

VERA LÚCIA PEREIRA DE SOUZA

**A CONTRIBUIÇÃO DO ESTÁGIO CURRICULAR SUPERVISIONADO
NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO GRADUANDO EM
AGRONOMIA DA UFRPE**

RECIFE - PE

2012

VERA LÚCIA PEREIRA DE SOUZA

**A CONTRIBUIÇÃO DO ESTÁGIO CURRICULAR SUPERVISIONADO
NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO GRADUANDO EM
AGRONOMIA DA UFRPE**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração e Desenvolvimento Rural - PADR, da Universidade Federal Rural de Pernambuco - UFRPE, como requisito para obtenção do Título de Mestre em Administração e Desenvolvimento Rural

Orientadora: Prof^ª. Dra. Tânia Nobre Gonçalves Ferreira Amorim

RECIFE - PE

2012

Ficha catalográfica

S729c Souza, Vera Lúcia Pereira de
A contribuição do estágio curricular supervisionado na
formação profissional do graduando em agronomia da
UFRPE / Vera Lúcia Pereira de Souza. – Recife, 2012.
97 f. : il.

Orientadora: Tânia Nobre Gonçalves Ferreira Amorim.
Dissertação (Mestrado em Administração e
Desenvolvimento Rural) – Departamento de Letras e
Ciências Humanas, Universidade Federal Rural de
Pernambuco, Recife, 2012.

Inclui referências e apêndice.

1. Estágio 2. Formação profissional 3. Mercado de
trabalho 4. Usinas I. Amorim, Tânia Nobre Gonçalves
Ferreira, orientadora II. Título

CDD 658.3

VERA LÚCIA PEREIRA DE SOUZA

**A CONTRIBUIÇÃO DO ESTÁGIO CURRICULAR SUPERVISIONADO
NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO GRADUANDO EM
AGRONOMIA DA UFRPE**

Dissertação julgada e aprovada para obtenção do Título de Mestre em Administração e Desenvolvimento Rural, no Programa de Pós-Graduação da Universidade Federal Rural de Pernambuco.

Aprovado em: 29 de Fevereiro de 2012.

BANCA EXAMINADORA:

Prof^ª. Dra. Tânia Nobre Gonçalves Ferreira Amorim
Orientadora - UFRPE

Prof. Dr. Antonio André Cunha Callado
Examinador interno – UFRPE

Prof^ª. Dra. Rezilda Rodrigues Oliveira
Examinadora interno - UFRPE

Prof^ª Dra. Mônica Maria Barbosa Gueiros
Examinadora Externa - UFPE

AGRADECIMENTOS

A *Deus* que durante toda a minha vida esteve sempre presente, principalmente neste momento da dissertação.

A minha *família*, minhas filhas e meu esposo, pelo apoio, incentivo, paciência durante esses últimos dois anos.

A minha orientadora professora *Tânia Nobre*, por ter aceitado a orientação, pela paciência, atenção, profissionalismo e acima de tudo dedicação e disponibilidade. Sua orientação profissional, aliada à pessoal, foi de grande valor para minha formação profissional e pessoal.

A todos os *professores* do mestrado, que de alguma forma contribuíram para meu crescimento profissional e pessoal.

Às *Usinas de cana-de-açúcar e entrevistados*, que muito contribuíram na disponibilidade de informações, para realização desta pesquisa.

Aos *alunos que estagiaram* nas Usinas pesquisadas, pela atenção e disponibilidade em responder os questionários.

E a *todos e todas* que direta ou indiretamente, colaboraram com esta pesquisa.

Não é no silêncio que os homens se fazem, mas na palavra,
no trabalho, na ação-reflexão.
(Paulo Freire)

A vida que não passamos em revista, sem reflexão, não vale a pena viver.
(Sócrates)

RESUMO

O mundo contemporâneo exige cada vez mais um profissional capacitado, com competências específicas para exercer determinadas atividades nas organizações. Com isto, as Universidades têm um grande compromisso com a formação profissional de seus alunos, que pode ser fortalecida a partir do Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório - ESO, o qual possibilita uma aproximação entre a academia e a realidade do meio profissional. A pesquisa realizada para a elaboração deste trabalho buscou investigar as atividades do ESO, no contexto da formação dos graduandos do curso de Agronomia localizado na sede da UFRPE, nas usinas do setor Sucroenergético do Estado de Pernambuco, no período de 2009 a outubro de 2011. Período este imediatamente posterior à nova legislação do estágio, a Lei nº 11.788/08 que regula as condições de realização do estágio junto a organizações, como parte integrante da formação profissional. O ESO 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, vivência nas rotinas de trabalho, além da oportunidade de participação em cursos e treinamentos específicos, que irão corroborar com a sua formação. O presente estudo se caracteriza como uma pesquisa de campo com natureza descritiva. Assim, a estratégia é analítica e os dados foram coletados de forma a descrever o fenômeno estudado. Foram utilizadas duas técnicas de coleta de dados diferenciadas: questionários junto aos graduandos e entrevistas semiestruturadas junto aos gestores das usinas. Os dados coletados se referem a 75% das Usinas que mais ofertaram vagas de estágio no setor Sucroenergético. Em relação aos estagiários e ex-estagiários, foram enviados os questionários e todos os 38 participantes do setor pesquisado responderam. Dentre os resultados do estudo, foi identificado que o meio de Recrutamento e Seleção mais utilizado nas Usinas é a “indicação”, devido à própria cultura do setor, em que muitos familiares dos alunos trabalham na área. As Usinas, segundo os gestores e alunos, oferecem de cursos de treinamento e capacitação aos estagiários, especialmente voltados à capacitação técnica específica do setor e aspectos comportamentais como trabalho em equipe e liderança. Os gestores entrevistados foram unânimes em afirmar que o estágio é um facilitador para o ingresso do profissional no mercado, corroborando com autores estudados como Kunz (1999) e Andrade (2005). A principal vantagem em receber estagiários, segundo os gestores, é a formação de mão de obra qualificada, aprendizado conjunto em soluções do dia a dia e participação mútua entre conhecimento prático e teórico. Os benefícios relacionados à nova Lei de Estágio, segundo os gestores, foram à obrigatoriedade de recebimento de bolsa e a redução de carga horária do estágio em momentos de verificações de aprendizagem. Os alunos consideram o ESO como uma ferramenta fundamental, que facilita a inserção no mercado de trabalho, construindo conhecimentos práticos e uma rede de relacionamento que possibilita sua futura efetivação. O estágio então possibilita ao aluno vivenciar responsabilidades e compromissos no exercício de sua função, conhecer sua área de atuação e rotina profissional, podendo ser entendido como forma de inclusão profissional.

Palavra-Chave: Estágio, Formação Profissional, Mercado de Trabalho, Usinas.

ABSTRACT

The contemporary world increasingly requires more professional skills qualifies to perform specific activities in organizations. Universities have a strong commitment to training their students, which can be strengthened by the Supervised Curricular Internship - SCI, which enables a closer relationship between academia and the profession reality. The research undertaken for this study investigated the SCI activities in the Agriculture undergraduate students training in sugar and ethanol industry, from Pernambuco State, from 2009 to October 2011. This period was immediately followed the new internship legislation, Law number 11.788/08, which regulates the conditions for internship in organizations, as part as the professional training. The SCI can be seen as a training tool for the future professional in which the student begins his practical training, experiencing with professionals in work routines and the opportunity to participate in specific courses and training that will corroborate with their training. The present study is characterized as a descriptive research field. So the strategy is analytic, and data were collected in order to describe the studied phenomenon. Two different data collection techniques were used: questionnaires to the undergraduates' students and semi-structured interviews with the managers. The collected data refers to 75% of the plants that offered more SCI. Questionnaires were sent to managers and all 38 industry participants answered them. Among the study results, recommendation was identified as the most used type of students' recruitment and selection in most plants because of their industry culture, which many students' relatives work in the area. The plants, according to managers and students, offer training and courses to interns, especially focused on industry-specific technical training and behavioral aspects such as teamwork and leadership. The managers interviewed were unanimous in saying that the internship is a facilitator to the professional enter in market, corroborating the studied authors, such as Kunz (1999) and Andrade (2005). The main advantage in receiving interns, according to managers, is the skilled training, joint learning in day to day solutions and mutual participation between practical and theoretical knowledge. According to managers, the benefits related to the new internship Law were the hours reduction during college tests. Students consider the SCI as a main tool that facilitates the practical knowledge building and a social network. The internship then allows the students to experience responsibilities and commitments in the exercise of their profession, to know their area of expertise and professional routine. It also can be understood as a professional inclusion.

Key Words: Stage, Professional Training, Labor Market, Factories

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Processo de Aprendizagem	30
Figura 2 - Atores Envolvidos com o ECS	47

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Usinas com Maior Oferta de Estágio 2009 – 2011	55
Gráfico 2 - Perfil de Idade	63
Gráfico 3 - Perfil dos Alunos que Estão Trabalhando	63
Gráfico 4 - Tipo de Seleção	64
Gráfico 5 - O Estágio Curricular como Facilitador na Inserção ao Mercado de Trabalho	66
Gráfico 6 - Aspectos de Inserção no Mercado de Trabalho Através do ESO	69
Gráfico 7 - Motivos de Escolha pelo Setor Sucroenergético	72
Gráfico 8 - Melhorias Necessárias à Formação Discente em Agronomia	73
Gráfico 9 - Principais Dificuldades Encontradas na Formação do Agrônomo	75

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Relevância da Pesquisa	21
Quadro 2 - Comparativo entre as Últimas Leis que Regulamentam o Estágio	40

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Principais Estados Produtores da Cana-de-açúcar no Brasil	20
Tabela 2 - Oferta de Vagas de ECO	52
Tabela 3 – Relação de Usinas pesquisadas.....	53
Tabela 4 - Razões dos alunos por ter optado pelo estágio em Usina	65
Tabela 5 - Cursos que Foram Oferecidos pelas Usinas	66
Tabela 6 - Frequência das Avaliações do Estágio nas Usinas	67
Tabela 7 - Aspectos em que o Estágio Preparou para Ser Absorvido no Mercado de Trabalho	74
Tabela 8 - Principais Habilidades e Competências do Engenheiro Agrônomo	75

LISTA DE SIGLAS

CEPE – Conselho de Ensino Pesquisa e Extensão
CGE – Coordenação Geral de Estágios
CNE – Conselho Nacional de Educação
CODAI – Colégio Agrícola Dom Agostinho Ikas
CONAB – Companhia Nacional de Abastecimento
CPC – Conceito Preliminar de Cursos
ENADE – Exame Nacional de Desempenho de Estudantes
ESC – Estágio Curricular Supervisionado
ESO – Estágio Supervisionado Obrigatório
IEL – Instituto Euvaldo Lodi
INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
LDB – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
MAPA – Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento.
MEC – Ministério da Educação.
NUBE – Núcleo Brasileiro de Estágios
PDI – Plano de Desenvolvimento Institucional
PEA - População Economicamente Ativa
PRAE – Pro- Reitoria de Atividades de Extensão
PREG – Pro - Reitoria de Ensino de Graduação
PROAD – Pró - Reitoria de Administração
PROGEST – Pro- Reitoria de Gestão Estudantil
PRPPG – Pro- Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação
UAB – Universidade Aberta do Brasil.
UAG – Unidade Acadêmica de Garanhuns
UAST – Unidade Acadêmica de Serra Talhada
UFRPE – Universidade Federal Rural de Pernambuco
UNESCO – Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
1.1 Apresentação do Problema de Pesquisa	14
1.2 Um Breve Resumo Sobre o Setor Estudado	17
1.3 Objetivos	21
1.3.1 Objetivo Geral	21
1.3.2 Objetivos Específicos	21
2 A EDUCAÇÃO PARA A FORMAÇÃO PROFISSIONAL	22
2.1 O Treinamento Como Instrumento de Capacitação de Pessoas	23
2.2 O Treinamento e sua Importância	26
2.3 Treinamentos x Aprendizagem	28
3 ESTÁGIO CURRICULAR COMO CAMINHO DO ALUNO PARA O MERCADO DE TRABALHO	32
3.1 A Importância do Estágio	33
3.2 A Nova Legislação de Estágio	36
4 ASPECTOS INSTITUCIONAIS DA UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO - UFRPE E PECULIARIDADES DO ESTÁGIO CURRICULAR SUPERVISIONADO NO CURSO DE AGRONOMIA	42
4.1 A Coordenação Geral de Estágios (CGE) e sua Relação com os Atores Envolvidos nos Estágios Curriculares Supervisionados	45
5 METODOLOGIA	49
5.1 Natureza da Pesquisa	49
5.2 Coleta de Dados	51
6 ANÁLISE DOS RESULTADOS	55
6.1. Análise dos Roteiros de Entrevistas na Perspectiva dos Gestores da Usinas.	56
6.2 Análise dos Dados Sob a Ótica dos Alunos.....	61
7 CONCLUSÕES	77
REFERÊNCIAS	82
APÊNDICE	91

1 INTRODUÇÃO

A presente dissertação trata da contribuição dos Estágios Curriculares Supervisionados Obrigatórios na formação do estudante do curso de Agronomia para o mercado de trabalho, especificamente no setor sucroenergético do estado de Pernambuco.

A pesquisa desenvolvida na Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE) foi baseada na casuística dos últimos três anos do sistema de estágios do curso de Agronomia oferecido na cidade do Recife, em que foram coletados os dados dos alunos no período de 2009 a outubro de 2011, verificando a contribuição do Estágio Curricular Obrigatório na formação profissional dos graduandos do curso e a sua inserção no mercado de trabalho.

Para isso, a coleta de dados foi baseada nos questionários aplicados com os gestores das Usinas do estado de Pernambuco e com os graduandos do curso de Agronomia-sede que participaram do Programa de Estágio Curricular Supervisionado (ECS), no período de 2009 até o mês de outubro de 2011.

A pesquisa é composta por três seções em que a primeira se refere à introdução, que caracteriza o problema, descreve os objetivos da pesquisa e justifica a relevância do estudo.

A segunda seção apresenta o referencial teórico que fundamentou os aspectos necessários ao desenvolvimento da pesquisa de campo, abordando assuntos tais como: a Educação para a Formação Profissional; o Treinamento como Instrumento de Capacitação de Pessoas; O Treinamento e sua Importância, Treinamento x Aprendizagem.

A terceira seção descreve o Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório como caminho do aluno para o mercado de trabalho; a importância do estágio e a nova legislação de estágio.

A quarta seção descreve de forma sumária a Universidade Federal Rural de Pernambuco e as peculiaridades do Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório no curso de Agronomia-sede; a Coordenação Geral de Estágios e sua relação com os atores envolvidos nos ESO.

A quinta seção descreve a metodologia desenvolvida na pesquisa, a natureza da pesquisa e a coleta de dados.

A sexta seção trata da análise dos resultados, análise dos roteiros de entrevistas na perspectiva dos gestores das usinas; análise dos dados sob a ótica dos alunos e por fim, as conclusões, as referências com autores especializados na área de desenvolvimento do estudo e

os apêndices da pesquisa em campo. Com o propósito de contextualizar o leitor no tema central deste estudo, o tópico seguinte apresenta o problema de pesquisa.

1.1 APRESENTAÇÃO DO PROBLEMA DE PESQUISA

Com as mudanças no ambiente econômico das organizações, surge a necessidade das Instituições de Ensino Superior também se adequarem às exigências do mercado, preparando o futuro profissional com conhecimentos e habilidades adequados a competitividade do universo profissional.

A formação educacional direcionada ao mercado de trabalho se mostra muito positiva para os jovens estudantes, pois tem focado as diretrizes curriculares dos cursos de graduação de acordo com a demanda dos setores produtivos e empresariais, de forma a prepará-los para atender e enfrentar as exigências do mercado de trabalho.

Malvezzi (1994) e Fleury (1995) reportaram que teve início na década de 70, uma crescente evolução tecnológica em busca da progressiva capacidade de desempenho laboral, em que as pessoas procuram cada vez mais se profissionalizarem em suas atividades de trabalho. Na década de 80, houve uma evolução na educação profissional, em que a valorização do conhecimento passou a ser um valioso fator competitivo para as organizações.

Por isso, o mercado de trabalho foi compelido a ajustar seus programas às expectativas da globalização, como também, às exigências da produção quanto à qualidade, atualidade e atendimento a essas novas demandas do trabalho. Assim, o Estágio Curricular Supervisionado (ECS) emerge como uma ferramenta fundamental e articuladora da 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 sua futura profissão.

Jansinski (1999) afirma que a conjuntura gira em torno da produtividade e de resultados, surgindo, cada vez mais, a necessidade por mentes detentoras de um vasto conhecimento. O estágio atende esta demanda através dos conhecimentos adquiridos, tanto na Universidade como na própria organização em que as atividades são desenvolvidas. O autor argumenta ainda sobre a importância do estágio, como:

Uma atividade centrada em pessoas e desempenhada por elas, nunca se atingirá a perfeição: um ponto em que todos os participantes se encontrem plenamente satisfeitos. E isso é o que torna, tão importante este processo de melhoria contínua do relacionamento (JASINSKI, 1999, p. 79).

Portanto, o Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório é um ato educativo que tem grande importância na etapa de formação acadêmica, na medida em que favorece a interação entre a teoria e a prática, e subsidia a profissionalização do estudante.

Diversas legislações normatizam a educação profissional, dentre elas, destaca-se a Lei n. 9394/96 de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), que em seu parágrafo nº39 estabelece que “a educação profissional e tecnológica, no cumprimento dos objetivos da educação nacional, integra-se aos diferentes níveis e modalidades de educação e às dimensões do trabalho, da ciência e da tecnologia” (BRASIL, 1996, p. 2).

A LDB instituiu o estágio para os níveis médio e superior. Em 2008, o processo de Estágio Curricular Supervisionado foi atualizado através da Lei nº 11.788/08, que rege o ESO, voltada a atender às transformações do mercado do trabalho, às diretrizes de formação profissional e às necessidades e demandas da sociedade. Esta Lei também reforça os objetivos do estágio quando incentiva os mecanismos de controle da atividade, o caráter pedagógico e o acompanhamento sistêmico da jornada do estagiário (BRASIL, 2008). Além de estabelecer os direitos e deveres entre as instituições de ensino, estudantes e unidades concedentes, determina as exigências documentais que regularizam as atividades, indicando corresponsabilidades entre as partes envolvidas.

Após o advento da nova Lei de Estágio, ocorreram alguns imprevistos e empecilhos no período de adaptação, uma vez que as Instituições de ensino e unidades concedentes de estágio tiveram que se adequar às novas normas, bem como às exigências do mercado de trabalho. Dentre as novas regras, incluem-se: o cumprimento de benefícios que favorecem ao estagiário, bolsa, recesso remunerado, segurança de trabalho, responsabilidades e compromissos didático-pedagógicos que orientam a formação do estudante.

A UFRPE tem a responsabilidade de disponibilizar seu vasto cabedal de conhecimentos teóricos, tecnológicos e gerenciais, através dos docentes, estruturas curriculares, atividades de pesquisa e extensão. Bem como, procura direcionar o corpo discente para o mercado de trabalho, através da orientação das atividades de estágio que proporcionem uma interação entre o estudante e seu futuro profissional.

Tendo em vista o entendimento do Estágio Curricular Supervisionado como uma atividade de aprendizagem profissional, pode-se destacar a importância do elo entre a Universidade e o mercado de trabalho, para uma efetiva transposição de conhecimentos e habilidades, culminando com a profissionalização do indivíduo. Assim, a diversidade do mercado de trabalho, cada vez mais competitivo, torna evidente a necessidade de

aperfeiçoamento dos estudantes no seu desenvolvimento, através da realização do estágio curricular.

Esta pesquisa parte do princípio de que o Estágio Curricular Supervisionado torna viável a iniciação da formação profissional de estudantes no mercado de trabalho, contribuindo com a formação de novos profissionais mais experientes e capacitados à disposição das organizações e da sociedade.

Atualmente, a formação educacional e profissional está vinculada ao trabalho e tem demonstrado efeito positivo, no sentido de fortalecer a competitividade dos jovens que procuram ingressar na vida profissional. Busca também avançar na relação entre a Universidade e o mercado de trabalho, através de estratégias gerenciais diversificadas e assumindo o estágio como um dos principais elos de aproximação.

Roesch (2005) afirma que a partir do Estágio Curricular Supervisionado o estudante pode ter a chance de aprofundar conhecimentos e habilidades adquiridos na Universidade em sua área de interesse. Estes conhecimentos serão aplicados nas organizações, através de diversas situações que favoreçam a proposição de sistemas, avaliação de planos ou programas, testes de modelos e instrumentos que venham colaborar na construção de conhecimentos e aprendizagem da realidade profissional.

Historicamente a cana-de-açúcar tem sido protagonista do desenvolvimento econômico do Brasil, fato que vem despertando interesse de pesquisadores que investigam o relacionamento entre sua cadeia produtiva, economia e comunidade. Segundo dados do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (MAPA, 2004), nas últimas décadas do Século XX, a cana-de-açúcar é um dos segmentos da agroindústria que mais gera empregos, sendo responsável por 37% deles e 25% do Produto Interno Bruto (PIB), principalmente com o desenvolvimento do segmento sucroenergético.

Em 2010, as exportações brasileiras, o setor sucroenergético foi o que mais cresceu, sendo o açúcar o principal item exportado desse setor, com valor de US\$ 1,68 bilhão, na balança comercial do agronegócio divulgada pelo MAPA (2011). Segundo Wagner Rossi, 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.

Diante da necessidade de profissionais capacitados que o mercado exige, à relação entre os conhecimentos teóricos transmitidos em sala de aula na Universidade e a sua aplicabilidade na realidade do mercado de trabalho, o estudante recebe através do estágio, treinamento sobre o que deve ser assimilado, havendo uma transposição da teórica com a

prática, reforçando assim, a formação profissional no atendimento das exigências do mercado de trabalho atual.

A Universidade investe no estágio como forma de profissionalização do estudante, entendendo-o como uma das ferramentas que pode facilitar o ingresso no mercado de trabalho. Neste sentido, a Universidade consciente destas exigências procura focar o Estágio Curricular Supervisionado como instrumento fundamental no processo de formação do futuro profissional. A melhoria nos processos de gestão acadêmica e dos estágios curriculares está baseada em pesquisas e levantamentos desenvolvidos pela própria Universidade, além de avaliações do Ministério da Educação, sobre as necessidades dos alunos.

A educação superior, através das atividades de Estágio Curricular Supervisionado, busca transmitir a relação entre a teoria e a prática, de forma que prepare o aluno para ter uma visão da realidade das atividades de trabalho. Assim, procura-se enriquecer o currículo dos cursos no processo de ensino-aprendizagem, visando à formação profissional, em que são desenvolvidas habilidades e competências para atender as exigências do mercado de trabalho. Desta forma, as organizações podem ter uma visão diferenciada no momento da contratação, com relação ao candidato que apresentar em seu currículo o estágio como componente de profissionalização.

1.2 UM BREVE RESUMO SOBRE O SETOR ESTUDADO

Lauschner (1995, p. 296) define agroindústria de duas formas: a primeira como “unidade produtiva que transforma o produto agropecuário natural ou manufaturado para a sua utilização intermediária ou final” e a segunda como “unidade produtiva que transforma para a utilização intermediária ou final o produto agropecuário e seus subprodutos não manufaturados, com aquisição direta do produtor rural de um mínimo de 25% do valor dos insumos utilizados, com sentido restrito”.

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.

Segundo Batalha (2005, p. 21), citando Davis e Goldberg (1957), o termo *agribusiness* ou agronegócio, é a “soma de todas as operações envolvidas no processamento e distribuição dos insumos agropecuários, as operações de produção; e o armazenamento, processamento e a distribuição dos produtos agropecuários e seus derivados”.

No entendimento de Nunes e Contini (2001) o *agribusiness* compreende um complexo econômico, que além da agropecuária e a agroindústria, lida também com comércio, transporte, armazenamento e financiamentos inerentes as atividades do setor.

O agronegócio, na visão de Rechziegel e Roeser (2004) teve grande crescimento no Brasil, na produção de produtos primários, na transformação destes produtos em industrializados e na ampliação do número de empresas de serviços ligados ao setor.

Mendes e Padilha Junior, 2007, p. 48, afirmam que:

O conceito de agronegócio engloba os fornecedores de bens e serviços para a agricultura, os produtos rurais, os processadores, os transformadores e distribuidores e todos os envolvidos na geração e no fluxo dos produtos de origem agrícola até chegarem ao consumidor final. Participam também desse complexo os agentes que afetam e coordenam o fluxo dos produtos, como o governo, os mercados, as entidades comerciais, financeiras e de serviços (MENDES e PADILHA JUNIOR, 2007, p. 48).

