

Sistema de Programação Linear foi o tema deste trabalho

Uma equipe da área científica do Centro de Processamento de Dados da Universidade Federal de Viçosa (UFV), composta pelos professores Fábio Ribeiro Gomes, Manoel Vieira, Luiz Aurélio Raggi, Heleno do Nascimento Santos, José Luiz Braga, Luiz Carlos de Abreu Albuquerque, Leacir Nogueira Bastos, Geraldo Galdino de Paula Jr., Henrique Maria Rodrigues, Raimundo Nonato de Miranda Chaves e José Mansur Nacif, preparou interessante trabalho intitulado «Linear Programming System/360 (LPS/360)» - Guia do Usuário - o qual exemplifica alguns problemas que podem ser resolvidos com a Programação Linear.

Explicando o que é a Programação Linear, eles dizem, no referido trabalho, que «em muitos problemas, é de interesse formular uma política de ação que permita maximizar ou minimizar uma determinada quantidade importante. Um investidor, por exemplo, pode desejar selecionar seus investimentos de modo a maximizar seus lucros; uma nutricionista pode querer prescrever uma dieta com um número mínimo de calorias sem prejuízo de uma quantidade limite de proteínas; um industrial pode querer selecionar seus fornecedores de

componentes ou matéria-prima de modo a minimizar os custos de transporte. O fluxo de recursos em um processo de produção ou entre setores da economia envolve relacionamentos complexos entre numerosas atividades. Diferenças podem existir entre os processos envolvidos ou objetivos a atingir; entretanto, em muitos casos existem semelhanças essenciais em operações de sistemas aparentemente distintas».

E mais - «Para analisar tais sistemas, é necessário estabelecer a correlação entre suas partes (tais como capital, matéria-prima e recursos humanos no caso industrial) e o objetivo a ser alcançado (tal como um custo mínimo ou um lucro máximo). Se o sistema pode ser representado matematicamente, isto é, se for possível estabelecer um modelo para o sistema e se o objetivo pode ser quantificado, deve ser possível encontrar um esquema computacional para determinar o melhor programa de ações dentre as várias alternativas de alcançar o objetivo. Tais esquemas são denominados programas matemáticos».

Explicam ainda que «se o sistema a ser analisado pode ser representado por um modelo que consiste de inequações lineares, e se o objetivo pode ser

expresso em termos de maximizar ou minimizar uma expressão linear, a análise da estrutura é um programa linear. Uma vasta classe de programas em finanças, economia e engenharia pode ser representada como um sistema linear. Outras vezes, um sistema linear se constitui em uma boa aproximação das condições reais do programa. Evidentemente, em cada caso deve ser analisado o que se entende por uma «suficientemente boa» aproximação. Não nos preocuparemos - afirmam os professores - com tal análise mas apenas

em resolver problemas de Programação Linear».

Concluem a explicação enfatizando que «a palavra «programação» não se refere no trabalho à utilização de computadores (embora eles sejam necessários quando o número de variáveis e inequações se torna de difícil manipulação); ela se refere à programação ou alocação de itens ou entidades. A palavra «linear» descreve o fato de desejarmos otimizar uma função linear sujeita a restrições impostas por inequações lineares».



UFV

INFORMA

EDITADO PELA IMPRENSA UNIVERSITÁRIA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA
VIÇOSA - MINAS GERAIS - BRASIL

Ano 10

Sexta-feira, 10 de fevereiro de 1978

N.º 515

Vice-reitor fala sobre as pesquisas com armazenamento na UFV



O professor Paulo Mário del Giudice.

«O esforço para o aumento da produtividade agrícola e da produção total tem sido a tônica do momento. Paralelamente, a armazenagem deve oferecer suporte a esse esforço, procurando manter os grãos armazenados com as qualidades exigidas para o consumo da população».

A declaração é do vice-reitor da Universidade Federal de Viçosa (UFV), professor Paulo Mário del Giudice, uma das maiores autoridades do País

em armazenamento, que enfatizou, semana passada, o trabalho que vem sendo desenvolvido pela UFV no sentido de prover a população de alimentos em quantidade e qualidade, para suprir a demanda externa e interna, esta a preços acessíveis.

