

LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE
FACULDADE NATALENSE PARA O DESENVOLVIMENTO DO RIO GRANDE DO
NORTE – FARN
MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS – TURMA: 11

Juliana de Paula Pessoa Freitas

ALIANDO NECESSIDADES E OPORTUNIDADES ATRAVÉS DO PROJETO DE
CRESCIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL DO SER HUMANO — “CRE/SER”.

NATAL
2011

JULIANA DE PAULA PESSOA FREITAS

ALIANDO NECESSIDADES E OPORTUNIDADES ATRAVÉS DO PROJETO DE
CRESCIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL DO SER HUMANO — “CRE/SER”.

Orientadora: Patricia Whebber Souza de Oliveira

NATAL

2011

[...] e continuaram a conversar, concordando que muita coisa havia mudado no mundo, nas pessoas, mas que eles, contudo, continuavam ali...Aos olhos alheios, aparentemente antagônicos, porém sempre tão próximos em permanente cumplicidade. Era mais uma vez a força e o testemunho do eterno símbolo da amizade a tornar a vida cada vez mais bela [...]

**José Renan de Medeiros
e, Rogério de Almeida Freitas.**

RESUMO

A falta de qualificação profissional ainda é uma barreira para muitos jovens conseguirem o primeiro emprego. Este artigo visa avaliar o nível de desempenho e satisfação dos participantes do Projeto Cre/Ser, (Crescimento Pessoal e Profissional do Ser Humano), que surgiu da necessidade de proporcionar aos jovens a oportunidade de crescimento pessoal e profissional, através da capacitação e encaminhamento às empresas parceiras, que por sua vez, são beneficiadas recebendo mão-de-obra capacitada.

Palavras-chave: Inclusão Social – Capacitação– Mercado de trabalho.

ABSTRACT

The lack of professional qualification is still a barrier for many young people get their first job. This article aims to present the project "CRE / SER" (Personal and Professional Growth of the Human Being), which arose from the need to provide young people the opportunity to personal and professional growth through training and referral to partner companies, which in turn are receiving benefit manpower trained.

Keywords: Social Inclusion - Training, Labor Market.

1 INTRODUÇÃO

A Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado do Rio Grande do Norte, através do seu Instituto de Estágio e de Emprego do Comércio — IEEC, desenvolveu ao longo do segundo semestre do ano 2009, o Projeto de Crescimento Pessoal e Profissional do Ser Humano — Cre/Ser, como instrumento de recrutamento e de qualificação profissional para apoiar às empresas associadas e necessitadas de mão de obra qualificada.

O presente artigo tem como objetivo avaliar o nível de desempenho e satisfação dos participantes do Projeto Cre/Ser. Para isso, foi utilizado o método da observação em campo e técnica de coleta de dados por meio de entrevistas com pessoas que foram diretamente beneficiadas.

A Gestão de Pessoas é hoje um dos principais focos da atenção dos dirigentes das empresas. O processo de modernização das organizações eliminou as barreiras entre os mercados e acesso as tecnologias de administração, tornando o capital humano um dos grandes diferenciais competitivos. Assim, é necessário garantir que os funcionários estejam em número suficiente, bem treinados, motivados e comprometidos com os propósitos da organização.

No site BBC Brasil em Washington, a colunista Alessandra Corrêa (2011) afirma que o mercado brasileiro se caracteriza por sua estabilidade e previsibilidade, além de estar mais amadurecido e fortalecido nos seus alicerces econômicos. Segundo Corrêa (2011), uma prova disso é o pouco impacto que a crise econômica que atingiu diretamente os Estados Unidos teve na economia brasileira. Conforme verificado nas notícias e avaliações econômicas dos articulistas dos jornais de grande circulação nacional, como por exemplo, o jornal a Folha de São Paulo, no seu caderno “Mercado”, a saber, os Sres. Barros e Freire, cujos artigos publicados ao longo dos anos 2009 e 2010 apontam para o fortalecimento da economia nacional, apesar da crise mundial.

Além do empresário precisa a todo o momento se atualizar e se reciclar em torno dos aspectos essenciais a sua atividade comercial, o corpo de colaboradores, esse sim, é que precisa de capacitação e de constante qualificação para poder atingir as metas da organização.

Em pesquisa nacional divulgada pela Rede Globo em 2009 no Jornal Nacional, ficou demonstrado que grande parte das empresas brasileiras se ressentiam da ausência de qualificação profissional dos candidatos às vagas disponíveis.

Na edição 2222 da Revista Veja datada de 22 de Junho (2011), o repórter Alexandre Salvador cita que o número de vagas em aberto não será preenchido por absoluta escassez de

candidatos com a qualificação necessária. Nesse sentido, o Projeto Cre/Ser busca ajudar no desenvolvimento sustentável da sociedade potiguar, através de capacitação e inclusão profissional dos jovens.