De acordo com Silva, Cesário e Cavalcanti (2010), os conceitos relativos a agronegócios tanto os antigos como os mais recentes englobam os aspectos de: produção, processamento, armazenamento e distribuição de produtos agrícolas.

Morato e Teixeira (2010), citando Belik, Bolliger e Silva (2000), defendem que o conceito de agroindústria se molda ao planejamento de políticas públicas, sua organização e aos interesses dos segmentos da agricultura, indústria e serviços.

Bernardi e Feijó (2010) citando Costa (2009) visualizam o agronegócio como um setor de significativos avanços para a economia nacional, porque detém grande capacidade de empregabilidade e geração de renda, destacando-se como fator de promoção do desenvolvimento econômico também para os demais setores.

Stephanes (2008) defende que a importância da agricultura e da pecuária para o desenvolvimento econômico do Brasil é inquestionável, uma vez que o agronegócio envolve desde os pequenos e médios produtores rurais até os grandes produtores. Segundo ele, o total de recursos para custeio e comercialização em 2007 foi de 58 bilhões de reais. Isto representa um crescimento de 16% sobre o que foi disponibilizado no ano anterior.

Lima (2009, p. 2) afirma que o agronegócio “consolida a imagem do Brasil como grande fornecedor de alimentos e matérias primas de origem natural no mercado internacional”. Segundo eles, “são 4.950 cidades que dependem diretamente do agronegócio”. Os autores citam Campos (2008), quando defende que as regiões as quais sofrem influência do agronegócio são as que mais crescem, apresentam bom Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) e grande atividade agroindustrial.

Para Batalha (2005, p. 23), “a necessidade de recursos humanos capacitados no agronegócio exige das empresas uma visão de mercado com desafios constantes diante da competitividade advinda da globalização”. O sistema produtivo requer dos profissionais conhecimentos e habilidades adequados às mudanças que o mercado exige. Neste caso, as Instituições de ensino superior devem ficar atentas na formação de profissionais mais flexíveis, com habilidades técnicas e generalistas, capazes de serem capazes de competir no mercado atual.

Já na opinião de Oliveira (2002), são as pessoas que irão fazer a diferença em qualquer setor da economia, por meio de criatividade, inovação, dentre outras características que são altamente demandadas pelas organizações.

Nesse sentido, fica claro que os recursos humanos empregados no agronegócio têm um alto grau de importância, havendo a necessidade de constante capacitação para atender às mudanças, inovações e exigências do mercado de trabalho, como também do ambiente organizacional.

O setor sucroenergético foi escolhido para o desenvolvimento deste estudo por ser um campo estratégico para o Estado de Pernambuco. 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 através 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 (NEGOCIOS PE, 2011).

Conforme o MAPA (2011), no Brasil, o cultivo da cana-de-açúcar é um dos principais setores impulsionadores da economia, responsável por 2,15% dos postos de trabalho em 2008. No âmbito internacional, consiste em um segmento mais representativo e rentável da economia nacional, ocupando um patamar melhor do que países como: Índia, Rússia e Bangladesh.

A seguir, a Tabela 1 apresenta a produção de cana-de-açúcar nos sete principais estados produtores do Brasil. Salienta-se, ainda, que o aumento da safra em Pernambuco no período de 2008/2010 está diretamente relacionado ao alto índice de chuvas, que favoreceu os melhores níveis de produção em comparação aos demais estados produtores. A melhoria na safra influencia no aumento de demanda no trabalho, através da geração de novas oportunidades de emprego (CONAB, 2010).

Tabela 1 - Principais estados produtores de cana-de-açúcar no Brasil

Estados	Total Produzido (%)	Área Produzida (mi/há)
São Paulo	53,60%	4.377
Minas Gerais	8,65%	706
Paraná	7,51%	613
Goiás	7,34%	599
Alagoas	5,37%	438
Mato Grosso do Sul	4,92%	401
Pernambuco	4,21%	343

Fonte: CONAB (2010).

A CONAB divulgou que a safra prevista de 2011/2012, deve chegar a 642 milhões de toneladas, com aumento de 2,9% na produção total em relação ao ciclo de 2010/2011, atingido 8,44 milhões de hectares, ou seja, 4,8% a mais da safra anterior (CONAB, 2011).

Segundo o CEPEA (2011), o agronegócio brasileiro continua em crescimento, acumulando expansão de 3% no primeiro semestre de 2011. O que representa 35% dos empregos do país, em torno de 12% da População Economicamente Ativa (PEA).

Com o desenvolvimento desta pesquisa, pretende-se contribuir no sentido de fornecer fundamentos que permitam captar as necessidades entre os conhecimentos transmitidos na Universidade e sua transposição para a prática como forma de orientação para um melhor desenvolvimento do Estágio Curricular Supervisionado. Atenderá, ainda, às exigências e interfaces do mercado de trabalho, caracterizando-se como um efetivo início na profissionalização do estudante.

Gil (2008) salienta a relevância da prática para o aprendizado, a partir dos problemas vivenciados e que os benefícios podem advir também da própria solução encontrada. Com isto, o estágio proporciona maior aproximação do aluno com a realidade de situações da vida profissional, favorecendo a aplicação dos conhecimentos teóricos na tentativa de solucionar problemas da rotina profissional. Conforme Quadro 1 os benefícios operam em ambos os lados, ou seja, estudantes e mercado de trabalho.

Quadro 1 - Relevância da Pesquisa

Benefícios para o Estudante	Benefícios para o Mercado de Trabalho
Contribuição do Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório, na inserção do mercado de trabalho.	Estudantes mais qualificados no mercado de trabalho.
Referencial Teórico sobre a contribuição e inserção no mercado de trabalho de estudantes.	Domínio de conceitos referentes à pesquisa, informações legais de procedimentos e métodos que possibilitem o entendimento do problema e sua contribuição.
Qualificação para formação profissional e possível inserção no mercado de trabalho.	Produção de conclusões no trabalho realizado, com aperfeiçoamento que favoreça a inserção, através do Estágio Curricular Supervisionado.

Fonte: Adaptado de Gil (2008).

A pesquisa busca responder à seguinte problemática: como o Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório contribui para a formação do aluno no mercado de trabalho na agroindústria sucroenergética Pernambucana, na perspectiva dos gestores das usinas e dos graduandos do curso de Agronomia - sede da UFRPE.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo Geral

Investigar até que ponto as atividades de Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório, contribuem para a formação dos graduandos do curso de Agronomia-sede da UFRPE, com atuação nas usinas do setor sucroenergético do Estado de Pernambuco.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Analisar a evolução da oferta de vagas de Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório do setor Sucroenergético para os graduandos do curso de Agronomia da UFRPE – sede, no período de 2009 a outubro de 2011.
- Descrever a visão dos gestores e dos alunos sobre a importância da realização das atividades de Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório para a formação acadêmica e treinamento profissional do estagiário.
- Identificar a contribuição do Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório para formação do graduando e sua inserção no mercado de trabalho.

2 A EDUCAÇÃO 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. Neste caso, a construção da educação formal pode fornecer subsídios para o profissional aprimorar suas habilidades.

Delors (1998, p. 89) afirma que “a educação cabe fornecer, de algum modo, os mapas de um mundo complexo e constantemente agitado e, ao mesmo tempo, a bússola que permite navegar através dele”. Segundo o autor, existem alguns pilares de conhecimento, para cada indivíduo, que são: aprender a conhecer aprender a fazer, aprender a conviver e aprender a ser. Em vista disto, para uma transformação da educação é necessário que os envolvidos no processo se unam para uma educação formal e profissional atrelada a objetivos comuns.

No ponto de vista de Januário (2008, p. 8), a educação é “uma ação pedagógica que traz contribuições para que o educando encontrar possibilidades para atingir um determinado objetivo, ou seja, uma aprendizagem com significado”.

No entanto, Batalha (2005, p. 37), citando Prescott e Loh (2001), afirma que as Universidades devem ser responsáveis por:

Elaborar currículos interdisciplinares; adotar disciplinas como administração da qualidade, tecnologia da informação e desenvolvimento de liderança; introduzir disciplinas novas em que os estudantes possam conhecer e avaliar o impacto da globalização, como também da competitividade; promover integração entre os setores; promover a prática em um ambiente de trabalho (trabalho em equipe, resolução de conflitos e problemas com estudo de caso, dentre outros); introduzir no plano de ensino novas tecnologias; proporcionar educação e treinamento o mais próximo possível do mercado de trabalho (BATALHA, 2005, p. 37).

Enquanto que Zinser (2003, p. 402) afirma em suas pesquisas, que:

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. Afirma, ainda, que uma capacitação dos professores somaria a uma melhoria de habilidades e atitudes dos alunos (ZINSER, 2003, p.402).

Entende-se que a educação é o meio para promover mecanismos que possam favorecer o entendimento da teoria transmitida, de forma que a transposição para a prática seja desenvolvida, criando assim, um elo de concretização dos ensinamentos das universidades com a prática e exigências da realidade do mundo profissional.

A Resolução nº 1, de 03 de fevereiro de 2005, oportunizou aos alunos, uma aproximação com o mercado de trabalho, através do Estágio Curricular Supervisionado,

estimulando-os a desenvolverem novas habilidades e atitudes para sua profissionalização. A partir do momento em que “atualiza as Diretrizes Curriculares Nacionais definidas pelo Conselho Nacional de Educação (CNE) para o Ensino Médio e para a Educação Profissional Técnica de nível médio” (BRASIL, 2004).

Lucena (2004), afirma que as pessoas buscam através dos conhecimentos adquiridos a projeção no âmbito profissional, colocando que:

Elas aspiram por uma formação profissional que os inclua o mais rápido possível no mercado de trabalho. Essa é a mentalidade difundida pela lógica do capital; que faz com que o sistema educacional seja formulado de acordo com os interesses do próprio sistema. Neste sentido a educação é compreendida não como bem social, mas como serviço orientado pelas regras do Mercado (LUCENA, 2004, p. 197).

Observa-se ainda, que as Diretrizes Curriculares precisam flexibilizar os currículos dos cursos de graduação, viabilizando a compreensão e o acompanhamento dos alunos, de forma que estejam preparados para as rápidas mudanças do mundo moderno, de modo a garantir a formação de “profissionais dinâmicos, adaptáveis às demandas do mercado de trabalho e aptos a aprender e aprender” (BRASIL, 1996).

Conforme exposto, a educação básica e a profissional alinhadas são de grande relevância às necessidades e demandas do mercado de trabalho. Por sua vez, podem dar suporte à sociedade que precisa de profissionais capacitados e capazes de contribuir para a sobrevivência e sustentabilidade da região e do País.

2.1 O Treinamento Como Instrumento de Capacitação de Pessoas

Com a dinâmica acelerada da globalização as organizações têm como desafio alcançar maior produtividade e atrair mão de obra qualificada para obter os resultados almejados. Com isto, o Estágio Curricular Supervisionado 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.

Segundo Carvalho (2001), o significado da palavra treinamento vem do latim *trahere*, com o sentido de trazer ou levar algo, utiliza métodos sistemáticos, levando o indivíduo a ser capaz de fazer algo com a assistência de quem ensina.

Dutra (1979) define que treinamento é um conjunto de partes interdependentes e complementares que atua de maneira harmônica, no intuito de atingir determinados objetivos, diretrizes e cultura da organização. E de acordo com Wexley (1984, p. 519) treinamento “é

um esforço planejado pela organização para facilitar a aprendizagem de comportamentos relacionados com o trabalho, por parte dos seus empregados”.

Observa-se com as definições acima que o treinamento é um conjunto de partes interdependentes e complementares que atuam harmonicamente na perspectiva de atingir objetivos e diretrizes dos indivíduos ou das organizações.

Toledo e Milioni (1986, p. 89) colocam que “ao se investir em treinamento, espera-se que haja aumento de produtividade, mudanças de comportamento, melhoria do clima humano na organização, redução de custos e de acidentes, rotação de pessoal, além de outros resultados”. Quick (1999, p. 112) acrescenta que “o treinamento e desenvolvimento são um reforço positivo que a organização utiliza para que o empregado se sinta mais valioso, motivado e importante no seu ambiente de trabalho”.

Dessa forma, o resultado do treinamento identifica uma melhoria na atividade profissional exercida e a constatação do objetivo alcançado. O empregado capacitado se torna motivado e competitivo diante do mercado, requisitos essenciais para sua permanência na organização. De acordo com Porter (1989, p. 39) “o trabalhador capacitado e motivado, torna-se competitivo, viabilizando um atrativo para investimento em treinamento”.

Conforme Dutra (2004), diante da globalização acelerada, as organizações estão em busca de mão de obra qualificada para fortalecer o setor produtivo e se tornarem mais competitivas.

Já na visão de Vargas (1996, p. 126)

Treinamento e desenvolvimento são aquisições sistemáticas de conhecimentos capazes de provocar, em curto prazo, uma mudança na maneira de ser e de pensar do indivíduo, através da internalização de novos conceitos, valores ou normas e da aprendizagem de novas habilidades (VARGAS, 1996, p. 126).

Nos estudos realizados por Bastos (1991, p. 87), “o sistema de treinamento é apresentado como um processo em evolução, acompanhando o desenvolvimento econômico-social dos países”.

Marras (2001) e Robbins (2002) comentam que o treinamento pode 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, através do desenvolvimento de atividades.

Robbins (2002) e Minicucci (1995) por sua vez, abordam que treinamento planejado auxilia as pessoas a adquirirem maior capacidade para desenvolver suas atividades com

competitividade, adaptado às mudanças tecnológicas e conseqüentemente o aumento da produtividade.

Sendo assim, o treinamento planejado auxilia as pessoas a adquirirem suas capacidades e habilidades para junto às empresas atingirem seus resultados, com a produtividade almejada.

Robbins (2002, p. 470), explica, ainda, que o treinamento se divide em dois tipos:

Treinamento Formal que é planejado com antecedência e com formato estruturado. E o Treinamento Informal que é não estruturado, não planejado e facilmente adaptável às situações e dos indivíduos - para ensinar habilidades e manter os funcionários atualizados (ROBBINS, 2002, p. 470).

Milkovich e Boudreau (2000) acrescenta que o treinamento promove uma aquisição de habilidades e atitudes que contribuem para um melhor aprimoramento do funcionário em suas atividades, atingindo também a motivação dos mesmos.

Segundo Lima (2005), deve-se priorizar o treinamento como um processo, para que os colaboradores e superiores se sensibilizem com a melhoria na execução das tarefas e com o cargo que ocupam. Desta forma, as empresas devem tratar o treinamento com mais profissionalismo, uma vez que o uso sistemático vem a favorecer a existência de um diferencial diante dos seus concorrentes.

Do fato, Stoner e Freeman (1999, p. 286), afirmam que “o treinamento aperfeiçoa o desempenho atual e o desenvolvimento das habilidades futuras”. Corroborando com esta afirmação, Gil (2001), coloca que o treinamento é um processo educacional de curto prazo visando o desenvolvimento centrado na situação atual da empresa e vinculado às atividades de cada empregado.

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.

De acordo com Marras (2000), treinamento de uma forma geral pode atender a dois importantes objetivos: os específicos que proporcionam qualificação profissional, maiores conhecimentos e atualização quanto às inovações nas próprias atividades; e os genéricos que buscam o desenvolvimento do empregado e sua motivação na organização. Além disto, o autor defende que uma das principais opções de retorno dos investimentos em treinamento pode ser a melhoria da qualidade da produção e desenvolvimento organizacional.

Nesse sentido, entende-se que a qualificação de pessoas aumenta os conhecimentos e as habilidades profissionais, assim, pode-se dizer que este é o principal objetivo do treinamento.

Tais objetivos contribuem para uma melhor absorção do colaborador em relação aos conhecimentos transmitidos. Podem surgir novas oportunidades de implantação, além do diferencial que pode ser somado as metas e objetivos organizacionais, como suas perspectivas e processos que se afinam entre si, refletindo no conhecimento gerencial, na capacidade de aprendizagem, integrando os recursos individuais, como o coletivo na evolução do crescimento conjunto.

Dessa forma, a partir do treinamento supera algumas limitações, tanto de escolaridade como comportamentais, melhorando, assim, o desempenho das tarefas através dos novos conhecimentos e habilidades adquiridas.

Diante do exposto, pode-se considerar que o treinamento é um recurso de desenvolvimento pessoal, visando o aperfeiçoamento profissional, o aumento da produtividade e a melhoria nas relações interpessoais. Prepara as pessoas frente às inovações tecnológicas e às constantes mudanças do mercado em que a organização atua. Desta forma, o processo de desenvolvimento de habilidades favorece a possibilidade de realização das atividades dentro de novos cenários, tanto para o colaborador como para a organização.

2.2 O Treinamento e sua Importância

Vários estudos salientam a importância de se manter os funcionários atualizados e para isto são necessários investimentos em Treinamento e Desenvolvimento dos mesmos nas organizações. Broad (1982) defende maiores investimentos em Treinamento e Desenvolvimento (T&D), uma vez que em sua visão estes são valiosos para garantirem o sucesso de ações gerenciais voltadas ao trabalho. Alencar (1996) relata que os treinamentos e os conhecimentos adquiridos devem ser constantemente atualizados, pois com um mundo em constante mudança, as informações se tornam obsoletas rapidamente, sendo necessário o desenvolvimento de habilidades que ajudem as pessoas a lidarem com riscos e circunstâncias que envolvem incertezas no caráter transitório do conhecimento, tanto teórico como prático.

Conforme Osório e Leão (2004, p. 10), 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”.

Centurión (2005) ressalta que a importância da capacitação e treinamento de pessoas se favorece uma busca constante das organizações para atingirem seus objetivos que visa sempre à eficiência nos resultados.

Na visão de Vasconcelos (2005), para aumentar o nível sócio-econômico, deve-se elevar as possibilidades de incentivar o desenvolvimento das habilidades intelectuais dos colaboradores, através do treinamento, informando-os a respeito dos benefícios pessoais e profissionais que estes possam adquirir.

O treinamento como desenvolvimento pessoal e profissional é fundamental para o sucesso da empresa. De acordo com Carvalho (1993, p. 35), o treinamento proporciona vantagens, pois:

Reafirma as características dos funcionários, aumenta o padrão dos treinados com relação a sua profissionalização, aumenta as aptidões para desenvolvimento de atividades, o trabalho em equipe é fortalecido, uma vantagem competitiva na oferta de produtos e serviços de alta qualidade (CARVALHO, 1993, p. 35).

Assim, a importância do processo de treinamento procura elevar a qualidade técnica do profissional, desenvolvendo suas atividades e de acordo com as diretrizes da organização. A realização do homem por meio do trabalho e da profissionalização confere possibilidades de desenvolvimento através da capacitação, além de atingir resultados positivos para a organização. Assim, é necessário o envolvimento dos colaboradores, através de fatores motivacionais que influenciem positivamente no alcance dos resultados da empresa.

Segundo Carvalho (1993), o treinamento é a forma de preparar o indivíduo para realização das atividades e deve atender a alguns objetivos principais: inicialmente deve preparar os funcionários para a execução imediata das suas tarefas; dar oportunidades para o contínuo desenvolvimento pessoal com possibilidade de crescimento para outras funções; e busca mudar atitudes que favoreçam a criação de um clima satisfatório entre os empregados.

Para os autores Tachizawa, Ferreira e Fortuna (2004):

O treinamento tem como objetivo a preparação das pessoas para a execução imediata das diversas tarefas peculiares a organização; dando oportunidades para o contínuo desenvolvimento pessoal, não apenas no cargo atualmente ocupado, mas também em outros que o indivíduo possa vir a exercer; mudança nas atitudes das pessoas, a fim de criar entre elas um clima satisfatório, aumentando-lhes a motivação e tornando-as mais receptivas às técnicas de supervisão e gestão (TACHIZAWA, FERREIRA E FORTUNA, 2004, p. 220).

Dessa forma, o treinamento contribui, não só como formação técnica, mas como desenvolvimento de habilidades, relacionadas às atividades, além do próprio desenvolvimento pessoal e comportamental. O treinamento a ser aplicado, deve ser baseado no levantamento

das necessidades dos funcionários, fundamentado nas tarefas desenvolvidas, opiniões dos gestores e resultados organizacionais.

Segundo Milkovich e Boudreau (2000, p. 4), o treinamento é um processo sistemático para promover a aquisição de habilidades, que resultem em uma melhoria da adequação entre as características do indivíduo e as exigências dos papéis funcionais, contribuindo também com o desenvolvimento de habilidades, relacionadas às atividades, além do próprio desenvolvimento pessoal. Defendem a existência de diferentes tipos de treinamento, como:

- De integração: objetiva adaptar as pessoas à organização;
- Técnico-operacional: busca a capacitação do indivíduo para o desempenho das tarefas específicas a serem realizadas;
- Gerencial: procura desenvolver a competência técnica, administrativa e comportamental;
- Comportamental: tem como intuito solucionar os problemas das interpelações no contexto do trabalho (MILKOVICH e BOUDREAU, 2000, p.4).

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 como de seus funcionários, oportunizando uma perspectiva de maior competitividade no segmento em que a organização atua, constituindo-se em um elemento significativo de aprendizagem.

2.3 Treinamentos x Aprendizagem

Bass e Vaughan (1978, p. 27) ressaltam que o “aprendizado é uma mudança de comportamento relativamente permanente que ocorre como resultado da prática ou experiência”. Com isto, obtém-se o resultado com uma vivência que o Estágio Curricular Supervisionado pode colaborar no processo de ensino aprendizagem, fortalecendo a formação profissional e pessoal.

A necessidade de mudanças requer a valorização de comportamento do processo de aprendizagem organizacional diante do ambiente globalizado, de acordo com Argyris e Schön (1978). Neste sentido, entende-se que a aprendizagem organizacional acontece devido às mudanças ocorridas tanto no ambiente externo das organizações, como no interno.

Fleury e Fleury (2000) destacam a importância da aprendizagem, por acreditarem que se constitui em um saber responsável e reconhecido. Mas, para os autores, ela exige integrar e transferir conhecimentos, recursos e habilidades não apenas pessoais, mas que agreguem valor econômico à organização e valor nas relações do indivíduo. Desta forma, é

necessário sistematizar informações, aprofundá-las e adquirir significados que possibilitem o crescimento individual e organizacional.

Segundo Robbins (2004), a definição de aprendizagem é qualquer mudança relativamente permanente no comportamento e resultante de uma experiência. Observa ainda, que os valores influenciam fortemente as atitudes dos indivíduos, que por sua vez fornecem indicadores de problemas potenciais e, também, oportunizam mudanças no comportamento. Para isto, faz-se necessário compreender que os empregados reagem às percepções, e não apenas à realidade. Assim, o investimento em treinamento e desenvolvimento do colaborador, promove a aprendizagem organizacional, tornando-se um diferencial competitivo diante do mercado de trabalho.

Costa *et al* (2007, p. 5) citando Senge (2004), expõem que o processo individual de aprendizagem segue alguns modelos mentais que variam de pessoa a pessoa, podendo surgir das seguintes formas: “... no indivíduo (domínio pessoal e modelos mentais que são idéias – percepções que as pessoas têm da realidade) passando pelo compartilhamento do grupo (visões compartilhadas e aprendizagem em grupo”.

A pesquisa realizada por Ellström (2001, p. 421), qualifica fatores importantes para a aprendizagem profissional, dentro dos setores da empresa, tais como:

- Ter um aprendizado que esteja adequado a organização e suas peculiaridades, fazendo a troca de práticas realizadas;
- Participar na formulação do planejamento de objetivos;
- Ter o poder de aprendizado no local de trabalho;
- Conhecimento e acesso a informação, resolvendo problemas com ações diferentes (ELLSTRÖM, 2001, p. 421).

Para autores como Marsick e Volpe (1999), a aprendizagem informal acontece diante de oportunidades que se apresentam diariamente e naturalmente, com as ações e reflexões entre as pessoas. Neste sentido, os atores deste aprendizado devem estar atentos as novas atitudes e comportamentos surgidos através deste novo universo de informações e conhecimentos.

