

# **UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ**

DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO GERAL E APLICADA  
CENTRO DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO  
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO EMPRESARIAL - SENAI / PR

## **PROJETO:**

*Implantação de Processo de Seleção para candidatos aos  
Cursos de Aprendizagem*

CURITIBA

1997

# **UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ**

DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO GERAL E APLICADA  
CENTRO DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO  
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO EMPRESARIAL - SENAI / PR

## **PROJETO:**

*Implantação de Processo de Seleção para candidatos aos  
Cursos de Aprendizagem*

Projeto apresentado ao curso de Especialização em Gestão Empresarial a nível de pós-graduação, pelos alunos **Lucio Suckow e Tede William Gomes Camacho**, supervisionados pelo Professor **Pedro J. Steiner Neto**

CURITIBA

1997

## SUMÁRIO

<b>1. OBJETIVOS</b>	
1.1. Geral.....	04
1.2. Específicos.....	04
<b>2. INTRODUÇÃO/IMPORTÂNCIA.....</b>	<b>04</b>
<b>3. HISTÓRICO DO SENAI</b>	
3.1 No Brasil.....	05
3.2 No Paraná.....	06
3.2.1. Modalidades de atuação no Paraná.....	08
3.2.2. Áreas atendidas e principais cursos.....	09
3.3 Na Cidade Industrial de Curitiba.....	12
<b>4. CONTEXTO DE FUTURO.....</b>	<b>13</b>
<b>5. PROPOSTA DE TRABALHO.....</b>	<b>14</b>
<b>6 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....</b>	<b>14</b>
<b>7. APRESENTAÇÃO DA PROPOSTA.....</b>	<b>18</b>
7.1 Proposta Técnica.....	21
<b>8. CUSTOS.....</b>	<b>23</b>
<b>9. BENEFÍCIOS.....</b>	<b>23</b>
<b>10. EXECUÇÃO.....</b>	<b>23</b>
<b>11. CONCLUSÃO.....</b>	<b>24</b>
<b>12. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>25</b>
<b>13. ANEXOS</b>	
Prova de Matemática.....	27
Prova de Português.....	29
Roteiro da entrevista.....	34
Comentários sobre a visita no SENAI.....	38
<b>12. ASSINATURAS E DATA.....</b>	<b>40</b>

# PROJETO

## ***PROPOSTA DE IMPLANTAÇÃO DE PROCESSO DE SELEÇÃO PARA CANDIDATOS AOS CURSOS DE APRENDIZAGEM***

### **1. - OBJETIVOS**

#### **1.1. Geral:**

Criar um processo seletivo para ingresso de alunos nos cursos de aprendizagem do SENAI - DR do Paraná

#### **1.2. Específico:**

Identificar as potencialidades dos candidatos, verificando se suas características físicas , cognitivas e psicológicas são apropriadas à sua participação nos cursos de aprendizagem.

### **2. - INTRODUÇÃO/ IMPORTÂNCIA**

Uma quantidade significativa de jovens não tem informação nem convicção quanto à escolha de uma profissão. Vem ao SENAI, muitas vezes por exigência dos pais, tentar a participação em um curso qualquer, esperando se adaptar ao mesmo. Estes fatores acabam se tornando causa de desistências e/ou aproveitamento insuficiente do curso. A realização de um processo seletivo mais minucioso verificaria não apenas os conhecimentos do candidato, mas também o conjunto de habilidades e características, necessárias para a efetividade do processo.

### **3. - HISTÓRICO DO SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial**

#### **3.1. No Brasil**

O SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, criado pelo Decreto Lei n.º 4.048 de 22 de janeiro de 1942, é uma Entidade de Direito Privado mantida e administrada pela Confederação Nacional e Federações Estaduais das Indústrias (Órgãos Normativos).

Tem por finalidade formar, aperfeiçoar e especializar recursos humanos para o setor secundário da economia, bem como, cooperar no desenvolvimento de pesquisas tecnológicas de interesse para a indústria e atividades assemelhadas.

O SENAI é formado por um Departamento Nacional, com sede no Rio de Janeiro, por 27 Departamentos Regionais, nos Estados, e mais uma vasta rede de Unidades Escolares sediadas nas principais cidades do País.

O Departamento Nacional estabelece as políticas de ação, determina as diretrizes e garante a unidade a nível nacional, facilita o intercâmbio da cultura organizacional e da cultura tecnológica.

Os Departamentos Regionais nos Estados, são os responsáveis pela operacionalização do ensino industrial nas diversas áreas. Desta forma o SENAI desenvolve uma vasta programação de cursos, visando atender níveis de ensino, numa grande diversidade de ocupações, correspondentes ao trabalho humano do setor secundário da economia.

### 3.2. No Paraná

A partir de 20 de fevereiro de 1943 os Estados do Paraná e Santa Catarina passaram a contar com os serviços do SENAI, através de um único Departamento, que atendia ambos os Estados. O desmembramento ocorreu somente em janeiro de 1954, passando oficialmente à denominação de Departamento Regional do Paraná. Hoje o SENAI do Paraná faz parte da história nacional, conquistando com o passar dos anos, uma posição extremamente importante no sentido da integração entre as empresas e a sociedade, preparando profissionais para os diversos segmentos das atividades industriais. Possui atualmente 35 Unidades Operacionais, sendo 29 fixas e 6 móveis. As Unidades Fixas estão distribuídas em 3 Centros de Tecnologia, 6 Centros de Formação Profissional, funcionando como Unidades Gestoras, e 20 Núcleos de Assistência às Empresas.

Os Centros de Tecnologia, além de atender às empresas localizadas no Estado do Paraná, prestam ainda, em âmbito nacional, atendimento às demais empresas em áreas específicas, conforme suas necessidades. O CETSAM - Centro de Tecnologia em Saneamento Ambiental, localizado em Curitiba, atende a área de Saneamento Ambiental; o CETCEP - Centro de Tecnologia em Celulose e Papel, localizado em Telêmaco Borba, atende a área de Celulose e Papel e o CETMAM - Centro de Tecnologia da Madeira e do Mobiliário, localizado em São José dos Pinhais, atende à área de Madeira e Mobiliário.

Os Centros de Formação Profissional, estão localizados nas seguintes cidades: Curitiba (dois centros), Londrina, Ponta Grossa, Maringá, Cascavel.

