

Núcleo de Pesquisa e Extensão (Nupex)

Curso: Administração

Equipe:

Professor Coordenador/Orientador: Francilene Araújo de Moraes

Alunos: Eveline de Sousa Leite

Letícia Albuquerque Novello

Welton Evaristo da Silva

BANCO DE TALENTOS DO BAIRRO ITARARÉ: 1ª FASE

Relatório de Projeto de Extensão

Campina Grande

2011

FRANCILENE ARAÚJO DE MORAIS

BANCO DE TALENTOS DO BAIRRO ITARARÉ: 1ª FASE

Relatório de projeto de extensão (1ª fase) apresentado ao Núcleo de Pesquisa e de Extensão (Nupex) do Centro de Ensino Superior e Desenvolvimento (Cesed) de acordo com o que preconiza o regulamento.

**Campina Grande
2012**

SUMÁRIO

1 – Introdução -----	pág. 05
2 – Objetivos -----	pág. 05
3 – Justificativa -----	pág. 06
4 – Fundamentação Teórica-----	pág. 09
5 – Metodologia -----	pág. 13
6- Resultados/Discussões-----	pág. 15
7- Conclusões e Considerações Finais-----	pág. 20
8 – Referenciais -----	pág. 21
9 – Anexos -----	pág. 22

RESUMO

O presente Relatório tem como função registrar os resultados obtidos na primeira fase do projeto intitulado “Banco de Talentos do Bairro Itararé”. A mencionada etapa consistiu em identificar e cadastrar a mão de obra disponível nos moradores do mencionado bairro, criando assim um banco de talentos. A relevância deste trabalho é justificada em função de diversos aspectos, tais como: continuar valorizando a comunidade local, no qual o Centro de Ensino Superior e Desenvolvimento – CESED está inserido, contribuindo assim para o contínuo desenvolvimento e crescimento econômico, social e cultural da população que reside neste bairro. A metodologia utilizada neste trabalho, além da e revisão da literatura, foi um levantamento das demandas existentes no bairro. Para identificar a mão de obra, foi feito um cadastro, cujas fichas foram preenchidas em “plantões” no clube de mães. Foram cadastradas 39 pessoas, de faixa etária compreendida entre 13 a 57 anos. Os principais resultados coletados, revelam uma necessidade elevada de treinamento na área de informática; pouca experiência no mercado de trabalho formal e baixo nível de escolaridade. Tratando-se de um projeto em andamento, considera-se viável continuar as etapas posteriores, que correspondem à organização das demandas, em termos de qualificação profissional e encaminhá-las para o treinamento, além de utilizar o sistema REDSERV para cadastramento de mão de obra qualificada e disponível.

1 INTRODUÇÃO

Um banco de talentos consiste numa ferramenta de gestão de pessoas, cujo objetivo é o de gerar, como canal de comunicação, a interface entre o sistema empresarial e o mercado de trabalho. Tem como principal objetivo mapear, de forma clara e detalhada, as características profissionais (conhecimentos, habilidades, experiências e interesses pessoais) dos talentos humanos e utilizar estas informações em prol do ambiente das organizações e também do crescimento e desenvolvimento profissional, pessoal e da comunidade e região, de maneira geral. Além disso, segundo Gramigna (2011) e Chiavenato (2004), o banco de talentos, busca obter a adesão dos profissionais, efetivos de uma organização ou por ela requisitados, tendo em vista o alcance de um melhor desempenho e também gerar informações a serem utilizadas como subsídios a um programa de ascensão funcional, quando for o caso.

2 - OBJETIVOS

Formar um banco de talentos selecionados entre os moradores da comunidade Itararé, tendo em vista a oferta de mão de obra capacitada e disponível para oferecer os diversos serviços ao município de Campina Grande.

Especificamente, tem por objetivos:

- Fazer levantamento das demandas para o banco de talentos;
- Organizar as demandas em termos de qualificação profissional;
- Identificar, em Campina Grande, os órgãos que ministram treinamento;
- Encaminhar as demandas para o treinamento;
- Utilizar o sistema REDSERV para cadastramento de mão de obra qualificada e disponível;
- Utilizar os sistemas de comunicação disponível para divulgar os serviços disponíveis na comunidade.