Escolher a pessoa certa para ocupar um cargo vago pode significar maiores ganhos em produtividade e competitividade para a empresa, do contrário, as perdas são incontáveis, ao se pensar sobre as possibilidades de perda de clientes, danos aos equipamentos, faltas e, conseqüentemente, o custo da rescisão. Em um mercado competitivo como o atual, ter profissionais qualificados, motivados e comprometidos com a organização pode ser a diferença entre o sucesso e o fracasso.

Segundo Chiavenato (2006, p.112) “o processo de recrutamento e seleção de pessoal visa suprir a organização de pessoas necessárias ao adequado desenvolvimento de suas atividades, através da escolha do candidato mais adequado, em tempo hábil e a um custo compatível”.

O resultado da pesquisa do IPDC, Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento do Comércio da Fecomercio/RN, em Fevereiro/2009, mostrou que os segmentos de comércio, serviços e turismo são os que mais empregam no Rio Grande do Norte. Foi por força da constante demanda por mão de obra qualificada da parte dos empresários dos segmentos citados junto à Fecomércio/RN que a reflexão se impôs em torno da questão da capacitação profissional.

Preocupada com o futuro do Estado e objetivando melhorar a mão de obra qualificada nesses segmentos, a Fecomercio criou o Projeto de Crescimento Pessoal e Profissional do Ser humano, o *CRE/SER*, que atua no recrutamento e capacitação de pessoas desempregadas direcionando-as ao mercado de trabalho.

1.1. OBJETIVOS

1.1.2- GERAL

O presente artigo tem como objetivo avaliar o nível de desempenho e satisfação dos participantes do Projeto Cre/Ser.

1.1.3 ESPECÍFICOS

- Traçar o perfil dos alunos encaminhados para emprego;
- Analisar o desempenho do Cre/Ser;
- Medir o grau de satisfação dos empresários que utilizaram o Projeto como meio para contratação de mão de obra qualificada.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Promover a transição entre a escola e o mundo do trabalho, capacitando jovens e adultos com conhecimentos e habilidades gerais e específicas para o exercício de atividades produtivas se torna um desafio que requer criatividade e sensibilidade das forças sociais ao mesmo tempo em que a superação dessa transição passa a ser uma meta da sociedade moderna. Isso porque urge a necessidade de possibilitar ao aluno a construção de competências profissionais para que eles possam, por sua vez, responder as questões e aos desafios do mundo do trabalho. A tendência global é garantir que as organizações permaneçam e desenvolvam-se no mercado, para tanto capacitar seus quadros funcionais são de grande influencia no atual contexto, com esta visão Boog (2001, p. 27), refere-se à capacitação profissional moderna como sendo “o ajustamento das pessoas aos planos, para enfrentar a realidade exterior dinâmica e em contínua mutação pela pressão da competitividade”.

Chiavenato (2002, p. 529), relaciona capacitação com próprio desenvolvimento profissional “pois visa ampliar, desenvolver e aperfeiçoar o homem para o seu crescimento pessoal e profissional, tornando-o habilitado para o desempenho de uma função, e qualificar a pessoa para determinado trabalho”.

O modelo PETRA de formação profissional, baseado na experiência alemã, foi concebido para sanar a insatisfação das empresas quanto ao perfil do egresso do sistema de formação profissional, não apenas em relação a sua capacidade técnica, mas também, e principalmente, em relação a muitas qualidades pessoais imprescindíveis em qualquer profissional. (FRANCESCHINI, 1996), (CASTIONI, 1999) e (CUNHA, 1997). Na sigla PETRA duas palavras são fundamentais: Projeto e Transferência.

2.1 MERCADO DE TRABALHO VERSUS MERCADO DE RECURSOS HUMANOS.

FLEURY (2000, p.167), diz que “existe uma unanimidade no mercado de trabalho: qualificação faz muita falta”.

Penso que se pode entender como mercado de trabalho, numa definição improvisada e pessoal, como sendo o "setor" de nossa sociedade, no qual desejam estar incluídos todos aqueles possuidores, ou não, de alguma profissão específica.

No tempo dos nossos familiares mais velhos era possível verificar a sequência: estudo, formação, emprego, sustento da família e aposentadoria. O trabalhador era visto como

"empregado" da empresa, não havendo considerável preocupação com questões comportamentais, mas sim uma relação obrigacional.

Hoje, nos encontramos em um estágio diferenciado, onde o avanço tecnológico ultrapassa, por vezes, atividades manuais. Desta forma, o "empregado" deixou de ser apenas mais uma ferramenta da empresa, para ser visto como um colaborador.