Segundo o professor Paulo Mário del Giudice, «a UFV já tem implantados, em muitas unidades armazenadoras do País, diversos resultados de suas pesquisas, explicando que ele e a professora Sônia Coelho Alva-

renga, também da UFV, estão desenvolvendo experimentos com unidades armazenadoras a nível de fazendas, com excelentes resultados.

Eles conseguiram demonstrar a eficiência na guarda dos grãos na própria fazenda, sendo a construção a custos operacionais das unidades armazenadoras compensadores para os ruralistas. Além disso, numa das pesquisas realizadas, ficou evidenciado que a maioria das unidades de armazenamento nas fazendas brasileiras oferece uma guarda precária dos grãos.

Disse ainda o vice-reitor da UFV que, «na realidade, não existe o que se pode chamar de «capacidade armazenadora» na quase totalidade das fazendas brasileiras, sendo os trabalhos até agora executados de grande importância para o produtor rural que queira ter maiores lucros com suas colheitas de grãos, armazenando-as na própria fazenda».

Explicou o professor Paulo Mário del Giudice que «o grande problema do setor é a falta de mão-de-obra qualificada, o que levou o Governo Federal, através da Companhia Brasileira de Armazenamento e a UFV, a criar, em Viçosa, o Centro Nacional de Treinamento em Armazenagem-CENTREINAR, visando promover a formação de recursos humanos, em todo o País, desde o nível elementar até ao superior».

Disse, também, que «uma das funções do CENTREINAR é, a médio prazo, estudar e especificar equipamentos especializados, além de promover pesquisas, integradas com a UFV, com vistas à melhoria de equipamentos e das unidades armazenadoras, em todos os níveis, introduzindo métodos eficientes para determinar custos operacionais mais baixos».

«As instalações físicas do CENTREINAR serão inauguradas no próximo dia 3 de março», concluiu.

Professor de SP falou na UFV dn

Durante a realização do 2.º Encontro Nacional de Diretores de Gráficas Universitárias (2.º EN-GRUF), que reuniu, na Universidade Federal de Viçosa, representantes de quase todas as universidades brasileiras, o professor Jurandyr de Carvalho, diretor da Escola Técnica de Artes Gráficas Theobaldo de Nigris, de São Paulo, pronunciou a seguinte palestra:

FORMAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS PARA O SETOR GRÁFICO

«Devemos distinguir através de 2 grandes processos a formação de recursos humanos para o setor gráfico como para todo e qualquer grupo industrial. A educação formal e não formal.

A formal, sistemática, regular é dada através de estruturas vinculadas aos diversos sistemas educacionais. São as escolas que, atendem no caso gráfico, a 2 níveis: o de 1.º grau e o de 2.º grau.

Na formação em nível de 1.º grau, se alinham os cursos de aprendizagem, ministrados em todos os Estados da Federação, e objetivo precípuo do SENAI e o curso de Qualificação Profissional em curta duração: os cursos de Especialização Profissional e Aperfeiçoamento Profissional, ministrados normalmente em período noturno, com duração variável de 60 a 300 horas.

Na formação em nível de 2.º grau, se destacam os cursos: Habilitação Profissional e Qualificação Profissional, de cujo processo resulta o técnico industrial.

Esses cursos (HP), de acordo com a Lei 5692, devem ter para o setor secundário, no mínimo, 2900 h de duração, incluindo-se o estágio supervisionado.

Já o CQP, sem Educação Geral, pode ser ministrado com um mínimo 1.200 horas de conteúdos específicos. Há opções para que esses cursos sejam desenvolvidos em nível de 1.º ou de 2.º grau.

Em se tratando de Instrução ou Educação não formal, o Treinamento Industrial é o recurso mais utilizado pelas Empresas que pretendem alcançar resultados mais rápidos. É o que procuramos enfatizar neste trabalho.

Organização do treinamento em uma empresa

Para a boa marcha das operações industriais é preciso que as pessoas encarregadas de sua execução saibam, como proceder e, para isso, é preciso ensiná-las e treiná-las. Esse ensino ou treinamento deve ser parte integrante do trabalho da empresa.

