

MAPEAMENTO DE EXPECTATIVAS QUANTO A VAGAS DE ESTÁGIO: UM ESTUDO DE CASO COM ESTUDANTES DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO.

Matheus Monteiro Gullo – matheusmonteiro@id.uff.br

Universidade Federal Fluminense (UFF)

Rua Passo da Pátria, 156

24210-240 – Niterói - RJ

Fernando Toledo Ferraz – fernandoferraz@id.uff.br

Universidade Federal Fluminense (UFF)

Rua Passo da Pátria, 156

24210-240 – Niterói - RJ

Resumo: *A proposta do artigo é incentivar a adoção de uma lógica inovadora no processo de recrutamento: mapear as expectativas de candidatos a vagas de estágio. É feita revisão de literatura para embasar oito possíveis fatores motivacionais (aqueles que diferenciam uma vaga de outra na percepção do estudante - remuneração, por exemplo) e, após isso, é aplicado um questionário a 78 alunos do curso de Engenharia de Produção da UFF. A análise dos dados contempla a constatação de quais fatores, dentre os sugeridos pela literatura, são considerados prioridade por este nicho ao comparar vagas de estágio.*

Palavras-chave: *Estágio. Expectativas. Formação profissional. Análise multicritério.*

1. Introdução

O debate quanto ao ensino da engenharia ganha novas variáveis, dia após dia. Dentre as pautas que permeiam este debate, está o fomento a atividades extracurriculares. Segundo Tonini e Lima (2009), tais atividades podem potencializar a aquisição de habilidades e competências inerentes à profissão. Das diversas possibilidades de atividade extracurricular, Oliveira et. al. (2017) denotam que o estágio profissional é o elo entre o mundo acadêmico e o mercado de trabalho, sendo uma ferramenta direta para o aprimoramento do intelecto do estudante.

No âmbito de Gestão de Pessoas, Michaels, Handfield-Jones e Axelrod (2001) definem “talentos” como indivíduos destacados em determinada competência. Mendonça (2002), define como “talentos” todos aqueles indivíduos que possuem competências estrategicamente relevantes para uma organização. Sob a ótica de um processo seletivo de estágio, torna-se importante avaliar o contexto da organização ao definir o perfil de estudante desejado para uma vaga de estágio.

A chegada do graduando ao mercado de trabalho é estudada em diversos níveis. Nose e Rebelatto (2001), por exemplo, ressaltam que características como liderança, trabalho em equipe e domínio da língua inglesa são características inerente ao perfil de “engenheiro ideal” procurado pelas organizações.

Não há, entretanto, registro de trabalhos que detectem o que - de fato - define as expectativas de um estudante de engenharia ao postular-se a determinada vaga de estágio. Fatores que fazem o graduando optar, dentre vagas similares, por determinada oportunidade.

A intenção deste artigo é investigar a importância de fatores que são levados em consideração por estudantes ao procurar um estágio profissional. Essa análise possibilita às empresas a adoção de uma lógica inovadora ao recrutar: ao mapear as expectativas dos graduandos esperados, aumenta-se a atratividade da vaga ofertada.

2. Revisão de literatura

A consulta à literatura sugere a existência de oito fatores de atratividade:

2.1. Remuneração e benefícios

Através de estudo realizado em uma Universidade Pública do Paraná, Nichele, Stefano e Raifur (2015) constataram que, na visão de alunos pós-graduandos desta universidade, o salário atua como fator motivacional para atração e permanência nas organizações. O estudo também ressaltou a aplicabilidade da Remuneração Estratégica – uso de benefícios e incentivos financeiros não vinculados à remuneração comum – para os mesmos fins.

2.2. Reputação da empresa no mercado

Segundo Rodrigues (1996), uma das formas de manter os colaboradores motivados é garantir a credibilidade da própria empresa, apresentando uma organização não apenas estável, mas com potencial de crescimento. De acordo com mapeamento de expectativas feito por Walker e Ferreira (2012) com jovens engenheiros de uma indústria metalúrgica, trabalhar em uma empresa competitiva e com credibilidade é um fator relevante para motivação e identificação com o trabalho.