3 - JUSTIFICATIVA

O Bairro Itararé tem uma população em torno de 1.000 habitantes residentes em 264 moradias. Além da Avenida Senador Argemiro de Figueiredo, o bairro é composto pelas seguintes ruas: Maria da Guia Costa Figueiredo, Manoel Cardoso Palhano, Francisco Alves Ramalho, Marcene Lino da Costa, Narciso Costa Figueiredo, Joaquim Tavares Sousa, Antônio Matias Figueiredo, Severina Moreira Pinto, Joaquim Crispim Silva. Segundo dados fornecidos pela Fundação Pedro Américo, 83% da população aí residente têm casa própria, 51% são mulheres e 51% encontram-se situados numa faixa etária compreendida entre 26 a 45 anos e renda predominante de um salário mínimo (30%).

O Centro de Ensino Superior e Desenvolvimento – CESED, mantém a Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas – FACISA, a Faculdade de Ciências Médicas – FCM e a Escola Superior de Aviação Civil. As duas primeiras unidades de

Ensino superior estão sediadas no Bairro Itararé. Com a construção do campus o cenário do bairro contribuiu, de forma decisiva, para a melhoria da qualidade de vida de seus habitantes. Contando com seu pilar de maior sustentação – o ensino, o CESED tem levado a esta comunidade, através da extensão, diversas modalidades de ação social, com especial destaque para a Clínica Escola da FCM.

A pesquisa de Silva (2010), denominada “análise dos impactos sociais e econômicos gerados pela implantação do campus do Cesed na comunidade Itararé na cidade de Campina Grande/PB”, teve como objetivo analisar os impactos sociais e econômicos gerados pela implantação do Campus CESED na comunidade Itararé na cidade de Campina Grande/PB, com foco na identificação nas melhorias alcançadas pelo bairro. Como benefícios econômicos, a pesquisa identificou: a geração de emprego, valorização imobiliária do bairro, expansão de estabelecimentos comerciais; em termos de infra-estrutura, a comunidade foi beneficiada com a iluminação pública no

bairro, patrulhamento policial, pavimentação das vias e melhorias no transporte público; e, como benefícios sociais, o atendimento à saúde pela Clínica Escola e as ações sociais promovidas pelas faculdades mantidas pelo referido Centro.

Partindo do ponto de vista que, para se promover saúde, se faz necessário o conhecimento da realidade sócio-cultural de cada indivíduo e meio em que ele se insere a pesquisa de Ferreira (2010)¹ teve como objetivo geral a análise dos aspectos sociais e ambientais dos moradores do bairro Itararé na perspectiva da promoção da saúde. Especificamente, a pesquisa procurou analisar as relações existentes entre as condições sócio-econômicas e ambientais e relacionadas ao estado de saúde dessa comunidade; avaliar a percepção dos moradores em relação às mudanças ocorridas no bairro estudado; e avaliar a influência da implantação da FACISA-FCM no bairro do Itararé como fator de melhoria da saúde das famílias residentes no bairro. Além dos resultados identificados por Silva (2010), a pesquisa identificou que as mudanças ocorridas após a implantação do CESED contribuíram para melhora da saúde da população do Itararé que se deu a partir da implantação dos programas sociais da FCM, dentre os quais destacam-se: Envelhecendo com Saúde e Sala de Leitura que contam com participação de alunos e professores dos cursos de enfermagem, fisioterapia e medicina.

Conta o bairro com 21 empresas de diversos ramos (mercearias, lanchonetes, bares, armarinhos) das quais somente 20% estão formalmente constituídas. A maioria delas (60%) tem menos de 5 anos de instalação. A pesquisa de Luciana (2009) realiza em 15 micro empresas do bairro, identificou a ausência total do uso de métodos e técnicas administrativos, como, por exemplo, uso do planejamento, da organização, do controle de modo que os auxilie quanto à apuração do custo de determinação do preço de venda, definição do ponto ótimo de estoque. Conclui, ainda, que não existe conhecimento das forças internas e externas da empresa, planos de crescimento e expansão, tampouco a utilização de qualquer técnica de marketing que possa incrementar o volume das vendas. Quanto à força de trabalho, 50% são formados pelos empresários, que exercem todas as atividades da empresa. O treinamento é inexistente nas empresas pesquisadas.