Os Núcleos de Assistência às Empresas estão localizados nas cidades de Paranaguá, Rio Branco do Sul, Apucarana, Bandeirantes, Arapongas, Cornélio Procopio, União da Vitória, Guarapuava, Paranaíba, Campo Mourão, Cianorte, Pato Branco, Francisco Beltrão, Toledo, Foz do Iguaçu, Jaguariaíva, Umuarama, Arapoti, Marechal Cândido Rondon e Campo Largo.

As Unidades Móveis com características específicas, atendem as localidades onde o SENAI não possui escolas fixas. Atuam nas áreas de Mecânica Geral, Celulose e Papel, Eletroeletrônica e Saneamento.

Além das Unidades Fixas e das Unidades Móveis, o SENAI do Paraná mantém através de Acordos de Isenção da Contribuição Geral e de Retenção Parcial da Contribuição Adicional, **11** Unidades de Formação Profissional, conforme relação abaixo:

- 02 unidades com a RFFSA - Rede Ferroviária Federal S/A,
- 02 unidades com PETROBRÁS - Petróleo Brasileiro S/A,
- 01 unidade com a COPEL - Companhia Paranaense de Energia,
- 01 unidade com a EBCT - Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos,
- 01 unidade com a SANEPAR - Companhia de Saneamento do Paraná,
- 01 unidade com a VOLVO do Brasil,
- 01 unidade com a EQUITEL S/A - Equipamentos e Sistemas de Telecomunicações,
- 01 unidade com a ITAIPU Binacional e
- 01 unidade com a TELEPAR - Telecomunicações do Paraná.

Possui ainda em regime de Cooperação Técnica e Financeira, acordos firmados com 167 empresas localizadas nos diversos municípios do Estado do Paraná.

### 3.2.1. Modalidades de Atuação no Paraná

- Aprendizagem de Menores - de 14 a 18 anos - em cursos mantidos pelo SENAI nos Centros de Formação Profissional ou no próprio emprego (AMPE).
- Qualificação, treinamento e especialização de jovens e adultos, nos Centros de Formação e Treinamento do SENAI ou em Empresas, ou mediante ação combinada EMPRESA/SENAI, dentro ou fora dos horários normais de trabalho.
- Aperfeiçoamento de supervisores nas próprias Empresas ou nos Centros de Formação Profissional e Centros de Tecnologia do SENAI.
- Formação de Técnicos de 2º Grau , em Centros de Tecnologia do SENAI (Saneamento Básico e Ambiental e Segurança do Trabalho, em Curitiba; Celulose e Papel, em Telêmaco Borba).
- Aperfeiçoamento dos quadros técnicos e de gerência, nas Empresas e no SENAI, em cooperação com entidades especializadas, no País e no Exterior.
- Treinamento e aperfeiçoamento de monitores, instrutores e professores de Formação Profissional, em cursos e seminários organizados pelo SENAI ou por Empresas, em colaboração com entidades especializadas, no País e no Exterior.
- Assistência técnica/tecnológica, visando a melhoria do desempenho global das Empresas, abrangendo aspectos organizacionais,

tecnológicos e de desenvolvimento de Recursos Humanos. Destaque-se nessa forma de atendimento às Empresas, o trabalho desenvolvido para as agroindústrias (tratamento de efluentes industriais), indústrias de confecção (racionalização do processo produtivo) e das indústrias de alimentos (análise da dosagem de agroquímicos).

### 3.2.2. Áreas Atendidas e Principais Cursos

**Artes Gráficas:** Compositor Manual, Impressor Tipográfico, Fotogravador, Impressor Offset.

**Mecânica:** Serralheiro, Soldador, Ajustador, Torneiro, Fresador, Ferramenteiro, Matriseiro, Mecânico Operador de Equipamentos a Comando Numérico - CNC, Mecânico Geral, Plainador de Metais, Caldeireiro, Mecânico de Manutenção Industrial, Desenho Mecânico, Mecânico Industrial, Mecânico de Manutenção Industrial Polivalente, Supervisor de Primeira Linha na Área de Metal Mecânica.

**Mecânica de Veículos Automotores:** Mecânico de Automóveis, Mecânico Diesel, Reparador de Bomba Injetora, Mecânico de Motores a Álcool e a Gasolina, Mecânico de Agregados e Sistemas Automotivos em Geral, Eletricista de Automóveis, Mecânico de Motocicletas, Reparos de Emergência em Veículos, Mecânico Veicular.

**Segurança:** Curso Técnico de Segurança no Trabalho, Motorista Conductor de Veículos Transportadores de Cargas Perigosas (MOPE), Direção Defensiva, Primeiros Socorros, Segurança para Operadores de Caldeira, Prevenção e Combate a Incêndio, PAT-CIPA (Prevenção de

Acidentes do Trabalho para Membros da CIPA), Mapeamento de Riscos Ambientais.

**Saneamento:** Curso Técnico em Saneamento, Análise Instrumental para Cromatografia Gasosa, Análise Bacteriológica da Água, Tratamento de Água, Bacteriologia da Água, Cromatografia Gasosa, Análise Instrumental por Espectrofotometria de Absorção Atômica, Operador de Estação de Tratamento de Água, Operador de Estação Elevatória de Água, Ligação Predial de Água, Manutenção de Redes em Ferro Fundido e PVC.

**Eletricidade:** Eletricista Instalador Baixa Tensão, Eletricista Instalador Predial, Eletricista Instalador Industrial, Reparador de Comandos Elétricos, Eletricista Montador de Redes e Entradas de Serviço BT, Eletricista Bobinador, Reparador de Aparelhos Domésticos de Refrigeração e Ar Condicionado, Reparador de Aparelhos Eletrodomésticos, Eletricista de Manutenção Industrial, Eletricista Industrial, Eletricista de Manutenção Industrial Polivalente.

**Eletrônica:** Eletrônica Básica, Reparador de Circuitos Eletrônicos Industriais de Potência, Acionamento de Máquinas Eletroeletrônicas, Osciladores e Comutadores, Amplificadores Operacionais, Reguladores de Tensão, Microprocessadores, Interface Periféricos, Conversores A/D e D/A.

**Pneumática e Hidráulica:** Reparador de Circuitos Hidráulicos e Reparador de Circuitos Pneumáticos.

**Construção Civil:** Encanador (Instalador de Água e Esgoto), Instalador Hidráulico Predial, Pedreiro Assentador, Revestidor de Paredes, Pintor de Obras, Carpinteiro de Formas, Armador de Ferros, Mestre de Obras, Operador de Elevador de Obras, Assentador e Rebocador, Azulejista.

