facilita também trabalhar em outras empresas.

Ademais, o estágio possibilita ao aluno vivenciar responsabilidades e compromissos no exercício de sua função, bem como conhecer sua área de atuação e rotina profissional, podendo ser entendido como forma de inclusão no mundo do trabalho, como afirmam Andrade (2005), Passerini (2007) e Pimenta e Lima (2008), que consideram o ESO uma atividade também teórica, pois promove conhecimento, fundamentação, diálogo e intervenção na realidade. Portanto, o ESO pode ser visto como um período no qual o estudante enriquece sua bagagem de conhecimentos e contribui para que possa enfrentar os problemas e desafios de sua profissão.

Os gestores responderam ainda sobre as principais vantagens em receber alunos no ESO. A maioria informou que a principal vantagem em receber alunos é a formação de mão de obra qualificada, pois os alunos apresentam bons conhecimentos teóricos, e isso leva a um aprendizado conjunto com seus funcionários em soluções do dia a dia e participação mútua entre conhecimento prático existente na usina e os teóricos trazidos pelos alunos. Assim, desenvolvendo as atividades do ESO, o aluno percebe de forma mais efetiva a rotina das atividades no meio laboral, aperfeiçoando a transmissão dos conhecimentos teóricos para a prática, bem como ajustando os comportamentos pessoais que necessitam ser adequados ao meio profissional.

Quando os gestores foram questionados se os estagiários de Agronomia da UFRPE demonstram ter conhecimentos úteis para desempenho prático, todos responderam sim, embora a maioria afirme que estes conhecimentos sejam “satisfatórios” e os demais considerem que sejam “regulares”. Salienta-se que nenhum gestor respondeu que os conhecimentos eram “excelentes” e nem que eram “poucos”. Nesse aspecto percebe-se que os gestores acham o conhecimento que os alunos trazem em um bom nível, mas que alguns aspectos técnicos específicos do setor sucroenergético poderiam ser melhorados.

Em relação à realização de avaliação do estagiário, todos os gestores afirmaram que fazem avaliações periódicas. A maioria afirmou que faz no final do período do estágio e sob a responsabilidade do supervisor. Quanto aos critérios utilizados na avaliação dos alunos do ESO, os gestores afirmaram que eles são relacionados ao desempenho, às atividades desenvolvidas, à criatividade, ao espírito de equipe, à comunicação e às sugestões feitas pelos estudantes. Estes critérios estão de acordo com o que se espera de um bom profissional, não apenas da área de Agronomia, mas de qualquer área, uma vez que se identifica, a cada dia, um nível mais elevado de complexidade organizacional que reflete nas competências exigidas dos profissionais que dela participam, como afirmam Bohlander e Snell (2010), Araujo e Garcia (2009) e Ivancevich (2008).

Quando questionados sobre a nova Lei de Estágio, a maioria dos gestores afirmou que um dos fatores mais importantes é a segurança entre as partes. Outros afirmaram a importância da regulamentação dos documentos e poucos afirmaram que a redução da carga horária é fator importante da nova Lei de Estágio, pois dá margem para os alunos continuarem se capacitando, não prejudicando no rendimento acadêmico. Todos os gestores reclamaram da obrigatoriedade do pagamento de bolsa para os estágios não obrigatórios, uma vez que a maioria dos estágios era não remunerado no setor sucroenergético.

Os gestores também afirmaram que o suporte e a orientação de estágio fornecidos pela Universidade para as usinas são incipientes, pois gostariam que houvesse mais aproximação entre eles, orientadores de estágio, coordenadores dos cursos e até mesmo com a unidade responsável pela coordenação geral. Isso talvez tenha sido identificado pelas peculiaridades do setor, em que as usinas estão fora da capital e a distância física contribui para essa realidade. Isso abre um leque de opções para novas ações da UFRPE no sentido de desenvolver maior aproximação com o mercado do setor sucroenergético de Pernambuco.

## 7 CONCLUSÃO

As práticas desenvolvidas no meio profissional favorecem a aquisição de conhecimentos e competências que podem promover crescimento individual e coletivo. Assim, a realização de estágios e em especial o Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório (ESO) podem ser vistos como importantes ferramentas de treinamento para os futuros profissionais, uma vez que o aluno inicia sua formação prática, vivenciando experiências com profissionais da área escolhida e rotinas de trabalho, além da oportunidade de participação em cursos e treinamentos específicos do setor escolhido que irão corroborar a sua formação.

Quanto ao recrutamento e seleção dos estagiários nas usinas, estes ocorrem de forma rudimentar porque usam basicamente a “indicação”. Contudo, essa prática reforça a importância de os alunos desenvolverem seu *networking* com profissionais da área que desejam ingressar, pois essa prática favorece futuras indicações e oportunidades.