Nesse contexto será implantado o Banco de Talentos que, incorporado à responsabilidade social do Cesed e à sua ação extensionista, se justifica pela **relevância social** contida em seu produto. Dessa forma, serão beneficiados:

a) A comunidade do Itararé, especialmente,

- Jovens da comunidade ao serem encaminhados à escola de formação de mão de obra afim de, como profissionais, serem absorvidos pelo mercado de trabalho;

- Profissionais sem emprego fixo, mais que tenham desempenhado alguma atividade profissional, a exemplo de pedreiros, encanadores, cabeleireiros, entre outros, pela oportunidade de treinamento e divulgação de seus serviços;

- Idosos, moradores do bairro e participantes do grupo de extensão “Envelhecer com Saúde”, da FCM/CESED/Fundação Pedro Américo, como beneficiários do REDESERV e acesso aos softwares disponíveis;

- Empresários estabelecidos no bairro, como beneficiários do REDESERV, com meio de promoção de vendas.

b) Alunos e professores, como executores do projeto, poderão, no exercício do conhecimento prático, alimentar os alicerces de sustentação do IES.

c) A comunidade campinense que, para a solução de algum problema doméstico ou de outra natureza, poderá, com facilidade, encontrar o profissional do qual necessita.

4- FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O presente capítulo tem como objetivo principal apresentar a temática “Banco de Talentos” como uma ferramenta da área administrativa de Gestão de Pessoas. Para isso, inicialmente, conceituaremos Talentos; definiremos Banco de Talentos e, em seguida, discutiremos sobre o capital humano, como fator competitivo no mercado de Trabalho.

4.1 Conceito de Talento

Conceituar talento não é tarefa fácil, já que existem inúmeras e diversificadas definições. Segundo Franco (2001), talento é a capacidade quase “natural” de realizar algo muito bem. Não podemos desprezar que há quem acredite que o talento é algo inato. No entanto na maioria das vezes o talento é fruto de muito trabalho, dedicação e aperfeiçoamento. Portanto, existe algo que aparece na maior parte das pessoas ditas “talentosas”. Elas gostam do que fazem, ou seja, possuem uma dedicação movida pelo prazer de fazer aquilo que gostam.

Segundo Bergamini (1997) talento significa pessoa portadora de amplos conhecimentos e habilidades, sendo o tipo de colaborador que emprega sua eficácia e competência em qualquer trabalho que lhe couber, construindo um legado profissional e pessoal formado de conhecimentos, competências e atitudes. Enfim, um funcionário cujas ações e idéias tenham sua marca pessoal, formando sua reputação, numa postura de auto superação com valores éticos, que lhe assegurará o “selo de talento” que o mercado de trabalho carece atualmente.

Assim como Bolgar (2011), os autores deste relatório, consideram que talento não é algo que cai do céu, ele é fruto de uma dedicação que vem de cada um de nós, uma vez que ao fazer tão bem uma determinada coisa, você se torna único. Complementando este pensamento, Filho (2011) diz que o

talento é um elemento de alto valor estratégico e como tal deve ter seu valor agregado atualizado e protegido.

Como já conceituamos talentos, vamos ver um pouco sobre banco de talentos.

4.2 Definição de Banco de Talentos

Banco de talentos segundo Vasconcelos (2003) é um tipo de banco de dados aglomerador de um conjunto de informações que abrange desde informações cadastrais (nome, endereço, fone, etc.) até informações sobre sua vida profissional, formação acadêmica, experiência profissional, atividades desenvolvidas que estão aptos a desenvolver, idiomas de domínio etc. O banco de talentos é uma tática empresarial utilizada pela gestão de pessoas, que armazena informações através de dados para identificação de potenciais na organização. É um mecanismo de eficácia, eficiência e efetividade para gerir pessoas, dando suporte para a tomada de decisão dos gerentes, relativas ao planejamento estratégico, capacitação, processo sucessório, formação de equipes, rodízios e realocação de pessoas, etc.

As principais características do banco de talentos, segundo Vasconcelos (2003) são: identificar pessoas talentosas na organização e no mercado de trabalho; realizar levantamento de dados estatísticos acerca de grau escolar, idade, número de colaboradores por área de atuação, número de colaboradores capacitados; selecionar talentos internos e externos; captar talentos internos e externos para a organização, etc.