**Alimentos:** Confeiteiro, Higiene Aplicada às Indústrias de Alimentos, Controle de Qualidade e Panificador.

**Confecção:** Mecânico de Manutenção em Máquinas de Costura Industrial, Alfaiate, Calceiro, Costureiro Industrial, Modelagem, Estilismo, Operador de Máquina de Costura Industrial, Bordador Industrial, Modelista Industrial, Costureiro Industrial em Tecidos de Malhas, Fiandeiro Tecelão Artesanal.

**Calçados:** Cortador - Preparador de Calçado, Cortador de Calçado à Mão, Costurador de Calçado à Máquina.

**Celulose e Papel:** Curso Técnico em Celulose e Papel, Produção de Polpas Químicas, Fabricação de Celulose e Papel, Operador Especializado na Fabricação de Polpa e Papel.

**Madeira e Mobiliário:** Marceneiro, Entalhador, Marceneiro, Carpinteiro, Afiador e Laminador de Serras, Supervisor de Primeira Linha para Indústria Moveleira, Desenhista de Móveis, Curso de Máquinas da Indústria Moveleira, Acabamento de Superfície, Treinamento no Próprio Local de Trabalho com Máquinas Monofuncionais e Treinamento em Coladeira de Bordas.

**Supervisão e Gerência:** Liderança de Reuniões, Melhoramento de Métodos do Trabalho, Negociando com Sucesso, Planejamento e Organização do Trabalho, Competência Gerencial, Planejamento, Programação e Controle das Atividades de Produção, Administração Financeira, Chefia e Liderança, Ensino Correto do Trabalho, Desenvolvimento de Habilidades de Negociação, Capacitação para Supervisores e Princípios Básicos de Supervisão.

**Área Comportamental:** Administração de Talentos, Como Conquistar Clientes, Desenvolvimento da Qualidade, Motivação Para o Processo de Auto-Desenvolvimento, Relações Humanas e Públicas, Relações Interpessoais, Organização de Ambientes de Trabalho (5S's), Valorização de Clientes.

**Informática:** Introdução à Informática, MS-DOS, Windows, Word Perfect, Excell.

### 3.3. Na Cidade Industrial de Curitiba

A Cidade Industrial de Curitiba é o resultado de uma concepção pioneira no país. Dispõe de completa infra-estrutura, como zona comercial, sistema viário interno, sistema energético, iluminação pública, núcleos residenciais, transporte urbano, terminal de carga e entreposto aduaneiro.

Visando atender a demanda de formação para o trabalho, das empresas ali instaladas, foi inaugurado, em 22 de setembro de 1976, um Centro de Formação Profissional, estrategicamente localizado nas proximidades da CIC. Construída em tempo recorde, contava inicialmente com 5.187,16 m<sup>2</sup>, ampliados para 9.333,84 m<sup>2</sup> com a construção de mais um pavilhão de dois pavimentos, inaugurado em agosto de 1990.

Já no primeiro ano de funcionamento o CFP da CIC formou mais de 1300 profissionais nas áreas de mecânica geral, eletricidade e mecânica diesel, além de iniciar os cursos de Aprendizagem Industrial, com formação especial e com equivalência ao ensino de 1º grau, em convênio com a SEED-Secretaria de Estado de Educação.

É, hoje, um Centro de Referência na área Eletroeletrônica para todo o Estado do Paraná, atuando também nas áreas de Mecânica de Manutenção, formação de Supervisores de 1ª Linha e Técnicos em Segurança do Trabalho.

Desenvolve, igualmente, programas de treinamento operacional, atendendo inúmeras empresas da região metropolitana. Encontra-se ainda em fase de projeto de implantação o curso Técnico em Automação Industrial, visando a formação de profissionais com conhecimento em eletroeletrônica, mecânica, CNC, robótica e outros, atendendo desta forma à demanda de mercado nesta área específica.

#### **4. CONTEXTO DE FUTURO**

Até 1995, os candidatos aos cursos de Aprendizagem eram selecionados através de um teste a nível cognitivo, envolvendo conhecimentos de português e matemática, admitindo-se aqueles que apresentassem pontuação mais elevada. Este critério seguia, basicamente, aos padrões existentes no sistema educacional brasileiro bem como na maioria dos processos seletivos realizados pelas indústrias, adicionado, neste caso, por testes de conhecimentos técnicos específicos.

Nos últimos anos, entretando, surgem novas necessidades em todas as empresas, principalmente em função da globalização da economia, obrigando uma rápida adaptação às condições de competição nacional e internacional. Percebe-se a importância não simplesmente do aprofundamento do conhecimento teórico para a melhoria da produção, mas também a motivação do empregado como fator determinante no trabalho. Neste motivar, apresentam-se questões como relacionamento interpessoal e auto-conhecimento, com a implantação de projetos voltados para a valorização do ser humano como os de Qualidade Total, Avaliação de Potencial e de Desempenho.

Em consequência destes fatos, o conteúdo programático dos cursos desenvolvidos pelo SENAI tiveram que passar por uma reavaliação e conseqüente reestruturação para poder se adequar à esta nova realidade. Detectou-se, então, a necessidade de uma drástica modificação no processo seletivo adaptando a metodologia às necessidades do novo perfil exigido.

## **5. - PROPOSTA DO TRABALHO**

Implantação de um processo de Seleção com candidatos aos cursos de Aprendizagem nas áreas de Eletroeletrônica e Mecânica Industrial do SENAI da CIC, visando a obtenção de uma maior qualidade, interesse e comprometimento dos mesmos no decorrer do curso.

## **6.- FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

A partir dos anos 70 ocorreram os primeiros sinais de esgotamento do modelo fordista, calcado na articulação da produção em grande escala e o consumo em massa de bens padronizados. A partir de então processos de ajuste e redefinição dos sistemas produtivos, das condições de consumo e das formas jurídicas de contratação da força de trabalho causaram profundas conseqüências sobre as demandas de conhecimento e de uma nova base de qualificação.

Nos anos 80 vivenciamos a substituição do modelo taylorista com base numa tecnologia rígida, por uma tecnologia flexível embasada na microeletrônica associada à informatização.