Senge (1990) afirma que:

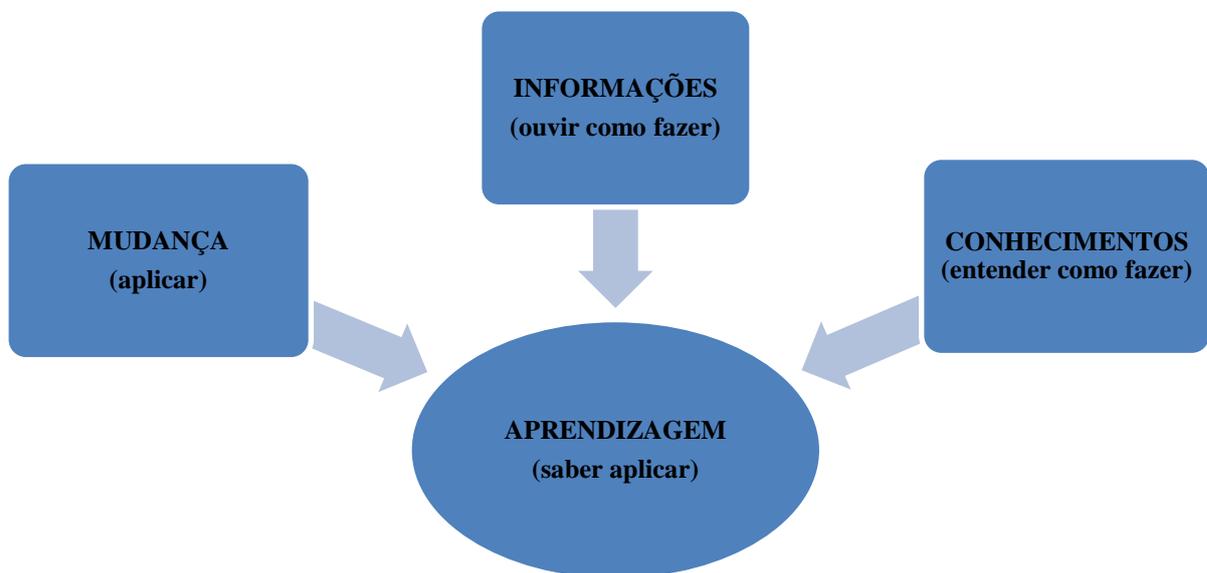
Através da aprendizagem contínua, a organização exercita a sua competência e inteligência coletiva para responder ao seu ambiente interno (objetivos, metas, resultados) e externo (estratégia). Nas organizações que aprendem as pessoas expandem continuamente sua capacidade de criar resultados que elas realmente desejam, onde maneiras novas e expansivas de pensar são encorajadas, onde a aspiração coletiva é livre, e onde as pessoas estão constantemente aprendendo a aprender coletivamente (SENGE, 1990, p. 21).

Fleury e Fleury (2004, p. 40), de acordo com suas pesquisas, indicam que a aprendizagem organizacional “é um processo de identificação e correção de erros; e um processo de aperfeiçoamento das ações pelo melhor conhecimento e compreensão”.

Ainda segundo Fleury e Fleury (2004), 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 de atividades.

A figura 1 apresenta um esquema, segundo Duque (2009), que mostra como ocorre o processo de aprendizagem:

Figura 1 - Processo de Aprendizagem



Fonte: Souza (2011)

De acordo com Kim (1998, p. 63) afirma que:

É importante criar uma cultura que valorize o aprendizado, mantendo a sede de conhecimento. As pessoas talentosas que gostam de buscar desafios intelectuais gostam de explorar as fronteiras da economia e do conhecimento (KIM, 1998, p. 63).

Para Vergara (2000), o desenvolvimento profissional visa à competitividade de mercado, a qual somente poderá ser efetivada a partir da disseminação do conhecimento, através de um processo de aprendizagem que também proporcione satisfação ao colaborador, a fim de favorecer ao bom desempenho de suas atividades. Amorim e Moraes (2008) citando Holanda (2007) argumentam que o desenvolvimento de pessoas, através do conhecimento, 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.

Na visão de Duque (2009, p. 27) o crescimento de pessoas nas organizações se dá através da aprendizagem, definida como um “conjunto de políticas e práticas definidas de uma organização para orientar o comportamento humano e as relações interpessoais no ambiente de trabalho”.

Antonello (2006) afirma que a aprendizagem deve ser planejada podendo acontecer de diversas maneiras, tais como: por observação, repetição, interação social e resoluções de problemas no trabalho.

Desta forma, considera-se a prática do Estágio Curricular Supervisionado como uma forma de aprendizagem resultante de diversas ações intencionais diretamente relacionadas ao processo de treinamento e desenvolvimento organizacional como também do pessoal, que reforça a formação profissional do graduando, a partir das experiências vividas durante a prática do estágio; que por sua vez, reforça a relação de ensino-aprendizagem tão almejada pela Universidade e desenvolvimento profissional futuro, diante as demandas do mercado de trabalho.

3 ESTÁGIO CURRICULAR COMO CAMINHO DO ALUNO PARA O MERCADO DE TRABALHO

Um dos primeiros contatos do estudante com a sua futura profissão ocorrem através do estágio, que pode ser entendido como um diferencial competitivo em um processo de seleção de funcionários. Assim, o Estágio Curricular Supervisionado oferece ao aluno aprendizagem e treinamento com perspectivas de futura inserção no mercado de trabalho.

Kunz (1999, p.45) afirma que “o estágio é um elo entre a vida universitária e o mercado de trabalho, é o rito principal da iniciação profissional de introdução ao mercado de trabalho”.

Diante dos processos produtivos existentes, Seed (2006, p. 11) coloca que “o trabalho deve ser compreendido como princípio educativo e fundamento unificador da educação como prática social”.

De um modo geral, entende-se que o Estágio Curricular Supervisionado, proporciona aos estudantes situações de vivências práticas, com novas oportunidades que possibilitem aprimorar habilidades programadas nos currículos dos cursos, direcionadas ao processo de formação da identidade profissional, educativa e social.

Segundo Ciavatta (2005), o trabalho tem diferentes concepções:

O trabalho como relação criadora, do homem com a natureza, produzindo a existência humana, o trabalho como atividade de auto desenvolvimento física, material, cultural, social, político, estético, o trabalho com manifestação de vida; e o trabalho nas suas formas históricas de sujeição, de servidão, ou do trabalho moderno, assalariado, alienado na sociedade capitalista (CIAVATTA, 2005, p. 4).

Nesse caso, o estudante preparado, na parte técnica e interpessoal, poderá estar qualificado para desenvolver habilidades profissionais, com competência, traçando objetivos para o desenvolvimento de uma carreira com o profissionalismo que o mercado de trabalho exige. Por isto, o estágio como início na atividade laboral pode ser entendido como forma de desenvolvimento (intelectual, cultural, político e social) e capacitação profissional.

Portanto, o Estágio Curricular Supervisionado é um agente de interação entre o processo de ensino - aprendizagem e a Universidade em relação ao mercado de trabalho. Desta forma, é necessária uma consolidação dessa relação para que se possam alcançar resultados positivos, estabelecidos no projeto pedagógico do curso, através da aproximação com o meio produtivo, fortalecendo a efetiva melhoria na qualidade profissional e oportunizando a tão desejada empregabilidade.

Assim, “o estágio é, na vida do estudante, o período que antecede a estreia na profissão, devendo ser uma fase de experiência acadêmico-profissional que proporcione a aplicação de teorias na prática” (SILVA, 1999, p. 19). Dando continuidade à abordagem do tema, procura-se examinar a importância que tem o ESO para a vida estudantil

3.1 A Importância do Estágio

O mundo contemporâneo exige cada vez mais um profissional capacitado, com competências específicas para exercer determinadas atividades nas organizações. Com isto, as Universidades têm um grande compromisso com a formação profissional de seus alunos, que pode ser impulsionada a partir do Estágio Curricular Supervisionado. Este possibilita uma aproximação entre a academia, através dos seus alunos, e a realidade do meio profissional, que se confirma por meio da disponibilização das vagas para estágio oferecidas pelas empresas.

Segundo Fazenda (1991), o papel da Universidade é primordial ao fornecer uma bagagem teórica específica que exige uma visão crítica da sociedade vigente. Porém, para desenvolver um profissional competente, capaz de reoperacionalizar a teoria em relação à prática, faz-se necessário aliar o estágio como forma do estudante perceber a realidade do mercado de trabalho, para atender a todos os requisitos de sua formação profissional.

Segundo a LDB (BRASIL, 1996), para que o estágio realmente atinja as finalidades propostas, o mesmo deve ser desenvolvido na área de formação do aluno e adequando as atividades com o período que o aluno se encontra no curso. Na referida Lei, os programas dos cursos superiores, deveriam ser reorganizados, mantendo estruturas mais flexíveis e interdisciplinares, possibilitando uma maior compreensão do estudante na transmissão do conhecimento.

De acordo com Leite e Brandão (1999), com a crescente transformação do mercado, as empresas procuram se estruturar de forma a atender às demandas advindas de um perfil específico de empregabilidade, através de treinamentos periódicos que visam à qualidade dos produtos ou serviços.

Nesse sentido, Andrade (2005) utiliza-se da seguinte argumentação:

O estágio uma importante parte integradora do currículo, a parte em que o estudante vai assumir pela primeira vez a sua identidade profissional e sentir na pele o compromisso como sua família, com sua comunidade, como a instituição escolar,

que representa sua inclusão civilizatória, com o sentido de profissionalismo que implique competência, fazer bem o que lhe compete (ANDRADE, 2005, p. 2).

Corroborando Roesch (2005) acrescenta que o estágio possibilita um contato com a vida profissional e desperta competências fundamentadas em compromisso e profissionalismo que a realidade laboral proporciona durante suas atividades.

Dessa forma, as Universidades devem ter seu papel de formadoras de profissionais adequados às demandas do mercado de trabalho, voltando-se para o atendimento de anseios de uma sociedade, que espera competência e profissionalismo do futuro colaborador. Isto porque é requerida a oferta de um perfil de empregabilidade, com pessoas mais qualificadas, no exercício de suas atividades. Cabe às Universidades potencializar a profissionalização do estágio como ferramenta de inserção no mercado de trabalho, fazendo a diferença diante da competitividade e seu dinamismo.

De acordo com Passerini (2007),

O estágio supervisionado 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, indo além do chamado Estágio Profissional, aquele que busca inserir o futuro profissional no campo de trabalho de modo que este treine as rotinas de atuação (PASSERINI, 2007, p.30).

Existe a necessidade de adequação dos currículos a uma visão em que se aproxime da realidade nas disciplinas teóricas e práticas. 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”.

Segundo Suga (1999), o estágio contribui para a formação pessoal, pois:

Com a experiência profissional do estágio os indivíduos aplicam os recursos da bolsa-auxílio com maior consciência em investimentos pessoais, sem esquecer gastos com transporte, alimentação ou lazer. Esse contato com o dinheiro advindo do próprio esforço induzirá a pessoa a melhor administrar os custos e o tempo das atividades profissionais (SUGA 1999, p.104).

O autor coloca ainda que, com a experiência profissional, a consciência de compromisso e responsabilidade com os benefícios adquiridos, o estudante se torna mais apto para assumir sua posição como profissional e cidadão (SUGA 1999).

Na opinião de Oliveira (2009), para que o processo de estágio se desenvolva de forma efetiva, faz-se necessário a presença de atores que, estão ligados diretamente às atividades, ou seja, os estudantes, a empresa, 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 esta atividade.

Portanto, a inserção pelo estágio, oportuniza ao estudante uma maior visão do âmbito profissional, no que diz respeito às questões dos recursos dele advindo, para uma melhor aplicabilidade nas questões pessoais e profissionais.

Segundo Bernardim (2010), citando Caíres e Almeida (2000), existem quatro formas de transmissão da teoria e da efetivação na prática (mercado de trabalho), a partir da realização do estágio, a saber:

- Estágio como capacitação de um aprendiz, que remete a uma noção de treinamento;
- Estágio orientado pelos objetivos escolares - acadêmicos, que remete a uma noção de prática profissional no meio educacional;
- Estágio como prática de desenvolvimento, que se refere à prática que proporciona o desenvolvimento pessoal a partir da reflexão da experiência de vida sobre a atuação profissional e
- Estágio privilegiando a 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).

Zarifian (2001) afirma que, no desenvolvimento das atividades de Estágio Curricular Supervisionado, o aluno adquire diversas competências, principalmente técnicas e comportamentais. Com isto, 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 pode ajustar os comportamentos pessoais que necessitam ser adequados ao meio profissional.

Segundo Schwartz (2009), o estágio proporciona ao estudante a oportunidade de colocar em prática os conhecimentos adquiridos na Universidade e de aplicá-los na realidade do mercado de trabalho. Assim, existe a possibilidade de uma reflexão sobre a escolha da profissão, diante dos conhecimentos postos em prática, através do estágio.

Na opinião de Bernardim (2010) o estágio oferece diversas vantagens, em relação a três grandes dimensões, quais sejam:

- Em relação ao estudante: Permitiria identificar, com maior clareza, a finalidade de seus estudos e aferir suas possibilidades; facilitaria e anteciparia a auto definição em face da futura profissão; possibilitaria descobrir suas próprias deficiências e procurar seu aprimoramento; permitiriam conhecer as diretrizes, organização e funcionamento das empresas e instituições em geral; possibilitaria a integração do saber com o fazer (aprender fazendo e fazer aprendendo); diminuiria o impacto da passagem da vida estudantil para a vida profissional; tornaria oportuna uma experimentação prévia do mundo do trabalho; facilitaria a assimilação dos conteúdos curriculares; desenvolveria no estudante a criatividade pragmática e evidenciaria e aprimoraria as qualidades pessoais.

— Em relação à empresa: Contribuiria para que o ensino pudesse ser mais bem ajustado às necessidades profissionais da organização; possibilitaria que os futuros profissionais assimilassem novas tecnologias e metodologias operacionais; poderia aumentar a eficiência do processo de recrutamento e seleção de futuros novos quadros e diminuiria os gastos na preparação de profissionais recém-formados.

— Em relação à escola: O estágio, ao longo do curso, poderia concorrer para que o ensino oferecesse melhores resultados; propiciaria a oportunidade de divulgar o nome da escola, em função da qualidade de seus alunos; facilitaria a identificação de tendências e oportunidades de campos de trabalho; constituiria recurso auxiliar de complementação didática, no desenvolvimento do currículo; em seus componentes profissionalizantes e possibilitaria exemplificar utilizando situações reais na sala de aula; permitiria melhorar a conexão da escola com o mercado de trabalho, a fim de facilitar a absorção de recursos humanos (BERNARDIM, 2010, p. 485).

Essas vantagens reforçam a importância do estágio como prática efetiva de uma boa formação profissional, levando o estudante a ter a oportunidade de vincular de forma interdisciplinar os conhecimentos teóricos transmitidos no curso, desenvolvendo uma interligação entre o que o mercado de trabalho exige e a Universidade oferece.

Sendo assim, para que os resultados obtidos no desenvolvimento do estágio sejam satisfatórios, é importante a adequação das Universidades com as exigências do mercado de trabalho, e que esta relação seja cada vez mais interligada para atender ao objetivo principal de formar profissionais capacitados, com experiência fornecida pelo estágio e que atenda às necessidades das organizações.

3.2 A Nova Legislação de Estágio

A regulamentação das atividades de estágio ocorreu nos idos de 1967, através da Portaria nº 1002/67, do Ministério do Trabalho e Previdência Social que, dentre outras coisas, assou a definir o pagamento de uma bolsa complementar regulamentada em seu Artigo 3º:

Os estagiários contratados através de Bolsas de Complementação Educacional não terão, para quaisquer efeitos, vínculo empregatício com as empresas, cabendo a estas apenas o pagamento da Bolsa, durante o período do estágio (BRASIL, 1967, p. 2).

Segundo Heckhausen (1972, pg.108), no entendimento do que trata o estágio, destaca que o “termo interdisciplinaridade incorpora a idéia de relação dinâmica entre: saberes, articulação entre interesses comuns e conhecimentos integrados, aplicando uma reorganização de conhecimentos com análises diferentes”.

A legislação que se segue à de 1967, foi a Lei 6.494/77 (BRASIL, 1977) tratava especialmente do estágio de Instituições de Ensino Superior e de Ensino Profissionalizante, citando em destaque seu artigo 2º em que descreve o seguinte:

[...] as atividades de aprendizagem social, profissional e cultural, proporcionadas ao estudante pela participação em situações reais de vida e trabalho de seu meio, sendo realizada na comunidade em geral ou junto a pessoas jurídicas de direito público ou privado, sob a responsabilidade e coordenação da Instituição de ensino (BRASIL, 1967, p. 2).

Segundo Kulcsar (1994, p. 65), “o estágio deve ser visto como uma dinâmica profissional e produtiva, provocando mudanças e não como uma atividade administrativa, só para serem cumpridas as obrigatoriedades da matriz curricular do curso”. Neste caso, para que a teoria e prática se efetivem, tanto os professores como os alunos participantes dos processos vinculados ao estágio supervisionado, devem se empenhar para que às ações propostas sejam bem aproveitadas. Diretrizes curriculares a partir dos conteúdos abordados nas disciplinas e a interdisciplinaridade de conteúdos e práticas configuram o estágio como uma oportunidade para consolidar novas visões curriculares.

Fazenda (1998, p. 13) retoma a preocupação interdisciplinar que o estágio pode contribuir na formação de um graduando e defende que “um olhar interdisciplinar atento recupera a magia das práticas, a essência de seus movimentos, mas, sobretudo, induz-nos a outras superações, ou mesmo reformulações”.

Assim, a linha principal das disciplinas do curso deve estar efetivamente articulada com o que é estabelecido na teoria e com a vivência na prática. Sendo assim, na visão de Pimenta e Lima (2008, p. 45) “o Estágio Curricular Supervisionado é a atividade teórica de conhecimento, fundamentação, diálogo e intervenção na realidade”.

Segundo Marques (2000) o mundo do trabalho no Brasil necessita de uma educação superior de qualidade e efetiva a fim de prover profissionais com melhor qualificação e que consigam acompanhar a evolução tecnológica. Segundo ele,

Esta idéia aparentemente simples encontra grandes dificuldades em se transformar em critérios para uma política educacional efetiva, porque a integração do sistema educacional com os demais aspectos do sistema econômico, social e político do país estão longe de ser perfeita, de tal maneira que o que ocorre com a educação superior é o resultado de uma série de motivações e interesses nem sempre coincidentes que afetam de diversas maneiras, o desenvolvimento do ensino superior (MARQUES, 2000, p. 53).

Entre os anos de 1967 e 2008 várias regulamentações foram definidas pelo Governo Federal no tocante 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 o emprego, quando defende que o estágio tem objetivos sociais e educacionais para o estudante, ressaltando que:

Esse vínculo sócio jurídico foi pensado e regulado para favorecer o aperfeiçoamento e complementação da formação acadêmico-profissional do estudante. São seus relevantes objetivos sociais e educacionais, em prol do estudante, que justificaram o favorecimento econômico embutido na Lei de Estágio, isentando o tomador de serviços, partícipe da realização de tais objetivos, dos custos de uma relação formal de emprego. Em face, pois, da nobre causa de existência do estágio e de sua nobre destinação e como meio de incentivar esse mecanismo de trabalho tido como educativo, a ordem jurídica suprimiu a configuração e efeitos jus trabalhista a esta relação de trabalho (DELGADO, 2006, p. 324).

A partir de 2008, foi aprovada uma nova lei relativa ao estágio, a Lei nº 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, destacando-se em seu Artigo 1º a definição do que deve ser entendido como estágio:

Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educando que estejam frequentando o ensino regular, em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos (BRASIL, 2008, p. 1).

No Artigo 2º, § 1º e 2º da Lei 11.788/08 são definidas as modalidades de estágio, que já existiam anteriormente, mas passam a assumir diferentes papéis, quais sejam:

O estágio poderá ser obrigatório ou não-obrigatório, conforme determinação das diretrizes curriculares da etapa, modalidade e área de ensino e do projeto pedagógico do curso. Como descrito a seguir:

§ 1º Estágio obrigatório é aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma.

§ 2º Estágio não-obrigatório é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga regular e obrigatória (BRASIL, 2008).

Ressalta-se ainda que, para estagiar, segundo Artigo 3º, Inciso I, o estudante deve:

Estar regularmente matriculado e frequentando curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino (BRASIL, 2008).

A Lei nº 11.788/08 normatizou também medidas de proteção aos estagiários que merecem destaque, em resposta ao que anteriormente era alardeado no senso comum em que “o estágio era uma exploração de mão de obra barata porque o aluno trabalhava da mesma forma de um funcionário e a empresa não precisava recolher qualquer imposto trabalhista sobre a bolsa de estágio”. Assim, a nova lei instituiu a limitação da jornada de estágio de acordo com o nível de educação do aluno, não mais sendo permitida a existência de estágio

com 40 horas semanais, apenas sendo permitido para cursos que “alternem teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais” (parágrafo 1º) o que pode ser entendido como um grande diferencial no sentido de que o estágio se distancia do emprego formal também neste aspecto, e limita em um máximo de 30 horas semanais, conforme descrito em seu Artigo 10º:

I – 4 (quatro) horas, diárias e 20 (vinte) horas semanais, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, modalidade profissional de educação de jovens e adultos;

II – 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.

§ 1º O estágio relativo a cursos que alternam teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, poderá ter jornada de até 40 (quarenta) horas semanais, desde que isso esteja previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino.

§ 2º 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. (Brasil, 2008)

Nos artigos que se seguem, estão as principais inovações da nova Lei de Estágio, das quais se destacam: no Artigo 11º também trata de uma inovação quando limita que a duração do estágio não poderá exceder 2 (dois) anos na mesma empresa, exceto quando se tratar de estagiário portador de deficiência. Já no Artigo 12º a nova Lei define que o estagiário poderá receber bolsa no estágio curricular supervisionado obrigatório, mas será compulsória bem como o auxílio-transporte no estágio não obrigatório. No Artigo 13º assegura ao estagiário período de recesso de 30 (trinta) dias remunerado, sempre que o estágio tenha duração igual ou superior a 1 (um) ano, a ser gozado preferencialmente nas férias escolares, para todos os estagiários que recebam bolsa auxílio. Por fim, no Artigo 14º regula que se aplica ao estagiário a mesma legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho.

O quadro 2 a seguir retrata a comparação entre a Lei nº 6.494/82 e a nova Lei do Estágio (nº 11.788/08) relacionando as principais alterações entre elas. Salienta-se a manutenção do caráter pedagógico na legislação atual, com a participação da Instituição de Ensino, Instrumento legal que regulamenta as atividades e a gratuidade obrigatória de todos os serviços dos agentes de integração.

Quadro 2- Comparativo entre as últimas leis que regulamentam o estágio.

Assunto	Lei nº 6.494/77 e Decreto nº 87.494/82	Lei nº 11.788/08
Estágio no Projeto Pedagógico do Curso.	As Instituições de ensino regularão a matéria contida neste decreto e disporão sobre: inserção do estágio curricular na programação didático-pedagógica.	O estágio faz parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando a partir das diretrizes curriculares, inclusive.
Orientador de estágio.	As Instituições de ensino através de seus programas de estágios determinam as condições do estágio.	Cabe à Instituição de ensino designar um orientador, na área desenvolvida no estágio, exigindo apresentação periódica de relatório e normatização.
Supervisor da Unidade Concedente.	As unidades concedentes têm por obrigatoriedade formalizar o termo de compromisso entre as partes envolvidas (aluno, instituição de ensino e unidade concedente).	Cabe à unidade concedente indicar funcionário de seu quadro de pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar até 10 (dez) 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.	A jornada de atividades em estágio, a ser cumprida pelo estudante, deverá compatibilizar-se com o seu horário escolar.	Máximo de 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) 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 1(um) ano, período de recesso de 30(trinta) 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.
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 registrado em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional podem oferecer estágio.

Fonte: Adaptado de BERNARDIM (2010, p. 20).

O Termo de Compromisso que regulariza a atividade de estágio entre a unidade concedente, a Instituição de Ensino e o aluno foram mantidos na nova Lei de Estágio, de acordo com as condições do estágio a ser realizado, firmado pelas partes interessadas. O estágio deve ser avaliado pelo supervisor da empresa e pelo orientador da instituição de ensino, através de relatório, em que deverão constar as atividades de formação profissionais realizadas e obedecer ao que está estabelecido no projeto político-pedagógico de cada curso. Desta forma, a regularidade do estágio, estabelece uma segurança para as partes envolvidas, no que diz respeito à regularização das atividades de estágio, através do Termo de Compromisso perante aos órgãos de fiscalização.

Percebe-se que a legislação relativa ao estágio vem se aperfeiçoando, para acompanhar as necessidades das Instituições de Ensino, do aluno, do mercado de trabalho e da sociedade. Evidencia-se então que, o Estágio Curricular Supervisionado tem como objetivo a formação acadêmico-profissional do estudante, capaz de aproximar a Universidade da empresa e da sociedade, atendendo às necessidades educacionais e profissionais que o mercado de trabalho exige.