Além disso, Gramigna (2011) coloca que o Banco de Talentos é um dos principais instrumentos empregados para a gestão do capital intelectual e auxilia nas seguintes atividades: identificação dos talentos disponíveis na organização, que ainda estão camuflados; elaborar planos de capacitação por competência, originando redução de custos; auxiliar nas tomadas de decisão relativas a remanejamentos, promoções, formação de grupos de sucessão e aconselhamento; preparação ou treinamentos dos colaboradores para avaliação de seus desempenhos.

A eficiência do Banco de Talentos depende da agilidade com que as pessoas atualizam seus dados autobiográficos e profissiográficos. As empresas que valorizam seus talentos são bem sucedidas, porque em primeiro lugar, existem compromisso e motivação decorrente do envolvimento e do tratamento dispensado às pessoas. Muito embora hoje em dia, várias empresas enfatizem recompensas financeiras, tais como opções sobre ações, bônus e salário, como os meios de atrair e motivar seu pessoal, consideramos que o dinheiro não constitui um meio de alta alavancagem para solucionar problemas organizacionais. Permitir que os colaboradores saibam mais sobre os negócios por meio do gerenciamento de livros abertos e que usem esse conhecimento para tomar decisões reais gera muito mais compromisso e aceitação da responsabilidade.

Segundo **Nazar** (2000) temos que avaliar o potencial de nossos colaboradores. Potencial é a capacidade de vir a desempenhar determinada complexibilidade de função num determinado momento do tempo. Quando avaliamos o potencial, identificamos a capacidade potencial atual, que ajudará a compreender a curva de amadurecimento e prever a tendência de capacidade potencial futura. O processo de avaliação é fundamental para que a organização possa realinhar suas estruturas de pessoal, através do mapeamento humano existente.

4.3 Capital Humano como fator competitivo no mercado de Trabalho

Para Chiavenato (2004) o objetivo da gestão de pessoas constitui do capital humano como o principal ativo da organização. Daí, a necessidade de tornar as organizações mais conscientes e cautelosas no que se refere aos seus procedimentos junto aos colaboradores. Já para Abreu (2011), as pessoas constituem o bem intangível com maior valor, pois é por meio destas pessoas que os objetivos propostos são perseguidos, como também o foco na melhoria contínua, do aprendizado, da experiência adquirida ao longo dos anos.

Mas, em direção oposta ao que foi mencionado, as pessoas podem aumentar ou reduzir as forças e fraqueza de uma organização dependendo da maneira como elas são abordadas. Elas podem funcionar tanto como fonte de sucesso quanto fonte de problemas. Portanto as empresas devem tratá-las como fonte de sucesso. Para que os objetivos da gestão de pessoas sejam alcançados, é necessário que as pessoas sejam tratadas como componentes básicos para a eficácia organizacional.

Sendo assim, o grande desafio no momento é desenvolver seus talentos internos ocultos e por consequência ser eficaz para obtenção da fidelidade de sua clientela.

Baseando-se nas idéias expostas por Chiavenato (2004) pode-se dizer que o banco de talentos é uma das principais ferramentas utilizadas para a gestão do capital intelectual, pois o capital intelectual é intangível, mais valioso que ativos físicos ou financeiros. Ele significa a soma do conhecimento de todos dentro de uma organização, o que lhe proporciona vantagens competitivas. No mercado atual a gestão de pessoas voltou a ser considerada o diferencial decisivo para o sucesso empresarial; a matéria prima é o talento humano capaz de agregar valores na missão mais nobre de uma organização. O capital humano é a fonte de inovação e renovação – As pessoas geram capital para a empresa através de suas competências, sua atitude e sua capacidade para inovar.

As renomadas empresas estão investindo cada vez mais nos profissionais capacitados, uma vez, que esses profissionais, são os que movem a empresa, e a torna reconhecida. Porém com o avanço muito rápido da tecnologia e do conhecimento o capital humano terá que ser um profissional preparado e bastante adaptável, para que consiga acompanhar o ritmo ao qual as empresas necessitem.

Segundo NAZAR (2000) o momento empresarial brasileiro exige cada vez mais a maximização da capacidade de obter resultados através das pessoas. Pouco adianta o investimento em tecnologias de última geração ou inovação nas metodologias de trabalho se o principal – as pessoas – não

estiverem preparadas para exercer suas funções com qualidade e produtividade.