2.3. Carga horária flexível e adaptável à faculdade

Em revisão bibliográfica de estudos existentes na temática de gestão de tempo, Claessens et. al. (2007) levantam que, embora não haja confirmação empírica quanto a um melhor desempenho no trabalho, a boa gestão de tempo induz à satisfação com a profissão e redução do estresse. Aquele que consegue adaptar seus outros afazeres à sua jornada de trabalho torna-se um indivíduo mais motivado e satisfeito, a cunho profissional.

Guerreiro Ramos (1989), em crítica às teorias administrativas tradicionais – que dispõem de estratégias para ajustar o comportamento individual conforme interesse das organizações – apresenta outro ponto de vista. O indivíduo dotado de alta capacidade crítica e forte autoconhecimento (o “homem parentético”, conforme neologismo do autor) não ajustará seu tempo e rotina visando apenas a boa performance profissional. Ao buscar uma profissão, buscará aquela que se encaixa à sua autorrealização e todos outros objetivos a ela vinculados.

As organizações que se atentam apenas à racionalidade funcional - negligenciando os aspectos psicossociais de seus colaboradores – não enxergam possíveis causas que impactam diretamente na motivação daqueles que ali estão.

Aplicando este conceito à realidade do universitário, a conciliação entre rotina acadêmica e rotina de estágio (sendo o próprio diploma um possível objetivo vinculado à autorrealização) possui forte influência no aspecto psicossocial do estudante. Empresas que entendem este paradigma e dimensionam sua carga horária de modo a facilitar a gestão de tempo do estudante impulsionam não apenas a motivação de seus estagiários, mas também o potencial de atração e retenção de novos talentos.

2.4. Oportunidade de aprendizado: tarefas pouco operacionais

Dewhurst, Guthridge e Mohr (2009), em *survey* aplicado a funcionários de uma empresa de consultoria, constataram que fatores não financeiros são motivadores mais efetivos que uma simples política de meritocracia. Oportunidades de liderar pequenos projetos ou tarefas, bem como o aprendizado tácito por contato com profissionais mais experientes aumentam o engajamento daqueles que estão em início de carreira.

2.5. Autonomia e liberdade na execução de tarefas

Estratégias que incentivam autonomia dos funcionários geram engajamento àqueles com perfil empreendedor. Segundo Gomes (2017), o indivíduo - ao realizar as tarefas à sua maneira - torna-se mais produtivo e disposto a entregar. A autonomia dada impulsiona a inovação nas companhias: os colaboradores sentem-se mais confiantes e propensos a fugir do óbvio.

2.6. Ambiente de trabalho

Ainda mencionando o estudo de caso realizado por Walker e Ferreira (2012), o principal fator motivacional elencado pelos engenheiros respondentes foi o ambiente de trabalho, com destaque à boa relação do indivíduo com as pessoas que ali trabalham. De acordo com Santos, Pinto e Bicudo (2016), o clima e a cultura organizacional agem diretamente no ambiente de trabalho. Este, por sua vez, impacta diretamente na motivação e empenho do colaborador, bem como na visão que o mesmo e seus pares próximos possuem da empresa, positiva ou negativamente.

“Nas situações administrativas ou organizacionais, o indivíduo encontra-se ordinariamente em tensão. Todavia, os graus e conteúdo dessa tensão podem ser mais ou menos deteriorantes, do ponto de vista humano, conforme as qualificações estruturais da organização.” (GUERREIRO RAMOS, 1983, p. 43).

Relacionando a obra de Guerreiro Ramos com o artigo de Santos, et al. (2016), um ambiente de trabalho que incentiva a colaboração e o bom relacionamento interpessoal também atua como qualificante estrutural. Este estímulo, por parte da empresa, pode reduzir o desgaste psicológico por conta do trabalho e aumentar o engajamento e sensação de pertencimento à organização.

2.7. Oportunidade de crescimento na empresa

Segundo Chiavenato (1999), a possibilidade de crescimento na empresa e ascensão de cargos atua como fator motivante. Em entrevistas realizadas por Lima, Machado e Estender (2015), constatou-se que a implementação de um Plano de Carreira também contribui para a permanência do indivíduo na organização, o que potencializa a atração de profissionais que almejam um vínculo mais estável e duradouro.

Um plano de carreira não significa, necessariamente, uma política de promoções e aumento de remuneração: políticas como o *job rotation* podem ser adotadas quando há interesse do indivíduo em explorar outras áreas e setores.