Salienta-se que o pagamento de bolsa remunerada no estágio curricular não obrigatório é compulsório, bem como o auxílio transporte e o recesso de 30 dias. Vale ressaltar ainda que a exigência do orientador de estágio da Instituição de Ensino e o supervisor de estágio da unidade concedente oportunizam a participação tanto da instituição de ensino como da própria empresa na rotina de trabalho e exigências do mercado.

Conforme um dos principais agenciadores nacionais de estágio, o Instituto Euvaldo Lodi (IEL), afirma que é através do estágio que o graduando tem a oportunidade de estreitar profissionalmente, praticando os conhecimentos adquiridos na Instituição de ensino e desenvolvendo competências que permitem o acesso ao mercado de trabalho (IEL, 2011).

Segundo o Núcleo Brasileiro de Estágios (NUBE, 2011), após três anos da nova Lei, ocorreram muitas mudanças no mercado de trabalho, que inicialmente recuou devido às novas normas de regularidade do estágio. Após o período de adaptações o mercado de trabalho foi se normalizando e as oportunidades foram ressurgindo. No entanto, fica claro que o estudante deve investir na formação acadêmica e participar de atividades que o preparem para seu futuro profissional.

4 ASPECTOS INSTITUCIONAIS DA UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO - UFRPE E PECULIARIDADES DO ESTÁGIO CURRICULAR SUPERVISIONADO NO CURSO DE AGRONOMIA-SEDE

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” (UFRPE, 2006, p. 23). Seus objetivos são pautados em ações, visando alcançar os objetivos Institucionais previamente estabelecidos, que dentre outros se destacam:

Capacitar recursos humanos, em nível de graduação, nas diferentes áreas de conhecimento, aptos para inserção em setores profissionais e para participar no desenvolvimento da sociedade brasileira; desenvolver pesquisas básicas e aplicadas visando o desenvolvimento da ciência, da tecnologia e da criação e difusão da cultura; promover cursos de pós-graduação, *stricto sensu* e *lato sensu*, que atendam às exigências do mercado de trabalho; promover a extensão visando à difusão das conquistas e benefícios resultantes da criação cultural e da pesquisa científica e tecnológica, integrando-se na solução dos problemas estaduais, regionais e nacionais; formar e capacitar professores para o ensino básico e profissional nas diversas áreas de conhecimento; promover cursos sequenciais por campo de saber, de diferentes níveis de abrangência (UFRPE, 2006, p. 24).

Segundo *site* oficial da UFRPE, desde a fundação da Escola Superior de Agricultura, em 1912, até hoje, a UFRPE tem alcançado bons resultados devido aos investimentos em ações de ensino e pesquisa e à visão empreendedora. Composta por cerca de 1000 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.

Sediada no Campus de Dois Irmãos, no Recife, tem suas ações estendidas pelo Estado através das unidades Acadêmicas de Garanhuns (UAG) e Serra Talhada (UAST) e dos campi avançados, no Litoral, na Zona da Mata, no Agreste e no Sertão de Pernambuco.

Vale ressaltar que, a UFRPE (UFRPE) está entre as universidades com melhor desempenho de acordo com avaliação realizada em 2010 pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), do Ministério da Educação, segundo o qual obteve conceito 4, em uma escala que varia do grau 1 a 5 (UFRPE, 2011).

O Índice Geral de Cursos, baseado no Exame Nacional de Desempenho de Estudantes (ENADE) e no Conceito Preliminar de Cursos (CPC), avaliou, em 2010, os cursos da área de saúde e de ciências agrárias. O conceito também leva em consideração a infraestrutura da universidade, o corpo de professores e o projeto pedagógico da instituição (UFRPE, 2011).

A organização administrativa da UFRPE é complexa, sendo dirigida pelo Reitor e seis Pró-Reitorias, que são responsáveis pela coordenação das atividades de inúmeros setores diferentes: a Pró-Reitoria de Administração (PROAD), a Pró-Reitoria de Atividades de Extensão (PRAE), a Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação (PRPPG), a Pró-Reitoria de Planejamento (PROPLAN), a Pró-Reitoria de Gestão Estudantil (PROGEST) e a Pró-Reitoria de Ensino de Graduação (PREG).

Atualmente, a UFRPE conta com 22 cursos de graduação presenciais e oferece ainda curso no Ensino à distância, através do programa Universidade Aberta do Brasil (UAB), criado pelo Ministério da Educação (MEC). Além das graduações, a UFRPE oferece cursos de pós-graduação e extensão à Distância e presencial, com pólos distribuídos em Pernambuco, Tocantins, Bahia, Paraíba e Ceará. A UFRPE inaugurou a Especialização em Ensino das Ciências e Matemática à distância, com 600 vagas para professores da rede estadual de Pernambuco. As graduações já existentes são: Licenciatura em Computação, Licenciatura em Física e Bacharelado em Sistema da informação (UFRPE, 2011).

Segundo o *site* oficial da UFRPE (2011), todos os cursos passam por mudanças periódicas e discussões que conduzem a um processo de reforma curricular, incorporando a interdisciplinaridade, multidisciplinaridade, responsabilidade social, flexibilização dos currículos e adaptação a novas diretrizes curriculares. Os principais objetivos de tais mudanças são a integração de ensino com a realidade, a solução dos problemas das comunidades e com mundo atual, formação humanística e de profissionais capazes de se aperfeiçoarem continuamente em sintonia com as mudanças.

A Pró-Reitoria de Ensino de Graduação (PREG) é órgão da Administração Superior, responsável pela programação, coordenação, supervisão, controle e avaliação das atividades de Ensino de Graduação e pela avaliação do desempenho das atividades dos docentes da UFRPE (UFRPE, 1992, p. 5). Em sua estrutura como Pró-Reitoria de Ensino de Graduação (PREG), está a Coordenação Geral de Estágios (CGE), que tem as seguintes atribuições:

- a) Gerenciar as atividades de estágio obrigatório e não obrigatório da UFRPE.
- b) Fortalecer as atividades de estágio, articulando o engajamento entre professores e alunos.
- c) Providenciar seguro contra acidentes de estagiários.

d) Como também deve promover:

- (1) A diversidade dos Campos de estágio;
 - (2) A integração entre as Coordenações de Cursos e os Departamentos Acadêmicos
 - (3) conjuntamente com as Coordenações de Cursos, ações visando maior integração com o mercado de trabalho.
 - (4) A execução de Convênios com Empresa e Instituições Públicas ou Privadas que oferecem estágios.
 - (5) Supervisão de estagiários de outras Instituições de Ensino na UFRPE.
- e) Emitir pareceres sobre assuntos relacionados com a sua área de atuação. (UFRPE, 1992, p. 6).

O curso escolhido para o desenvolvimento desta pesquisa foi o de graduação em Agronomia, do campus de Dois Irmãos no Recife, que funciona desde 1912. Inicialmente funcionava em Olinda - PE, quando foram lançadas as Escolas Superiores de Agricultura e Medicina Veterinária. Hoje, o curso é oferecido na sede com cerca de 600 alunos, foco deste estudo, na cidade de Garanhuns e em Serra Talhada, no Estado de Pernambuco (UFRPE, 2011).

Assim, é um dos cursos das ciências agrárias pioneiro no Nordeste e com demanda crescente em diversos segmentos, em especial no segmento sucroenergético, devido principalmente à importância que tem para a economia do país e às inovações tecnológicas, gerando perspectivas de oportunidades de estágio, empregos e de disseminar conhecimentos e práticas para estudantes.

O curso de Agronomia, segundo *site* oficial da UFRPE, tem como objetivo abordar o conteúdo de Ciências Agrônomicas 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 os problemas da agricultura e produtos pastorais como atributos do Engenheiro Agrônomo. Este profissional tem como fonte de trabalho a Fruticultura, a Floricultura, a Horticultura, a Irrigação em áreas agrícolas e construções, ou em consultorias técnicas em Agronegócios e a Agroecologia. Também pode atuar em usinas de cana-de-açúcar, desde o planejamento, à execução das operações agrícolas de plantio, adubação, tratamentos culturais, colheita, armazenamento e comercialização. O mercado de trabalho para o Engenheiro Agrônomo ainda se estende ao trabalho junto a produtores rurais, cooperativas, indústrias de fertilizantes e defensivos agrícolas, setores públicos, dentre outros (UFRPE, 2011).

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, a cidadania e o 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 a profissão e

compreensão dos processos agroecológicos, agropecuário e agroindustrial, (RESOLUÇÃO N° 454 do Conselho de Ensino Pesquisa e Extensão - CEPE/UFRPE, 2006).

O curso de Agronomia-sede da UFRPE, oferta o curso no turno diurno (manhã e tarde), com regime acadêmico semestral, com duas matrizes curriculares: alunos ingressantes até 2006, com 11 semestres com carga horária total de 4.475h e o ESO com carga horária de 320h. Os ingressantes a partir de 2007 têm que cursar 10 semestres com carga horária total de 3.990h e o ESO com carga horária de 210h.

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 isto, 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. Esta visão tem sido adotada tanto para o estágio obrigatório, como para o estágio não obrigatório.

Com o advento da nova Lei de estágio de n° 11.788/08, as Instituições de Ensino, tiveram que ajustar suas normas, às exigências da nova legislação, para que os estágios dos alunos pudessem ser realizados legalmente. Diante disto, a UFRPE homologou as seguintes Resoluções: Resolução n° 677/08 Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE), Estabelece normas para a organização e regulamentação dos Estágios Curriculares Supervisionados não obrigatórios; Resolução n° 678/08 - CEPE, Estabelece normas para a organização e regulamentação para os Estágios Curriculares Supervisionados Obrigatórios e a Resolução n° 425/10 - CEPE, regulamenta a equiparação ao Estágio Supervisionado as atividades de extensão, de monitorias e de iniciação científica na educação superior (UFRPE, 2011). Todas as resoluções foram adaptadas a nova Lei do Estágio a fim de atender de forma legal e legítima aos envolvidos no processo de Estágio Curricular Supervisionado.

4.1 A Coordenação Geral de Estágios (CGE) e sua Relação com os Atores Envolvidos nos Estágios Curriculares Supervisionados

A Coordenação Geral de Estágios da UFRPE, órgão vinculado à PREG - UFRPE é responsável por regulamentar a documentação referente aos estagiários, relacionando-se diretamente com os coordenadores, orientadores e supervisores de estágio (professores e técnicos), graduandos e empresas.

Os atores envolvidos nas atividades relativas ao oferecimento de estágios na UFRPE são geridos pela CGE, que tem como grande responsabilidade a integração de todos os envolvidos, de forma a que sejam atendidos os objetivos específicos de cada um deles:

- A coordenação do curso elabora o Projeto Político Pedagógico (PPC) com as responsabilidades e exigências relativas ao estágio, obedecendo às diretrizes curriculares e demais legislação pertinente.

- Os professores orientadores participam do desenvolvimento das atividades de orientação e da na própria vivência profissional, no tocante à formação e prática dos estágios, orientando as atividades no âmbito da Universidade.

- A CGE da UFRPE sendo o elo entre a universidade e os demais atores envolvidos no processo de ECS, com responsabilidade de atender às exigências legais e à gestão da universidade.

- As unidades concedentes dos estágios, formadas por Empresas, ONGs, Instituições de Ensino, Profissionais Liberais, dentre outras, recebem os alunos para o desenvolvimento dos estágios. Têm responsabilidade de participar da formação de cada um dos alunos que recebem, oferecendo condições laborais satisfatórias, formação profissional por meio de treinamentos e instruções relativas às atividades a serem desenvolvidas durante os estágios e definição de um supervisor de estágio.

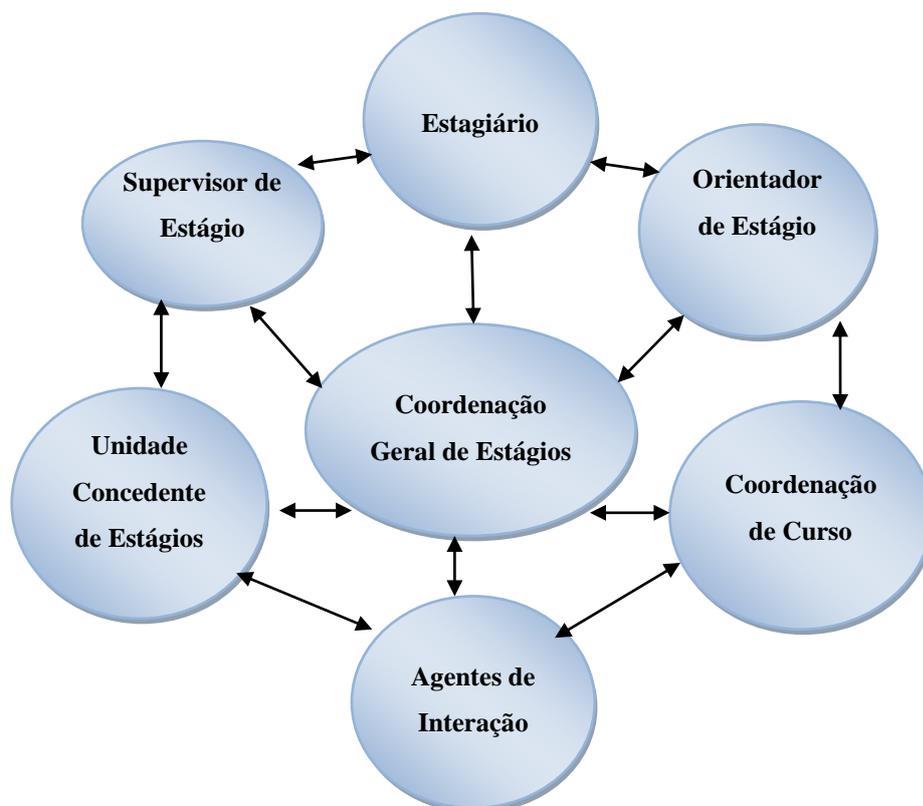
- O Supervisor técnico especializado do estágio na unidade concedente para realizar o acompanhamento individualizado do estagiário, suas atividades e cumprimento da legislação.

- O estagiário que deverá estar regularmente matriculado e freqüentando o curso, além de atender às exigências da Universidade, das empresas, dos agentes integradores e da legislação.

- E os agentes de integração, buscando aproximar empresas – instituições de ensino e alunos no tocante ao oferecimento de vagas de estágio.

A figura 2 sintetiza as relações entre os atores envolvidos no processo de Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório (ESO).

Figura 2 - Atores Envolvidos com o ECS



Fonte: SOUZA (2011)

Como exposto anteriormente, as relações entre ensino superior e o mercado de trabalho são bastante complexas, que influenciam diretamente na política educacional brasileira. Assim, mesmo tendo foco nos Estágios Curriculares Supervisionados, é preciso que sejam entendidas as relações existentes entre todos os participantes e representantes do processo, conforme destacados acima.

A política atual, no que diz respeito a currículos dos cursos de graduação a partir da LDB (1996), delinea a política de currículos articulados com as alterações do mundo do trabalho, interferindo na produção do conhecimento e da formação profissional (BRASIL, 1996).

Também nessa perspectiva, a UNESCO (1999) aborda com questões centrais “a importância do estudo aliado ao trabalho”, na qual “a escola se torne o espaço de formação de cidadãos capazes de se adaptar às exigências de um mercado que requer profissionais que dominem a inteligência de um processo e não se limitem a desenvolver uma competência específica”. Propõe “uma formação que garanta aquisição de habilidades baseadas em uma combinação de aptidões”.

Manfredi (2002, p. 66) verifica que “a prática educativa e o preparo do trabalho se fundiam com as práticas cotidianas de socialização e de convivência”. Assim, tanto o trabalho e o estágio, são tratados como partes que integram e interagem, com os conhecimentos transmitidos na Universidade, que buscam atender os desafios dos educandos e a necessidade da sociedade.

A UFRPE, diante de sua missão de desenvolvimento de pessoas procura manter-se atualizada com seus segmentos (docentes e técnicos - administrativo), para que possam transmitir com qualidade o ensino à pesquisa e a extensão a seus estudantes, com a perspectiva de formar profissionais capacitados para atender de forma efetiva a sociedade.

5 METODOLOGIA

Esta pesquisa buscou investigar as atividades de Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório, no contexto da formação acadêmico-profissional dos graduandos do curso de Agronomia da UFRPE, nas Usinas do Setor Sucroenergético no estado de Pernambuco.

A seguir, têm-se as características metodológicas desenvolvidas e adotadas para atender aos objetivos deste trabalho. O texto apresenta a classificação da pesquisa em função da: natureza, abordagem do problema, objetivos e procedimentos técnicos.

5.1 Natureza da Pesquisa

Considerando os seus objetivos, o presente estudo se caracteriza como uma pesquisa de campo com natureza descritiva e análise quali-quantitativa. Lopes (2006) afirma que neste tipo de pesquisa os fatos são observados, registrados e analisados sem interferência do pesquisador, fazendo uso de técnicas padronizadas de coleta de dados, normalmente sendo por questionário e observação sistemática.

Creswell (2010) defende que a seleção dos métodos de pesquisa, afetam na escolha da abordagem, estratégia e o problema de pesquisa, para o pesquisador e o público alvo do estudo que será redigido.

Assim, não se pode entender um processo de pesquisa totalmente isenta dos sujeitos que dele participam, pois já a partir das indagações sobre a realidade estão inclusas curiosidades dos pesquisadores envolvidos. Para Gil (2010), os conhecimentos disponíveis, métodos e técnicas de investigação formam a base de desenvolvimento, que trata da formulação do problema e dos resultados alcançados em um processo de pesquisa.

Ruiz (2002) afirma que a pesquisa está relacionada a um conjunto de procedimentos sistemáticos, como também de raciocínio, objetivando estudar um problema e sugerir soluções, através de métodos científicos.

Merriam (2002) afirma que um estudo descritivo tem particularidades diversas, destacando a forma como os participantes obtêm o significado de uma situação ou fenômeno, pois é o pesquisador que o interpreta. Assim, a estratégia é analítica e os dados são coletados de forma a descrever o fenômeno estudado.

Acevedo e Nohaara (2004), Lakatos e Marconi (2008) e Andrade (2009) defendem que a pesquisa descritiva tem por objetivo observar, descrever, analisar e interpretar os eventos registrados. Já Vergara (2005) afirma que uma pesquisa com estas características, apresenta um fenômeno, que evidencia grupos, verificando a existência de comportamentos entre as variáveis. E Gil (2010) destaca ainda que as pesquisas descritivas são:

Habitualmente realizadas por pesquisadores sociais preocupados com a atuação prática. São também as mais solicitadas por organizações como instituições educacionais, empresas comerciais, partidos políticos, etc. (GIL, 2010, p. 41).

Conforme Acevedo e Nohara (2004), para se planejar, desenvolver e redigir uma pesquisa científica deve-se seguir as normas metodológicas em prática. Samara e Barros (2008) afirmam que o estudo descritivo se caracteriza por correlacionar, registrar e analisar fatos e fenômenos obtidos por meio de questionamentos pessoais.

Gil (2010), Lakatos e Marconi (2009) acrescentam que no planejamento das atividades, deve haver um delineamento da pesquisa quando serão definidos os fundamentos metodológicos, objetivos, ambiente da pesquisa e técnicas a serem utilizadas na coleta e análise dos resultados.

Na presente pesquisa foram utilizadas duas técnicas de coleta de dados diferenciadas: questionários junto aos graduandos pesquisados e entrevistas semi-estruturadas junto aos gestores das Usinas e da UFRPE.

Segundo Andrade (2009), na obtenção de informações, conhecimentos e opiniões sobre um assunto a ser tratado, tem na entrevista um instrumento de considerável eficácia.

Ainda sobre esse instrumento de pesquisa escolhido, Gaskell (2002, p. 6) afirma que “Ela é essencialmente uma técnica ou método para estabelecer ou descobrir que existem perspectivas ou pontos de vista sobre os fatos, além daqueles da pessoa que inicia a entrevista”.

Na pesquisa de campo, foram visitadas as Usinas que mais receberam estagiários do curso de Agronomia da UFRPE em Pernambuco, segundo levantamento realizado junto à CGE-PREG, e convidados os gestores para participarem da pesquisa por meio de entrevistas.

Nos estudos de Negra (2005), Lakatos e Marconi (2007) e Andrade (2009), a pesquisa aplicada se caracteriza por contribuir na ampliação do conhecimento científico, possibilitando o aproveitamento dos resultados na solução do problema em estudo ou ainda sugerir novas questões a serem investigadas.

5.2 Coleta de Dados

Gil (2002, p. 50), explica que os procedimentos de pesquisas de campo “caracterizam-se pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer”. Neste trabalho, foi realizado o levantamento junto aos graduandos, por meio de questionários, e entrevistas semi-estruturadas junto para os gestores das Usinas, seguindo o que é recomendado por Lakatos e Marconi (2007) que para se obter os dados relevantes em um processo de pesquisa, é necessário que se utilize os instrumentos e técnicas apropriadas.

Inicialmente foi realizado um levantamento de dados sobre os graduandos do curso escolhido para ser estudado – Graduação em Agronomia, que participaram do Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório em Usinas do Setor Sucroenergético, no período posterior à nova legislação relativa ao estágio, ou seja, de 2009 a outubro de 2011.

Essa etapa de trabalho buscou atender ao objetivo específico da pesquisa de - Analisar a evolução da oferta de vagas de Estágio Curricular Supervisionado do Setor Sucroenergético para os graduandos do curso de Agronomia da UFRPE – Sede, no período de 2009 a outubro de 2011.

Os critérios de exigibilidade das Usinas foram os seguintes:

a) As Usinas que mantêm convênio com a UFRPE, nas quais os alunos do curso de Agronomia realizaram o Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório, durante o período de 2009 até o mês de outubro 2011;

b) As Usinas que ofereceram pelo menos três vagas de Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório aos alunos do curso de Agronomia, no período de 2009 até o mês de outubro 2011;

As Usinas de cana-de-açúcar que ofertaram maior número de vagas de estágio aos alunos do curso de Agronomia, com 92,7% da oferta total do período estudado, segundo dados da CGE/PREG/UFRPE.

No período estudado, 17 Usinas ofereceram vagas para o Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório, em Pernambuco, perfazendo um total de 61 vagas, distribuídas nos três anos enfocados.

Dessas, quatro ofereceram apenas uma vaga em três anos e cinco outras apenas duas vagas, no mesmo período. Esta oferta reduzida provavelmente ocorreu por se tratar do período imediatamente após a nova Lei de Estágio ou mesmo por algum aluno que tenha relação direta de parentesco ou amizade com os gestores da usina, segundo dados da CGE/PREG/UFRPE.

Assim foram convidadas as oito usinas que mais ofertaram vagas de Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório para os alunos do curso de Agronomia, que perfazem um total de 77% de todas as vagas ofertadas no período de 2009 até o mês de outubro 2011.

Contudo, duas delas não aceitaram participar da pesquisa por motivos diversos, dentre eles por já estarem em período de colheita e produção.

A seguir, a tabela 2 relaciona todas as Usinas que ofereceram vagas de estágio curricular obrigatório para os alunos de Agronomia, no período estudado.

Tabela 2 - Oferta de Vagas de ESO

USINA	Quantidade Ofertada de Vagas de Estágio Supervisionado Obrigatório para alunos de Agronomia da UFRPE			
	2009	2010	2011	Total
Bom Jesus	2	3	0	5
Cucaú	2	0	1	3
Cruangi	2	1	4	7
Estiva	0	1	0	1
Estreliana	2	0	1	3
Goianésia	0	0	2	2
Japungu	0	0	1	1
Olho D'água	2	3	4	9
Pedrosa	1	1	0	2
Petribu	1	1	4	6
Pumaty	1	1	4	6
São José	0	2	6	8
Serra Grande	0	0	2	2
Trapiche	1	0	1	2
Una	1	1	0	2
União	0	0	1	1
Vitória	1	0	0	1
TOTAL DE USINAS - 17	16	14	31	61

Fonte: SOUZA (2011)

Assim, os dados coletados referem-se a seis Usinas que mais ofertaram vagas de estágio, que corresponde a 75% das que mais ofertaram vagas, conforme tabela 3 abaixo:

Tabela 3 – Relação de Usinas pesquisadas

USINA	Quantidade Ofertada de Vagas de Estágio Curricular Obrigatório para alunos de Agronomia da UFRPE			
	2009	2010	2011	Total
A	2	3	0	5
B	2	1	4	7
C	2	0	1	3
D	2	3	4	9
E	1	1	4	6
F	0	2	6	8
TOTAL DE USINAS - 17	9	10	19	38

Fonte: SOUZA (2011)

A segunda etapa de trabalho buscou atender aos objetivos específicos. Nesta etapa foram entrevistados os gestores das seis Usinas e enviados os questionários para os 38 alunos que estavam estagiando durante o período definido de estudo desta pesquisa.