As grandes corporações já investem em profissionais mais capacitados, pois as mesmas já tem uma visão mais ampla de futuro, e sabem que a tecnologia é algo intrínseco a capacidade intelectual humana, que sem uma capacitação o manuseio dessa tecnologia não será capaz de funcionar.

O momento empresarial brasileiro exige cada vez mais a maximização da capacidade de obter resultados através das pessoas. Pouco adianta o investimento em tecnologias de última geração ou inovação nas metodologias de trabalho se o principal – as pessoas – não estiver preparado para exercer suas funções com qualidade e produtividade.

Uma estratégia adotada baseada nos talentos humanos implica as empresas levarem mais a sério a questão de formação, desenvolvimento e retenção de talentos. Nada mais simples do que afirmar que, serão as pessoas que farão a diferença entre as empresas vencedoras e perdedoras. Isto significa dizer que, a simplicidade de idéias e práticas será a valorização do que existe de mais simples e profundo no ser humano: sonhos, valores e princípios motivadores do comportamento que sejam traduzidos em objetivos, para estimular a curiosidade e vontade de aprender inerentes à natureza humana e o principal que sejam concretizados em ações e resultados visíveis.

5- METODOLOGIA

No que se refere aos procedimentos técnicos, foi feito um levantamento das demandas para subsidiar o projeto

5.1 Amostra

Foram entrevistados 39 (100%) pessoas, sendo 13 (33,4 %) do sexo masculino e 26 (66,6 %) do sexo feminino. A faixa etária variou de 13 a 57 anos, conforme descrição detalhado apresentada no Quadro nº 1. Em relação ao estado civil, 15 (38,5 %) informaram ser casados; 22 (56,4 %) disseram ser solteiros e 2 (5,1 %) assinalaram a opção “outros”. Os mencionados sujeitos residem nas seguintes ruas do bairro Itararé: Maria da Guia Costa Figueiredo; João Crispim da Silva; Marcone Lima da Costa; Francisco Alves Ramalho; Manoel Cardoso Palhano; Severina Moreira; Joaquim Tavares Souza; Narciso Costa Figueiredo e Av. Senador Argemiro de Figueiredo.

5.2 Instrumentos

Para coleta dos dados, elaborou-se e aplicou-se junto aos moradores da comunidade Itararé, uma ficha de cadastro, contendo perguntas sobre: dados de identificação, nível de escolaridade; conhecimento de idioma e de informática; experiência profissional formal e informal; atividades que gostaria de aprender e cursos e treinamentos que precisa fazer.

5.3 Procedimentos

Para aplicar a mencionada ficha, inicialmente visitamos as pessoas em suas residências, nos turnos da manhã e da noite durante a semana (segunda a sexta-feira) com o principal objetivo de cadastrá-las no Banco de Talentos. Porém, como o número de cadastro foi abaixo do esperado, solicitamos apoio aos líderes comunitários do referido bairro e passamos a participar das reuniões da comunidade. Inclusive fizemos plantões no clube de mães aos sábados.

Importante registrar que, tanto individualmente quanto em grupo, durante as reuniões que participamos no clube de mães, as pessoas foram esclarecidas sobre o objetivo do cadastro e também solicitadas a participarem. Informamos ainda que os cadastros só foram realizados após o livre consentimento, que foi emitido verbalmente.

6- RESULTADOS/ DISCUSSÕES

Os resultados e respectivas discussões serão apresentados seguindo a ordem das perguntas da ficha de cadastro, conforme Anexo I

6.1 Escolaridade

Em relação ao grau de Escolaridade, observou-se que a maioria dos entrevistados possui o ensino fundamental incompleto, seguido do ensino médio completo. Os demais níveis de escolarização podem ser visualizados no Quadro nº 01 , apresentado a seguir.

QUADRO nº 01- Distribuição do Nível de Escolaridade

NÍVEL DE ESCOLARIDADE	N	%
Ensino Médio Completo	07	18,0
Ensino Médio Incompleto	04	10,2
Ensino Médio Cursando	05	12,8
Ensino Fundamental Completo	03	7,7
Ensino Fundamental Incompleto	15	38,4
Ensino Fundamental Cursando	03	7,7
Analfabeto	01	2,6
Não Informou	01	2,6
Total	39	100

Fonte: Dados dp levantamento

Ao questionar os entrevistados acerca dos **Cursos Complementares** realizados detectou-se o seguinte resultado: 29 sujeitos não informaram; 2

disseram que não tem. Já, os oito sujeitos restantes informaram ter os seguintes cursos: corte e costura; operacional; salgados e doces; artesanato; secretariado, telefonista; gestão e auxiliar de serviço.