No Brasil, nos últimos anos, têm-se intensificado os esforços de ajustamento das estruturas das empresas às condições da competição internacional, ao ritmo acelerado dos avanços tecnológicos e às profundas alterações na organização do trabalho. Como consequência, ocorreram significativas alterações nas formas e relações de trabalho, exigindo um novo perfil de profissional: flexível, polivalente, politécnico, criativo, responsável, com capacidade de inovar, pensar, tomar decisões e planejar, sendo completo em sua concepção de saber-fazer e saber-ser.

Para acompanhar estas tendências, mudanças igualmente intensas devem ocorrer no panorama da formação profissional, tanto a nível curricular quanto metodológico. A atualidade impõe um sistema educativo que forme um homem auto-realizado, com formação geral e formação profissional que o torne capaz de assimilar as diversas tarefas e qualificações que a empresa moderna exige. Dentre elas estão, seguramente, a educação científica, moral, física, tecnológica e política.

Fatores complexos e interligados, como a forma pela qual é organizada socialmente a produção de bens e serviços, o desenvolvimento da ciência e tecnologia, a disponibilidade de recursos naturais e materiais aplicados à produção, o grau de expansão do sistema educacional, a possibilidade de acesso à educação geral, o acúmulo de experiências concretas de trabalho e das possibilidades de aquisição de novos conhecimentos através de vias formais e informais tem sido determinantes das exigências e contornos que assumem as qualificações profissionais de nosso tempo.

Segundo Adler, (em Gonçalves, 1990) existem sinalizações internacionais para um novo perfil ocupacional, que exige o desenvolvimento de capacidades e competências de lidar mentalmente com modelos e raciocinar de forma abstrata, compreensão de processos, comunicação, avaliação de tendências e limites, compreensão do significado de dados e

informações e a responsabilidade pelo processo e pelo produto. Ao trabalhador é imposta a ampliação de conhecimentos técnicos, envolvendo eletrônica, informática e estatística e desenvolvimento de capacidades de comunicação e organização.

Além disto é clara a necessidade do desenvolvimento de habilidades de “análise simbólica”, em função do trato e envolvimento com a informação:

HABILIDADE	CAPACIDADE DE
• Abstração	- Ordenar e dar sentido a um fluxo massivo de informações; - Transformar dados brutos em padrões operacionais;
• Sistema de pensamento	- Perceber partes em relação ao todo; - Perceber as causas de problemas;
• Investigação experimental	- Estabelecer procedimentos para testar e avaliar idéias alternativas;
• Colaboração	- Se engajar em uma comunicação ativa e dialógica para obter uma variedade de perspectivas e criar consenso quando for necessário

É relativamente fácil perceber que as relações capital e trabalho são influenciadas pelos modos de desenvolvimento do capital, que leva, via-de-regra, ampla vantagem sobre a força de trabalho. A globalização da economia e a busca de novos mercados nos dá exatamente esta perspectiva, pois culmina no estabelecimento da necessidade da competência embasada no uso da inteligência, da atenção, do senso de responsabilidade, da autonomia e da imaginação, capazes de fazer o homem ser cada vez mais competitivo, eficiente e efetivo, bem aos moldes necessários ao benefício do capital.

O SENAI é um bom exemplo destas colocações. Até bem pouco tempo estávamos promovendo a formação profissional ( com a melhor das

intenções, é claro ) sem a consciência de que nosso produto não era exatamente o que a Empresa precisava. Em muitos casos podemos afirmar que estávamos formando desempregados , desperdiçando recursos financeiros, uma vez que não havia colocação para os egressos no mercado de trabalho.

Hoje existe a preocupação da realização de pesquisas e estudos , através de parcerias, que possam indicar com mais segurança os melhores e mais eficientes caminhos a serem seguidos. Há ainda o empenho para a democratização do ensino, com a busca de uma maior participação do aluno no processo, evitando-se desta forma a ocorrência de enganos clássicos, oriundos da própria formação fragmentada e quase ditatorial a qual fomos expostos no passado.

O posicionamento do SENAI hoje, é voltado para o futuro, a curto , médio e longo prazos, fazendo da qualidade da educação para o trabalho e demais serviços prestados, os fatores de reconhecimento da imagem Institucional do Sistema., transparecendo a consciência de que disto depende a própria sobrevivência.

Objetivos como a qualidade de vida, o meio ambiente e a cidadania, são metas permanentes, com a atualização de currículos e inserção destes assuntos no conteúdo programático a ser desenvolvido. aos menores aprendizes e participantes dos cursos de treinamento.

A Filosofia de Educação do SENAI pode ser, então, sintetizada pelo desenvolvimento da chamada " Competência de Ação " , obtida através da aplicação de outras competências, a saber:

- competência metódica- domínio da resolução de problemas nos diversos processos e a capacidade de generalizar soluções e transferí-las para outras situações;

- competência social : colaboração interpessoal e a compreensão do relacionamento humano;
- competência participativa: capacidade de organizar e decidir de forma atuante e disposição para assumir novas responsabilidades.

Complementando o cenário de necessidades de formação profissional, existe ainda a instalação confirmada de empresas montadoras no parque industrial paranaense tais como : a francesa Renault, as americanas Chrysler e Detroit Diesel e a alemã Audi/Volkswagem. Esta situação deverá gerar aproximadamente 20.000 empregos diretos e indiretos, levando Instituições de ensino como o SENAI a se estruturar no sentido de suprir as necessidades de conhecimento básico aos profissionais que irão atuar na indústria automobilística, na áreas de pintura, soldagem e montagem de veículos.

## **7.- APRESENTAÇÃO DA PROPOSTA**

A seleção de pessoal consiste em procedimentos que visam apurar, dentre os candidatos recrutados , os que possuem as qualidades adequadas para a vaga em questão e em que grau as apresentam. Inclui a comparação e escolha entre os candidatos.

Um programa de seleção de pessoal tem por principal função introduzir na Empresa pessoal adequado, em termos de qualificação e potencial . A seleção de pessoal é, portanto , um processo que visa obter informações referentes às aptidões, características de comportamento, dinâmica de personalidade e interesses do indivíduo, permitindo uma visão geral do perfil psicológico, proporcionando maior acertividade e segurança na escolha do candidato.