2.8. Tempo de deslocamento

De acordo com Spies (2006), a diminuição do tempo de trajeto entre local de trabalho e residência pode ser considerada um fator motivante, embora essa distância – por si só – não seja algo desmotivante. Aplicando este conceito à realidade do universitário, o tempo de deslocamento entre a casa/faculdade ao local de trabalho pode fazer com que estudantes levem em consideração a localização da vaga ao julgar sua atratividade.

3. Metodologia

Num cenário realista, ao procurar uma vaga de estágio, o estudante leva todos estes oito fatores motivantes em consideração. Uns mais, outros menos. Embora a revisão da literatura ateste a importância isolada de cada fator, é preciso compreender a interação dessas variáveis.

Para tal, é aplicado um questionário aos alunos do curso de Engenharia de Produção da Universidade Federal Fluminense (UFF). O objetivo do questionário é extrair, de maneira quantitativa, o Grau de Interesse que o estudante possui em cada um dos oito fatores elencados acima, dado um cenário de comparação entre as variáveis.

A partir do Grau de Interesse em cada fator motivante, calculado a partir das respostas coletadas, deve-se definir quais deles são prioridade para o estudante de Engenharia de Produção da UFF, por meio de técnicas de auxílio à tomada de decisão.

3.1. Questionário

Para o estudo de caso proposto, foi aplicado um questionário descritivo, cuja coleta de dados ocorreu num momento só. A amostra contempla 78 estudantes do curso de Engenharia de Produção da Escola de Engenharia da Universidade Federal Fluminense, em Niterói - RJ. Todos os respondentes já estagiam ou estão aptos a procurar estágio (eliminando da amostra respostas *outliers* de estudantes não familiarizados com esse contexto). Foi pedido ao estudante que fossem ordenados os oito fatores extraídos da literatura, de acordo com sua percepção de importância ao candidatar-se a uma vaga de estágio:

Figura 01 – Questionário aplicado aos alunos de Engenharia de Produção da UFF
2. Ao procurar uma vaga de estágio, quais destes fatores são mais importantes pra você? Classifique-os em ordem de relevância (marcar o "1" significa o mais relevante, e marcar o "8" significa o menos relevante).

	1	2	3	4	5	6	7	8
Reputação da Empresa no Mercado	<input type="radio"/>							
Ambiente de Trabalho	<input type="radio"/>							
Autonomia e Liberdade na Execução de Tarefas	<input type="radio"/>							
Oportunidade de Crescimento (plano de carreira bem definido)	<input type="radio"/>							
Carga Horária Flexível e Adaptável à Faculdade	<input type="radio"/>							
Remuneração e Benefícios	<input type="radio"/>							
Oportunidade de Aprendizado (poucas tarefas operacionais)	<input type="radio"/>							
Proximidade e Pouco Tempo de Deslocamento	<input type="radio"/>							

Fonte: Elaboração própria

Ao ordenar os fatores neste cenário comparativo, (1º para o mais importante, e 8º para o menos importante), não foi permitido ao estudante repetir, para mais de um fator, a mesma posição atribuída.

3.2. O método de análise

Para cada um dos oito fatores, será chamada de Q_i a variável relacionada à quantidade de vezes que o fator analisado foi elencado na posição i . Havendo oito posições possíveis (1º a 8º), existirão oito variáveis para cada fator ($Q_1, Q_2, Q_3, Q_4, Q_5, Q_6, Q_7$ e Q_8).

Conforme citado por Costa (2012), é permitida a criação de pesos para uma análise multicritério. Para Q₁ e Q₂, será atribuído peso 4. Na prática, compreende-se que, ao posicionar o fator em 1º ou 2º lugar, o estudante o considera prioridade ao candidatar-se a uma vaga de estágio.

As variáveis Q₃ e Q₄ receberão peso 3, um indicativo de que o estudante possui interesse no fator ao elenca-lo em 3ª ou 4ª posição. Q₅ e Q₆ receberão peso 2: ao comparar o fator em questão com os outros levantados no estudo, o estudante o posiciona em 5ª ou 6ª posição – isto é, não considera uma prioridade.

As variáveis Q₇ e Q₈ receberão peso 1. Ao posicionar determinado fator em 7ª ou 8ª posição no comparativo, o estudante indica que – num cenário comparativo - este pouco importa.