Quem dá uma ordem indica como ela deve ser cumprida. Se a ordem relaciona-se com uma tarefa nova, exige uma explicação mais detalhada; se é uma ordem de rotina pressupõe-se que a pessoa que vai executá-la já foi treinada para isso. Esse treinamento se processa continuamente, porque tem de acompanhar a evolução da empresa. As diferentes categorias de empregados devem aumentar continuamente seus conhecimentos, sua experiência e habilidade, para que possam progredir e adaptar-se a novas tarefas e maiores responsabilidades.

No entanto, esse treinamento não obedece, em geral, a um plano organizado. É feito de maneira não sistemática, na medida das possibilidades do momento, e este fato acarreta falhas que podem tornar mais difícil o progresso da empresa. O técnico do SENAI pode contribuir para melhor organização do treinamento agindo junto à gerência da empresa, no sentido de levá-la a preparar um plano sistemático de treinamento, que leve em conta todas as suas necessidades e todos os meios de treinamento disponíveis.

Condições fundamentais para que se possa organizar o treinamento

Interesse no treinamento — Nos primeiros entendimentos entre o pessoal da indústria e o técnico estranho à fábrica, é preciso procurar investigar qual o interesse do pessoal da fábrica por um treinamento organizado.

Este interesse é o ponto chave para a obtenção do apoio que é preciso conseguir por parte dos elementos da fábrica. Qualquer programa de treinamento que se inicie estará fadado ao insucesso se não existir interesse.

É, pois, de importância capital o exame cuidadoso de todos os fatores que, em qualquer fábrica, indiquem uma necessidade de treinamento bem como o estudo completo do interesse dos indivíduos que serão afetados por este treinamento.

Geralmente, o maior interesse por um treinamento é encontrado em oficinas ou fábricas onde existam problemas de *diminuir as perdas excessivas de modernização, de aperfeiçoamento de seus produtos ou de obtenção de melhor preço de custo.*

Todas as fábricas necessitam de um programa de treinamento que solucione suas necessidades específicas de pessoal habilitado e estarão, pois, interessadas em conhecer o modo mais simples e efetivo de executar este treinamento. Esta necessidade se amplia quando é reconhecida a vantagem da versatilidade do pessoal habilitado, bem como da criação de oportunidade para a melhoria e progresso do pessoal da fábrica. Este interesse varia de fábrica para fábrica mas, de modo geral, pode-se dizer que o pessoal de uma fábrica estará interessado em treinamento desde que fique claramente demonstrado que, por seu intermédio, o trabalho se tornará de mais fácil execução, e aumentarão as possibilidades de progresso individual.

Objetivo do treinamento — É preciso não esquecer que o treinamento não é objetivo da atividade da fábrica mas tão somente um modo eficaz de alcançar os objetivos de produção mais rapidamente, através do desenvolvimento se-

guro das habilidades a eles necessárias. O treinamento será, pois, tanto mais eficaz e interessante (em relação ao interesse da empresa), quanto mais integrado estiver no regime de trabalho da fábrica. Qualquer tipo de treinamento deverá, além disso, ser programado de modo a facilitar um maior número de oportunidade de promoções pois, em todas as fábricas, há sempre elementos interessados em progredir, o que na maior parte das vezes não é conseguido por falta de habilitações suficientes.

Problemas que podem ser resolvidos pelo treinamento

Ao se auxiliar uma oficina ou fábrica na organização de seu programa de treinamento, é preciso estabelecer uma distinção entre os problemas que realmente indicam uma necessidade de treinamento e aqueles que são originados de outros fatores que não a falta de treinamento. Entre estes últimos, poderão ser citados defeitos em equipamentos, normas de trabalho mal estabelecidas, programa de produção mal planejado etc., que são defeitos específicos da própria organização da empresa e que devem, portanto, ser corrigidos de outra forma.

De um modo geral, os problemas de uma fábrica ou oficina que indicam, efetivamente, necessidade de treinamento apropriado, relacionam-se com:

Funcionamento da oficina — que compreende os problemas relacionados com: baixa produtividade; avarias frequentes em máquinas e instalações; acidentes; trabalho frequentemente inutilizado, perdas excessivas; e qualidade do produto muito variável ou baixa.

Pessoal — Entre os problemas pessoais que poderão ser eliminados por meio de treinamento apropriado citam-se: falta de cooperação entre os departamentos ou seções; tendência a censurar erros nos outros; falta de senso de responsabilidade; comunicações defeituosas; erros frequentes na execução das ordens; atrasos nas informações; falta de oportunidade para promoção; e mudança excessiva de pessoal: dificuldade em conseguir bons elementos.