Senge (1998) aponta que o primeiro passo para iniciar um processo de aprendizagem em uma organização é fazer as pessoas se darem conta de que o aprendizado é importante, que exige engajamento e comprometimento, que isso leva a mudanças profundas e deve significar um desafio pessoal para elas.

Quando uma empresa se torna efetivamente um ambiente de aprendizagem ela pode trazer benefícios positivos para a vida das pessoas pois ela pode vir a melhorar junto a sua família, amigos e até mesmo no relacionamento com os clientes.

Percebamos a grande importância do investimento em treinamentos por parte das empresas. Os escritores Milkovich e Boudreau (2000) enfatizam que existem evidências crescentes e uma maior consciência de que o treinamento e a educação são investimentos estratégicos para a prosperidade nacional, portanto, apenas conseguem atingir um resultado significativo e uma maior produtividade se estiverem em sintonia com a educação do trabalhador. Por isso, o treinamento torna-se também uma atividade e não apenas uma estratégia.

Esse aspecto da relação entre o mercado de trabalho e o recurso humano disponível por si só é uma constatação de como os poderes públicos e a força das organizações privadas devem se unir para propiciar condições de treinamento para as novas gerações que chegam a cada ano no mercado de trabalho.

2.2 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO.

A competição e a sustentabilidade são fatores presentes nas organizações, e isso reflete também na concorrência por profissionais que agregam características e valores que determinam um diferencial de qualidade para as empresas.

O mercado de Recursos Humanos é constituído pelo conjunto de pessoas aptas ao trabalho, basicamente a parcela da população que tem condições de trabalhar e/ou está trabalhando, isto é, pelo conjunto de pessoas empregadas (mercado de RH aplicado) ou desempregadas (mercado de RH disponível) e aptas ao trabalho. Se tornam candidatos potenciais quando, embora não estejam procurando oportunidades de empregos, possuem condições de preencher as vagas em aberto satisfatoriamente. (MENDONÇA, 2003, P. 99).

Normalmente quando se fala em fazer uma entrevista para um posto de trabalho, logo vem o pensamento do candidato que terá de passar por um processo seletivo. Esses processos seletivos estão sendo muito utilizados e é uma prática das grandes empresas, para selecionar os melhores profissionais do mercado para seus estabelecimentos.

Mais do que em qualquer outro momento da história das corporações, as pessoas e suas competências estão no centro das atenções. Saber escolher os colaboradores adequados é fator primordial para o sucesso da organização.

(Rocha,1997, p.17) cita que “gerir é, nos nossos dias, fundamentalmente, gerir pessoas”

Atualmente o setor de Recursos Humanos vem crescendo em nível de importância dentro da organização e na consecução dos seus objetivos. Assim, a gestão dos recursos humanos assume-se como uma área de extrema importância de entre as quatro áreas principais do *management* – Gestão Financeira e de Contabilidade, Gestão da Produção, Gestão dos Mercados/Marketing e Gestão de Recursos Humanos (Rocha, 1997).

O recrutamento e seleção embora constituam um processo contínuo são termos diferentes. O recrutamento corresponde ao processo pelo qual a organização atrai candidatos para abastecer seu processo seletivo, enquanto a seleção consiste na escolha e tomada de decisão do candidato que ocupará o cargo disponível. (CHIAVENATO, 2004)

Existem dois tipos de recrutamento: interno e externo. O recrutamento é interno, quando havendo determinada vaga, a empresa procura preenchê-la através do remanejamento de funcionários que possam ser promovidos ou transferidos. O recrutamento externo funciona com candidatos vindos de fora. Havendo uma vaga, a organização procura preenchê-la com candidatos externos. (CHIAVENATO, 2004)

O primeiro passo para a seleção de pessoal consiste em estabelecer o perfil desejado para a função, observando aspectos comportamentais e técnicos.

O processo seletivo é hoje considerado pelos empresários como um evento empresarial estratégico e constitucional. Tanto isto é verdade que as universidades e entidades voltadas à formação profissional, estão hoje em seus programas de desenvolvimento e capacitação profissional ou acadêmico, dando forte ênfase à questão da seleção por competências, ou seja, conter nos quadros de colaboradores, pessoas capazes de desempenhar determinada atividade com eficácia. Segundo Souza (2007), é importante perceber que recrutar e selecionar pessoas no mercado é uma atividade com metodologia própria e não pode ser encarada como um evento sem importância.

Santos (1973) define a seleção como um processo pelo qual são escolhidas pessoas adaptadas a determinada ocupação ou esquema operacional. Nem sempre significa escolher os candidatos que revelam aptidões ou capacidade nos seus mais elevados índices. É, em princípio, a escolha dos candidatos com maior afinidade das suas expectativas e potencialidades com as expectativas e necessidades previstas para o cargo.