Existem várias técnicas de seleção, tais como :

- **Testes psicométricos:** São medidas objetivas e estandardizadas de amostras de comportamento . Geralmente referem-se a capacidades, aptidões, interesses ou características de comportamento humano e envolvem a determinação do “ quanto “ isto é, da quantidade de presença daquelas aptidões, interesses ou características de comportamento no candidato. Baseiam-se nas diferenças individuais que podem ser físicas, intelectuais e de personalidade, analisando a variação da aptidão do indivíduo em relação ao conjunto de indivíduos tomado como padrão de comparação.
- **Testes de personalidade:** Visam analisar os diversos traços determinados pelo caráter ( traços adquiridos ) e pelo temperamento ( traços inatos ). São genéricos ( chamados de psicodiagnósticos ) quando revelam os traços gerais de personalidade numa síntese globalizada. São específicos quando pesquisam determinados traços ou aspectos da personalidade, como o equilíbrio emocional, interesses, frustrações, ansiedade, agressividade, nível motivacional, etc.
- **Técnicas de Simulação :** Consistem em dramatizar a situação na qual a pessoa irá se deparar quando estiver trabalhando ( baseada no psicodrama ) e em provas situacionais.
- **Provas de conhecimento :** Visam avaliar objetivamente o grau de noções, conhecimentos e habilidades adquiridas através do estudo, da prática ou do exercício. Podem ser orais, escritas ou de realização ( por meio da execução de um trabalho ) Quanto a área de conhecimentos abrangidos, podem ser gerais, quando diferem noções de cultura geral ou de generalidades de conhecimento, ou específicas, quando pesquisam conhecimentos técnicos e específicos diretamente relacionados ao cargo em referência . Em relação à forma, quando são realizados por intermédio da linguagem escrita, podem ser classificadas em *tradicionais* ( do tipo

dissertativo expositivo ) , *objetivas* ( por meio de testes objetivos ou *mistas* , ( quando utilizam as duas formas ).

- **Entrevista** : Consiste numa fonte coletor de fatos presentes e passados . É a técnica de seleção que mais influencia a decisão final, devendo, portanto, ser conduzida com muita habilidade e tato, a fim de que possa produzir os resultados esperados . A entrevista pode ser dirigida ( com roteiro) ou não dirigida ( sem roteiro ). A entrevista tem dois objetivos principais: informação e esclarecimento. Têm-se que perceber a dinâmica e funcionalidade do sujeito, a fim de triar as informações que o mesmo estiver preparado para ouvir.

Dentre estas técnicas , na seleção dos aprendizes do SENAI-CIC propomos a utilização :

**da prova de conhecimento** ( escrita e objetiva ) para verificação se o candidato possui alguns pré-requisitos básicos essenciais para o acompanhamento do curso;

**da entrevista dirigida**, por apresentar maior eficiência nos casos que envolvem um grande numero de candidatos. Por ser a que mais influencia na decisão final, o entrevistador deverá registrar os resultados enquanto os mesmos estiverem “frescos” em sua mente, evitando-se confusões posteriores.

Devemos ter em mente que a Seleção de pessoal não é uma panacéia que vai nos fornecer prognósticos com precisão mecânica , pretendendo resolver todos os problemas, principalmente em se tratando de seleção de adolescentes, que apresentam características de instabilidade de comportamento justamente por atravessarem uma fase de muitas mudanças e conflitos. Trata-se de um modo objetivo de auxiliar a melhor escolha dos candidatos, permitindo maior acertividade do processo.

A implantação de um trabalho de seleção e acompanhamento na Educação Profissional dos alunos visa, dentre outros objetivos, obter maior qualidade do aluno egresso, alicerçado num maior índice de interesse e comprometimento no decorrer do curso de aprendizagem.

De acordo com trabalhos de desenvolvimento interpessoal realizado com todas as turmas de Aprendizagem das áreas de eletroeletrônica e mecânica de manutenção industrial no ano de 1995, percebeu-se que muitos problemas de conduta estão relacionados à falta de adequação dos interesses do indivíduo em relação ao seu curso. Analisando os depoimentos dos alunos, concluímos que ao avaliar e selecionar alunos aos cursos ofertados pelo SENAI somente pela sua capacidade intelectual, corremos o risco de não obtermos um aluno com perfil adequado, ou seja, interessado pelo curso nas aulas teóricas e práticas, que tenha aptidão para a área e disponibilidade para estágio, sendo um bom representante do trabalho realizado pelo SENAI no seu local de estágio.

Alguns pontos poderão ser abordados no processo seletivo: situação escolar, familiar, características pessoais e comportamentais, traços de personalidade, interesse e aptidão. Estas informações poderão traçar um perfil do candidato e se o mesmo se adequa ao curso pretendido, aumentando a probabilidade de êxito do mesmo no curso.

### **7.1.-Proposta Técnica**

O processo seletivo poderá ser dividido da seguinte forma:

**a) - Palestra Inicial** : Trabalho abrangendo informações gerais a respeito dos cursos ofertados, sobre o SENAI como um todo e da realidade do mercado de trabalho;

**b) Visita às oficinas de Aprendizagem:** Organizada para até 4 grupos de quinze pessoas, com acompanhamento de instrutores, pessoal administrativo e/ou alunos antigos, visam esclarecer dúvidas dos candidatos.

**c) Preenchimento de fichas com perguntas situacionais :** Realizada após a visita, revelam características comportamentais, exigindo que a pessoa assuma determinadas atitudes, revelando seus interesses.

**d) Provas de Português , Matemática e Redação :** Esta última será utilizada posteriormente para uma análise grafológica no caso do candidato atingir média nas duas primeiras, que visam a verificação da existência e um nível básico para que o aluno seja capaz de acompanhar o curso, não tendo o intuito de selecionar o aluno somente por sua capacidade intelectual.

**e) Entrevistas individuais:** Abordam a situação escolar, familiar, as dificuldades, características individuais, interesse e aptidão, e, juntamente com os dados grafológicos indicação de o mesmo se adequará ao curso pretendido.

As etapas **a**, **b** e **c** serão realizadas no mesmo dia, com um grupo aproximado de 60 pessoas, organizado pelo Núcleo de Educação Tecnológica, sendo necessário a disponibilidade de aproximadamente 2 horas para a realização das mesmas.

Na etapa **b** o grupo deverá ser subdividido em grupos de quinze pessoas, evitando tumulto nas oficinas de aprendizagem com o revezamento nos locais de visita. Estes grupos serão formados pela ordem de inscrição e de acordo com a disponibilidade de datas.

Após a seleção é feito um treinamento introdutório com os alunos selecionados, promovendo uma integração entre o grupo e com a Instituição SENAI, acabando com o clima de competição criado durante o processo seletivo.

## **8. CUSTOS:**

Por ser realizado totalmente com talentos humanos internos, o processo, no CFP da CIC não apresenta custo financeiro extra.