Variações no ambiente de trabalho — que podem ser causadas por mudanças várias, inclusive no objetivo de produção da fábrica e que são, de modo geral: expansão da fábrica; mudanças nos planos de produção; fabricação de novos produtos; utilização de técnicas e maquinaria mais moderna; e flutuações no mercado de trabalho.

Planejamento de treinamento

Ao se organizar o treinamento numa empresa, é importante procurar saber que planos já existem para o treinamento; que treinamento já foi dado e com que resultado; até que ponto a empresa está equipada para planejar e executar o treinamento necessário; se se dispõe de pessoal experiente que compreenda a organização do treinamento ou se alguma coisa já foi feita para desenvolver a capacidade de treinar.

O problema principal da empresa, relativamente à execução dos planos de produção é conseguir pessoal com a necessária habilidade e conhecimento para poder

executar as operações previstas. Para resolvê-lo, é preciso destacar pessoas, com a habilidade e o conhecimento técnico necessários, para *treinar outras pessoas*. Este pessoal, com tal habilitação, via de regra não é facilmente encontrado e deve, frequentemente, ser formado, através de assistência de elementos estranhos à fábrica.

Esta assistência se manifesta através de ajuda nos seguintes pontos: determinação do objetivo do treinamento; organização do treinamento; e execução do treinamento.

Determinação do objetivo do treinamento

A análise dos problemas que aparecem numa empresa e que podem ser resolvidos pelo treinamento dará uma indicação de quem deve ser treinado e para que deve ser treinado.

A lista de quem deve ser treinado pode ser organizada nominalmente, indivíduo por indivíduo, ou, nas empresas maiores, por categoria. As categorias básicas que podem ser usadas são as seguintes: gerentes, técnicos, supervisores, qualificados, adestrados e braçais.

Em relação a cada indivíduo ou a cada categoria é preciso indicar os defeitos a corrigir, ou, o que é sempre melhor, as habilidades ou conhecimentos a adquirir.

Para que seja possível chegar a essa análise é preciso contar com a cooperação de todo o pessoal da empresa e sobretudo da gerência, pois só os próprios interessados podem estabelecer com precisão suas necessidades.

Após determinar qual o objetivo do treinamento, isto é, após estabelecer quem deve ser aperfeiçoado e para que, a etapa seguinte é determinar qual o grau de habilidade e conhecimento que devem ser atingidos com o treinamento. Isso exige uma consideração cuidadosa do tipo de trabalho executado, das responsabilidades administrativas, ou, de forma mais geral, da área de atividades de cada indivíduo. Essa área de atividades de cada um nada mais é que o conjunto de todas as funções e responsabilidades, bem como a influência nele exercida, as suas relações na empresa com seus subordinados, superiores etc.

Qualquer que seja o tipo de treinamento a ser executado, no entanto, ele deve ser sempre enquadrado num plano geral que atenda às necessidades gerais da fábrica. Mesmo no caso em que for necessário, inicialmente, apenas um treinamento para uma operação específica, deve-se procurar levar a empresa a um programa amplo.

Na elaboração de qualquer plano de treinamento é necessário considerar:

A estabilidade que a fábrica oferece a seus trabalhadores e as causas que determinam flutuações em seus trabalhos, tais como: exigências contratuais a cumprir; métodos usados para escalonar as tarefas; existência de rodízios entre as diversas seções; e transferências de outros departamentos.

O possível aproveitamento do pessoal habilitado já existente na fábrica e no mercado de trabalho local.

Os projetos existentes, relacionados com a execução dos traba-

rante a realização do 2.º ENGRAF

lhos.

As práticas tradicionais da fábrica.

No caso dos operários qualificados e adestrados, um treinamento realmente eficaz deve prepará-los para poder enfrentar as reais condições de trabalho da fábrica ou oficina a que pertença. O treinamento, portanto, poderá ser elaborado tendo como *objetivo principal* a obtenção de: operários qualificados podendo desempenhar qualquer tarefa de seu ofício; operários versáteis, capazes de executar uma variedade de operações; e operários especializados, capazes de executar uma operação.