A entrevista semi-estruturada, segundo Creswell (2010), dirige o contato com os participantes da pesquisa, na formulação das questões, provocando investigar, obter opiniões e concepções dos entrevistados.

Assim, foram realizadas 06 entrevistas semi-estruturadas durante os meses de julho – agosto de 2011, in loco, com os gestores das Usinas que mais receberam os graduandos do curso de Agronomia, no de Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório.

As entrevistas semi-estruturadas (Apêndice A) seguiram um roteiro previamente elaborado e pré-testado, que basicamente buscou traçar um perfil dos gestores; conhecer a perspectiva dos gestores sobre a importância da realização dos estágios; conhecer as principais técnicas de gestão utilizadas junto aos estagiários, como: forma de recrutamento e seleção; treinamento; principais competências para o profissional de Agronomia, conteúdos estudados, dentre outros.

O estudo buscou conhecer também a perspectiva que os gestores e alunos têm sobre o trabalho desenvolvido pela UFRPE no tocante ao Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório, entendendo que esta percepção se efetiva a partir de experiências, no cotidiano desses alunos, construída nas suas relações e inter-relações sociais (entre seus pares, educadores, familiares e meios de comunicação), enfim, na formação profissional dos estudantes para a sua inserção no mercado profissional.

Minayo (1999, p. 22) salienta que as experiências dessa natureza são “facilitadas pela situação social a que os indivíduos estão vinculados, como também pela condição de gênero e faixa etária, tendo, portanto um caráter que é ao mesmo tempo objetivo e intersubjetivo”.

O questionário (Apêndice B) utilizado junto aos alunos que estavam estagiando no período estudado foi elaborado especificamente para a pesquisa, com 22 questões abertas e fechadas. O questionário inicia buscando traçar o perfil do estudante e sua situação profissional atual.

Foram elaboradas questões sobre a forma de ingresso e conhecimento da vaga de estágio, se participaram de algum treinamento, se consideram o estágio como um facilitador para a inserção no mercado de trabalho, a inter-relação entre teoria e prática, os motivos para a escolha do setor Sucroenergético e as principais competências requeridas ao profissional de Agronomia, bem como as dificuldades encontradas na sua formação acadêmica e em relação ao mercado de trabalho.

A terceira etapa de trabalho correspondeu à análise e descrição dos dados das entrevistas e questionários ante a teoria estudada, a fim de que fossem atendidos todos os objetivos de pesquisa.

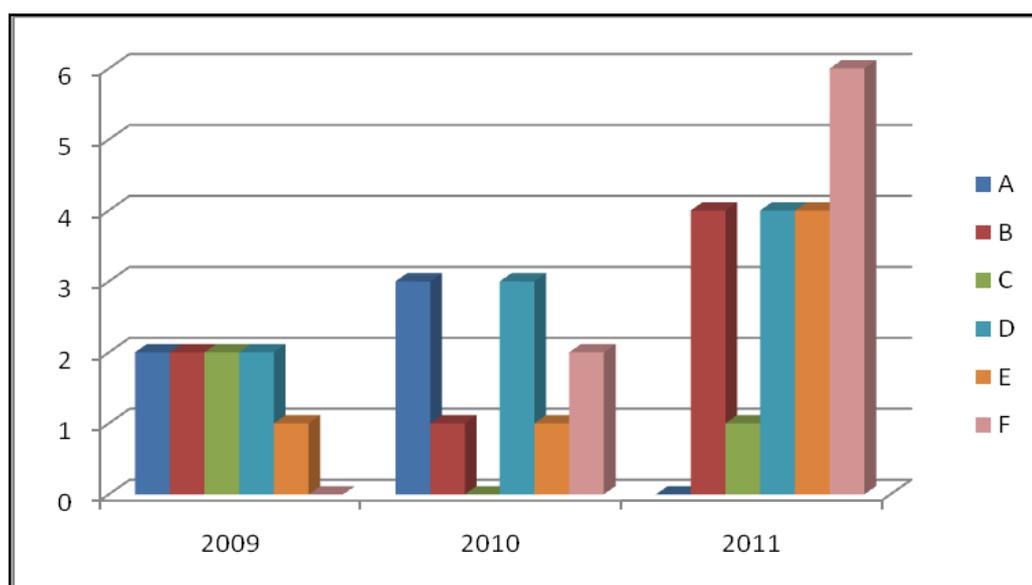
6 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo é apresentada a análise dos dados coletados na presente pesquisa. Os dados foram analisados em duas etapas: primeiramente uma análise qualitativa no tocante aos gestores das usinas do Setor Sucroenergético que mais ofertaram Estágios Curriculares Obrigatórios em Agronomia. Posteriormente uma análise quantitativa em relação aos estagiários e sua perspectiva quanto aos aspectos estudados.

Salienta-se que os dados serão apresentados de forma global, sem a identificação das Usinas. Desta forma, as Usinas estudadas foram codificadas com letras, a fim de que os dados sejam analisados em conjunto e sem identificação individualizada.

O Gráfico 1 apresenta as Usinas pesquisadas que mais ofertaram Estágios Curriculares Supervisionados Obrigatórios em Agronomia, no período de 2009 a 2011.

Gráfico 1 - Usinas com Maior Oferta de Estágio 2009 – 2011



Fonte: SOUZA (2011).

Identifica-se no gráfico 1 que nas Usinas estudadas não há um número estável de vagas ofertadas para os Estágios Curriculares Obrigatórios em Agronomia durante os três anos em análise. Isto pode ter ocorrido exatamente porque com a nova Lei de Estágio, a partir de setembro de 2008, muitas mudanças foram impostas, as quais exigiram adaptações tanto das instituições de ensino, como das organizações que oferecem estágios. Assim, pode-se verificar que houve um significativo aumento na oferta de vagas para Estágios Curriculares Obrigatórios em Agronomia em 2011, quando se identifica que a oferta de Estágios Curriculares Obrigatórios em Agronomia praticamente dobrou em relação aos anos anteriores.

6.1. Análise dos Roteiros de Entrevistas na Perspectiva dos Gestores da Usinas.

A análise dos dados das entrevistas com os gestores das seis Usinas pesquisadas teve como propósito aprofundar a compreensão e percepção dos mesmos quanto aos objetivos da pesquisa. Para isto foi realizada uma análise das respostas dos gestores, podendo-se entender como uma análise de conteúdo, que de acordo com Bauer e Gaskell (2002, p. 190) é “uma técnica de análise para produzir inferências de um texto focal para seu contexto social de maneira objetivada”.

A entrevista semi-estruturada seguiu roteiro contendo inicialmente as variáveis voltadas à elaboração do perfil do entrevistado como: sexo, idade, tempo de empresa, escolaridade, cargo e tempo no cargo. Após o preenchimento do perfil do entrevistado, foram elaboradas 17 perguntas específicas (Apêndice A), voltadas ao atendimento dos objetivos da pesquisa: formas de escolha do estagiário; responsabilidade pela escolha dos estagiários; oferecimento de treinamento aos estagiários; conhecimentos teóricos e práticos; avaliação do estagiário; conhecimento da realidade do mercado do engenheiro agrônomo; currículo do curso de Agronomia; nova Lei do Estágio; responsabilidade pela orientação do estágio.

Todos os gestores pesquisados entrevistados tinham nível superior e era do sexo masculino, característica da mão de obra do setor sucroenergético, devido às especificidades das atividades realizadas em campo nas Usinas. A faixa etária dos gestores entrevistados é de 29 a 55 anos e o menor período de tempo como gestor é de 3 anos e o maior é de 10.

Ao ser analisado o processo de seleção dos estagiários nas usinas pesquisadas foi observado que todas apresentam semelhanças em seus processos de seleção. A principal forma de recrutar e selecionar os estagiários é a “Indicação”, ou seja, alguém que tem relações com a organização que está recrutando, indica o candidato à vaga.

Autores como Bohlander e Snell (2010), Araújo e Garcia (2009) e Ivancevich (2008) verificam que atualmente não basta apenas ter um excelente currículo, faz-se necessário ter uma boa rede de contatos, pois a prática da indicação pessoal é frequente nos processos de Recrutamento e Seleção, como também foi identificado ocorrer nas Usinas pesquisadas, segundo os gestores.

O resultado sugere a importância dos estagiários desenvolverem boas relações pessoais e ótima performance no desempenho das atividades que serão submetidos, para que suas qualidades sejam percebidas pelos colegas e gestores, a fim de que repercutam em novas oportunidades e conquistas futuras no mercado de trabalho.

Outras formas de Recrutamento e Seleção não são utilizadas nas Usinas como: anúncios na internet, jornais, cartazes, agenciadoras de estágio, pois a indicação foi o critério respondido por todos os gestores.

Esse formato de escolha dos estagiários leva a crer que o método de indicação por funcionários, amigos ou mesmo parentes, sendo ou não da própria empresa, é o mais freqüente, porque os gestores acham mais seguro “alguém conhecido”, por ser de confiança e se comprometer melhor. Portanto, ter um bom *networking*, ou rede de relacionamento é essencial para uma boa carreira, pois estimula as pessoas a criarem e manterem suas redes de contatos sempre atualizadas.

Segundo os dados das entrevistas com os gestores, a maioria dos processos de escolha dos estagiários é realizada pelos Supervisores Técnicos. Os demais pelos Gestores de Recursos Humanos da Usina e, em uma minoria, por ambos.

Quando questionados sobre a forma de escolha dos candidatos a estágio grande parte dos gestores afirmou que faz análise de currículo seguida de entrevista e testes. Este aspecto foi surpreendente, pois normalmente a técnica de entrevista é mais utilizada nas empresas de uma forma geral, mas como a principal forma de ingresso é a Indicação, a entrevista perde um pouco sua importância como forma de seleção.

A importância da análise do currículo se dá porque os gestores preferem os alunos que participaram de diversas experiências de estágio em outras organizações do setor, o que os prepara de forma mais completa e integral na vivência de situações práticas do contexto.

A pesquisa também possibilitou analisar a questão da oferta de treinamentos nas Usinas para os estagiários de Agronomia. A quase totalidade dos gestores das Usinas pesquisados 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. O fato das Usinas terem um programa de treinamento interno é de suma importância para qualificar a força trabalho, bem como os estagiários, e fazer com que os mesmos desenvolvam comportamentos adequados, necessários para desempenhar suas atividades de forma eficiente e produtiva, além de prepará-los para atender às demandas organizacionais.

O alto índice de empresas que oferecem capacitação aos seus estagiários pode estar atrelado à existência de treinamentos destinados aos funcionários das Usinas, o que torna mais fácil a inclusão dos estagiários nesses treinamentos. Esta prática é de significativa importância para o desempenho organizacional, segundo diversos autores como Marras (2001), Robbins

(2002), Dutra (2004), Osório e Leão (2004) e Lima (2005), dentre 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 efetivo impacto social e profissional dentro e fora das organizações.

Os cursos de treinamento e capacitação mais oferecidos nas Usinas pesquisadas, segundo os gestores foram voltados à: capacidade técnica como curso de defensivos agrícola; segurança do trabalho e mecanização; e aspectos comportamentais voltados à interação da equipe e liderança.

Quando se buscou tratar da questão do estágio ser um facilitador para a inserção do profissional de Agronomia 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, dentre eles Kunz (1999), Silva (1999), Suga (1999) e Andrade (2005), dentre outros.

Os gestores entrevistados consideraram que a experiência em participar do Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório 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 inclusão no mundo do trabalho, segundo Andrade (2005), Passerini (2007) e Pimenta e Lima (2008), que consideram o Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório uma atividade também teórica, pois promove conhecimento, fundamentação, diálogo e intervenção na realidade.

Além disso, participar do Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório, e também do estágio não obrigatório, permite ao estudante colocar em prática o aprendizado teórico adquirido em sua instituição de ensino, e como confirma Roesch (2005) o estágio possibilita o contato do estudante com sua futura vida profissional.

Portanto, o Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório 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.

As Usinas pesquisadas tiveram em média, por ano, seis estagiários participando do Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório, no período estudado de 2009 a outubro de 2011.

Destaca-se que uma das Usinas estudadas ofereceu dez vagas de Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório, sendo a que mais ofereceu vagas no período, e o limite inferior foi de apenas quatro alunos cursando o Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório.

Também foram perguntados sobre para quais cursos eram oferecidas as vagas de Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório e os gestores afirmaram que, em suas Usinas, foram oferecidas principalmente vagas para os cursos de: Agronomia, Técnico Agrícola, Técnico Segurança, Engenharia Agrícola, Eletrotécnica, Técnico em Edificações e Mecanografia.

Os gestores responderam ainda sobre as principais vantagens em receber alunos no Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório de Agronomia. Em sua maioria informou que a principal vantagem em receber alunos é a formação de mão de obra qualificada, seguida de aprendizado conjunto em soluções do dia a dia e participação mútua entre conhecimento prático e os teóricos trazidos pelos alunos.

Essas vantagens corroboram com a opinião de Zarifian (2001) de que no desenvolvimento do Estágio Curricular Supervisionado, o aluno adquire diversas competências, principalmente técnicas e comportamentais. Como também Schwartz (2009), que defende o estágio como oportunidade do aluno colocar em prática os conhecimentos adquiridos na Universidade e, aplicá-los na realidade do mercado de trabalho.

Bernardim (2010) também assume que o estágio oferece diversas vantagens, em relação a três grandes dimensões, que são o estudante, a empresa e a escola. Assim, contribui para que o ensino seja mais ajustado às necessidades profissionais da organização, assimile novas tecnologias e até pode aumentar a eficiência do processo de Recrutamento e Seleção de futuros profissionais recém-formados.

Assim, desenvolvendo as atividades do Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório 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 que a maioria afirme que esses conhecimentos sejam “satisfatórios” e outros considerem que esses conhecimentos sejam “regulares”. Salienta-se que nenhum gestor respondeu que os conhecimentos eram “excelentes” nem “poucos”.

Fazenda (1991) corrobora com essas afirmativas quando afirma que o papel primordial da Universidade é fornecer uma bagagem teórica. Porém, para desenvolver um

profissional competente, capaz de relacionar a teoria em relação à prática, faz-se necessário aliar o estágio com o a realidade do mercado de trabalho, para atender aos requisitos de sua formação profissional integralmente.

Com relação à realização de avaliação do estagiário, todos os gestores afirmaram que fazem avaliações periódicas. A maioria afirmou que geralmente faz no final do período do estágio e sob a responsabilidade do supervisor. Enquanto uma minoria afirmou que realiza a avaliação durante o período de estágio.

Isso atende aos requisitos do Artigo 7º inciso 4º da Lei de Estágio (11.788/2008), quando estabelece a apresentação de relatório de atividades, o que exige uma avaliação prévia, tanto da unidade concedente (no caso a Usina) como também da Instituição de Ensino e do Orientador.

Quanto aos critérios utilizados na avaliação dos alunos do Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório, 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.

Esses critérios estão de acordo com o que se espera de um bom profissional, não só da área de Agronomia, mas de qualquer área, uma vez que se identificam, 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), Araújo e Garcia (2009) e Ivancevich (2008).

Ao procurar tratar da questão dos estagiários de Agronomia metade dos gestores afirmou que eles estavam aptos a contribuir para o desempenho das atividades nas Usinas. Um terço afirmou que os alunos não estavam aptos e os demais que nem sempre os alunos estavam aptos.

Tais resultados mostram a importância das empresas oferecerem vagas de estágio para os alunos aprofundarem e aprimorarem seus conhecimentos, pois apenas o aprendizado em sala de aula, em nível acadêmico, nem sempre é suficiente para atender ao mercado de trabalho, como também defende Andrade (2005) e Bernardim (2010).

Assim, a experiência diária com a realidade de sua profissão permitirá o enriquecimento do currículo e a aquisição de conhecimentos únicos e peculiares que só são efetivamente absorvidos na prática, em um verdadeiro ambiente de trabalho.

Em relação aos conteúdos estudados pelos alunos no curso de Agronomia da Universidade, questionou-se aos gestores se atendem às exigências para um bom profissional de Usina. A maioria respondeu que atendem “razoavelmente” e os demais afirmaram que os

conteúdos atendem apenas “em uma pequena parcela”, pois precisariam informações sobre especificidades do setor, como problemas com ervas daninhas e defensivos agrícolas, que não são contemplados no currículo do curso.

Os gestores foram questionados em que aspectos as atividades desenvolvidas no estágio de Agronomia contribuíram para a inserção dos futuros Engenheiros Agrônomos no mercado de trabalho e responderam que a possibilidade de praticar atividades específicas do setor, o aprendizado de novas atividades e o interesse em novos conhecimentos, bem como o estudo de controle de pragas como essencial para o Engenheiro Agrônomo.

Quando questionados sobre a nova Lei de Estágio a maioria dos gestores afirmou que um dos fatores mais importantes do ESO é à segurança entre as partes. Outros afirmaram a importância da regulamentação dos documentos e poucos afirmaram que a redução da carga horária é outro fator importante da nova Lei do 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, uma vez que era comum a existência de estágios não remunerados nas Usinas pesquisadas.

Vale salientar que todos os gestores entrevistados são oriundos do curso de Agronomia da UFRPE, que através do estágio fizeram sua rede de relacionamento e também pela realização de estágios em várias Usinas, terminaram sendo efetivados, inicialmente na área técnica.

Os gestores também afirmaram que a o suporte e a orientação de estágio pela Universidade é incipiente, talvez pelas peculiaridades do setor.

Os gestores foram solicitados a darem sugestões para melhoria dos conhecimentos dos alunos de Agronomia, em relação às necessidades das Usinas e sugeriram conhecimentos específicos na área de cana-de-açúcar, peculiaridades do setor Sucroenergético e questões regionais ligadas ao setor. Sugeriram também que os alunos procurem participar de mais atividades de Estágios Curriculares Supervisionados não obrigatórios, para poderem associar mais efetivamente a teoria com a prática.

6.2 Análise dos Dados Sob a Ótica dos Alunos

Foram pesquisados os 38 estagiários das Usinas que mais ofertaram vagas de estágio, dos 61 alunos do curso de Agronomia que escolheram o Setor Sucroenergético de Pernambuco para desenvolver as atividades de ESO, de um total de 288 graduandos que realizaram ESO no período pesquisado.

Os questionários foram enviados por meio eletrônico, seguindo a idéia de Castells (2004) quando afirma que a atividade humana tem como base a comunicação, portanto, os meios eletrônicos facilitam a coleta de dados no meio acadêmico por proporcionar retorno mais rápido e mais efetivo, como o que ocorreu nesta pesquisa.

Salienta-se que houve essa total receptividade porque os questionários foram enviados pela Coordenação Geral de Estágios da UFRPE, da qual faz parte a autora desta dissertação, o que facilitou a que todos respondessem ao apelo de participarem da pesquisa. A seguir serão detalhados os dados da pesquisa, na visão dos que participaram do Estágio Supervisionado Curricular Obrigatório (ESO) de Agronomia da UFRPE nas Usinas, no período estudado.

Para descrever o perfil dos alunos do curso de Agronomia tomou-se por base inicialmente, as variáveis sexo e idade. Verificou-se que 89% são do sexo masculino e 11% do sexo feminino. Esta realidade constata que apesar das mulheres estarem ganhando espaço em várias áreas do mercado de trabalho, sua atuação nesta área ocupacional ainda é mínima, pois a mão de obra masculina continua sendo a grande maioria.

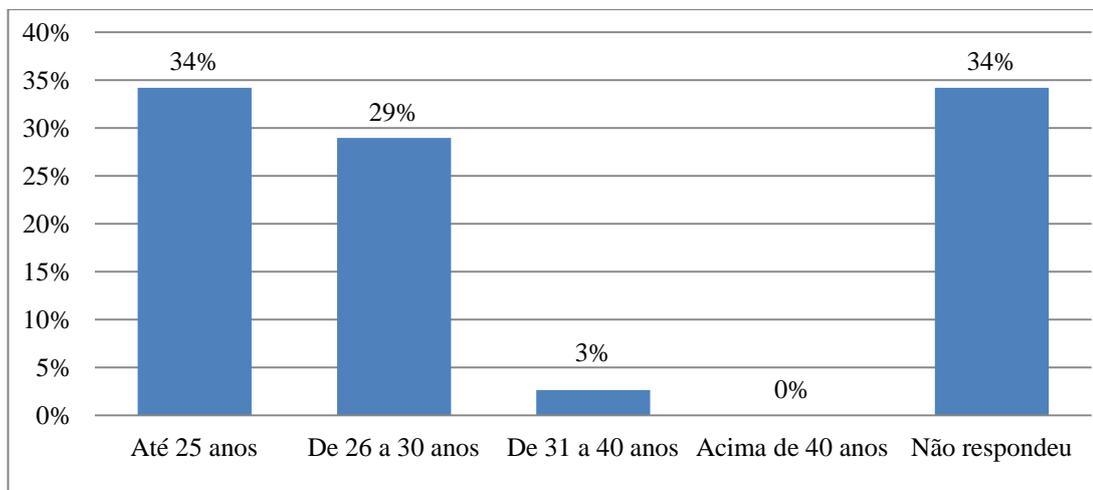
As entrevistas aplicadas com os gestores das Usinas, posto de trabalho de maior atuação de Engenheiros Agrônomos, permitiram averiguar que de fato essa realidade se confirma, uma vez que todos os gestores também são do sexo masculino.

Talvez a explicação para essa realidade se justifique porque as atividades exercidas pelo profissional de Agronomia, em sua maioria, relacionam-se à prestação de serviços no campo, com a execução de tarefas rotineiras de caráter árduo e exaustivo. Desta forma, em termos de gestão de Usinas, ocorre maior incidência do sexo masculino em todo o Nordeste, segundo os gestores pesquisados.

Os dados coletados pela Coordenação Geral de Estágios, unidade da Pro - Reitoria de Ensino de Graduação (PREG) da UFRPE, sobre a minoria feminina de graduandos em Agronomia, destaca que, muitas das vezes, está empregada no segmento comercial, como por exemplo, na área de defensivos agrícolas e vendas de produtos agrícolas, ou mesmo na área técnica da Agronomia, mas não tendo escolhido o Setor Sucroenergético para estagiarem.

No que diz respeito aos dados etários dos alunos, registrou-se que 63% têm menos de 30 anos, e destes, 34% até 25 anos, o que caracteriza uma turma de graduandos bastante jovem, embora grande parte não tenha respondido à questão, conforme discriminado no gráfico a seguir:

Gráfico 2 - Perfil de Idade

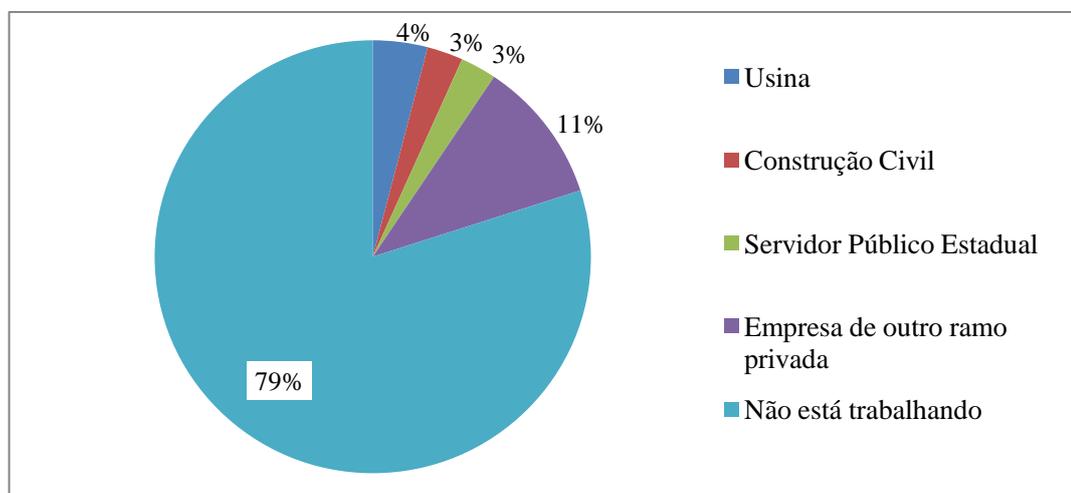


Fonte: SOUZA (2011)

Vale destacar que o curso de Agronomia UFRPE - sede, em sua matriz curricular tem duração mínima de cinco anos. Verifica-se que muitos alunos passam boa parte do tempo realizando atividades mais acadêmicas na instituição, como iniciação científica, e têm pouca ou nenhuma experiência profissional antes da realização do Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório (ESO), segundo dados da Coordenação Geral de Estágios (PREG) da UFRPE.