O cálculo Grau de Interesse (φ) de cada fator é obtido por média ponderada: a divisão entre o somatório das respostas com seu respectivo peso e o total de respostas do questionário.

$$\varphi = \frac{4Q_1+4Q_2+3Q_3+3Q_4+2Q_5+2Q_6+Q_7+Q_8}{\sum_i^8 Qi} \quad (1)$$

Nota-se que, por conta dos pesos atribuídos, o valor desta média ponderada estará sempre contido entre 1 e 4, isto é, $1 \ll \varphi \ll 4$.

Determinada a métrica que quantifica o interesse em cada fator motivante, é necessário analisar quais deles devem ser priorizados. De acordo com Roy e Bouyssou (1985), ferramentas como o Diagrama de Pareto são úteis para tomada de decisão em análises onde se busca classificar as alternativas em ordem de preferência (priorização).

Uma das variações do Princípio de Pareto é a chamada Curva ABC. “A curva ABC é um método de classificação de informações, para que se separem os itens de maior importância ou impacto, os quais são normalmente em menor número.” (CARVALHO, 2002).

Nela, os fatores analisados são ordenados de maneira decrescente, de acordo com seu impacto. Neste estudo de caso, o impacto de cada fator motivante será dado pelo quociente entre seu Grau de Interesse (φ) e o somatório de todos Graus de Interesse obtidos nos oito fatores. Obtém-se, assim, o percentual de cada Grau de Interesse (φ) sobre o todo.

4. Análise dos resultados

4.1. Resultados do questionário e cálculo do grau de interesse de cada fator

Com base nas respostas obtidas, cada fator é analisado. Seus respectivos Graus de Interesse (φ) – calculados conforme Equação (1) – serão alocados em oito variáveis diferentes: A, B, C, D, E, F, G e H.

Remuneração e benefícios:

Figura 02 – Dados relativos ao fator Remuneração e Benefícios e cálculo de seu Grau de Interesse

Remuneração e Benefícios									
Qtd. de respostas (Q _i) por posição:	1º (Q ₁):	2º (Q ₂):	3º (Q ₃):	4º (Q ₄):	5º (Q ₅):	6º (Q ₆):	7º (Q ₇):	8º (Q ₈):	Somatório (Q _i):
Peso	4	4	3	3	2	2	1	1	Somatório (Q _i x Peso)
Q _i x Peso	16	12	24	42	38	14	19	4	169
A = Grau de Interesse (média ponderada de 1 a 4):									2,17

Fonte: Elaboração própria

Reputação da empresa no mercado:

Figura 03 – Dados relativos ao fator Reputação da Empresa no Mercado e cálculo de seu Grau de Interesse

Reputação da Empresa no Mercado									
Qtd. de respostas (Q _i) por posição:	1º (Q ₁):	2º (Q ₂):	3º (Q ₃):	4º (Q ₄):	5º (Q ₅):	6º (Q ₆):	7º (Q ₇):	8º (Q ₈):	Somatório (Q _i):
	12	10	4	0	8	12	8	24	78
Peso	4	4	3	3	2	2	1	1	Somatório (Q _i x Peso)
Q _i x Peso	48	40	12	0	16	24	8	24	172
B = Grau de Interesse (média ponderada de 1 a 4):									2,21

Fonte: Elaboração própria

Horário flexível e adaptável à faculdade:

Figura 04 – Dados relativos ao fator Horário Flexível e cálculo de seu Grau de Interesse

Horário Flexível e Adaptável à Faculdade									
Qtd. de respostas (Q _i) por posição:	1º (Q ₁):	2º (Q ₂):	3º (Q ₃):	4º (Q ₄):	5º (Q ₅):	6º (Q ₆):	7º (Q ₇):	8º (Q ₈):	Somatório (Q _i):
	12	14	18	10	4	8	8	4	78
Peso	4	4	3	3	2	2	1	1	Somatório (Q _i x Peso)
Q _i x Peso	48	56	54	30	8	16	8	4	224
C = Grau de Interesse (média ponderada de 1 a 4):									2,87

Fonte: Elaboração própria

Oportunidade de aprendizado - tarefas pouco operacionais:

Figura 05 – Dados relativos ao fator Oportunidade de Aprendizado e cálculo de seu Grau de Interesse