O trabalho executado em uma fábrica pode requerer que um ou todos estes objetivos sejam alcançados e as exigências de qualquer indústria progressista determinem uma adaptação constante dos objetivos de treinamento executado.

Os objetivos do treinamento serão grandemente modificados em certos casos particulares, tais como: obtenção de um número limitado de pessoas habilitadas em uma nova especialidade; existência de um grande número de pessoas a serem treinadas em um período de tempo muito curto; existência de um mercado de trabalho muito restrito e que não absorva a totalidade do pessoal habilitado existente na localidade. Durante um período normal de atividades da fábrica, o treinamento deve fornecer versatilidade; durante um período de emergência, o treinamento deve, em primeiro lugar, solucionar as necessidades mais imediatas da fábrica e, a seguir, corrigir quaisquer deficiências que porventura hajam surgido no treinamento já executado.

De um modo geral, sempre que os objetivos de treinamento são determinados, levando-se em conta as necessidades atuais da fábrica, eles fornecem o ponto de partida para a organização das diversas fases do treinamento.

Métodos de treinamento — É preciso agora considerar para cada treinamento (cuja necessidade foi revelada pela análise anterior) qual o melhor método, levando em conta os recursos disponíveis na empresa ou na localidade.

Escolhido o método para cada caso é preciso preparar o *programa de treinamento*. No programa, deve-se indicar quais os treinamentos que serão postos em execução no ano considerado.

Os *métodos correntes* podem ser resumidos no quadro seguinte:

O setor gráfico

Com o advento do GEIPAG — Grupo Executivo das Indústrias de Papel e Artes Gráficas, o setor gráfico experimentou extraordinária modernização de seu parque industrial, através da realização de volumosos investimentos incentivados, que ultrapassaram 200 milhões de dólares.

Com mais de 3500 empresas em São Paulo e aproximadamente 6000 no país, o setor emprega diretamente mais de 50 mil pessoas no Estado de São Paulo. Nos últimos 10 anos a compra de sofisticada maquinaria permitiu a transformação do país em importante centro gráfico mundial. Muitas empresas

substituíram os antigos processos de composição a quente por foto composição e os velhos clichês por fotolitos. Passaram também a imprimir em offset e rotogravura.

Mas tão rápida evolução terminou por gerar novos e sérios problemas, dentre eles, os recursos humanos — o mais crucial de todos.

Daí terem-se acelerados os estudos, já iniciados em 1967, para a instalação de uma Escola, mais atualizada, que pudesse atender aos reclamos do grupo industrial em referência. Surgiu portanto em 1971, através de convênio com MEC, Prefeitura de São Paulo e SENAI, a Escola SENAI "THEOBALDO DE NIGRIS", anteriormente denominada Colégio Industrial de Artes Gráficas — CIAG.

Com o passar dos anos gradativamente foi a Escola ampliando seu campo de atendimento e hoje possui vários cursos em funcionamento.

No período diurno os cursos HP e CQP — IV e no noturno vários de Qualificação e Especialização Profissional.

Em 1978 São Paulo vai contar com o maior núcleo de formação e treinamento de mão-de-obra para a indústria da América Latina. Trata-se do Centro Integrado de Artes Gráficas — CIAG, que está sendo implantado pelo SENAI, num terreno de 24 mil m², no bairro da Mooca, com área construída de 16 mil.

O CIAG vai reunir no mesmo local as duas Escolas SENAI de capital paulista, que atualmente formam profissionais de primeiro e segundo graus para indústria gráfica: a Escola SENAI THEOBALDO DE NIGRIS (técnicos de nível médio) e a Escola SENAI FELICIO LANZARA (de primeiro grau).

Com a implantação do CIAG a Escola SENAI FELICIO LANZARA será transferida de suas atuais instalações, no bairro do Cambuci, para área de 10 mil m², contígua à Escola SENAI THEOBALDO DE NIGRIS, localizada na Mooca.

A nova unidade estará concluída até o final de 1977 e contará com dois blocos pré-moldados de concreto protendido, quadras esportivas, fonte autônoma de energia elétrica e outras modernas instalações.