Como forma de capacitar mão de obra, as usinas oferecem cursos de treinamento e capacitação aos estagiários, fortalecendo a capacidade individual e profissional. Isso amplia a possibilidade de uma futura efetivação. Estes cursos são especialmente voltados à capacitação técnica específica do setor, mas vários cursos voltados à melhoria do relacionamento interpessoal e aspectos comportamentais como trabalho em equipe e liderança também são oferecidos como parte da formação dos estagiários. Essa é uma importante constatação da pesquisa, pois os cursos de formação técnica já eram esperados para os estagiários, mas o oferecimento de cursos na área comportamental para alunos da área técnica se constitui em uma nova preocupação das empresas pesquisadas, reconhecendo a importância de sua inclusão na formação acadêmico-profissional de seus colaboradores, independente da área de atuação.

Os gestores entrevistados foram unânimes em afirmar que o estágio é sim um facilitador para o ingresso do profissional no mercado de trabalho, como também afirmam diversos autores, entre eles Kunz (1999), Silva (1999), Suga (1999) e Andrade (2005). O estágio possibilita ao aluno vivenciar responsabilidades e compromissos no exercício de sua função, bem como conhecer sua área de atuação e rotina profissional, podendo ser entendido como inclusão no mundo do trabalho.

Os gestores salientaram que a supervisão pelas usinas e a orientação do estágio pela Universidade necessitam de uma maior interação, uma vez que os alunos precisam vivenciar mais as rotinas de trabalho, com orientações que direcionem um melhor desenvolvimento de atividades e efetivação dos conhecimentos, proporcionando uma formação de competências que favoreçam sua futura vida profissional. Isso exige novas ações e estratégias da Universidade para promover esta maior interação.

Os gestores das usinas afirmaram que os estudantes trazem muitos conhecimentos teóricos e atualizados para o meio laboral, mas seria necessária uma parceria mais efetiva na avaliação dos conteúdos e práticas desenvolvidas no estágio, tanto pela IES quanto pelas usinas, o que fortaleceria a formação profissional do aluno e proporcionaria a inserção de novas técnicas profissionais, importantes para a formação do Engenheiro Agrônomo.

Diante da pesquisa realizada, embora sendo consideradas suas limitações, observou-se que o ESO em Agronomia é fundamental no aprimoramento de condições efetivas ao desenvolvimento profissional do aluno. Fortalece a formação profissional do estudante, integrando teoria e prática, além de auxiliá-lo a enfrentar o mercado profissional, a partir de uma visão sistêmica das rotinas de trabalho e de um aprendizado atualizado.

O estágio, portanto, favorece a construção de uma rede de relacionamentos, com responsabilidades e compromissos assegurados, além de uma qualificação efetiva na formação discente, com abertura para perspectivas de oportunidades futuras de trabalho. Sugere-se que outros estudos podem ser desenvolvidos com a mesma temática, em ralação a outros cursos, a fim de consolidar achados e fomentar discussões que venham a auxiliar na melhoria da formação acadêmico-profissional nacional.

*The internship: basic tool for insertion in the labor market?*

*Abstract*

*The contemporary world requires a skilled professional to perform certain activities in organizations. Universities make their students academically, but they must also worry about professional training. The research that led to this study tried to analyze how the Supervised Curricular Training Required (ESO) contributes to undergraduate formation front of the labor market in the sugarcane industry in Pernambuco, in view of the plants' managers and undergraduate students of Universidade Federal de Pernambuco (UFRPE) between 2009 and 2011. The chosen period is immediately after the new legislation, Law n. 11.788/08, which regulates new conditions for the university internship. They were chosen because Agronomy graduate is the first University Course, with historical significance for the Institution. The research is characterized as descriptive and analytical strategy used semi-structured interviews with managers. It was found that the most widely used means of recruitment and selection was "by indication". It was offered Technical Trainings and Behavioral for undergraduate students. The managers were unanimous in saying that the university internship is a facilitator for entering to the labor market, as also stated by several authors. The internship experience allows the student responsibilities and commitments in the exercise of its function as well, know your area of expertise and professional routine and can be understood as another form of inclusion in the workplace.*

*Keywords: Internship, Professional Training, plant sugar cane.*

## REFERÊNCIAS

ABBAD, G. et al. Medidas de suporte em Avaliação de TD&E. In: BORGES-ANDRADE, J. ABBAD, G.; MOURÃO, L. (Org.). **Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organizações e Trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2006.

ACEVEDO, C. R.; NOHARA, J. J. **Monografia no curso de Administração**. São Paulo: Atlas, 2004.

AMORIM, T. N. G. F.; MORAES, T. F. B. Treinar por treinar, ou treinar para desenvolver? In: SEMEAD XI, 1., 2008, São Paulo. **Anais...** São Paulo: SEMEAD, 2008.