A captação de pessoas é uma das várias formas de movimento de funcionários nas organizações e no mercado. Na verdade, qualquer que seja a movimentação de pessoas na empresa (transferência, promoção, demissão ou contratação), o trabalho de recrutamento será sempre requisitado. O recrutamento e seleção passa a ter papel fundamental na renovação da estratégia adotada pela organização.

Outro ponto importante refere-se ao planejamento do quadro de pessoas. Dutra (2001) coloca-o como importante para a gestão do movimento de pessoas da organização, pois a empresa precisa ter clareza sobre a sua necessidade de pessoas ao longo do tempo, tanto em termos quantitativos quanto em termos qualitativos.

Os elementos mais pontuais no processo de recrutamento de pessoas segundo Dumond (2007) são:

- **Entrevistas:** Instrumento de avaliação utilizado na seleção de pessoal que envolve um diálogo pessoal entre o entrevistador e o candidato à vaga, ou vários entrevistadores e vários candidatos em uma situação específica.
- **Perfil Profissiográfico:** Perfil psicológico desejado para o candidato, incluindo pré-requisitos, habilidades gerais e específicas e potencial de desempenho.
- **Recrutamento:** Processo de procurar empregados, estimulá-los e encorajá-los a candidatar-se a um cargo ou posição de trabalho.
- **Recrutamento Externo:** É a busca do candidato para o preenchimento de uma vaga fora da organização, no mercado de trabalho ou em outras empresas.
- **Recrutamento Interno:** É a procura de candidato para o preenchimento de uma vaga dentro da própria organização.
- **Seleção de Pessoal:** É a análise instrumentalizada de preenchimento de uma ou mais vagas de uma empresa.
- **Técnicas Vivenciais:** São técnicas que criam situações para os candidatos interagirem e participarem ativamente, de forma a ser avaliado seu

comportamento social em situações pré-selecionadas. As expressões observadas são projetadas para comportamentos em cargos futuros.

- **Testes de Personalidade:** Identificam traços de personalidade, aspectos motivacionais, interesses e distúrbios de comportamento mental e social.
- **Testes Psicométricos:** São aqueles que medem as aptidões individuais, determinando um índice que é comparado com escores ponderados e validados anteriormente, com populações específicas. Por exemplo: raciocínio verbal, inteligência lógica, raciocínio espacial, aritmérico.

3. METODOLOGIA

3.1. Tipo de Pesquisa.

Para a classificação da pesquisa, toma-se como base o conceito apresentado por Vergara (1990), que a classifica em relação a dois aspectos: quanto aos fins e quanto aos meios.

Quanto aos fins, a pesquisa é exploratória com dados qualitativos, por possuir um levantamento bibliográfico e entrevistas com pessoas selecionadas, que tiveram experiências práticas.

Quanto aos meios, a pesquisa é de campo, porque coletou dados primários. Para Vergara (1998, p. 47) “Pesquisa de campo é investigação empírica realizada no local onde ocorre ou ocorreu um fenômeno ou que dispõe de elementos para explicá-lo”.

3.2 Universo e Amostra

O universo (população) da pesquisa de campo é representado por vinte beneficiados do Projeto que foram escolhidas pela espontaneidade na participação.

Vale destacar que não é intenção deste trabalho realizar uma pesquisa quantitativa com rigorosa avaliação do grau de significância da amostra. Tem-se plena consciência de que a amostra não foi estatisticamente significativa. Entretanto, escolheu-se membros com legitimidade e representatividade para opinar sobre o assunto deste artigo.

3.3 Técnica de Coletas de Dados

De acordo com Gil (1991), os procedimentos mais usuais para a coleta de dados em um estudo de caso são a observação, a análise de documentos/questionários e as entrevistas.

Para esta pesquisa, o primeiro método utilizado foi a pesquisa bibliográfica em livros, jornais e revistas, além da internet que foi utilizada como fonte de pesquisa, objetivando-se com isso, além de uma fonte volumosa de informações, o acesso a dados atuais que pudessem ser agregados a este projeto.

Em um segundo momento foi conduzida uma pesquisa de campo. Os dados desta pesquisa foram coletados por meio de entrevistas semi-estruturadas realizadas com alguns participantes do projeto.

Antes de cada entrevista ser iniciada, foi explicado ao entrevistado o objetivo e relevância da pesquisa, a importância da sua colaboração, bem como a afirmação da confidencialidade dos dados informados. Foram feitas perguntas abertas, buscando obter maior espontaneidade do entrevistado e deixá-lo livre para falar. Durante estas entrevistas, foi

possível à pesquisadora anotar as opiniões e sensações feitas pelos entrevistados, além de gravar as entrevistas. Outra forma utilizada para coleta de informações foram os questionários enviados para o e-mail dos participantes.