6.2- Idioma

Neste item, buscaram-se informações acerca do nível de conhecimento que os entrevistados possuíam no tocante a línguas inglesa e espanhola.

Em relação ao conhecimento do **Inglês**, 31(79,4 %) sujeitos informaram não ter nenhum conhecimento; 4 (10,3 %) disseram ter conhecimento básico e 4 (10,3 %) não informaram. Já em relação ao **Espanhol**, 32 (82 %) sujeitos informaram não ter nenhum conhecimento; 3 (7,7%) informaram ter conhecimento básico e 4 (10,3 %) não informaram.

6.3- Informática

Quanto aos conhecimentos de Informática, os entrevistados apresentaram as seguintes respostas: 18 (46,1 %) disseram que não tem; 3 (7,7 %) tem pouco conhecimento; 9 (23,1%) tem conhecimento básico e 9 (23,1 %) não informaram. Importante destacar, o elevado número de pessoas que informaram não ter conhecimentos em informática. Este dado é preocupante e ao mesmo tempo sinalizador de necessidade de Treinamento nesta área, uma vez que o Programa da Redeserv, que está sendo elaborado pelo Curso de Sistemas de Informação da FACISA, necessita de pessoas que saibam manusear o computador a fim de usarem o referido programa.

6.4- Experiência Profissional - mercado Formal

Levando em consideração, os itens funções e/ou atribuições exercidas no Mercado Formal de Trabalho, 26 (66,7 %) dos entrevistados não

informaram ter alguma experiência . Já, os 13 (33,3 %) dos sujeitos apresentaram as seguintes experiências, conforme apresentadas no Quadro nº 02.

Quadro Nº 02.- Experiência no Mercado de Trabalho

Experiência (Conhecimento)	N	%
Cozinheira	01	2,6
Doméstica	01	2,6
Promotora de Vendas	01	2,6
Operador	01	2,6
Ajudante Geral	01	2,6
Serviços Gerais	03	7,6
Pedreiro	01	2,6
Vendas	01	2,6
Separação de Garrafas PETs	01	2,6
Frentista	01	2,6
Não Informou/Não tem	27	69
Total	39	100

Fonte: Dados do levantamento

6.5- Experiência Profissional – Mercado Informal

Ao questionar os sujeitos acerca das atividades que eles sabem fazer, detectou-se predominância nas seguintes habilidades: autônomo,cozinheiro, doméstica. As demais aptidões podem ser visualizadas no Quadro nº 03.

Quadro nº 03- Atividades que sabem fazer

Atividade	N	%
Pedreiro	01	2,6
Enxovais/Bordado	01	2,6
Doméstica	02	5,0
Reciclagem	01	2,6
Doméstica e Manicure	01	2,6
Diarista	01	2,6
Cozinheira	05	12,8
Serviços Gerais e Costura	01	2,6
Auxiliar de Cozinha	01	2,6
Cabeleireira	01	2,6
Autônoma	05	12,8
Demonstradora	01	2,6
Auxiliar de Construção	01	2,6

Fonte: Dados do levantamento

6.6- Atividades que gostaria de Aprender

Em relação as atividades, cursos e treinamentos que os entrevistados gostariam de fazer, notou-se uma demonstração heterogênea, apesar do destaque nas seguintes áreas: informática, culinária, corte e costura, manicure e cabelereira, conforme Quadro nº 04.