## **9. BENEFÍCIOS**

- Probabilidade de estruturação de melhores turmas
- Maior interesse pela adequação de expectativas
- Aumento de qualidade na formação do aprendiz

## **10. EXECUÇÃO**

- Determinação do número de vagas
- Determinação dos períodos destinados a inscrição de candidatos
- Determinação das datas dos testes
- Determinação das datas para divulgação dos resultados
- Realização de palestras e visitas ao SENAI-CIC
- Aplicação dos testes de Português, Matemática e Redação
- Correção dos testes
- Divulgação dos aprovados
- Realização do levantamento de dados de personalidade , análise grafológica e ficha de avaliação comportamental
- Entrevistas individuais
- Divulgação do resultado
- Matrícula dos aprovados
- Realização de dinâmicas de integração

Deverá ser considerado um tempo para atendimento aos pais de candidatos não selecionados, uma vez que o nível de competição no SENAI CIC tem sido de 8 ou 9 candidatos por vaga. É preciso esclarecer eventuais distorções sobre o processo.

## **11. CONCLUSÃO**

A seleção de pessoal é uma atividade normal em todo o âmbito industrial. Na seleção de alunos, entretanto, existem complicadores naturais devido à própria idade dos candidatos, o que torna todo o processo extremamente sensível.

A adolescência é uma fase de mudanças tanto físicas como psicológicas, povoada de conflitos e instabilidades. É nessa fase que se processa a formação da identidade pessoal e profissional, dificultando a escolha do jovem quanto à sua opção profissional. Como consequência, a acertividade e segurança no processo seletivo diminui, tornando-o mais complexo. De acordo com nossa realidade, os adolescentes são obrigados a dar rumo à sua vida profissional muito cedo. Mais estudos e pesquisas a este respeito são fundamentais para que os profissionais da área possam estar mais instrumentalizados para contribuir com a melhoria da qualidade na educação profissional.

Temos convicção que a adoção desta proposta virá ao encontro da necessidade de estabelecermos parâmetros de qualidade mais afinados com as necessidades do setor industrial do nosso Estado.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CHIAVENATO, Idalberto Recursos Humanos. Atlas, São Paulo, 1992

DAVIS, Cláudia Psicologia na Educação/ Cláudia Davis, Zilma de Moraes Ramos de Oliveira . Cortez, São Paulo, 1992

FALCÃO, Gersom Marinho Psicologia da Aprendizagem . Atica, São Paulo, 1988

McCORMICK, Ernest James . Psicologia Industrial. Tradução de Maria Heloiza Schabs Cappellato. EPU, São Paulo, 1977

SENAI/CIC. Relatos. Ed. CIC, 1987

SENAI DR/PARANÁ, Manual de Ambientação e Integração. Ed. SENAI/PR, 1995

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. Normas para apresentação de trabalhos. 5.ed. Curitiba: Ed. Da UFPR, 1996,2v.

## ANEXOS

**SENAI - DEPARTAMENTO REGIONAL DO PARANÁ**  
**Centro de Formação Profissional da Cidade Industrial de Curitiba**

Nome: \_\_\_\_\_

Endereço: \_\_\_\_\_

Telefone: \_\_\_\_\_ Data de Nascimento: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Curso a que se candidata: \_\_\_\_\_

**PROVA DE MATEMÁTICA**

01)  $95678 + 3509 =$

02)  $87504 - 9795 =$

03)  $9758 \times 248 =$

04)  $4633 : 41 =$

05)  $0,879 + 13,957 =$

06)  $4,75 - 2,892 =$

07)  $3,31 \times 11,12 =$

08)  $87,580 : 0,06 =$

09)  $\left[ -\frac{2}{3} + \frac{1}{2} \cdot \left( \frac{5}{4} - \frac{3}{8} \right) \right] + \frac{1}{6} =$

10)  $-5 + \left\{ \frac{2}{3} - \frac{3}{5} \cdot \left[ (-0,6 + 0,4) - \left( \frac{3}{5} + \frac{7}{10} \right) \right] \right\} =$

1)  $\left( -\frac{1}{2} \right)^2 \cdot \left( -\frac{3}{8} \right) + \left( -\frac{1}{5} \right)^1 \cdot \left( \frac{2}{3} \right)^0 =$

12)  $(-2)^0 \cdot (3 + 6 \cdot 2)^2 + (\sqrt{64} - \sqrt{81}) =$

$$13) \frac{2x}{3} + \frac{5}{3} = \frac{7x}{3}$$

$$14) \frac{3x+1}{3} + \frac{2x-1}{5} = 4$$

- 15) A soma de um número com seu sucessor é 51. Qual é esse número?
- 16) Luciana e Marisa receberam juntas, 60 reais de um “bolo esportivo”. Sabendo que Luciana recebeu 12 reais a mais que Marisa, quanto recebeu cada uma?
- 17) Uma máquina produz 100 peças em 15 minutos. Quantas peças produzirá em 1 hora?
- 18) Um terreno é retangular. As medidas de seus lados são 58 metros e 22,5 metros. Se esse terreno precisa ser murado em todo seu contorno, determine quantos metros de muro devem ser construídos?
- 19) Neste mesmo terreno, quantos tijolos serão usados na construção do muro, se para cada metro de muro, são usados 45 tijolos?
- 20) Em um colégio estudam 750 alunos. Desses, 52% estudam no período da tarde. Quantos alunos estudam no período da manhã?

	RESPOSTAS
01	
02	
03	
04	
05	
06	
07	
08	
09	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	

**SENAI - DEPARTAMENTO REGIONAL DO PARANÁ**  
**Centro de Formação Profissional da Cidade Industrial de Curitiba**

Nome: \_\_\_\_\_  
Endereço: \_\_\_\_\_  
Telefone: \_\_\_\_\_ Data de Nascimento \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_  
Curso a que se candidata: \_\_\_\_\_

**PROVA DE PORTUGUÊS**

**O processo de escolha profissional**

Jesus Alves Júnior e Marcelo Eduardo

Escolher é um imperativo de nossos dias. A todo momento estamos às voltas com mil opções: o que fazer; o que comer; o que beber; o que vestir; o que comprar; o que estudar; onde ir; o que falar etc. Não é exagero afirmar que nossos atos representam, de alguma forma, a expressão de nossas escolhas. Geralmente, não enfrentamos grandes dificuldades nesse âmbito porque muitos automatismos são mobilizados com esta finalidade. Por exemplo, a pessoa que dirige automóvel não precisa parar a cada instante e pensar na escolha da marcha que deve engrenar. Isto ocorre automaticamente, sem que a pessoa chegue quase a perceber. Há, porém, momentos críticos, em que opções difíceis devem ser feitas. Este é o caso do jovem que, durante a adolescência, defronta-se com uma de suas opções básicas - a escolha profissional. É natural que sinta preocupação por não saber o que fazer, o que é capaz de realizar, como escolher uma boa profissão ou se terá sucesso profissional. Esses problemas são comuns a todos os jovens e, como todo problema, demandam um adequado relacionamento dos principais fatores neles envolvidos, para uma tomada de decisão mais acertada, o que não pode ser resolvido num breve momento, pois envolve um processo que se realiza no transcurso do tempo.