Nos últimos anos, a entrevista passou a ser bastante empregada pelos pesquisadores das ciências administrativas. Essa técnica é utilizada sempre que os dados não são encontrados em registros e fontes documentais podendo ser facilmente obtidos por meio de contatos pessoais (CERVO; BERVIAN, 1996).

3.4 Técnica de Análise de dados

Para a análise, tanto dos documentos quanto das transcrições dos conteúdos das entrevistas foi empregado o método da análise de conteúdo. A análise de conteúdo “consiste em desmontar a estrutura e os elementos desse conteúdo para esclarecer suas diferentes características e extrair sua significação” (Laville & Dionne, 1999, p.214).

4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

4.1 O Projeto Crescimento Pessoal e Profissional do Ser Humano – Cre/Ser.

O projeto CRE/SER tem por finalidade selecionar interessados em determinados postos de trabalho, capacitando-os e preparando-os para suprir as necessidades de mão de obra das empresas, inserindo-os no mercado de trabalho.

O processo tem início com as empresas procurando a Federação do Comércio e delineando o tipo de profissional de que estão precisando. A equipe do Projeto, através de parcerias, recruta interessados com o perfil básico e promove o treinamento específico para atender à demanda e garantir a oportunidade ao trabalhador.

De acordo com o diretor executivo da Fecomercio/RN, Rogério Almeida (2010), “a iniciativa da entidade em criar o Cre/ser veio do desacerto entre um empresariado que se queixa da falta de mão de obra qualificada e de uma massa de jovens com dificuldade em achar o seu espaço no mercado de trabalho”.

Para a fase de recrutamento e seleção dos candidatos à capacitação profissional, o projeto conta com a participação de uma coordenadora responsável pelos contatos com as empresas e a organização dos treinamentos de capacitação, uma psicóloga atuante em consultoria organizacional e professores com formação superior na área de Gestão Organizacional.

4.2 Resultados da pesquisa

O Projeto já capacitou pessoas para as funções de vendedor de consórcios, técnico imobiliário, auxiliar de padeiro e pedreiro, atendendo a solicitação de grandes empresas da cidade. Após o curso, os alunos já capacitados são encaminhados imediatamente para emprego/estágio remunerado nas empresas solicitantes.

Na primeira turma do Projeto foram capacitadas cinquenta pessoas para atuarem no mercado imobiliário. Uma das beneficiadas pelo serviço foi à consultora imobiliária Keliny Chaves, 34 anos. Quando conheceu o Projeto, ela trabalhava como supervisora em uma rede de farmácias, mas teve de deixar o emprego. O Projeto foi o canal encontrado por ela para se recolocar no mercado de trabalho. Em vídeo gravado para o Projeto, como forma de iniciar uma pesquisa de campo, a corretora afirma que “graças ao Projeto teve oportunidade de conhecer a área de corretagem onde se identificou e hoje é considerada uma das vendedoras destaque da empresa a qual foi encaminhada”.

Após ingressar na imobiliária, a beneficiada do Projeto teve o curso de técnico em transações imobiliárias (TTI) financiado pela empresa. O curso é uma das exigências necessárias para o profissional ser registrado junto ao Conselho Regional dos Corretores de Imóveis (Creci).

Outro beneficiado foi o estudante Jonas de Macedo Souza, 25 anos, que estava terminando o ensino superior quando passou pelo Cre/Ser. Ele cursava Administração de Empresas e estagiava na Caixa Econômica Federal quando foi informado sobre o curso de consultor imobiliário. O estudante cita no vídeo a importância do Projeto Cre/Ser para a sociedade pois graças a ele está empregado e realizado.

O estudante Vitor Hugo Dantas, 18 anos, foi outro favorecido. Participou do treinamento para auxiliar de padeiro e hoje está empregado graças ao Cre/Ser. Em vídeo, Vitor fala da importância do treinamento teórico e prático ao qual foi submetido e agradece a Fecomercio e ao Projeto pela oportunidade de ser inserido no mercado do trabalho além de ressaltar a sua satisfação em fazer parte do quadro de funcionários da padaria em que está trabalhando.

O Empresário Evisário Crisanto, um dos requerentes de mão de obra qualificada, afirma em vídeo, que procurou o Projeto através da Fecomercio e atualmente os estudantes que foram recrutados e capacitados ainda fazem parte do seu quadro funcional. O empresário diz estar bastante satisfeito com o quadro de pessoas recrutadas e capacitadas através do Cre/Ser e reafirma o desejo de novas turmas.

4.3. Análise dos dados e interpretação dos resultados

Após analisar as informações coletadas, encontram-se a seguir descritos os principais resultados obtidos a partir da aplicação do questionário.