Com 8 mil m² de área construída a Escola SENAI THEOBALDO DE NIGRIS iniciou suas atividades em 1971, e, desde então, já formou quatro turmas de técnicos de nível médio em artes gráficas, sendo a única no gênero na América Latina. De suas oficinas e laboratórios saem anualmente dezenas de profissionais habilitados em fotomecânica, tipografia, offset, rotogravura e produção visual gráfica.

A Escola constitui moderno centro dotado do que existe de mais avançado para o ensino técnico de artes gráficas. Entre outras conta com seções de fotomecânica, fotocomposição, impressão tipográfica, offset, linotipia, monotipia, rotogravura, laboratório para análise de papel e tintas de impressão e um setor para produção visual.

Computador eletrônico, máquinas perfuradoras, rotóplanas e equipamentos para produção de livros, jornais, revistas, catálogos e outros impressos são alguns dos modernos equipamentos desta unidade SENAI. Além disso a Escola dispõe de avançados recursos técnicos de ensino, incluindo projeto-

res sonoros, epidiascópios e retro-projetores, além de instalações para a prática de esportes.

Os cursos têm a duração de quatro anos, sendo o último optativo, de estágio supervisionado na indústria. Ao final do terceiro ano os alunos recebem certificado que os habilita a ingressar na Universidade. Mas só após o estágio profissional é que recebem o diploma de técnico em Artes Gráficas.

Em 1976 a Escola SENAI THEOBALDO DE NIGRIS diplomou 54 técnicos em Artes Gráficas e concedeu 84 certificados de terceiro ano. Como técnicos os alunos se habilitam a exercer diversas funções em editoras, estúdios de arte, agências de publicidade e indústrias gráficas, de papel, papelão e embalagens.

A exemplo do que ocorre nas demais escolas da rede SENAI todos os cursos são gratuitos e grande parte dos alunos recebe bolsas de indústrias, do Instituto Roberto Simonsen do Programa Especial de Bolsas de Estudos, do Ministério do Trabalho.

A Escola também oferece Curso Intensivo de dois anos a quem já possui o segundo grau, para alunos recomendados pelas indústrias. As vagas para este curso são distribuídas nacionalmente, através do Departamento Nacional do SENAI, no Rio de Janeiro. A noite a Escola abriga diversos cursos de especialização e qualificação profissionais em Artes Gráficas, a nível de primeiro grau.

Anualmente realiza-se na Escola uma semana tecnológica de Artes Gráficas para o intercâmbio de tecnologias, estudos de planejamento, pesquisa, produção industrial e formação de mão-de-obra qualificada para o setor.

Em 1976, foi realizado, no auditório da Escola, o I Simpósio de Integração das Indústrias de Papel, Gráficas e Embalagens, que contou com a presença de mais de duzentas pessoas.

A lei n.º 6.297, de 15 de dezembro de 1975, estabelece estímulo fiscal para formação profissional. A ascensão do País à condição de potência significativa no decurso de uma geração, que é a meta proposta à Nação, envolve a adoção e a implementação de medidas de várias ordens, quer no campo econômico como no social. A decisão assumida pelo Governo ao editar a lei 6.297 se insere no amplo esquema de realizar este objetivo, contemplando simultaneamente a idéia central do planejamento nacional: a valorização do homem brasileiro. De um lado, o estímulo fiscal, ampliando as oportunidades de qualificação profissional, realizará o efeito de incremento da produtividade do fator trabalho e da economia. De outro, porque desenvolve no homem qualidades que o habilitam a um melhor desempenho, nele incorporará meios de promoção social e de melhores ganhos.

Dirigida às pessoas jurídicas, a lei n.º 6.297 afeta igualmente os órgãos institucionais na área empresarial que têm por missão a execução de tarefas de formação profissional. O SENAI, entidade da indústria brasileira para o preparo de recursos humanos, que aplicará conhecimento, habilidades e energia no processo de transformação, assume perante a lei a atitude de mais ampla simpatia. A conjuntu-

ra que o SENAI vive é, agora, a de uma instituição que elaborou e executa o Primeiro Plano Trienal (1976-1978). Vale dizer, portanto, que a inserção do SENAI na lei não o encontra nem desprevenido, nem despreparado. Ao contrário, tem o SENAI condições de ser instrumento efetivo do desdobramento da lei em ações finais concretas, como dispõe de potencial para responder ao que dele esperam as autoridades.