Oportunidade de Aprendizado: Tarefas Pouco Operacionais									
Qtd. de respostas (Q _i) por posição:	1º (Q ₁):	2º (Q ₂):	3º (Q ₃):	4º (Q ₄):	5º (Q ₅):	6º (Q ₆):	7º (Q ₇):	8º (Q ₈):	Somatório (Q _i):
	17	10	17	12	8	6	6	2	78
Peso	4	4	3	3	2	2	1	1	Somatório (Q _i x Peso)
Q _i x Peso	68	40	51	36	16	12	6	2	231
D = Grau de Interesse (média ponderada de 1 a 4):									2,96

Fonte: Elaboração própria

Autonomia e liberdade na execução de tarefas:

Figura 06 – Dados relativos ao fator Autonomia e cálculo de seu Grau de Interesse

Autonomia e Liberdade na Execução de Tarefas									
Qtd. de respostas (Q _i) por posição:	1º (Q ₁):	2º (Q ₂):	3º (Q ₃):	4º (Q ₄):	5º (Q ₅):	6º (Q ₆):	7º (Q ₇):	8º (Q ₈):	Somatório (Q _i):
	4	6	8	4	10	10	16	20	78
Peso	4	4	3	3	2	2	1	1	Somatório (Q _i x Peso)
Q _i x Peso	16	24	24	12	20	20	16	20	152
E = Grau de Interesse (média ponderada de 1 a 4):									1,95

Fonte: Elaboração própria

Ambiente de trabalho:

Figura 07 – Dados relativos ao fator Ambiente de Trabalho e cálculo de seu Grau de Interesse

Ambiente de Trabalho									
Qtd. de respostas (Q _i)	1º (Q ₁):	2º (Q ₂):	3º (Q ₃):	4º (Q ₄):	5º (Q ₅):	6º (Q ₆):	7º (Q ₇):	8º (Q ₈):	Somatório (Q _i):
por posição:	2	2	7	16	10	21	12	8	78
Peso	4	4	3	3	2	2	1	1	Somatório (Q _i x Peso)
Q _i x Peso	8	8	21	48	20	42	12	8	167
F = Grau de Interesse (média ponderada de 1 a 4):									2,14

Fonte: Elaboração própria

Oportunidade de crescimento:

Figura 08 – Dados relativos ao fator Oportunidade de Crescimento e cálculo de seu Grau de Interesse

Oportunidade de Crescimento									
Qtd. de respostas (Q _i)	1º (Q ₁):	2º (Q ₂):	3º (Q ₃):	4º (Q ₄):	5º (Q ₅):	6º (Q ₆):	7º (Q ₇):	8º (Q ₈):	Somatório (Q _i):
por posição:	25	23	10	10	5	2	1	2	78
Peso	4	4	3	3	2	2	1	1	Somatório (Q _i x Peso)
Q _i x Peso	100	92	30	30	10	4	1	2	269
G = Grau de Interesse (média ponderada de 1 a 4):									3,45

Fonte: Elaboração própria

Tempo de deslocamento

Figura 09 – Dados relativos ao fator Tempo de Deslocamento e cálculo de seu Grau de Interesse

Tempo de Deslocamento									
Qtd. de respostas (Q _i)	1º (Q ₁):	2º (Q ₂):	3º (Q ₃):	4º (Q ₄):	5º (Q ₅):	6º (Q ₆):	7º (Q ₇):	8º (Q ₈):	Somatório (Q _i):
por posição:	2	10	6	12	14	12	8	14	78
Peso	4	4	3	3	2	2	1	1	Somatório (Q _i x Peso)
Q _i x Peso	8	40	18	36	28	24	8	14	176
H = Grau de Interesse (média ponderada de 1 a 4):									2,26

Fonte: Elaboração própria

4.2. Montagem da Curva ABC

Tabulando os valores encontrados para as variáveis de Grau de Interesse (φ), obtém-se:

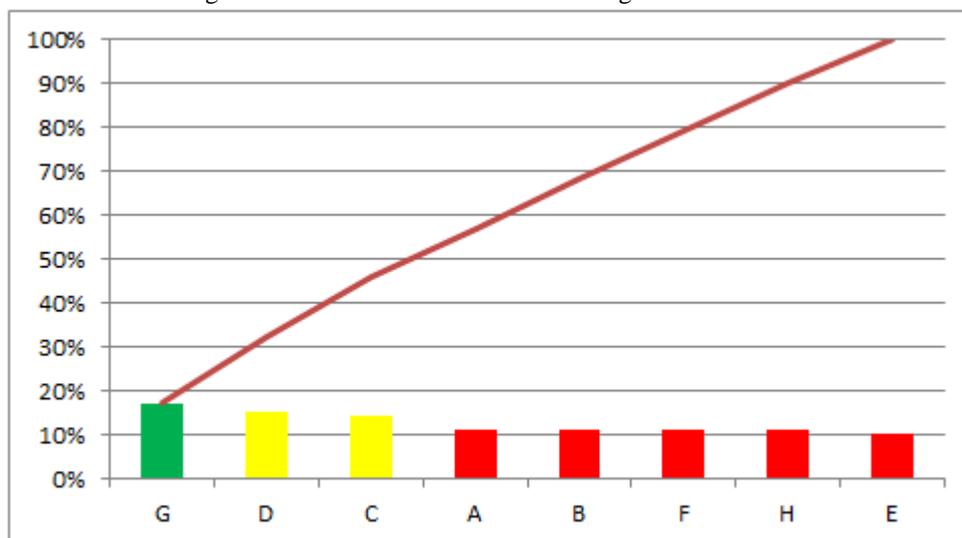
Figura 10 – Cálculo do percentual de impacto de cada variável

Variável	Valor	Percentual de Impacto sobre o Todo	f.d.a.
G	3,45	17%	17%
D	2,96	15%	32%
C	2,87	14%	46%
H	2,26	11%	57%
B	2,21	11%	68%
A	2,17	11%	79%
F	2,14	11%	90%
E	1,95	10%	100%
Somatório:	20,01		

Fonte: Elaboração própria

Construindo um gráfico relacionando a f.d.a. aos percentuais de impacto de cada variável, obtém-se a seguinte curva ABC:

Figura 11 – Curva ABC relacionada à Figura 10



Fonte: Elaboração própria

A leitura da Curva ABC obedece a três critérios: ordenando os itens de maneira decrescente, aqueles posicionados abaixo da linha de 20% da Função de Distribuição Acumulada (f.d.a.) são considerados principais foco de ação. Aqueles posicionados entre as linhas de 20% e 50% da f.d.a. também devem ser priorizados, mas com foco menor em comparação aos anteriores. Os fatores posicionados acima da linha de 50% da f.d.a. não devem ser priorizados, dada a existência de outras variáveis mais importantes.

Analisando o gráfico, é possível inferir que a variável *G: Oportunidade de Crescimento* está na zona prioritária, isto é, quando a função de distribuição acumulada atinge o valor de 20%, apenas ela é contemplada. Os dados contidos na Figura 08 corroboram com o resultado obtido.

As variáveis *D: Oportunidade de Aprendizado* e *C: Horários Flexíveis* também devem ser foco de atenção, visto que são englobadas pela f.d.a. quando o somatório atinge 50%. Os gráficos da Figura 04 e da Figura 05 também corroboram com o resultado obtido.

5. Conclusão

Os resultados obtidos neste estudo de caso sugerem que os estudantes de Engenharia de Produção da UFF (representados por uma amostra de 78 respondentes) priorizam os fatores Oportunidade de Crescimento na Empresa, Oportunidade de Aprendizado e Flexibilidade de Horários ao diferenciar uma vaga de estágio interessante às demais.

O estudo também sugere que é possível analisar quais destes fatores são considerados prioridade, de modo a tornar a vaga mais atrativa e potencializar o número de jovens talentosos – conforme definição de Mendonça (2002) – dispostos a ingressar em determinada organização. O mapeamento de expectativas, combinado a ações estratégicas baseadas nos dados levantados, pode render bons postulantes a vagas de estágio

Para trabalhos posteriores, sugere-se uma abordagem comparativa, em especial entre a engenharia e outras vertentes acadêmicas. Ao confrontar as expectativas de graduandos de engenharia e estudantes de demais cursos quanto a vagas de estágio, pode-se detectar

características referentes ao perfil do futuro engenheiro. Também é possível detectar diferenças/semelhanças nos perfis de estudantes de diversas áreas da engenharia.