1. De acordo com os dados obtidos junto aos entrevistados, observa-se que 100% dos beneficiados através do Projeto Cre/Ser mostraram-se satisfeitos ao serem questionados sobre o grau de contentamento para com o projeto.

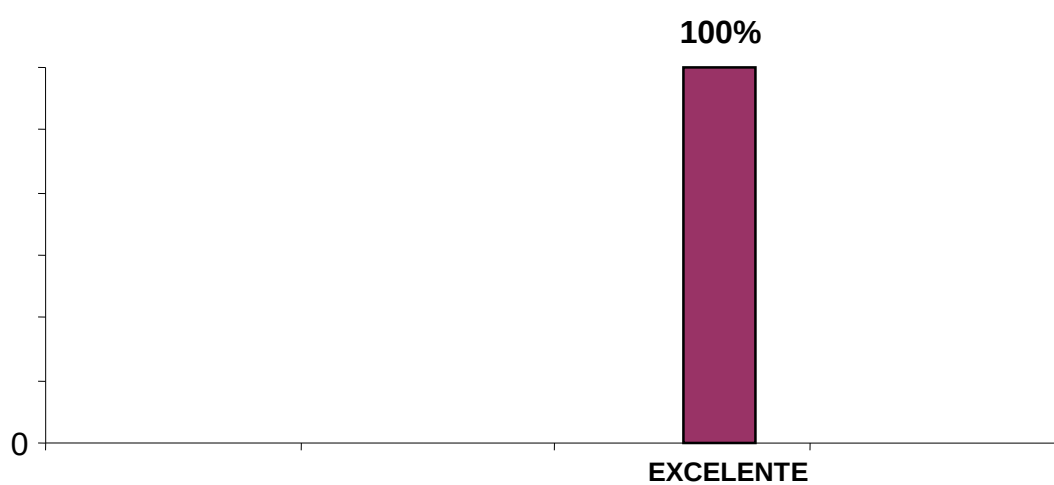


Gráfico 1 - Nível de Satisfação.

2. Observa-se no gráfico que a maioria dos beneficiados ficaram sabendo da existência do Projeto por meio da escola onde estudam.

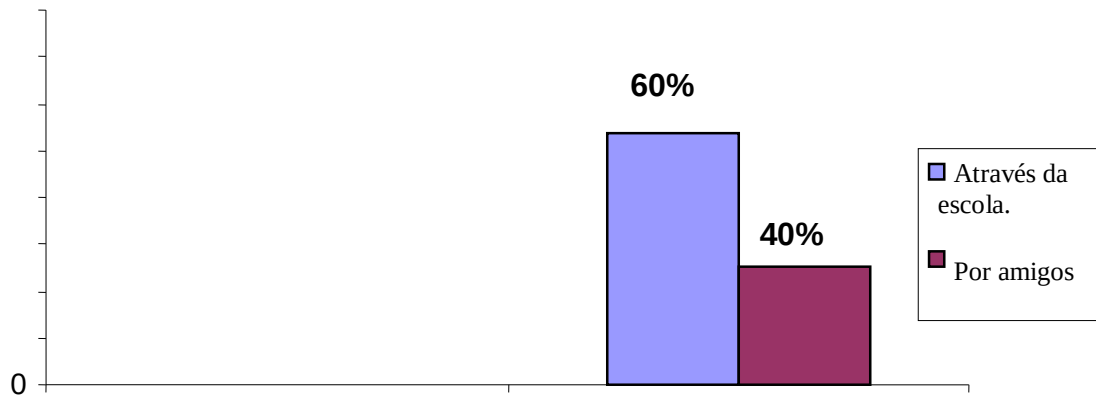


Gráfico 2. Conhecimento do Projeto.

3. Neste gráfico um fato importante que pode ser observado é que 35% dos entrevistados possuem entre 21 e 25 anos, o que demonstra que, dentro do universo pesquisado, este nicho está em falta no mercado de trabalho.