Esta é a abordagem do Sistema SENAI em face da lei n.º 6.297. E um exercício da instituição, com o fito de gerar efeitos imediatos em todo o País, na área de sua responsabilidade.

A participação do SENAI na implementação da lei pode assumir as seguintes modalidades básicas: ação normativa — através de sua presença na Comissão Especial, num primeiro estágio, e após, no Conselho Federal de Mão-de-Obra, cujas atribuições são definidas no Decreto n.º 77.362, de 1.º de abril de 1976; ação interativa — como órgão credenciado para prestar assessoria à empresa; ação executiva — como entidade executora de projetos de formação profissional.

Para a primeira dessas ações, é a própria Lei a reconhecer no SENAI, adequado nível de competência, como um dos integrantes do Sistema Nacional de Formação de Mão-de-Obra, conforme o Decreto n.º 77.362, independentemente de sua vinculação ao Ministério do Trabalho, centro do Sistema.

Na segunda modalidade, o SENAI se apresenta como a principal agência capaz de acionar um programa nacional de desenvolvimento de recursos humanos para o setor secundário da economia, na medida em que as empresas da área venham a se valer dos benefícios criados pela Lei do Incentivo.

Quanto à terceira das ações, são a própria experiência e o "know how" do SENAI, em seus 35 anos de desempenho, que o credenciam a executar para as empresas quaisquer programas de formação profissional, em sua área de competência.

Vale ainda observar que com essas duas últimas modalidades de participação estará o SENAI exercendo a alta missão social de transferir às empresas a tecnologia educacional que o consagrou como órgão pioneiro em toda a América Latina.

Ao integrar-se na lei, o SENAI parte do pressuposto de que ela é, antes de tudo, estimuladora de suas ações.

Cabe, finalmente, considerar que na integração solidária do SENAI no processo gerado pela Lei do Incentivo, a palavra chave é co-operação. Esta pode ser, sob uma primeira modalidade, a sua associação a outros organismos credenciados para a elaboração e execução de projetos de formação profissional, preferentemente aqueles vinculados às entidades empresariais, como o IRS, DAMPI etc., ou a outros órgãos de planejamento e desenvolvimento de recursos humanos. Uma segunda modalidade, no interesse, principalmente, das médias e pequenas empresas, será aquela da cooperação do SENAI com o pool de pessoas jurídicas interessadas, o que permitirá mais facilmente à instituição ressarcir-se dos custos operacionais dos projetos por cuja elaboração ou execução vier a responsabilizar-se.

Campanha de Defesa do Folclore lança concurso que dará prêmio patrocinado pela FUNARTE

Todas as promoções culturais e técnicas do País em que a Universidade Federal de Viçosa é convidada a participar, quer através dos seus quadros docente e técnico, quer através do seu corpo discente, temos procurado divulgar, de modo amplo, para toda a comunidade universitária viçosense. Hoje, estamos publicando, na íntegra, o regulamento do Concurso Silvío Romero, instituído pela Campanha de Defesa do Folclore Brasileiro.

A Campanha de Defesa do Folclore Brasileiro, órgão pertencente ao Departamento de Assuntos Culturais do Ministério da Educação e Cultura, lançou, em dezembro último, o Concurso Silvío Romero-1978, patrocinado pela Fundação Nacional de Arte — FUNARTE.

Para melhor informar os interessados no assunto, eis, na íntegra, o regulamento do Concurso Silvío Romero, que oferecerá um prêmio de Cr\$ 50 mil à monografia classificada em primeiro lugar:

«1. As monografias concorrentes podem versar sobre qualquer tema do folclore brasileiro, tratado, quando for o caso, à base de versões locais e da linguagem usada pelo grupo estudado; 2. Só serão considerados trabalhos de caráter monográfico, inéditos e originais de pesquisa, não divulgados por qualquer meio; 3. Os trabalhos devem ter um mínimo de 50 (cinquenta) folhas tipo ofício, datilografadas a dois espaços, e vir assinados com pseudônimo. Em envelope separado e opaco, sobrescrito apenas com o pseudônimo do concorrente e o título do trabalho, o autor ou autores se identificarão com os nomes verdadeiros e endereços; 4. Exigem-se 3 (três) vias e, em caso de fotografias, mapas, desenhos, croquis etc., desde que não façam parte integrante do texto, bastará uma via de cada; 5. Os originais devem ser entregues à Campanha de Defesa do Folclore Brasileiro, Rua do Catete, 179 — Rio de Janeiro/RJ, até o dia 15 de junho de 1978; 6. Não poderão participar