Dos alunos pesquisados 11% estão trabalhando em outros setores, 4% estão trabalhando na área, 3% são funcionários públicos, 3% estão na construção civil e os demais não estão trabalhando (79%), pois ainda estavam realizando o Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório, no período estudado, conforme gráfico abaixo:

Gráfico 3 - Perfil dos Alunos que Estão Trabalhando



Fonte: SOUZA (2011).

Na pergunta que buscou saber como o aluno obteve conhecimento da vaga de estágio, 91% dos alunos responderam que foi através de “Indicação”.

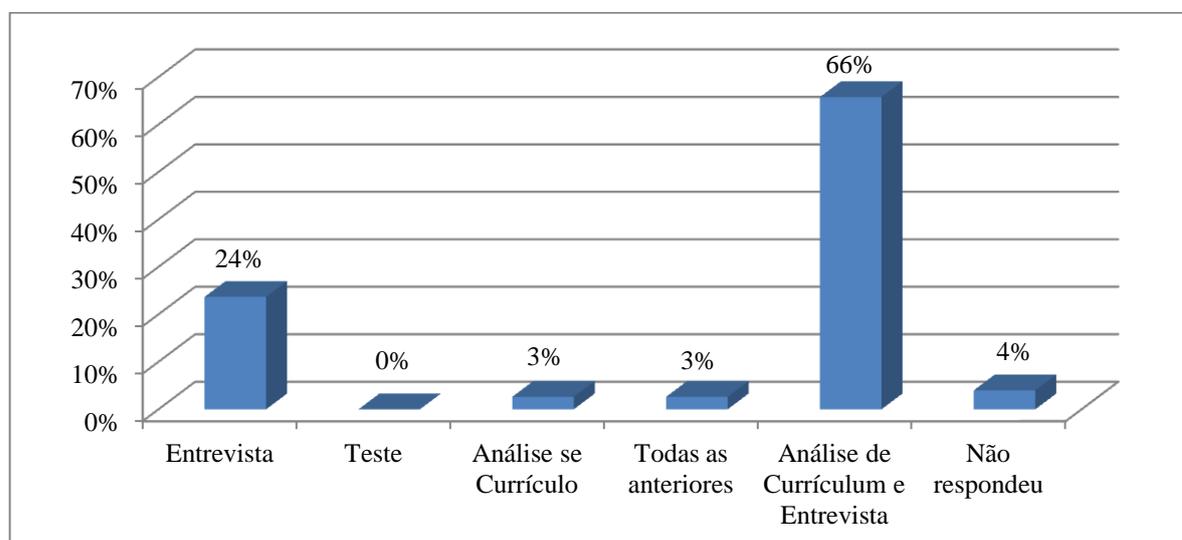
Como visto anteriormente pela pesquisa com os gestores, o método de Indicação é o instrumento que se tornou a melhor forma de ingressar no mercado de trabalho estudado, seguido de anúncios na rede 3%, agenciadoras de estágio 3% e outros 3%. Autores como Bohlander e Snell (2010), Araújo e Garcia (2009) e Ivancevich (2008), reforçam a necessidade de fortalecer os contatos profissionais, para que no momento de uma seleção o candidato, possa contar com indicações, além de um currículo que possa lhe ajudar a ser inserido no mercado de trabalho.

Quando questionados sobre quem foi o responsável pela Seleção, os alunos responderam que o processo seletivo para o Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório, mesmo com a Indicação sendo a forma mais usada pelas Usinas, a Seleção foi realizada pelo supervisor do estágio em 26%, pelo responsável do setor de Recursos Humanos (5%), e 69% responderam a alternativa “outros” especificando que foram os gerentes agrícola e agrônomo.

Apesar de saber que a “Indicação” tem um peso significativo no processo de seleção nas Usinas, principalmente quando diz respeito ao Recrutamento e Seleção de vagas para estágio, é importante mencionar que além desta forma de receber alunos, as Usinas também apresentam outras modalidades de Seleção, ou escolha dos candidatos para o estágio.

Dos alunos que ingressaram nas vagas das Usinas para o Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório, durante o período em estudo (2009 a outubro 2011), 24% deles também foi submetidos à entrevista e 66% à análise de currículo e entrevista, conforme detalhamento no gráfico a seguir:

Gráfico 4 - Tipo de Seleção



Fonte: SOUZA (2011)

Os dados coletados na pesquisa confirmam o que é preconizado por autores da área, como Araújo e Garcia (2009) e Ivancevich (2008) quando afirmam que as Técnicas de Seleção de pessoas mais utilizadas pela maioria das organizações é a entrevista, seguida da análise de currículo. Assim, como também foi confirmado pelos gestores pesquisados, quando afirmaram que usam essas técnicas para seleção dos estagiários.

Quando questionados sobre a participação em outra seleção para o Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório, a maioria dos alunos respondeu afirmativamente (68%), 29% respondeu que não participou e 3% não responderam. Dos que realizaram outra seleção (68%), a maioria foi aprovada (88%), 8% responderam que não foram aprovados e 4% não responderam.

Quando questionados sobre as razões para optar pelo estágio em Usina, a grande maioria respondeu que escolheu por ter identificação e interesse com o Setor Sucroenergético, conforme está exposto na tabela 4 a seguir:

Tabela 4 - Razões dos alunos por ter optado pelo estágio em Usina

Opção pelo ESO em Usina	Porcentagem dos Alunos (%)
Identificação e interesse com o Setor	81%
Suporte e capacidade de aprendizado que a usina oferece	3%
Não responderam a questão	16%

Fonte: SOUZA (2011)

Em muitos casos essa escolha advém da influência que os estudantes recebem de algum familiar ou amigo que está inserido no setor Sucroenergético, como afirmado em questões anteriores, ou ainda, fortalecer os conhecimentos teóricos transmitidos na Universidade, concordando com o que Roesch (2005) acredita que o estágio é um aprofundamento de conhecimentos e habilidades na área de interesse do aluno, que proporciona a vivência no meio profissional, ocasionando troca e construção do conhecimento.

Quando questionados se as Usinas ofereceram algum tipo de treinamento para os estagiários, 13% dos alunos afirmaram ter recebido algum tipo de capacitação e/ou treinamento, os demais respondentes não tiveram qualquer tipo de capacitação ou treinamento (87%). Os que afirmaram ter participado de treinamento, destacaram os seguintes cursos, conforme tabela 5 a seguir:

Tabela 5 - Cursos que Foram Oferecidos pelas Usinas

Cursos oferecidos	Porcentagem dos Alunos (%)
Aplicação segura de agrotóxicos	60 %
Controle de pragas da cana-de-açúcar	20 %
Aplicação de Herbicidas	20 %

Fonte: SOUZA (2011)

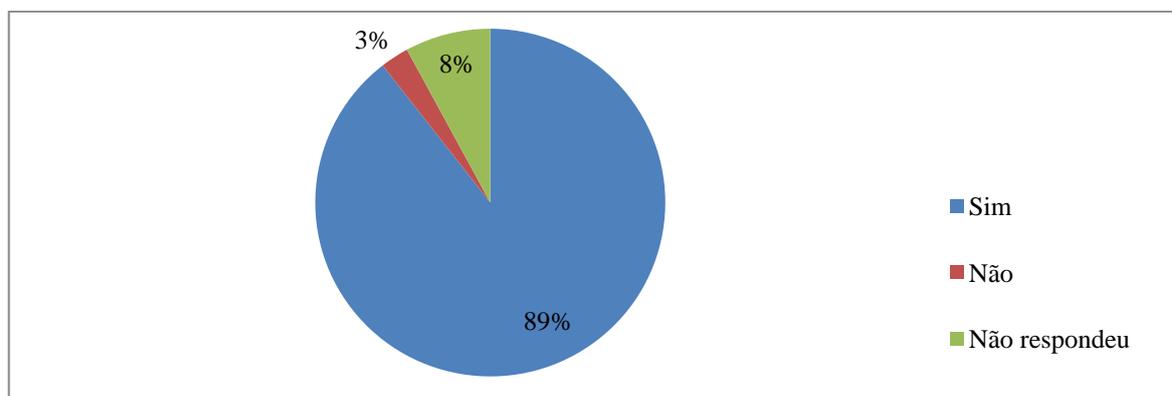
Como se pode verificar, os cursos oferecidos estão interligados às necessidades de cada Usina, porém, todos estão relacionados às atividades do processo produtivo Sucroenergético, com a participação dos alunos e de funcionários, para um melhor fluxo na rotina das atividades. Os cursos também possibilitam a formação profissional tanto do aluno como do funcionário, fortalecendo a aplicação prática dos conhecimentos adquiridos na universidade e no treinamento.

Osório e Leão (2004) afirmam que o treinamento é entendido como qualificação profissional para uma melhor atuação profissional e pessoal, como foi verificado segundo os alunos e gestores pesquisados, afirmando que a capacidade técnica, sendo aperfeiçoada através de treinamentos, fortalece a rotina de trabalho da Usina.

Em relação à carga horária dos cursos ofertados, observou-se o intervalo entre um máximo de 40h e mínimo de 25h, para cada curso ofertado.

Quando questionados se o estágio foi facilitador para a inserção no mercado de trabalho, a grande maioria dos alunos respondeu que sim (89%), consideram o estágio como a porta de entrada para ingresso no mercado de trabalho, 3% respondeu que não e 8% não responderam. Estes dados corroboram com o que os gestores afirmaram que o estágio é uma forma de estar mais próximo dos desafios de sua futura profissão, conforme gráfico a seguir:

Gráfico 5 - O Estágio Curricular como Facilitador na Inserção ao Mercado de Trabalho



Fonte: SOUZA (2011)

As principais razões salientadas pelos alunos do estágio ser um facilitador na inserção do mercado foram: contatos profissionais (74%), novas experiências e conhecimento no setor (18%) e não responderam (8%).

Corroborando com isso a opinião de Mendes (2005) quando afirma que o estágio possibilita o contato com o mercado de trabalho, trazendo atitudes e competências que as atividades da realidade laboral requerem para um futuro profissional. Com isto, o aluno torna-se mais apto para desenvolver atividades que requerem habilidades específicas, das quais muitas foram adquiridas já durante o estágio.

Quando questionados se foi feita alguma avaliação no seu estágio, a maioria dos alunos respondeu que “sim” (87%) e 13% que “não”.

Em relação à frequência das avaliações realizadas, a grande maioria afirmou que a avaliação foi feita no final do estágio, conforme detalhamento da periodicidade das avaliações na tabela a seguir:

Tabela 6 - Frequência das Avaliações do Estágio nas Usinas

Frequência de avaliação do estágio na Usina	Percentual de alunos
No final do estágio	76%
Mensalmente	3%
Semanalmente	3%
Semestralmente	3 %
Não responderam	15%

Fonte: SOUZA (2011).

Observa-se que a frequência mais utilizada nas avaliações das Usinas é no final do estágio, através de relatório apresentado ao supervisor e orientador de estágio da instituição de ensino, a fim do aluno obter uma nota para conclusão da disciplina de Estágio Supervisionado.

De acordo com a legislação de estágio vigente (Lei 11.788/08), seu artigo 9º inciso VII estabelece que seja de responsabilidade da unidade concedente enviar à instituição de ensino os relatórios das atividades para acompanhamento do estágio, como foi identificado ocorrer.

Quanto à responsabilidade pela avaliação, 71% responderam que são dos supervisores, 5% dos orientadores da universidade, 5% ambos (supervisores e orientadores), 3% do RH e 16% não responderam.

As avaliações, segundo a legislação (Lei 11.788/08 - dão subsídios para o aluno desenvolver competências, através das observações, orientações e sugestões inseridas no relatório de estágio, exigido para conclusão de sua carga horária e efetivação da matriz curricular do curso com a disciplina Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório. Vários critérios foram utilizados para a elaboração dos relatórios, dentre eles: avaliar conhecimentos e aprendizagem trabalho em equipe, assiduidade, atenção e participação, liderança, tomada de decisão e pontualidade.

Esses critérios da avaliação direcionados à busca de conhecimentos e aprendizagem vão ao encontro ao que Lucena (2004) afirma, quando defende que as pessoas fazem suas projeções para a vida profissional, a partir dos conhecimentos adquiridos, com aspiração por uma formação profissional de qualidade. Assim, através da avaliação, a busca pelo aprendizado e aperfeiçoamento aumenta a perspectiva de uma inserção no mercado de trabalho, com mais competência e competitividade. Na opinião dos gestores, além dos critérios citados pelos alunos, eles acrescentaram que estavam receptivos a sugestões, que pudessem acrescentar melhoria na rotina de trabalho.

Quando questionados se os conteúdos estudados no curso de Agronomia da UFRPE atenderam às exigências do Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório e do mercado de trabalho, a maioria dos alunos (87%) respondeu que atende “razoavelmente”. Destaca-se que cerca de 10% dos alunos afirmaram que os conteúdos estudados no curso, atendem “acima da média”, 3% responderam “perfeitamente” e 18% não responderam.

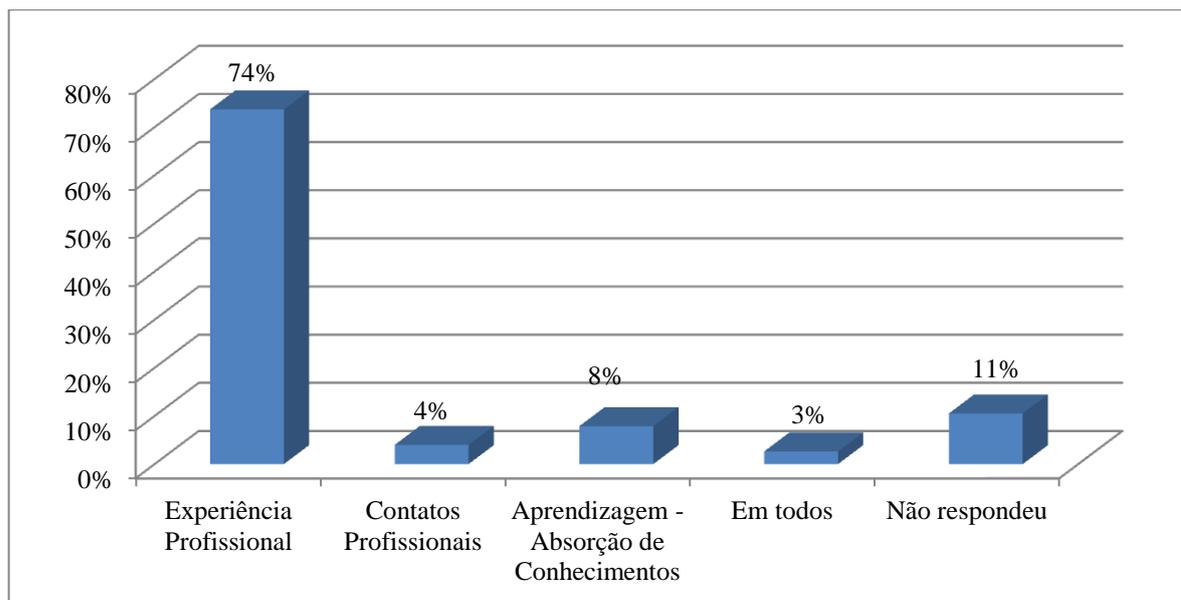
Pimenta e Lima (2008) afirmam que a vivência na prática como ocorre no estágio, facilita a proximidade com a realidade do trabalho. Esta posição, também é vista da mesma forma pelos gestores das Usinas, abordando que os conteúdos vistos na Universidade atendem razoavelmente às exigências das empresas. Foi colocado ainda pelos gestores, que o estágio com sua experiência diária, permite o enriquecimento do currículo e o conhecimento mais efetivo de um ambiente de trabalho, favorecendo a inserção no mercado de trabalho.

Quando questionados sobre as razões pelas quais os conteúdos do curso de Agronomia atendem às exigências do estágio, os alunos responderam que: a Universidade prepara o aluno para a vida acadêmica e não para o mercado de trabalho (58%), 16% afirmaram que tiveram poucas aulas práticas e 8% responderam que não estudaram conteúdos

específicos do Setor Sucreenergético. Isto denota um direcionamento prioritariamente acadêmico do curso de onde os pesquisados são oriundos.

Quando questionados sobre os aspectos em que as atividades do Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório contribuíram para inserção no mercado de trabalho, os alunos responderam que a principal contribuição é “a experiência profissional adquirida” (74%), conforme detalhamento a seguir:

Gráfico 6 - Aspectos de Inserção no Mercado de Trabalho Através do ESO



Fonte: SOUZA (2011)

Como vem sendo observado no decorrer do trabalho, o Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório é fundamental para a formação do profissional, pois este período de vivência no meio laboral permite ao aluno construir um novo perfil, quanto a suas ações e comportamentos, levando-o a despertar seu talento e maximizar seus pontos fortes diante da equipe e da empresa. Os gestores salientaram que o aprendizado adquirido no estágio favorece a aplicabilidade do que estudam na prática, que possibilita uma futura inserção no mercado de trabalho com mais competitividade e experiência.

Nesse sentido Andrade (2005) argumenta que o estágio fortalece o início da vida profissional do aluno, incluindo-o como cidadão e profissional competente diante do mercado de trabalho.

Como visto, de um modo geral, o estágio se torna um facilitador, pois ensina o aluno a ter responsabilidade, compromisso, tomar decisões adequadas, a desenvolver atividades técnicas, lidar com possíveis problemas que possam existir em sua profissão, dentre muitas outras habilidades importante à sua formação. A soma de todas estas características adquiridas

e aperfeiçoadas durante o estágio contribuíram tanto para inserção no mercado de trabalho, como para o crescimento de sua carreira profissional.

Quando questionados sobre a infra-estrutura física e de segurança no trabalho oferecida pelas Usinas, 100% dos alunos responderam que “atendia aos padrões estabelecidos” relativo aos Equipamentos de Segurança Individual (EPI). Isto fortalece o que normatiza a legislação vigente (Lei. 11.788/88) em seu Artigo 9º inciso II que prevê esta responsabilidade pela parte que concede o estágio, ofertando instalações que proporcionem aprendizagem e segurança ao aluno.

Quando questionados se os conteúdos estudados no curso atenderam às exigências para ser um bom profissional da Agronomia, 71% responderam que atenderam “razoavelmente”, 26% responderam que “atenderam acima da média” e os demais 3% responderam que atenderam “perfeitamente”.

Isso também é defendido por Leite e Brandão (1999) quando afirmam que as empresas procuram se estruturar para atender à demanda do mercado de trabalho, conseqüentemente as instituições de ensino buscam ajustar seus conteúdos a essas demandas e necessidades, para que os alunos possam ser profissionais competentes no mercado de trabalho.

Quando questionados sobre a preocupação do currículo do curso de Agronomia com a inserção no mercado de trabalho, 10% responderam que “sim”, 16% responderam que “não”, e 74% não responderam. Este elevado índice de respostas em branco passou a se repetir em algumas questões finais, talvez pelo cansaço natural em responder a um questionário relativamente extenso.

As razões levantadas pelos alunos relativas à preocupação do currículo com inserção no mercado de trabalho reafirmaram a ênfase do curso na formação acadêmica, com direcionamento à pesquisa e docência. Andrade (2005) afirma que o estágio fortalece sua inclusão profissional com mais responsabilidade e competência, entendendo-o como atividade curricular.

No que diz respeito às disciplinas do currículo, os alunos acreditam que se faz necessário um enfoque maior para corresponder às exigências do mercado, resultando no não atendimento em termos de disciplinas voltadas à prática específica do Setor Sucroenergético, dentre outros.

Quanto às razões, 3% dos alunos afirmaram que o enfoque da Universidade é mais teórico, 73% afirmaram que existem poucas aulas práticas, 3% afirmou que há pouca

interação com o mercado de trabalho e 21% não respondeu. Novamente confirmando o que também foi citado pelos gestores entrevistados.

Quando questionados se os docentes da Universidade têm a visão das exigências do mercado de trabalho, a grande maioria afirmou que os docentes têm visão parcial sobre essas exigências (89%), 3% que “sim” e 8% afirmam que “não têm”.

As justificativas apresentadas foram: poucas aulas práticas (63%) que pudessem fortalecer uma visão junto ao mercado de trabalho ou até estimular o aluno a realizar mais estágios; poucos conteúdos específicos no Setor Sucroenergético (11%) e 26% não responderam.

Essa resposta vem complementar as anteriores, confirmando a maior ênfase acadêmica no currículo do curso de Agronomia da UFRPE – sede.

Nesta questão os alunos, reafirmaram que o Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório é uma ferramenta fortalecedora de aprendizagem para inserção no mercado de trabalho (97%) e 3% afirmou que não é.

Eles afirmam que essa questão é de grande importância para a formação acadêmica e profissional do aluno, uma vez que os coloca mais próximos da vida profissional. Passerini (2007) confirma isto quando afirma que o estágio favorece o embasamento teórico do que é estudado para sua aplicabilidade na prática, e tem como objetivo a formação profissional do aluno. Assim, o estágio contribui para formação profissional, cidadã e pessoal do aluno, além de sua efetivação na vida laboral.

Os alunos identificaram que as razões facilitadoras para inserção no mercado de trabalho são: aprendizagem e absorção do conhecimento (18%), 8% adquirir experiência e 74% não responderam.

Quando questionados se a realidade do mercado de trabalho foi transmitida no curso, os alunos: 21% responderam que não, 8% responderam que sim e 71% não responderam. Mais uma vez um elevado índice de respostas em branco, que não se pode saber a razão exata do não preenchimento.

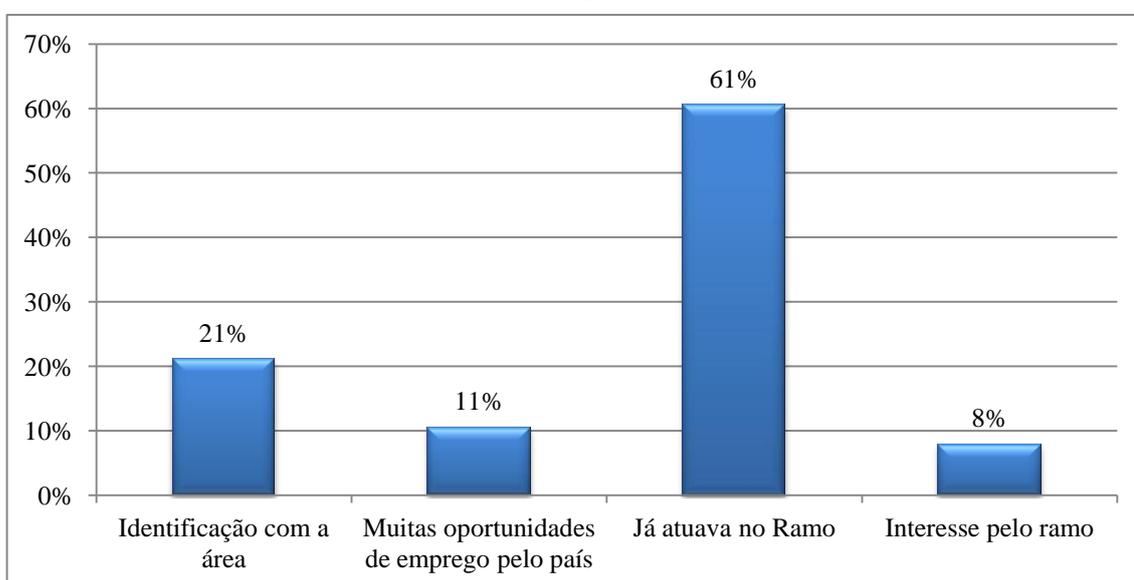
Quando questionados o porquê, 5% responderam sobre a existência de poucas aulas práticas, 3% sobre a falta de maior interação com o mercado de trabalho e 92% não responderam.

Assim, verifica-se que os alunos não quiseram responder à pergunta, pelo elevado índice de respostas em branco, mas não justificaram o ocorrido. Observa-se que existe a necessidade de uma maior aproximação, com relação às exigências do mercado de trabalho, para uma melhor formação profissional do Engenheiro Agrônomo pesquisado.