.....  
Uma escolha importante demanda, por parte daquele que escolhe, alguns cuidados especiais relacionados às características de uma boa escolha profissional como, por exemplo: ser valiosa; racional; consciente; livre e responsável.

Uma escolha valiosa é individualmente satisfatória e socialmente desejável. Isto significa que o jovem deve procurar uma profissão que seja a mais adequada para si e que represente uma contribuição para o desenvolvimento de sua comunidade.

A escolha será racional se o jovem ponderar, de maneira inteligente, os fatores que a determinam. Isto é, considerar a remuneração, as oportunidades de progresso na profissão, suas capacidades e limitações.

Uma escolha consciente é a que resulta de uma reflexão contínua e do conhecimento das suas verdadeiras motivações e não pode ser efetuada ao acaso ou sob impacto emocional. O jovem deve pensar muito antes de escolher. Decisões irrefletidas nem sempre são satisfatórias. Deve indignar-se sobre os motivos que estão por trás de sua escolha. Não seria simplesmente o "status" da profissão que o está desviando para a Medicina? E o que dizer do jovem que escolhe qualquer coisa, ao acaso, ou ainda escolhe contrariamente a seus interesses para agredir a seus pais ou submetendo-se a um apelo emocional muito forte?

Também é importante que a escolha seja "livre". Entretanto, convém esclarecer que não existe liberdade total para o indivíduo realizar suas escolhas. Isto porque a liberdade é sempre relativa, por várias razões. Uma delas é que vivemos num mundo de possibilidades finitas. Além de finitas, as possibilidades de escolha para cada pessoa dependem sempre de sua condição existencial. Isto é, algumas pessoas, em função da sua situação sócio-econômica, terão maiores possibilidades que outras. Geralmente, a própria situação econômica do indivíduo condiciona também a quantidade e a qualidade das informações profissionais a que ele terá acesso. Além disso, deve-se ressaltar o grau de interferência, na escolha profissional, por parte de pessoas que exercem influências sobre o jovem. Entretanto, tais dificuldades não significam que o jovem nunca poderá exercer uma determinada profissão. Quando os impedimentos são situacionais, temporários, o jovem poderá postergar a realização de sua escolha para um futuro próximo. Entre outras coisas, a liberdade do indivíduo para realizar uma escolha se relaciona com o maior ou menor conhecimento que ele tenha sobre os fatores que o determinam. Portanto, a informação profissional é uma condição necessária, embora não suficiente para a realização de uma boa escolha. Finalmente, quando o jovem procura realizar uma opção racional, de modo consciente e dentro de maior liberdade, ele tende a realizar, conseqüentemente, uma escolha, responsável. Responsável, no sentido de ser assumida por ele e não aceita por imposição e também no sentido de assumir todo o esforço necessário para concretizá-la.

Na verdade, não há como minimizar o problema. A opção por uma profissão é um assunto muito sério. É um processo importante, bastante complexo e difícil.

*(Programas de informação profissional, São Paulo, Edicon, 1983, páginas 13-15)*

1) Em que se deve refletir a escolha se uma profissão?

- a) Na família
- b) No aspecto financeiro
- c) Em si mesmo
- d) Se existe habilidade para a profissão
- e) No conjunto destas opções

2) Por que não existe liberdade nas nossas escolhas? Complete com verdadeiro ou falso:

- ( ) Porque estamos situados dentro de um contexto social e cultural
- ( ) Porque somos influenciados por pessoas de nosso meio
- ( ) Porque buscamos agradar aos pais e/ou amigos.
- ( ) Porque vivemos num mundo de possibilidades finitas, dependemos de condições existenciais, sofremos interferências e influências de outras pessoas.

- a) V - F - V - V
- b) V - V - V - V
- c) F - V - V - V
- d) V - F - F - V

3) Assinale as alternativas que se referem a informações do texto:

- 1 - Escolha ( ) - 6 - Direitos ( )
- 2 - Honestidade ( ) - 7 - Profissão ( )
- 3 - Influências ( ) - 8 - Linguagem ( )
- 4 - Caráter ( ) - 9 - Liberdade ( )
- 5 - Responsabilidade ( ) - 10 - Cooperação ( )

- a) 1 - 3 - 5 - 7 - 9
- b) 2 - 4 - 5 - 8 - 10
- c) 2 - 3 - 5 - 6 - 9
- d) 1 - 2 - 4 - 6 - 8

4) O que pode acontecer a quem faz uma escolha profissional irrefletida, inconsciente, com base na vontade ou na opinião dos outros.

- a) O sujeito pode não se realizar profissionalizante
- b) Ser incompetente
- c) Não ter nenhuma consequência
- d) A e B estão corretas
- e) A, B e C estão corretas

5) “À medida que o tempo passa, sinto que a ausência de Elis Regina é mais forte, ou porque ela possuía uma rara sensibilidade para escolher novos valores na Música Popular Brasileira”.

As palavras destacadas no trecho classificam-se, respectivamente como:

- a) substantivo, advérbio, conjunção, substantivo, preposição
- b) substantivo, adjetivo, preposição, adjetivo, conjunção
- c) substantivo, advérbio, preposição, advérbio, preposição
- d) pronome, adjetivo, conjunção, substantivo, conjunção

6) Assinale o período que traz um verbo no modo subjuntivo:

- a) Até o fim da vida, guardarei o seu olhar no meu coração.
- b) Os automóveis deslizam pelo asfalto molhado e uma ou outra buzina tocava maciamente.
- c) Não esqueças o passado nem te afeiçoas demais ao presente.
- d) Ele afirmou que, se repuseres o dinheiro, serás perdoado.