ANDRADE, A. M. de. O estágio supervisionado e a práxis docente. In: SILVA, Maria Lucia Santos Ferreira da. (Org.). **Estágio curricular: Contribuição para o redimensionamento de sua prática**. Natal: Ed. UFRN, 2005. Disponível em: <[www.educ.ufrn.br/arnon/estagi.pdf](http://www.educ.ufrn.br/arnon/estagi.pdf)>. Acesso em: 15 fev. 2011.

ANDRADE, M. M. de. **Como preparar trabalhos para cursos de pós-graduação: noções práticas**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

ANTONELLO, C. S. Aprendizagem na ação revisitada e sua relação com a noção de competência: comportamento organizacional e gestão. **Alcance**, v. 12, n. 2, p. 199, 2006.

ARAÚJO, L. C. G. de; GARCIA, A. A. **Gestão de Pessoas: estratégia e integração organizacional**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

BATALHA, M. O. et al. **Recursos humanos e Agronegócio: a evolução do perfil profissional**. Jaboticabal: Novos Talentos, 2005.

BERNARDIM, L. M. **Estágio: da interface entre a escola e o mercado à configuração de uma relação de trabalho de novo tipo**. 2010. Disponível em: <http://www.revistas2.uepg.br/index.php/emancipação>. Acesso em: 21 mar. 2011.

BOHLANDER, G.; SNELL, S. **Administração de recursos humanos**. 14. ed. São Paulo: Ceugage Learning, 2010.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência Social. Portaria. Lei n. 11.788, de 25 de setembro de 2008. **A nova legislação de estágio**. Disponível em: <[www.planalto.gov.br/ccivil](http://www.planalto.gov.br/ccivil)>. Acesso em: 24 mar. 2011.

CARVALHO, A. V. **Treinamento**: princípios, métodos e técnicas. São Paulo: Pioneira, 2001.

CENTURIÓN, W. C. **Capacitação de seres humanos**: o desafio das empresas brasileiras, 2005. Disponível em: <<http://www.rh.com.br>>. Acesso em: 19 mar. 2011.

CIAVATTA, F. M. A. **Trabalho como princípio educativo na sociedade contemporânea**: o trabalho como princípio educativo. Programa 5, 2005. Disponível em: <<http://www.tvebrasil.com.br/salto>>. Acesso em: 20 fev. 2011.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Contribuição da indústria para reforma da educação superior**. Brasília, DF, 2004.

COSTA G. L. T. et al. Aprendizagem e Conhecimento em uma universidade corporativa. **Pesquisa em Debate**, 6. ed. v. 4, n. 1, jan./jun., 2007.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2006.

DUQUE, C. **Gestão de pessoas e competências**. Curso de formação Ref<sup>a</sup> GRHO36 – Concepção e Organização do Plano de Formação Profissional Preparação, Acompanhamento e Controle, Lisboa, 2009.

DUTRA, J. S. **Competências**: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. São Paulo: Atlas, 2004.

ELLSTRÖM, P. E. Integrating learning and work: problems and prospects. **Human Resource Development Quarterly**, v. 12, n. 4, 2001.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

INSTITUTO EUVALDO LODI. **Principais perguntas e respostas sobre estágio**. Disponível em: <<http://www.ielpr.org.br>>. Acesso em: 14 mar. 2011.

IVANCEVICH, J. M. **Gestão de recursos humanos**. 10. ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2008.

JANUÁRIO, G. Materiais manipuláveis: uma experiência com alunos da educação de jovens e adultos. In: ENCONTRO ALAGOANO DE EDUCAÇÃO MATEMÁTICA, Didática da matemática: uma questão de paradigma, 1., 2008, Arapiraca. **Anais...** Arapiraca: SBEM - SBEM-AL, 2008.

KUNZ, I. **Modalidades distintas na relação universidade/empresa e suas características específicas no Brasil**. Curitiba: IPARDES: IEL, PR, 1999.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Técnicas de pesquisa**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

LIMA, M. A. M. **T&D, Investimento ou Custo? Buscando respostas para uma questão antiga**. 2005. Disponível em: <[www.guiarh.com.br](http://www.guiarh.com.br)>. Acesso em: 19 mar. 2011.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 14. ed. São Paulo: Futura, 2011.

MENDES, J. T. G.; PADILHA JUNIOR, J. B. **Agronegócio: uma abordagem econômica**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

MINISTÉRIO DA AGRICULTURA PECUÁRIA E ABASTECIMENTO. **Exportações do Agronegócio cresceram em 2011**. Brasília, DF: MAPA, 2011. Disponível em: <<http://www.agricultura.gov.br/comunicacaonoticias/2011/11exportacoes>>. Acesso em: 4 jan. 2012.