6. Referências bibliográficas

CARVALHO, José C. **Logística**. 3ª Edição. Lisboa: Edições Silabo, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3ª Edição. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CLAESSENS, J.C.; WENDELIEN, E.; RUTTE, C; ROE, R. A review of the time management literature. **Personnel Review**, Eindhoven, vol. 36, n.2, p. 255-276, 2007.

COSTA, H. G. **Sistemas de Votação pelo Método de Borda**. Relatórios de Pesquisa em Engenharia de Produção, v. 14, n.B1, p 1-0, 2014.

DEWHURST, M.; GUTHRIDGE, M.; MOHR, E. **Motivating people: Getting beyond money**. The McKinsey Quarterly, 2009. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/motivating-people-getting-beyond-money> Acesso em: 18 out. 2017.

GOMES, Tallis. **Nada Easy**. 1ª Edição. São Paulo: Editora Gente, 2017.

GUERREIRO RAMOS, Alberto. **A Nova Ciência das Organizações**. 2ª Edição. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas, 1989.

GUERREIRO RAMOS, Alberto. **Administração e Contexto Brasileiro**. 2ª Edição. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas, 1983.

LIMA, Gilvaneide M.; MACHADO, Daniela; ESTENDER, Antônio Carlos. Plano de Carreira e Plano de Remuneração para Motivação e Retenção de Talentos. XIV Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. **Anais**. Resende, 2015.

MENDONÇA, Marcia da Costa Furtado de. **Retenção de Talentos por meio de Reconhecimento e Recompensas**. 2002. Dissertação (Mestrado) – Mestrado em Administração, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2002.

MICHAELS, Ed; HANDFIELD-JONES, Helen; AXELROD, Beth. **The War for Talent**. Watertown: Harvard Business School Press, 2001.

NICHELE, J.; STEFANO, S.; RAIFUR, L.. Análise da Remuneração Estratégica para Atrair e Reter Colaboradores: a visão dos pós-graduandos. **Revista de Carreiras e Pessoas da PUC-SP**, São Paulo, v. 5, n. 2, 2015.

NOSE, M. M.; REBELATTO, D.N. O Perfil do Engenheiro Segundo as Empresas. XXIX Cobenge. **Anais**. Porto Alegre, 2001.

OLIVEIRA, A. G. L.; SANTOS, S.Y.; COSTA, A.M. O Estágio na Formação Profissional. XVII Colóquio Internacional de Gestão Universitária. **Anais**. Mar del Plata, 2017.

RODRIGUES, Júlio César. **Como conquistar e manter talentos**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1996.

ROY, Bernard; BOUYSSOU, Denis. **Méthodologie Multicritère d'Aide à la Décision**. Economica, Paris, 1985.

SANTOS, L. C.; PINTO, B.; BICUDO, S. F. Clima Organizacional Variável Influente no Desempenho do Empregado. **Revista UniVap**, São José dos Campos, v. 22, n. 40, 2016.

SPIES. Distance between home and workplace as a factor for job satisfaction in the North-West Russian oil industry. **Fennia - International Journal of Geography**. v. 184, n. 2, p. 133-149, 2006.

TONINI, A. M.; LIMA, M. de L. R. de. Atividades complementares : uma abordagem pedagógica para mudar o ensino de engenharia. **Revista de Ensino de Engenharia**, v. 28, n.1, p.36-44.

WALKER, E. C.; FERREIRA, M. A. A. Contribuições dos motivadores de RH na gestão e retenção de talentos: um estudo sobre jovens engenheiros na Alcoa. **ReCaPe – Revista de Carreiras e Pessoas da PUC-SP**, São Paulo, v. 2, n. 1, 2012.

INTERNSHIP CHOICE EXPECTATIONS: A CASE STUDY WITH ENGINEERING STUDENTS

***Abstract:** This article proposal is encourage the adoption of an innovative recruitment logic: map the expectations of candidates to internship Literature review is done to base eight possible motivating factors (those that differentiate the internship attractiveness from another in student's perception). After that, a survey is applied to 78 Industrial Engineering graduation students from UFF. The analysis contemplates the finding of which factors, among those suggested in literature, are considered priority by this niche when choosing which internship to postulate.*

***Keywords:** Internship. Expectations. Professional initiation. Data analysis.*