Fazenda (1991) argumenta que o compromisso das instituições de ensino é o de transmitir conhecimentos que possibilitem os alunos atingirem os objetivos de serem bons profissionais, que possam ser inseridos no mercado de trabalho atendendo suas exigências com competência. Talvez, seja necessário um realinhamento em alguns aspectos do currículo pedagógico do curso estudado.

Quando questionados sobre os motivos que os alunos do curso de Agronomia optaram pelo estágio no Setor Sucroenergético, 60% afirmou que já atuavam no ramo, porque fizeram outros estágios não obrigatórios, 21% responderam que o motivo pela escolha se deve à identificação com a área, 11% afirmou que há muitas oportunidades de emprego no Setor Sucroenergético pelo país, e 8% por ter interesse no setor. Conforme detalhamento no gráfico:

Gráfico 7 – Motivos de Escolha pelo Setor Sucroenergético



Fonte: SOUZA (2011)

Segundo 100% dos alunos, as Usinas contribuíram muito para seu desempenho no estágio, pois foram supervisionados durante todo o período, fortalecendo o processo de ensino-aprendizagem e formação profissional.

Já com relação à orientação concedida pela Universidade 79% declararam ter um bom suporte e 21% afirmara que não tiveram suporte necessário, mas não justificaram as razões.

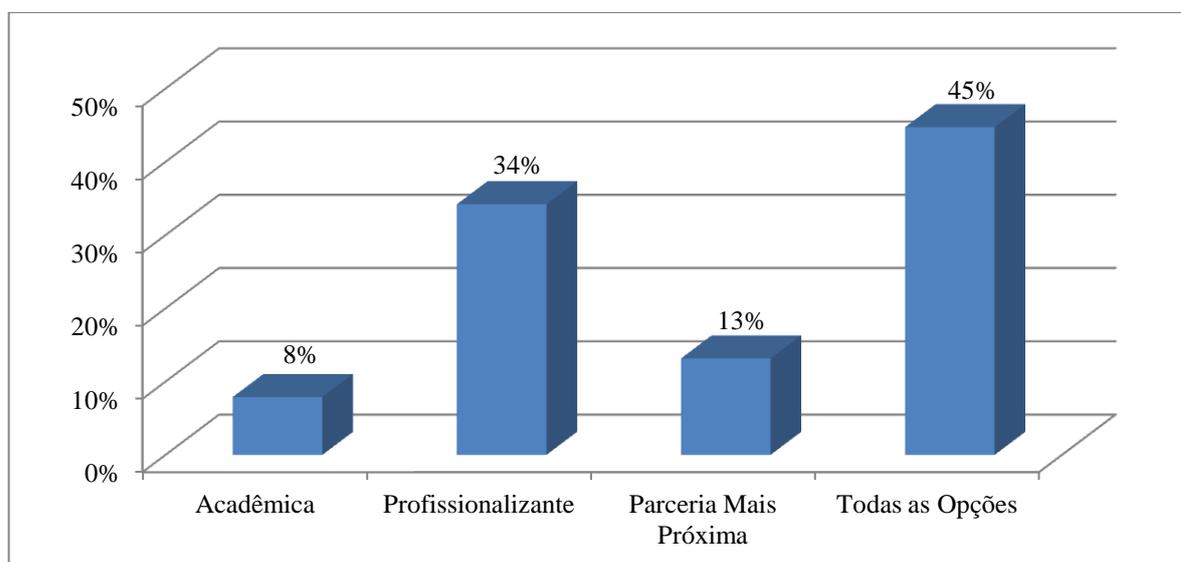
Faz-se necessário destacar que a participação dos agentes de orientação e supervisão deve ter sintonia em relação ao processo de aprendizagem, sendo essencial para um estágio de boa qualidade, além de repercutir positivamente na formação profissional dos alunos e em sua inserção no mercado de trabalho. Na opinião dos gestores tanto a orientação como a supervisão deveriam interagir de forma mais próxima para uma melhor efetivação dos

conhecimentos adquiridos com o estágio, uma vez que isto atende ao que estabelece a Lei do Estágio (11.788/08) em seus Art. 7º inciso III e Art. 9º inciso III, no acompanhamento e avaliação das atividades de estágio.

No decorrer da pesquisa observou-se que do ponto de vista dos alunos de Agronomia, a Universidade deve apresentar algumas melhorias em suas ações. Para 34% dos alunos, a melhoria que deve ocorrer na Universidade é a de uma postura mais “profissionalizante”, não apenas no momento do Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório, pois com o estágio, os alunos ficam mais aptos acadêmica e profissionalmente, uma vez que o estágio proporciona ao aluno uma aproximação com os profissionais da área, com possibilidades de novas vivências e aplicabilidade de conhecimentos.

Para 13% dos alunos, a melhoria deveria ser uma “parceria mais próxima” com os diversos setores relacionados à Agronomia, assim facilitaria na profissionalização dos alunos. Já para 8%, a melhoria da Universidade deveria ser acadêmica, com conteúdos mais atualizados, e para a grande maioria (45%) seriam as três opções juntas, como demonstra o gráfico abaixo:

Gráfico 8 - Melhorias Necessárias à Formação Discente em Agronomia



Fonte: SOUZA (2011)

Portanto, com a implantação dessas ideias de melhoria, segundo os alunos, a Universidade terá um formando mais habilitado e apto para sua inserção no mercado de trabalho, como também, proporcionará novos conhecimentos e tecnologias advindas do meio produtivo, como oportunidade de maior proximidade à realidade do mercado de trabalho. Para os gestores, as melhorias deveriam se mútuas, uma vez que a troca de conhecimentos trazidos pelos alunos com os supervisores das Usinas contribui com o crescimento e formação de mão de obra mais qualificada.

Batalha (2005) afirma que a Universidade com elaboração de currículos focados para exigências do mercado de trabalho, reforçando a interdisciplinaridade, além de promover a prática, colocando os alunos no ambiente de trabalho, proporciona educação e treinamento, para uma melhor inserção de seus próprios alunos no mercado.

Ao questionar se o Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório o preparou para ser absorvido no mercado de trabalho, 100% dos alunos responderam que sim, uma vez que durante o desenvolvimento das atividades no dia a dia profissional, além de capacitar, o estágio proporciona mais habilidades e competências tanto da área técnica como da comportamental, além de oportunizar a interação e novos contatos com profissionais da área.

Isso corrobora com o que Kunz (1999) e Roesch (2005) afirmam em que o Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório, é um elo entre a vida acadêmica e vida profissional, favorecendo a inserção do aluno no mercado de trabalho.

Quando perguntados sobre as razões do estágio prepará-los para o mercado de trabalho, novamente obteve-se um elevado índice de respostas em branco, conforme detalhado na tabela 7:

Tabela 7 – Aspectos em que o estágio preparou para ser absorvido no mercado de trabalho

Razões	Percentual
Visão do Mercado de Trabalho	5%
Adquirir experiência prática	34%
Não respondeu	61%

Fonte: SOUZA (2011)

No caso dos estagiários de Agronomia, as principais competências apresentadas pelos alunos, foram: ser dinâmico, proativo, trabalhar em equipe, ter iniciativa, buscar aprender, ser comprometido e ter liderança.

Salienta-se que os gestores, enfatizaram o trabalho em equipe como uma das competências que mais deveriam ser desenvolvidas, devido às especificidades do setor e da necessidade de lidar com grande número de pessoas. Quando questionados sobre as principais habilidades e competências que eles gostariam que os estagiários apresentassem, os gestores destacaram todas as sugeridas, como as habilidades e competências de ser proativo, saber trabalhar em equipe, ser dinâmico, ter iniciativa, sempre aprender e absorver novos conhecimentos e ser cooperativo.

Diversos autores também valorizam essas habilidades e competências comportamentais como importantes para os profissionais da atualidade, como Zarifian (2001), Roesch (2005), Bohlander e Snell (2010), Araújo e Garcia (2009).

Para ser um bom profissional em qualquer área, devem-se buscar vários tipos de habilidades e competências constantemente, uma vez que se deve procurar atender às exigências que o mercado de trabalho requer. Marras (2001) e Robbins (2002) afirmam que a qualificação de pessoas aumenta a medida em que adquirem novos conhecimentos, habilidades e competências, através de atividades que favoreçam o aperfeiçoamento e possibilitem tornar-se um profissional competitivo no mercado de trabalho.

Na tabela 8 detalham-se os percentuais das habilidades e competências mais especificadas pelos alunos pesquisados como importantes para sua formação profissional e atuação no mercado de trabalho, em especial o Sucroenergético.

Tabela 8 – Principais habilidades e competências do engenheiro agrônomo

Alternativas	Percentual (%)
Ser dinâmico, ter iniciativa, buscar aprender a ser proativo	35%
Proativo, trabalhar em equipe, ser dinâmico, ter iniciativa	56%
Aperfeiçoamento contínuo	1%
Ter iniciativa e trabalhar em equipe	3%
Liderança	1%
Compromisso	3%
Não respondeu	1%

Fonte: SOUZA (2011)

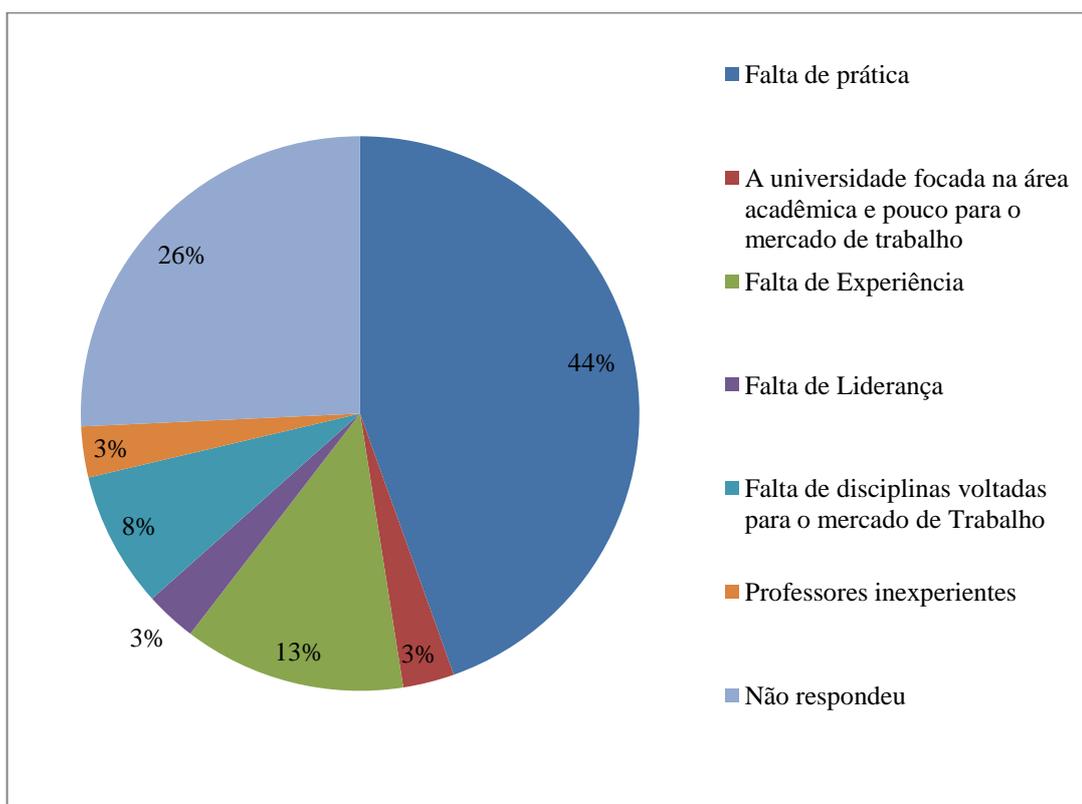
Quando questionados sobre quais as principais dificuldades que encontraram em sua formação de Engenheiro Agrônomo, exigidas pelo mercado, os alunos afirmaram que com a realização do Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório, adquiriram formas de enfrentar problemas e situações no ambiente de trabalho, capacitando-os cada vez mais, tanto no que diz respeito ao lado comportamental e principalmente ao técnico e profissional.

Os alunos afirmaram também que se sentiram aptos para efetivar suas atividades de maneira mais eficiente, por terem ingressado profissionalmente no mercado de trabalho, preparando-os para sua futura inserção profissional.

Silva (1999) argumenta que a iniciação profissional que se dá através do Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório que proporciona a aplicação da teoria na prática, criando uma maior interação entre o meio acadêmico e o profissional, facilitando assim, a inserção no mercado de trabalho.

Dentre as principais dificuldades elencadas na formação, os alunos destacaram novamente a ênfase acadêmica da universidade, com maioria respondendo sobre a falta de aulas práticas e de experiência de mercado, conforme gráfico a seguir:

Gráfico 9 - Principais Dificuldades Encontradas na Formação do Agrônomo



Fonte: SOUZA (2011).

7 CONCLUSÕES

Este trabalho teve como objetivo geral Investigar até que ponto as atividades de Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório, contribuem para a formação dos graduandos do curso de Agronomia-sede da UFRPE, com atuação nas usinas do setor sucroenergético do Estado de Pernambuco.

Inicialmente foi realizado um levantamento de dados sobre os graduandos do curso de Agronomia que participaram do Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório em Usinas do Setor Sucroenergético, no período posterior à nova legislação relativa ao estágio, ou seja, a partir de 2009. Esta etapa de trabalho buscou atender ao objetivo específico da pesquisa de - Analisar a evolução da oferta de vagas de Estágio Curricular Supervisionado do Setor Sucroenergético para os graduandos do curso de Agronomia da UFRPE – Sede, no período de 2009 a outubro de 2011.

As Usinas de cana-de-açúcar ofertaram maior número de vagas de estágio para os alunos do curso de Agronomia, com 92,7% da oferta total do período estudado, segundo dados da Coordenação Geral de Estágios da Pro - Reitoria de Ensino de Graduação – UFRPE (2011).

No período estudado, 17 Usinas ofereceram vagas para o Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório, em Pernambuco, perfazendo um total de 61 vagas para os alunos do curso de Agronomia, distribuídas nos três anos de estudo. Foram convidadas as oito usinas que mais ofertaram vagas de Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório para os alunos do curso de Agronomia, que perfazem um total de 77% de todas as vagas ofertadas no período.

Contudo, duas delas não aceitaram participar da pesquisa por motivos diversos, portanto os dados analisados neste trabalho se referem às seis Usinas que mais ofertaram vagas de estágio no período estudado, que corresponde a maioria da oferta de vagas.

A segunda etapa de trabalho buscou atender aos objetivos específicos de - Avaliar a percepção dos gestores e dos alunos, sobre a importância da realização das atividades de Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório para a formação acadêmica e treinamento profissional do estagiário e - Identificar a contribuição do Estágio Curricular Supervisionado para formação do graduando e sua inserção no mercado de trabalho. Nesta etapa foram entrevistados os gestores das seis Usinas e enviados via *email* questionários para os 38 alunos que estagiaram durante o período de estudo e todos responderam.

As práticas desenvolvidas no meio profissional favorecem a aquisição de conhecimentos e competências que podem promover crescimento individual e coletivo. Considerando isto, o Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório 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 escolhida, participação nas rotinas de trabalho, além da oportunidade de participação em cursos e treinamentos específicos que irão corroborar com a sua formação.

Baseando-se nos dados obtidos, verifica-se a importância do Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório, na inter-relação entre o meio acadêmico e o produtivo para a formação profissional do aluno, concordando com o que Andrade (2005) afirma que o estágio é parte integradora e responsável por associar à teoria a prática laboral, além de favorecer a obtenção de habilidades e competências que lhes serão relevantes para sua formação profissional.

Quanto ao Recrutamento e Seleção dos estagiários nas Usinas, gestores e alunos responderam que o método mais utilizado é a “indicação”, devido à própria cultura do setor, em que muitos familiares trabalham na área e muitos alunos têm seu *networking* com profissionais do setor, favorecendo as indicações e oportunidades. Além disto, mesmo utilizando a técnica de indicação para o recrutamento nas Usinas, são realizadas análise de currículo, entrevistas e testes de conhecimentos, no processo de seleção dos estagiários pesquisados.

Como forma de capacitar mão de obra, a maioria as Usinas, segundo os gestores e alunos, oferece de cursos de treinamento e capacitação a seus estagiários, fortalecendo a capacidade individual e profissional e até, favorecendo a uma futura possibilidade de efetivação. Estes cursos são especialmente voltados à capacitação técnica específica do setor e aspectos comportamentais como trabalho em equipe e liderança.

As Usinas tiveram em média 6 (seis) estagiários no período estudado, com Usinas recepcionando 10 (dez) estagiários e outras apenas 04 (quatro). Verifica-se que mesmo com as modificações da nova Lei do Estágio o setor inicialmente reduziu a oferta de vagas para o estágio, mas logo continuou a ofertar novas vagas. Dos alunos pesquisados parte está trabalhando nas áreas de construção civil com paisagismo, instituições públicas com o meio ambiente e outros na área. Salienta-se, que à época da pesquisa a maioria dos alunos ainda estava realizando o ESO.

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, dentre 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 alunos responderam que o estágio facilitou a realização de contatos profissionais e o desenvolvimento de novas experiências que possibilitem uma futura efetivação no setor.

Para os gestores a principal vantagem em receber estagiários é a formação de mão de obra qualificada, seguida de aprendizado conjunto em soluções do dia a dia e participação mútua entre conhecimento prático e teórico, trazidos pelos alunos. A principal vantagem para os alunos é poder praticar os conhecimentos obtidos na Universidade junto a profissionais da área.

No que diz respeito à legislação em vigor, os gestores das Usinas responderam que a nova Lei de Estágio (11.788/08), regularizou as atividades de estágio, conjuntamente com as Instituições de ensino e o estudante, favorecendo um melhor desenvolvimento das atividades, com acompanhamento, tanto da unidade concedente como da Instituição de Ensino. A nova lei de estágio favoreceu ao aluno o cumprimento de carga horária máxima de seis horas, que possibilita o atendimento ao horário de aulas do curso, e outros benefícios como horário disponível para estudo em época de exercícios escolares, direito a férias no recesso escolar, dentre outros.

Os benefícios relacionados à nova Lei de Estágio citados pelos gestores foram a obrigatoriedade de recebimento de bolsa para os alunos e a redução de carga horária do estágio em momentos de verificações de aprendizagem e segurança do trabalho, dentre outras apresentadas neste estudo. No entanto, algumas Usinas necessitaram se ajustar para poder recepcionar os estagiários, chegando até a reduzir o número de estagiários recebidos, principalmente pela obrigatoriedade do pagamento da bolsa para o ESO, que antes não faziam. Porém gradativamente as Usinas voltaram a recepcionar estagiários segundo dados da pesquisa, após ajustes documentais e orçamentários.

O curso de Agronomia da UFRPE - sede, segundo os pesquisados, necessita estar mais alinhado às exigências do mercado de trabalho, uma vez que o meio laboral está em constante mudança. Foi sugerido um maior foco no direcionamento de atividades práticas voltadas às exigências do mercado de trabalho no currículo pedagógico do curso. Na opinião dos alunos o curso tem mais ênfase para a vida acadêmica (pesquisa/docência), o que também concordam os gestores, e seria interessante um maior direcionamento dos conteúdos frente às

exigências do mercado, fortalecendo certas atividades e práticas profissionais, as quais o estágio pode ser entendido como impulsionador.

Os gestores e os alunos 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.

Dessa forma, os gestores das Usinas colocaram 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 Universidade como 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.

No que dizem respeito aos alunos que realizaram estágio no período estudado, são uma turma jovem em que 63% têm menos de 30 anos, e destes, 34% têm até 25 anos, com 89% sendo do gênero masculino. Os alunos consideram o Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório como uma ferramenta fundamental, que facilita a inserção no mercado de trabalho, construindo conhecimentos práticos e uma rede de relacionamento que possibilita sua futura efetivação.

Quanto aos conteúdos transmitidos na Universidade alunos e gestores afirmaram que atendem razoavelmente às exigências do estágio, necessitando maior foco em atividades práticas para que a teoria se transforme em prática efetiva e a formação profissional seja desenvolvida com maiores oportunidades, diante dos conhecimentos adquiridos.

As avaliações dos estágios são realizadas pelos supervisores de estágio, gerente agrícola, agrônomo e também pelos responsáveis pelo setor de recursos humanos, de acordo com a rotina administrativa de cada Usina. Já quanto à supervisão da Usina e orientação da Universidade, os alunos responderam que dão suporte, no entanto seria necessária uma maior interação entre às partes, para uma melhor efetivação do aprendizado e da formação.

O estagiário, através da prática, percebe como pode aplicar seus conhecimentos teóricos na realização de atividades e resolução de problemas. Por sua vez, as empresas ganham na aquisição de novas informações e tecnologias que advém da troca com os conhecimentos e ações dos estagiários.

Na visão dos alunos, as Usinas fornecem infraestrutura necessária à realização do estágio, favorecendo o desenvolvimento e aprendizagem, como também atendem às

disposições legais de segurança e proteção para o trabalho. Os gestores salientaram que as Usinas atender aos padrões necessários para o bom desenvolvimento das atividades, tanto para os funcionários como para os estagiários.

Diante da pesquisa realizada, embora sendo consideradas suas limitações, observou-se que o Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório 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 um aprendizado atualizado.

O Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório, 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. Verificam-se ainda mudanças no desempenho acadêmico a partir da obtenção de experiências que se inserem como formadoras de uma determinada segurança profissional e pessoal para enfrentar o mercado de trabalho, e até objetivando uma futura efetivação na própria organização em que cursou o Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório.

Sugere-se que outros estudos podem ser desenvolvidos com a mesma temática, em relação a outros cursos, a fim de consolidar achados e fomentar discussões que venham a auxiliar na melhoria da formação acadêmico-profissional nacional.

REFERÊNCIAS

ABBAD, G.; COELHO Jr.; FREITAS, I. A.; PILLATI, R. Medidas de suporte em Avaliação de TD&E. In: BORGES-ANDRADE, J. ABBAD, G. S.; MOURÃO, L. (org.). **Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organizações e Trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2006.

ABNT, Associação Brasileira de Normas Técnicas. **NBR 6023**: informação e documentação: referências e elaboração. Rio de Janeiro, 2002.

_____. **NBR 10520**: informação e documentação, citações em documento, apresentação. Rio de Janeiro. 2002.

_____. **NBR 6024**: numeração e documentação das seções de um documento escrito e apresentação. Rio de Janeiro. 2003

_____. **NBR 14724**: informação e documentação - trabalhos acadêmicos – apresentação. Rio de Janeiro, 2011.

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

ALENCAR, E. M. L. S. **A gerência da criatividade**. São Paulo: Makron Books, 1996.

AMORIM, T. N. G. F.; MORAES, T. F. B. Treinar por treinar, ou treinar para desenvolver? In: **SEMEAD XI**, 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: EdUFRN, 2005. Disponível em: <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.

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

ARGYRIS, C.; SCHON, D. **Organizational learning reading**, Ma: Addison – Wesley, 1978.

BASS, B. M; VAUGHAN, J. A. **O aprendizado e o treinamento na indústria**. São Paulo: Atlas, 1978.

BASTOS, A. V. B. O Suporte Oferecido pela Pesquisa na Área de Treinamento. **Revista de Administração**. São Paulo, v.26, n.4, p.87, out/dez. 1991.

BATALHA, M. O.; RINALDI, R. N.; LACAVALA, T.; MARCHESINI, M. M. P.; BERGAMASCHI, M.; COSTA, M. A. B. da. **Recursos humanos e Agronegócio: a evolução do perfil profissional**. Jaboticabal: Novos Talentos, 2005.

BAUER, M.W.; GASKELL, G. (orgs.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem, e som: um manual prático**. Petrópolis: Vozes, 2002.

BERNARDI, R.; FEIJÓ, S. C. A importância da gestão profissional do agronegócio para geração de riquezas. In: **VVIII Simpósio de Iniciação Científica-Prêmio Produção Científica** -Prof. Ms. Reynaldo Camargo Neves, 2010.

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 nº 1002, de 29 de setembro de 1967. Disponível em: <http://www.reitoria.ufsc.br/estagio/legislação/port1002.html>. Acesso 24 mar. 2011.

_____. Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6494.html> Acesso 24 mar. 2011.

_____. Leis e Decretos. Lei 9394 de 20 de dezembro de 1996. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**. Brasília, 1996.

_____. **Resoluções**. Resolução CNE/CEB nº 1 de 21. jan/2004. Diretrizes Nacionais para a organização e a realização de estágio de alunos da Educação Profissional e do Ensino, inclusive nas modalidades de Educação Especial e de Educação de Jovens e Adultos. Brasília, 2004.