NEGÓCIOS PE. **A importância do setor Sucroenergético**. Disponível em: <[http://www.negociospe.com.br/6ed\\_a\\_importancia.php](http://www.negociospe.com.br/6ed_a_importancia.php)>. Acesso em: 10 maio 2011.

NÚCLEO BRASILEIRO DE ESTÁGIOS. **Mudanças no mercado de trabalho: três anos da Lei de Estágio**, 2011. Disponível em: [http://nube.com.br//nubeneews/id\\_noticias? =4135](http://nube.com.br//nubeneews/id_noticias? =4135)>. Acesso em: 27 mar. 2011.

OLIVEIRA, Sidnei Rocha de. **Estágios para universitários**: representações e implicações na inserção profissional dos jovens brasileiros e franceses. 2009. Tese (Doutorado em Administração)–Programa de Pós-graduação em Administração, Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2009.

OSÓRIO, A. C. do N.; LEÃO, I. B. As políticas de educação profissional: discursos e desafios constantes. **ANPED**, 27<sup>a</sup> reunião, GT: 2004. Disponível em: <[www.anped.org.br/reuniões/27/inicio.htm](http://www.anped.org.br/reuniões/27/inicio.htm)>. Acesso em: 27 fev. 2011.

PASSERINI, G. A. **O estágio supervisionado na formação inicial de professores de Matemática na ótica de estudantes do curso de licenciatura em matemática da UEL**. 2007. 121 f. Dissertação (Mestrado em Ensino de Ciências e Educação Matemática)–Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2007.

PIMENTA, S. G.; LIMA, M. do S. L. **Estágio e Docência**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2008.

ROBBINS, S. P. **FUNDAMENTOS DO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL**. 7. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

ROESCH, S. M. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração**: guia para pesquisas, projetos, estágios e trabalho de conclusão de curso. Dissertações e estudo de caso. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

SCHWARTZ, R. G. **Revista assuntos especiais**: A nova Lei de Estágio e os seus conhecimentos. 1. ed. São Paulo: [s.n.], 2009.

SEED. **Fundamentos políticos da educação profissional do Paraná**. Versão Preliminar. Paraná: Governo do Paraná, 2006.

SILVA, P. C. T. **Integração universidade/empresa – encontro pragmático entre o saber e o fazer**. Curitiba: IPARDES: IEL, PR, 1999.

STEPHANES, R. **Lançamento do Plano Agrícola e Pecuário 2007/2008 – Discurso do Ministro da Agricultura, Pecuária e Abastecimento**. 2008. Disponível em: <[http://www.agricultura.gov.br/pls/portal/docs/page/mapa/planos/pap\\_2007\\_2008/plano%20agr%20cdcola%20e%20pecu%20c1rio%20discurso%20do%20ministr\\_o\\_0\\_0.pdf](http://www.agricultura.gov.br/pls/portal/docs/page/mapa/planos/pap_2007_2008/plano%20agr%20cdcola%20e%20pecu%20c1rio%20discurso%20do%20ministr_o_0_0.pdf)>. Acesso em: 29 ago. 2011.



SUGA, Pedro C. Teixeira. **Integração Universidade/Empresa – Encontro pragmático entre o saber e o fazer**. Curitiba: IPARDES: IEL, PR,1999.

TACHIZAWA, T.; FERREIRA, V. C. P.; FORTUNA, A. A. M. **Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**. 2. ed. São Paulo: FGV, 2004.

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO. **Resolução n.132/92**, de 2 de outubro de 1992 – CONSU – Regimentos das Pró-reitorias.

\_\_\_\_\_. **Resolução n. 425/2010 CEPE**, de 24 de setembro de 2010. Regulação da equiparação ao Estágio Supervisionado, das atividades de extensão, monitoria e iniciação científica dos cursos superiores da UFRPE.

\_\_\_\_\_. **Resolução n. 454/2006 CEPE**, de 20 de novembro de 2006. Projeto Político Pedagógico do Curso de Agronomia.

VASCONCELOS, J. E. de. **O futuro da área de treinamento**. 2005. Disponível em: <<http://www.empregados.com.br>>. Acesso em: 19 mar. 2010.

VERGARA S. C. **Métodos de coleta de dados no campo**. Rio de Janeiro: Senac, 2005.

WEICK, C. W. Agribusiness technology in 2010. Directions and challenges. Technology in Society. **Elssener Science**, v. 23, 2001.

ZARIFIAN, P. A gestão da e pela competência. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL, TRABALHO E COMPETÊNCIAS, 1., 1996, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: senai/DN-CIET, 2001.

ZINSER, R. Developing career and employability Askills: a US case study. **Education Training**. v. 45, n. 7, 2003.

Recebido em 2 de maio de 2012

Aceito em 8 de maio de 2012