7) Apresentou, com \_\_\_\_\_ várias \_\_\_\_\_ embora nada fizesse para defendê-las, pois considerou um \_\_\_\_\_ a atitude do presidente.

- a) jeito - sugestões - ultraje
- b) geito - sugestões - ultraje
- c) jeito - sugestões - ultraje
- d) jeito - sugestões - ultrage

8) \_\_\_\_\_ de emprego de “senhor”, talvez ela \_\_\_\_\_ manter distância. Ele não sabe até hoje por que \_\_\_\_\_ isso.

- a) Através - quisesse - fêz
- b) Atravéz - quizesse - fes
- c) Através - quisesse - fes
- d) Através - quisesse - fez

9) O escritor aceitou viajar \_\_\_\_\_ Europa e enviou \_\_\_\_\_ Revista \_\_\_\_\_ crônicas sobre as Olimpíadas \_\_\_\_\_ partir daquele momento.

- a) a - às - às - à
- b) à - a - as - a
- c) a - a - às - a
- d) à - à - as - a

10) Marque a única opção em que todas as palavras são completadas com **ch**:

- a) fai \_\_\_\_ a - en \_\_\_\_ ame - \_\_\_\_ arque
- b) ar \_\_\_\_ ote - ni \_\_\_\_ o - fle \_\_\_\_ a
- c) be \_\_\_\_ iga - bu \_\_\_\_ a - en \_\_\_\_ arcar
- d) ri \_\_\_\_ a - fa \_\_\_\_ ada - en \_\_\_\_ ergar

### RESPOSTAS

01	
02	
03	
04	
05	
06	
07	
08	
09	
10	

**SENAI - DEPARTAMENTO REGIONAL DO PARANÁ**  
**Centro de Formação Profissional da Cidade Industrial de Curitiba**

**ROTEIRO DA ENTREVISTA**

Nome	Idade
Curso	Turno

1. Como é enquanto aluno ?
2. Gosta de estudar ? Quais matérias ?
3. Dificuldades
4. Já reprovou ou parou de estudar ? Por quê ?
5. O que gosta de fazer ?
6. O que não gosta de fazer ?
7. Gosta de esporte? Qual o preferido ? Pratica ?
8. Prefere trabalhos manuais ou intelectuais ? Exemplifique .
9. Gosta de ler ? Qual o último livro que leu?

10. Gosta de música? Qual o tipo preferido ?

11. Gosta de sair ? ( Tipo de programa )

12. Tem dificuldade para fazer amizades ? Por quê ?

13. De onde conhece seus amigos ?

14. O que acha que os outros pensam a seu respeito ? ( pais, amigos, etc )

15. Qual sua maior qualidade ?

16. Qual seu maior defeito ?

17. Você se considera calmo ou nervoso ? Exemplifique.

18. Você se considera detalhista ? Por quê ?

19. Outras características pessoais que você acha importantes.

20. Se pudesse mudar algo em você, o que mudaria ?

21. Tem alguma doença ? Toma remédios constantemente ? Quais ?

22. O que faz quando está triste ?

23. O que faz quando se sente ofendido ?

24. Qual foi a maior dificuldade em sua vida e como a enfrentou ?

25. O que faz quando deve tomar alguma decisão ?

26. Idade e profissão dos pais e irmãos:

27. Mora com os pais ?

28. Como é seu relacionamento com seus pais ?

29. Como é a convivência com os irmãos ?

30. Quais são as maiores dificuldades ?

31. Se pudesse mudar algo em sua família, o que seria ?

32. Já tentou entrar no SENAI anteriormente ? Quando e o que aconteceu ?

33. Como teve conhecimento do SENAI ?



**SENAI - DEPARTAMENTO REGIONAL DO PARANÁ**  
**Centro de Formação Profissional da Cidade Industrial de Curitiba**  
*Núcleo de Educação Tecnológica*

Nome	Idade
Curso pretendido	Turno pretendido

**RESPONDA**

1) Se fosse organizar esta visita que fez ao SENAI, o que mudaria ? Caso não considere necessário mudar nada, justifique. ( Mínimo 8 linhas )

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

2 ) Qual a impressão que ficou com relação ao SENAI ? ( Mínimo 5 linhas )

---

---

---

---

---

---

---

---

3 ) O que você espera de seu curso ? ( Mínimo 5 linhas )

---

---

---

---

---

---

4 ) O que você sabe a respeito da sua futura profissão ? ( Mínimo 5 linhas )

---

---

---

---

---

---

5) Complete as frases :

Eu sempre gostei de \_\_\_\_\_

Meus pais gostariam que eu \_\_\_\_\_

Me imagino no futuro fazendo \_\_\_\_\_

Meus professores pensam que eu \_\_\_\_\_

Não consigo me ver fazendo \_\_\_\_\_

Escolher sempre me fez \_\_\_\_\_

Meus colegas pensam que eu \_\_\_\_\_

Tenho mais habilidade para \_\_\_\_\_ do que para \_\_\_\_\_

O mais importante na vida \_\_\_\_\_

Quando estou em dificuldades \_\_\_\_\_

Curitiba, \_\_\_\_/\_\_\_\_/1997.

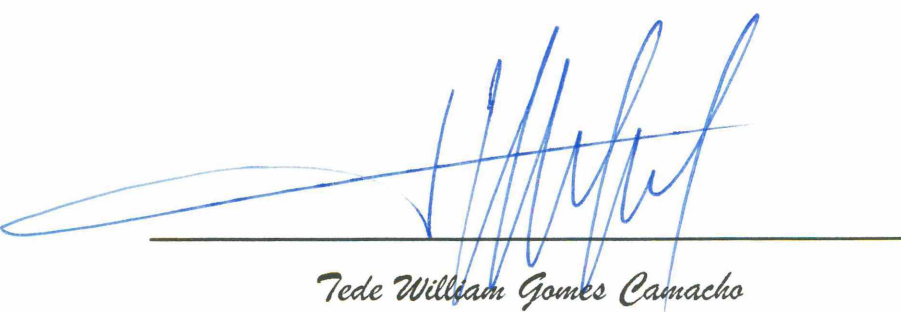
\_\_\_\_\_

Assinatura

## ASSINATURAS E DATA



*Lucio Suckow*



*Tede William Gomes Camacho*



*Prof. Pedro J. Steiner Neto*

Curitiba, 24 de Abril de 1997