Quadro nº 04- Atividades/ Cursos que gostariam de aprender

Atividades/ Cursos que gostaria de aprender	N	%
Curso na área de Engenharia Civil	02	5,0
Informática	08	20,5
Técnicas de Direito e Violão	01	2,6
Trabalhos Manuais e Pintura	02	5,0
Culinária	07	18,0
Corte e Costura	04	10,3
Tocar Violão/ Auxiliar Administrativo	01	2,6
Manicure/ Cabeleireira	03	7,6
Recepcionista	01	2,6
Serviços Gerais	01	2,6
Eletricista	01	2,6
Garçom	01	2,6
Vigilante	01	2,6
Auxiliar Administrativo	01	2,6
Balconista	01	2,6
Patchwork	01	2,6
Pintura de Parede e Encanação	01	2,6
Nenhum	02	5,0
Total	39	100

Fonte: Dados do levantamento

7- CONCLUSÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base nos resultados apresentados, percebe-se que há um vasto campo para se trabalhar com os sujeitos entrevistados no que tange ao seu desenvolvimento tanto individual quanto coletivamente, através de treinamento.

Espera-se que o mapeamento de competências dos moradores do Bairro Itararé proporcione novas possibilidades para que eles desenvolvam suas potencialidades.

Importante destacar que as conclusões e considerações aqui apresentadas referem-se à primeira etapa do projeto de extensão “Banco de Talentos do bairro Itararé”.

Para continuidade deste projeto definem-se as etapas seguintes: cadastramento das empresas, cadastramento dos moradores, treinamento dos moradores cadastrados, assim como habilitá-los a usarem o sistema da Redeserv.

8- REFERÊNCIAS

ABREU, V. (2009). Gerenciando o **capital humano de uma organização**. In: <<http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/gerenciando-o-capital-humano-de-uma-organizacao/27341/>>. Acesso em: 06 de outubro de 2011 as 13:10.

BERGAMINI, C.. **Motivação nas organizações**. São Paulo: Atlas, 1997.

BOLGAR, P. H. **A Hora e a Vez do Talento**. IN: <http://www.rh.com.br>. Acesso em: 06 de outubro 2011, às 07h: 00min.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. Introdução a moderna gestão de pessoas. Rio de Janeiro: Campus. 2004, 2ª edição

FRANCO, S. **O profissionalista. Você no mercado de trabalho do século XXI**. 1º Edição. Futura. 2001.

FERREIRA, Marcleane Fernandes. **Promoção da Saúde: aspectos sociais e ambientais entre os moradores do bairro itararé em Campina Grande-PB**. Campina Grande: Faculdade de Ciências Médicas de Campina Grande. 2010

FILHO, J. T. **O valor estratégico da gestão de talentos**. In: http://carreiras.empregos.com.br/comunidades/executivos/artigos/gestao_talentos.shtm. Acesso em: 06 de outubro de 2011 às 16:45.

GRAMIGNA, M.R. **Barreiras e Dificuldades na Implantação de um Banco de Talentos**. In: <http://www.rh.com.br>. Acesso em: 05 de outubro de 2011 às 22h30min.

NAZAR, R. (2000). **A estratégia empresarial para a gestão de pessoas – Banco de talentos**. In: <http://www.rh.com.br>. Acesso em 05 de outubro de 2011 às 23h10min.

SILVA, Paulo Sérgio Alves. **Análise dos impactos sociais e econômicos gerados pela implantação do campus do CESED na comunidade Itararé na cidade de Campina Grande/PB**. Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas/CESED, Campina Grande:2010 (Monografia)

VASCONCELOS (2003). **Banco de talentos como estratégia empresarial**. In: http://www.aedb.br/seget/artigos05/317_artigo%20cientifico%20thelma.pdf. Acesso em 06 de outubro de 2011 as 15:00.

BANCO DE TALENTOS DO ITARARÉ – CADASTRO

DADOS PESSOAIS

Nome Completo:

RG:

CPF:

Data de Nascimento:

Estado Civil: () Casado

() Solteiro

() Outros

Endereço:

Bairro:

Cidade:

Telefones:

Celular

E-mail:

ESCOLARIDADE

Grau de Formação:

Formação:

Cursos Complementares:

IDIOMA

Inglês:

() nenhum

() Básico

() Médio

() Avançado

Espanhol:

() nenhum

() Básico

() Médio

() Avançado

INFORMÁTICA

Conhecimentos em:

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL – MERCADO FORMAL (ATUAL/ TRÊS ÚLTIMAS EXPERIÊNCIAS)

Empresa:

Período:

Função:

Atribuição

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL – INFORMAL

Atividades que sei fazer:

ATIVIDADES QUE GOSTARIA DE APRENDER

Atividades ou Ocupações que gostaria de aprender:

CURSOS E TREINAMENTOS QUE PRECISO FAZER