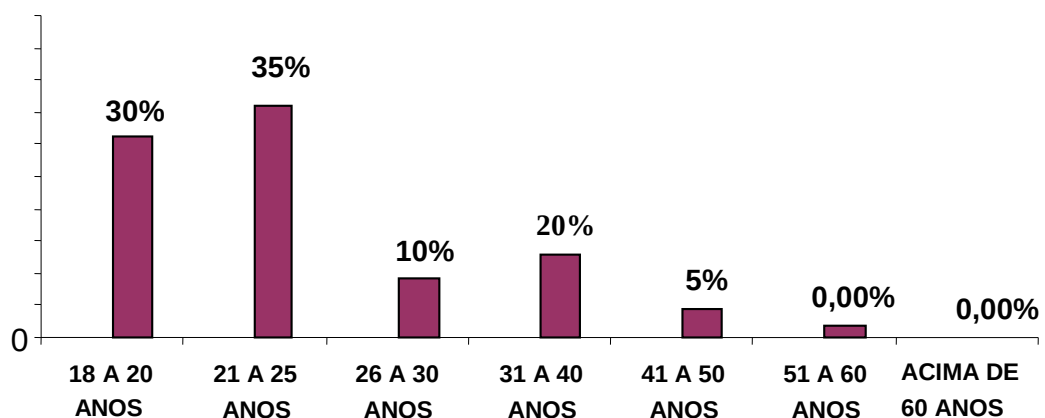


Gráfico 3- Idade.

4. Observa-se que 80% dos entrevistados ainda continuam no mesmo trabalho que foram encaminhados pelo Cre/Ser.

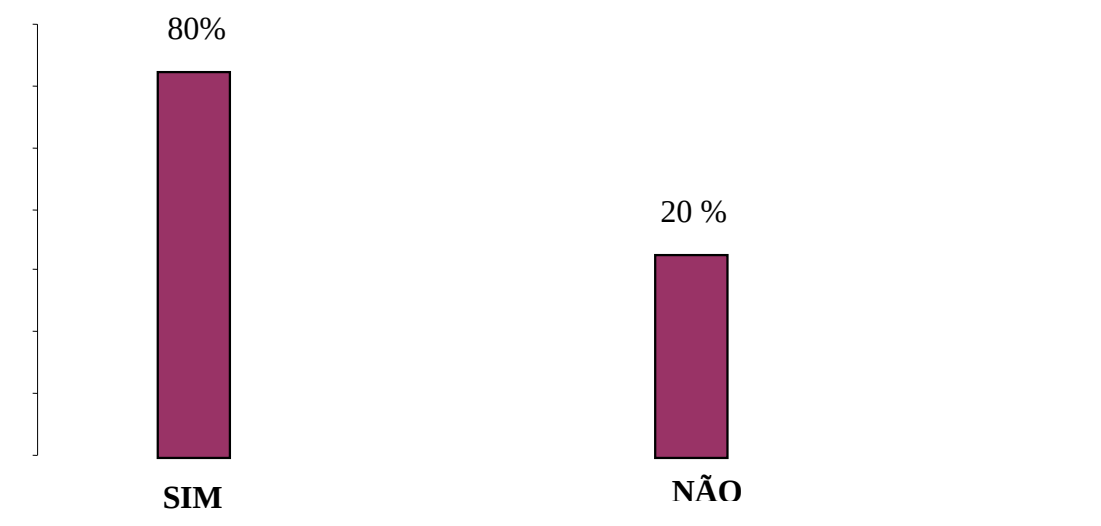


Gráfico 4. Eficiência do Projeto.

5. Observa-se que a Renda Média dos entrevistados é de 2 a 5 salários mínimos.

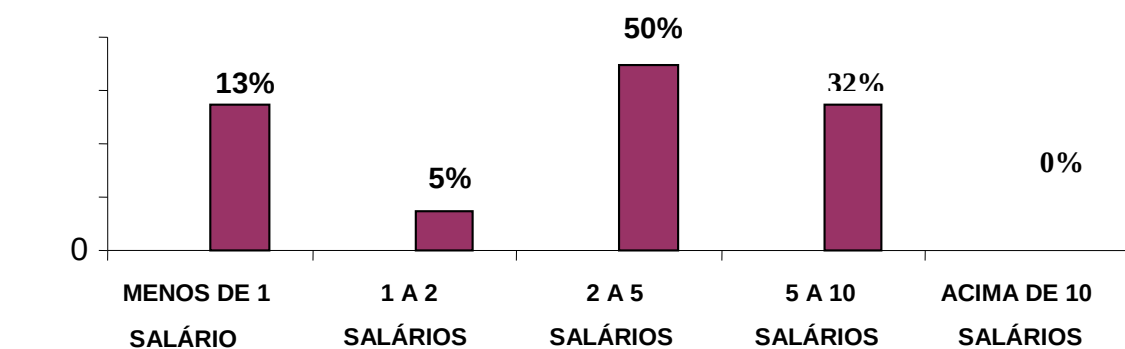


Gráfico 5 - Renda Média.

Foi possível identificar os pontos fortes e as vantagens na existência deste projeto na cidade do Natal. Para tanto, é preciso que os empresários da cidade tomem conhecimento da

existência do Cre/Ser e entendam a importância em investir num quadro funcional de pessoas capacitadas por treinamentos.