do Concurso os Membros do Conselho Nacional de Folclore, nem os pesquisadores contratados com trabalhos que coincidam com as pesquisas que realizaram para a Campanha; 7. A Campanha designará Comissão Julgadora de três membros, um deles do Conselho Nacional de Folclore, convidados pelo Diretor-Executivo; a qualidade de membro da Comissão Julgadora é incompatível com a de concorrente; 8. A Comissão Julgadora terá inteira liberdade para emitir seu parecer, podendo: a) indicar a monografia merecedora do Prêmio e até três a que serão conferidas Menções Honrosas; ou b) opinar pela não concessão do Prêmio; 9. À monografia classificada em primeiro lugar será conferido o Prêmio único e indivisível de Cr\$ 50.000,00 (cinquenta mil cruzeiros), patrocinado pela Fundação Nacional de Arte-FUNARTE; 10. A monografia premiada e as que receberem Menção Honrosa serão publicadas pela Campanha; 11. O autor contemplado com o Prêmio Silvío Romero só poderá concorrer novamente ao Prêmio após um intervalo de três anos; 12. Só serão divulgados os nomes dos contemplados com o Prêmio ou com as Menções Honrosas; os demais trabalhos concorrentes ficarão à disposição dos autores; 13. O Prêmio Silvío Romero e os certificados de Menção Honrosa serão entregues a 22 de agosto de 1978, «Dia do Folclore», 20.º aniversário da instalação da Campanha de Defesa do Folclore Brasileiro».

Rápidas

Através de edital, a Universidade Federal de Viçosa (UFV) está comunicando aos interessados que se encontram abertas, em sua Secretaria Geral, as inscrições para a prova de seleção, com vistas ao preenchimento de uma vaga para Auxiliar de Ensino para o Setor de Construções Rurais do Departamento de Engenharia Agrícola da Escola Superior de Agricultura.

...

A Escola Média de Agricultura de Florestal (EMAF) realizou, nos últimos dias 2 e 3, exame de seleção para preenchimento de 55 vagas em seu Curso Técnico Agropecuário e de 45 vagas em seu Curso Técnico de Florestas. Os candidatos aprovados deverão apresentar a documentação exigida para a matrícula, improrrogavelmente, até o próximo dia 27 de fevereiro.

...

Visitou a Imprensa Universitária o engenheiro florestal José Sales Mariano da Rocha, oportunidade em que manteve contatos com o nosso diretor, jornalista Antônio José de Araújo. José Sales Mariano da Rocha é ex-professor da Escola Superior de Florestas da UFV e, atualmente, presta os seus serviços profissionais à Universidade Federal de Santa Maria, no Rio Grande do Sul.

...

Serão realizados, no Centro de Ensino de Extensão, dois cursos de Metodologia de Extensão Rural para supervisores regionais das Empresas de Assistência Técnica e Extensão Rural de Minas Gerais, Bahia, Espírito Santo, Rio de Janeiro, Goiás, Mato Grosso e da Secretaria da Agricultura de São Paulo. O primeiro será oferecido de 14 de fevereiro a 4 de março, sendo o segundo de 21 de fevereiro a 10 de março.

...

Aos Srs. Assinantes do UFV INFORMA: Se você recebe, pelo Correio, o UFV INFORMA e deseja continuar a recebê-lo, preencha o cupom abaixo e remeta-o à Imprensa Universitária da UFV até o dia 28 de fevereiro de 1978, confirmando ou atualizando seu endereço. O não atendimento a esta solicitação implicará no cancelamento da remessa. Tal medida se faz necessária, porque alguns números estão sendo devolvidos pelo Correio, sob a alegação de mudança de endereço.

A
Imprensa Universitária da U.F.V.
Universidade Federal de Viçosa
36.570 — Viçosa — MG — Brasil

Desejo continuar recebendo, pelo Correio,
o UFV INFORMA.

Nome.....
Endereço.....
Cidade.....CEP.....
Estado.....País.....

Assinatura