_____. Lei 11.788 de 25 de setembro de 2008. **A nova legislação de estágio**. Disponível em www.planalto.gov.br/ccivil. Acessado em 24 mar. 2011.

_____. Ministério da Educação. Diretrizes Curriculares para os Cursos de Graduação. **MEC**, 1996. Disponível em: www.mec.br/sesu/diretiz.htm. Acesso em 03 fev. 2011.

BROAD, M. L. Management Actions to Support Transfer of Training. **Training and a Development Journal**, vol.36, n.5, p.124, 1982.

CAMPOS, Daniela Cristina da Silveira; SOUSA, Norma Barboza de; CAMPOS, André Bernardo; CUNHA, Nina Rosa da Silveira; MAGALHÃES, Elenice Maria de; CARVALHO, Rosa Maria Miranda Armond. Competências gerenciais necessárias aos professores-gerentes que atuam em Pró-Reitorias: o caso de uma instituição federal de ensino superior de Minas Gerais. In: **XXXII Encontro Anual da ANPAD**. Rio de Janeiro: ANPAD, 2008. CD-ROM.

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

CARVALHO, R. de Q. Projeto de primeiro mundo com conhecimento e trabalho de terceiro. **Estudos Avançados** – USP, São Paulo, SP, v. 7, n. 17, jan./abr. 1993.

CASTELLSA, M. A. A galáxia da internet: reflexões sobre internet, negócios e sociedade. Lisboa: Fundação Cavalcante Gulbenkian, 2004.

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.

CEPEA. Centro de Estudos Avançados em Economia Aplicada. **PIB Agro CEPEA-USP/CNA**. Disponível em: <<http://www.cepea.esalq.usp.br/pib/>> Acesso em 24 jan. 2012.

CGE. Coordenação Geral de Estágios. **Levantamentos estatísticos para o censo da educação superior** – Seseu/MEC (2009 – 2011).

CIAVATT, A. 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 20 fev. 2011.

CNI. Confederação Nacional da Indústria. **Contribuição da indústria para reformada educação superior**. Brasília, 2004.

_____. Confederação Nacional da Indústria. Resolução CNE/CEB 1/204- Diretrizes Curriculares. **Diário Oficial da União**, de 11 de março de 2005.

CONAB. Companhia Nacional de Abastecimento. **Acompanhamento da safra 2009/2010 brasileira**: segundo levantamento maio/2011. Disponível em: <http://www.conab.gov.br/imprensa-noticia.php?id=22278>. Acesso em 10 mai. 2010.

COSTA G. L. T.; LEAL, S. R.; SANTOS, S. A.; SANTOS, S. H. Aprendizagem e Conhecimento em uma universidade corporativa. **Pesquisa em Debate**. 6, ed, v.4, n. 1, jan/jun, 2007.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa**: métodos qualitativo, quantitativo e misto. 3. ed. São Paulo: Senge, 2010.

DAVIS, J. H., GOLDBERG, R. A. **A concept of agribusiness**. Division of research.graduate School of Business Administration. Boston: Harvard University, 1957.

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

DELORS, J. (Coord.). Os quatro pilares da educação. In: **Educação**: um tesouro a descobrir. São Paulo: Cortezo, 1998.

DUQUE, C. **Gestão de pessoas e competências**. Curso de formação Refª 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.

DUTRA, M. L. S. **Avaliação de treinamento**: em busca de um modelo efetivo. Dissertação (Mestrado e Administração Pública), Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1979.

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

FAZENDA, I. C. A. **Prática de ensino e o estágio supervisionado**. São Paulo: Papirus, 1991.

_____. (org.) A aquisição de uma formação interdisciplinar de professores. In: **Didática e interdisciplinaridade**. São Paulo: Papirus, 1998.

FLEURY, A. C. Aprendizagem e inovação organizacional: as experiências do Japão, Coréia e Brasil. São Paulo: Atlas, 1995.

FLEURY, A. C.; FLEURY, M. T. L. Estratégias empresariais e formação de competências. São Paulo: Atlas, 2000.

_____. **Estratégias empresariais e formação de competência**: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

GASKELL, G. Entrevistas individuais e de grupos. In: BAUER, M.W.; GASKELL, G. (orgs.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem, e som**: um manual prático. Petrópolis: Vozes, 2002.

GIL, A. C. Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2001.

_____. Métodos e técnicas de pesquisa social. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. Gestão de pessoas: enfoque nos papéis comportamentais. São Paulo: Atlas: 2008.

_____. Como elaborar projetos de pesquisa. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2010.

HECKHAUSEN, H. Discipline ET interdisciplinarité in: **OCDE**, editor. L' interdisciplinarité problemes d' enseignement ET de recherche clans lês universités Paris: UNESCO/OCDE, 1972.

HOLANDA, Fátima. **Educação**: a base do crescimento das organizações. 2007. Disponível em: www.rh.com.br/artigos, Acesso em 09 out. 2011.

IEL. 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, **Anais I EALEM**: Didática da matemática: uma questão de paradigma. Arapiraca: SBEM - SBEM-AL, 2008.

JASINSKI, R. P. **Estágio curricular**: análise sobre a ótica da empresa, da universidade e do estagiário e possível ponto de melhora. Monografias Premiadas: Temas as dimensões econômicas, sociais e pedagógicas do estágio. Curitiba: IPARDES: IEL-PR, 1999.

KIM, D. H. O elo entre a aprendizagem individual e a aprendizagem organizacional. In: KLEIN, D. A. **A gestão estratégica do capital intelectual**: recursos para a economia baseada em conhecimento. Rio de Janeiro: Qualimark, 1998.

KULCSAR, R. O estágio supervisionado como atividade Integradora. In: PICONEZ, Stela C. B. (org.). **A prática de ensino e o estágio supervisionado**. 2. Ed. Campinas: Papyrus, 1994.

KUNZ, I. **Modalidades distintas na relação universidade/empresa e suas características específicas no Brasil**. Monografias premiadas: Tema: as dimensões econômicas, sociais e pedagógicas do estágio. Curitiba: IPARDES IEL – PR. 1999.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do trabalho científico**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

_____. **Técnicas de pesquisa**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

_____. **Metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

LAUSCHNER, R. **Agribusiness**: cooperativa e produtor rural. 2. ed. São Leopoldo: UNISINOS, 1995.

LEITE, A. C. T.; BRANDÃO, M. N. **Coletâneas II encontro nacional de estágios**: estágio supervisionado, uma modalidade de treinamento para aprimorar as competências profissionais. Minas Gerais: VL&P, 1999.

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

LIMA, S. M. F.; ABRANTES, A. L., CORREIA M. F. L, JÚNIOR B. C. A. **Políticas públicas de inovação tecnológica na cadeia agroindustrial do leite**: o efeito da instrução normativa nº 51 nos produtores rurais da microrregião de Viçosa MG, 2009.

LOH, D. K. The prospecto of developing a new paradigm of MBA for agribusiness. **International Conference on Agriculture Science and Technology**, 2001.

LOPES, M. P. M. **O perfil dos trabalhos acadêmicos de conclusão do curso de ciências contábeis da universidade federal de santa catarina, no período de 2001 a 2005**. Monografia. (Curso de Ciências Contábeis) - Universidade Federal de Santa Catarina. 2006.

LUCENA, C. **Tempos de destruição**: educação, trabalho e indústria do petróleo no Brasil. Uberlândia, MG: EDU-FU, 2004.

MALVEZZI, S. Do taylorismo ao comportamentalismo: 90 anos de desenvolvimento de recursos humanos. In: BOOG, **Manual de Treinamento e Desenvolvimento ABTD**. 2ª Ed. São Paulo: Mackron Books, p.15-34, 1994.

MANFREDI, S. M. Trabalho, qualificação e competência profissional: das dimensões conceituais e políticas. **Educação e Sociedade**, v.19, 2002.

MAPA. Ministério da Agricultura Pecuária e Abastecimento. **Agronegócio brasileiro**. Uma oportunidade de investimento. Brasília: MAPA, 2004. Disponível em: <http://www.agricultura.gov.br/portal/page?_pageid=33.968707&_dad=portal&_schema=PORTAL> acessado em 21/03/2011.

_____. **Exportações do Agronegócio cresceram em 2011**. Brasília. Mapa, 2011. Disponível em: <http://www.agricultura.gov.br/comunicaçãonoticias/2011/11exportações>. do agronegócio. Acessado em 04/01/2012.

_____. **Agronegócio no Brasil em 2006**. Brasília. Mapa, 2006. Disponível em: <http://www.agricultura.gov.br/comunicaçãonoticias/2006/11agronegócio>. Acessado em 04/12/2011.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa**: planejamento e execução de pesquisas, amostragem e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MARDEGAN, F.; GODOY, S. A. Aprendizagem organizacional e aprendizagem nos locais de trabalho: conceitos diferentes ou complementares? In: **II Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho - ENGPR**. Curitiba: 2009. CD-ROM.

MARQUES, M. O. **Formação do profissional da educação**. 3 ed. UNIJUÍ, 2000.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos**: do operacional ao estratégico. 4. ed. São Paulo: Futura, 2000.

MARSICK, V.J.; VOLPE, F. Informal learning in the job. **Advance in developing human Resources**, Vol. 3, Berret-Koehler, San Francisco, CA. 1999.

MEGLIORINI, E. Amostragem. In: **CORRAR**, Luiz: Theóphilo, Carlos Renato. Pesquisa operacional. São Paulo: Atlas, 2004.

MENDES, B. M. M. **A prática de ensino e o estágio supervisionado na construção de saberes e competências didático pedagógica**: o caso da UFPI. Tese de Doutorado. Universidade Federal do Ceará. Fortaleza, 2005.

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

MERRIAM, S. Introduction to qualitative reserarch. In: MERRIAM, S. et al. **Qualitative Reserarchin Practice**: Examples for discussion and Analysis.1ª Ed.San Francisco: Jossey-Bass Wiley, 2002.

MILKOVICH, G. T.; BOUDREAU, J. W. **Administração de recursos humanos**: treinamento. São Paulo: Editora Atlas, 2000.

MINAYO, M. C. de S. **Fala Galera do Rio de Janeiro** –UNIESCO/CLVES/FIOCRUZ, 1999.

MINICUCCI, A. **Psicologia aplicada à administração**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1995.

MORATO, N. A.L; TEIXEIRA M.R - Perfil e Gestão de Agroindústrias no semiárido Sergipano. **Organizações Rurais & Agroindustriais**, Lavras, v.12. p. 356- 2010.

MOROSINI, M. C. Qualidade da educação universitária: isoformismo, diversidade e equidade. **Interface, Comunicação, Saúde, Educação**. V.5 n.9, 2001.

NEGOCIOS PE. **A importância do setor Sucroenergético**. Disponível em: http://www.negociospe.com.br/6ed_a_importancia.php. Acesso 10 maio, 2011.

NEGRA, C. A. S. **Manual de trabalhos monográficos de graduação**. São Paulo: Saraiva, 2005.

NUBE. Núcleo Brasileiro de Estágios. **Mudanças no mercado de trabalho**: três anos da Lei de Estágio. Disponível em: http://nube.com.br/nubenews/id_noticias? =4135 Acessado em 27 mar. 2011.

NUNES, E. P.; CONTINI, E. **Complexo agroindustrial brasileiro**: caracterização e dimensionamento. Brasília: Associação Brasileira de Agrobusiness - ABAG, 2001.

OLIVEIRA, A. L. **Aprendizagem organizacional à distância**: Uma proposta de avaliação de melhoria do RH através da educação à distância. Dissertação de mestrado (Mestrado em Engenharia de Produção), UFSC, Florianópolis: 2002.

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^a Reunião, GT: 2004 p.10. Disponível em: <www.anped.org.br/reunioes/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**. 121f. Dissertação (Mestrado em Ensino de Ciências e Educação Matemática)- Universidade Estadual de Londrina. Londrina: UEL, 2007.

PDI. Plano de Desenvolvimento Institucional, UFRP, 2006. Disponível em: www.ufrpe.br. Acesso em 24.04.11.

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

PORTAL DO AGRONEGÓCIO. **As oportunidades do emprego no Agronegócio**. Disponível em: <<http://portaldoagronegocio.com.br/conteudo.php?id=24617>> Acesso em 24 jan. 2012.

PORTER, M. E. **Vantagem competitiva**: criando e sustentando um desempenho superior. 27 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 1989.

QUICK. **Psicodinâmica da vida Organizacional**: Motivação e Liderança. 2 ed. São Paulo: Atlas: 1999.

RECHZIEL, W.; ROESLER, A. D. Gestão de recursos humanos nas agroindústrias: um estudo de caso na região Oeste – do Paraná. **XXIV – ENEGEP**. Florianópolis: SC. 2004.

ROBBINS, S. P. Fundamentos do Comportamento Organizacional. 7. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

_____. **Fundamentos do comportamento organizacional**. São Paulo: 2002.

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.

RUIZ, J. A.. **Metodologia científica**: guia para eficiência nos estudos. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

SAMARA, B. S.; BARROS, J. C. de. **Pesquisa de marketing**: conceitos e metodologia. 4. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2008.

SCHWARTZ, R. G. **Revista assuntos especiais**: A nova Lei de estágio e os seus conhecimentos. 1. ed. São Paulo, 2009.

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

SENGE, P. M. **A quinta disciplina**. São Paulo: Editora Best Seller, 1990.

_____. **A quinta disciplina**: arte e prática da organização que aprende. 16. ed. (Tradução: OP Traduções). São Paulo: Editora Nova Cultural, 2004.

SILVA, G. M. N.; CESÁRIO, V. A.; CAVALCANTI, R. I. Relevância do agronegócio para economia brasileira atual. **X Encontro de Iniciação à docência** –UPB, 2010.

SILVA, P. C. T. **Integração universidade / empresa-encontro pragmático entre o saber e o fazer**. Monografias premiadas. Tema: as dimensões econômicas, sociais e pedagógicas do estágio. Curitiba: IPARDES: IEL – PR, 1999.

STEPHANES, R. **Lançamento do Plano Agrícola e Pecuário 2007/2008 - Discurso do Ministro da Agricultura, Pecuária e Abastecimento**. Disponível em: <http://www.agricultura.gov.br/pls/portal/docs/page/mapa/planos/pap_2007_2008/plano%20agr%cdcola%20e%20pecu%clrio%20discurso%20do%20ministro_0_0.pdf> acesso em 29 ago. 2011.

STONER, A. F.; FREEMAN, R. Edward. **Administração**. Rio de Janeiro: LTC, 1999.

SUGA, Pedro C. Teixeira. Integração Universidade/Empresa- Encontro pragmático entre o saber e o fazer: Monografias premiadas: Tema:as dimensões econômicas, sociais e pedagógicas do estágio. Curitiba: IPARDES : IEL –PR.1999, p.104.

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.

TOLEDO, F.; MILIONI, B. **Dicionário de recursos humanos**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1986.

UFRPE. Resolução 132/92 de 02/10/1992 – CONSU– **Regimentos das Pró-Reitorias**.

_____. Resolução 454/2006 CEPE, de 20 de novembro de 2006 - **Projeto Político Pedagógico do Curso de Agronomia**.

_____. Resolução 677/2008 CEPE, de 17 de dezembro de 2008a - Regulamentação do Estágio Curricular Supervisionado Não Obrigatório - **Sala dos Conselhos Superiores da UFRPE**.

_____. Resolução 678/2008 CEPE, de 17 de dezembro de 2008b - Regulamentação do Estágio Curricular Supervisionada - **Sala dos Conselhos Superiores da UFRPE**.

_____. Resolução 425/2010 CEPE, de 24 de setembro de 2010 - Regulamentação da equiparação ao Estágio Supervisionado, das atividades de extensão, monitoria e iniciação científica dos cursos superiores da UFRPE.

UNESCO. **UNESCO Discute importância de estudo aliado ao trabalho**. In: Folha de São Paulo, 1999.

VARGAS, M. R. M. **Treinamento e desenvolvimento**: reflexões sobre seus métodos. Revista de Administração, V.31, N.2, p.126, abr./jul. 1996.

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. **Gestão de pessoas**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

_____. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 11ª Ed. São Paulo: Atlas, 2009.

_____. **Métodos de coleta de dados no campo**. Rio de Janeiro: SENAC, 2005.

VIANA D. R. Campos M. P.; Chuva S. T. – Programa de Jovens Valores: Um olhar social para a gestão de estágio –III CONSAD – 2008.

WEICK, C. W. Agribusiness technology in 2010.directions and challenges. **Technology in Society.Elsener Science**. V. 23. 2001.

WEXLEY, K. N. Personnel training. Annual Review of Psychology, V.35, p.519, 1984.

ZARIFIAN, P. A gestão da pela competência. **In: Seminário Internacional Educação Profissional, Trabalho e Competências**, 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. Vol. 45, n. 7. 2003.

APÊNDICE

Apêndice A: Entrevista Gestores das Usinas	98
Apêndice B: Questionário Aluno	100

APÊNDICE A: Entrevista Gestores das Usinas

	Pesquisa para dissertação de mestrado de Vera Lúcia Pereira de Souza do Programa de Administração e Desenvolvimento Rural, sob orientação da Profª Tânia Nobre. Os dados serão mantidos em sigilo e utilizados de forma global. Agradecemos o preenchimento e maiores informações pelo email: veraluciacge@gmail.com
PERFIL DO ENTREVISTADO	
Sexo: <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Feminino Idade: <input type="checkbox"/> até 29 anos <input type="checkbox"/> de 30 a 40 anos <input type="checkbox"/> de 41 a 55 anos <input type="checkbox"/> mais de 55 anos Tempo na empresa? _____ Escolaridade atual: <input type="checkbox"/> Básico (2º grau) <input type="checkbox"/> Superior em _____ () completo? Pós-graduado? () Não () sim, em que? _____	
Cargo? _____ Há quanto tempo? _____	

1 – Como é feita a seleção para o estagiário do curso de Agronomia em sua empresa? (Responda as 03 formas mais utilizadas, sendo a 1ª a mais usada:

() indicação () anúncios na rede () anúncios em jornais () cartazes nas Universidades ()
 agenciadores de estágio () outra, qual? _____

2- Quem é o responsável pela seleção dos candidatos a estágio de Agronomia?

() supervisor () RH () ambos. Como geralmente é feita a seleção? () entrevista () teste ()
 análise de currículo () outros, qual? _____

3- A empresa oferece cursos de treinamento para os estagiários de Agronomia?

() não () sim. Se sim, com que frequência? _____

Que cursos ofereceu no último ano? _____

Qual a carga horária média desses cursos? _____

4- A empresa considera o estágio como um facilitador para a inserção do profissional formado em Agronomia no mercado de trabalho?

() não () sim. Se sim, de que forma? _____

5- Quantos estagiários em média a empresa recebe por ano? _____ De quais cursos? _____

6- Quais são as principais vantagens em receber estagiários do curso de Agronomia para a empresa?

7- Os estagiários de Agronomia da UFRPE demonstram ter conhecimentos úteis para seu desempenho prático?

() não () sim. Se sim, em que nível? () excelente () satisfatórios () regulares () poucos

8- É feita alguma avaliação do estagiário de Agronomia? () não () sim. Se sim, com qual frequência é feita essa avaliação? _____

Quem é responsável pela avaliação? () orientador () RH () outro, quem? _____

Que critérios são avaliados? _____

9- Os estagiários de Agronomia da UFRPE que participaram de seu programa de estágio, nos últimos 2 anos, demonstraram ter conhecimentos sobre a realidade do mercado de trabalho do Agrônomo ?

() não () sim. Na sua opinião, quais os principais conhecimentos necessários? _____

10- Marque as habilidades e competências que você gostaria que o estagiário de Agronomia apresentasse? pro-ativo trabalhar em equipe dinâmico ter iniciativa buscar aprender cooperativo outros, quais? _____

11- Em sua opinião, os conteúdos que os alunos estudam no currículo do curso de Agronomia da UFRPE, atendem às exigências para um bom profissional desta Usina?

perfeitamente acima da média razoavelmente apenas em uma pequena parcela.

12- Em que aspectos as atividades desenvolvidas no estágio de Agronomia contribuíram para inserção dos futuros agrônomos no mercado de trabalho? _____

13- A empresa costuma ter muita procura de candidatos de Agronomia para estagiar?

não sim. Por quê? _____

14- A orientação de estágio da Universidade deu suporte adequado a sua Empresa?

sim não. Se não, o que faltou? _____

15- Que sugestões você daria aos alunos de Agronomia da UFRPE, para melhoria de seus conhecimentos em relação às necessidades das Usinas? _____

16- Que novos aspectos da recente Lei do Estágio você destacaria como positivamente influenciadores para o oferecimento de vagas de estágio? _____

17 – E os que influenciaram negativamente? _____

APÊNDICE B : Questionário Aluno



Pesquisa para dissertação de mestrado de Vera Lúcia Pereira de Souza do Programa de Administração e Desenvolvimento Rural, sob orientação da Profª Tânia Nobre. Os dados serão mantidos em sigilo e utilizados de forma global. Agradecemos o preenchimento e maiores informações pelo email: veraluciacge@gmail.com

PERFIL DO ENTREVISTADO

Sexo: [] Masculino [] Feminino **Idade:** [] até 25 anos [] de 26 a 30 [] de 31 a 40 [] mais de 40

Trabalhando? () não () sim, onde? _____

Cargo? _____ **Há quanto tempo?** _____

- 1- Como você soube da vaga para o estágio curricular? () indicação () anúncios na rede () anúncios em jornais () cartazes nas Universidades () agenciadores de estágio () outra, qual? _____
- 2- Quem foi responsável pela seleção? () supervisor () RH () outro, _____.
- 3- Como foi feita a seleção? () entrevista () teste () análise de currículo () outros, qual? _____
- 4- Você participou de outra seleção para o estágio curricular? () não () sim. Foi aprovado? _____
Por que optou pelo estágio na usina? _____
- 5- A usina ofereceu cursos de treinamento durante seu estágio? () não () sim. Se sim, que cursos você fez durante o estágio? _____
Qual a carga horária média desses cursos? _____
- 6- Você considera que o estágio curricular foi um facilitador para a sua inserção no mercado de trabalho? () não () sim. Por quê? _____
- 7- Foi feita alguma avaliação no seu estagiário curricular? () não () sim. Se sim, com qual frequência ocorreu essa avaliação? _____. Quem foi responsável pela avaliação? () orientador () RH () outro, quem? _____ Que critérios foram avaliados? _____
- 8- Em sua opinião, os conteúdos estudados no curso de Agronomia da UFRPE, atenderam às exigências do estágio curricular? () perfeitamente () acima da média () razoavelmente () apenas em uma pequena parcela. Por quê? _____
- 9- Em que aspectos as atividades desenvolvidas no estágio curricular contribuíram para sua inserção no mercado de trabalho? _____
- 10- A usina onde você fez seu estágio curricular possuía infra-estrutura física e segurança do trabalho adequadas para receber estagiário? () sim () não. Por quê? _____
- 11- Os conteúdos estudados no curso de Agronomia da UFRPE, atenderam às exigências para ser um bom profissional? () perfeitamente () acima da média () razoavelmente () apenas em uma pequena parcela. Por quê? _____
- 12- O curso de Agronomia da UFRPE, através de seu currículo, está preocupado com a inserção dos seus alunos no mercado de trabalho? () sim () não. Por quê? _____
- 13- Os docentes da Universidade têm visão das exigências do mercado de trabalho do Agrônomo? () sim () não () parcialmente. Por quê? _____

- 14-O estágio curricular facilitou sua formação para se inserir no mercado de trabalho como agrônomo? () sim () não () Por que? _____
- 15-A realidade do mercado de trabalho foi transmitida durante o curso da UFRPE? () sim () não, por que? _____
- 16-Qual motivo da escolha pelo setor sucroenergético para fazer seu estágio curricular? _____
- 17- A supervisão do estágio na USINA deu suporte adequado no estágio? () sim () não. Por quê? _____
- 18- A orientação do estágio na UFRPE deu suporte adequado no estágio? () sim () não. Por quê? _____
- 19- Que melhoria nas ações da Universidade, pode ter diante de sua participação através de estágio com o mercado de trabalho?() acadêmica () profissionalizante () parceria mais próxima () outros:_____
- 20- O estágio lhe preparou para ser absorvido pelo mercado de trabalho? () sim () não. Por quê? _____
- 21- Marque as habilidades e competências que o de Agrônomo deve apresentar: () pro-ativo () trabalhar em equipe () dinâmico () ter iniciativa () buscar aprender () cooperativo () outros, quais? _____
- 22-Quais foram as principais dificuldades que você encontrou em sua formação de Agrônomo que estão sendo exigidas pelo mercado?_____