Ao fazer uma breve análise nos resultados deste trabalho percebe-se a eficácia e eficiência do Projeto Cre/Ser. Como observado nos resultados dos questionários, o Projeto consegue atingir seu objetivo de contribuir para o desenvolvimento sustentável do nosso Estado através da inclusão pessoal e profissional de interessados, gerando emprego e renda para a sociedade. Além de investir em melhoria no desempenho econômico e social das empresas, através da capacitação e qualificação de mão de obra.

REFERÊNCIAS

BAER, Werner. **A Economia Brasileira**. Editora: Nobel (2006)

Barros e Freire. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 22 Agosto de 2010. Caderno Mercado p. 13.

BOOG, Gustavo G. **Manual de Treinamento e Desenvolvimento: um guia de operações - manual oficial da ABTD**. São Paulo: Makron Books, 2001.

CERVO, Amando Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia científica**. São Paulo: Makron Books, 1996.

Corrêa, Alessadra. **BBC Brasil em Washington**. (2011).

Disponível em: <http://www.bbc.co.uk/>. Acesso em 18 de Agosto de 2011.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**. 7ª ed, São Paulo Atlas, 2002

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa**. São Paulo: Atlas, 2006.

DUTRA, JOEL SOUZA. **Gestão de Pessoas com Base em Competências. Artigo publicado em Gestão por Competências**. Ed. Gente, 2001, 3a edição. Pp. 25 a 43.

DUMOND,, Charles-Henri. **Contratando os melhores: como tomar a decisão certa na busca pelo profissional ideal**. São Paulo: Atlas, 2007.

DRUCKER, Peter. **O futuro já chegou**. Exame, São Paulo. V. 34, n.6, p. 112-126, mar. 2000.

FECOMERCIO/RN. IPDC. Disponível em: www.fecomerciorn.com.br/ipdc. Acesso em: 10 de Abril de 2011.

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

FRANCESCHINI, H., GONÇALVES, M. e CRUZ, S., **O Modelo PETRA de Formação Profissional**. Trabalho, qualificação e politécnica. Campinas: Ed. Papirus, 1996, 112p.

FIDELIS, Gilso; BANOVA, Marcia. **Gestão de recursos humanos – tradicional e estratégica**. Érica (2006).

GIAMBIAGI, F.; F. PASTORIZA (1997). **Modelo de Consistência Macroeconômica**, BNDES, Texto para Discussão 52, 1997.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo. Atlas. 1991

HELONI, José Roberto. Organização do trabalho e administração: uma visão multidisciplinar. 4.ed. São Paulo: Cortez, 2002.

KOBER, Claudia Mattos. Qualificação Profissional: Uma tarefa de sísifo. São Paulo (2004).

LAHÓS, André. **Lição de casa**. Exame, São Paulo, v. 34, n.7, p.172-180, abr. 2000.

LAVILLE, Christian e DIONNE, Jean, 1999. **A construção do saber: manual de metodologia de pesquisa em ciências humanas**. Porto Alegre: Editora UFMG: Artmed.

MENDONÇA, F. (Org.). **Clima Urbano**. São Paulo: Contexto, 2003.

MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. Administração de Recursos Humanos. 1ed. São Paulo: Atlas, 2000.

Revista Veja. **Caderno Mercado**. Edição 222. Junho de 2011.

Rocha, J. A. O. (1997). **Gestão de Recursos Humanos**. Lisboa: Editorial Presença.

SENAC, DN. **O planejamento e a avaliação** / Vitória Brant Ribeiro. Rio de Janeiro, 2000.

SANTOS, Oswaldo de Barros. **Psicologia aplicada à orientação e seleção de pessoal**. São Paulo: Pioneira, 1973.

Senge, P.M. **A Quinta Disciplina**. Ed. Best Seller, São Paulo, 1998.

Souza, M. (2007). **Gestão de Recursos Humanos: métodos e práticas**. Liboa: Lidel.

VERGARA, S. C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 1998. 2ª edição.

APÊNDICES



1. Como o Sr(a) avalia Projeto Cre/Ser ?

☐ Muito bom ☐ Bom ☐ Indiferente ☐ Ruim

2. Com conheceu o Projeto Cre/Ser?

☐ Através da sua escola ☐ Amigos em comum ☐ Outros

3. Idade:

☐ 18 a 20 anos ☐ 21 a 25 anos ☐ 26 a 30 anos
☐ 31 a 40 anos ☐ 41 a 50 anos ☐ 51 a 60 anos ☐ Acima de 60 anos

4. Continua empregado (a) na empresa a qual foi encaminhado (a) pelo Projeto.

☐ Sim ☐ Não

5. Renda média:

☐ menos de 1 salário mín. ☐ 1 a 2 salários mín. ☐ 2 a 5 salários mín.
☐ 5 a 10 salários mínimos ☐ acima de 10 salários mín.