

V — DA SECRETARIA DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA

50. A Diretoria do Expediente (D.E.) da Presidência da República (S.P.R.) é o órgão incumbido de receber, numerar, fichar, distribuir, redistribuir, expedir e arquivar todos os papéis da Secretaria da Presidência da República, bem como responder, quando lhe fôr ordenado pelo Secretário, a correspondência epistolar e telegráfica.

51. Os papéis que receberem despacho serão registrados na D.E., na ficha própria, em que se anotará todo o movimento verificado.

52. Os processos destinados ao Presidente da República serão encaminhados ao Secretário da Presidência, que os fará distribuir, mediante despacho, pelos órgãos e autoridades do serviço público.

53. Nenhum ato ou processo será distribuído sem o prévio registro na D.E.

54. Os despachos interlocutórios ou definitivos, conforme o caso, nos processos e papéis entregues à Presidência da República, ou por quem êle determinar.

55. A correspondência oficial, sôbre assunto administrativo ou político, que não fôr assinada pelo Presidente da República, sê-lo-á pelo Secretário da Presidência.

56. A correspondência pessoal, epistolar ou telegráfica, do Presidente da República fica sob a responsabilidade do Secretário Particular, que se encarregará de recebê-la, respondê-la e mandar arquivá-la.

57. A D.E. submeterá ao Secretário da Presidência, até o dia 15 de cada mês, uma relação dos processos que hajam sido encaminhados a mais de 60 dias aos Ministérios, entidades autárquicas ou paraestatais, ou a quaisquer órgãos, e que não tenham sido restituídos.

VI — DOS DESPACHOS DO PRESIDENTE DA REPÚBLICA

58. Todos os papéis selados e quaisquer outros que devam ser decididos pelo Presidente da República, entregues nos diversos ministérios, repartições ou serviços, entidades autárquicas ou paraestatais, e na D.E., bem como aqueles que aos mesmos tenham sido distribuídos pelo Presidente da República, pelo Secretário da Presidência ou por quem

êste designar, devem subir à despacho, acompanhados de exposição de motivos.

59. Da exposição de motivos deverá constar:

- a) resumo do assunto;
- b) síntese das alegações, argumentos ou fundamentos oferecidos;
- c) apreciação do assunto, razões e esclarecimentos que o ilustrem;
- d) transcrição da legislação citada; e
- e) parecer conclusivo, de modo claro e conciso.

60. A exposição de motivos, para a perfeita coordenação do assunto deve ser dividida em itens seguidamente numerados (algarismos arábicos), os quais se desdobrarão em alíneas (letras), adotando-se, ainda, quando convier, a divisão de capítulos, também numerados (algarismos romanos) com a respectiva intitulação.

61. Sômente os papéis que não devam ser submetidos à decisão do Presidente da República e que tenham sido distribuídos pelo Secretário da Presidência ou por quem êle designar poderão ser restituídos, ao mesmo, mediante ofício do chefe do Gabinete do Ministro de Estado respectivo, observado, quanto à forma, o item 59 desta Circular.

62. Todos os papéis que forem submetidos à Presidência da República deverão ser capeados, promovendo-se, neste sentido, as providências necessárias.

63. Os Gabinetes dos Ministros de Estado, a D.E. e os Gabinetes de outras autoridades, devem observar, em tudo o que lhes forem aplicáveis, as disposições desta Circular, bem como evitar o acúmulo de papéis, pendentes de despacho ou de providências, determinando ou promovendo, neste sentido, as medidas convenientes.

64. As dúvidas suscitadas na execução desta Circular serão resolvidas pelo Secretário da Presidência da República, a fim de assegurar uniformidade na observância das suas disposições. — *Gabriel Monteiro da Silva*, Secretário da Presidência".

(Publicada no *Diário Oficial* de 8 de julho de 1946, página 9.990).

SELEÇÃO

Provas - suas qualidades fundamentais

BELMIRO SIQUEIRA

ENQUANTO a seleção de pesosal tem, na aplicação de provas aos candidatos a empregos, o meio ordinário de sua concretização, o treinamento encontra, em cursos formais, o processo mais comum de efetivar-se.

Quando se fala em *concursos*, fala-se em *provas*: medidas valiosas de amostras do comportamento de indivíduos frente a determinadas tarefas. Outrossim, quando se pensa em *cursos*, lembra-se de *provas*: instrumentos indispensáveis à

mensuração dos primeiros e mais diretos resultados do treinamento.

Provas, clássicas e objetivas, orais e escritas, teóricas e práticas, têm larga e insubstituível aplicação no processamento da seleção e no desenrolar dos mais usuais métodos de treinamento de pessoal.

De análise, ainda que ligeira, pode-se inferir que o sucesso da seleção e o imediato controle do treinamento dependem, substancialmente, do emprego de provas tecnicamente organizadas e que satisfaçam determinados requisitos.

A seleção falhará e as preliminares atividades de análise do trabalho e de recrutamento serão em pura perda se a fase principal do processo seletivo — a organização de provas — não obedecer a certa técnica já bem definida e firmada em princípios científicos, com bases experimentais.

O treinamento — meio que é de proporcionar certa aprendizagem ao indivíduo, habilitando-o a realizar, com eficiência, um trabalho — não deixa de ser uma forma de educação e, como tal, objetiva operar específicas mudanças nas pessoas, mudanças estas que, como produtos da ação educativa, devem ser medidas, avaliadas, apreciadas. E o recurso tradicional, quer para a avaliação da aprendizagem, quer para a verificação de outros aspectos do processo educativo, é o uso de provas. Em duas palavras: treinamento é educação e, como educação, seus resultados imediatos só se reconhecem por meio de provas, de provas que tenham qualidades perfeitamente definidas e essenciais a um científico instrumento de medida.

Como a técnica de provas é útil, para não dizer indispensável, à seleção e ao treinamento, compreende-se que quaisquer considerações, tecidas a respeito de pontos da mesma, são merecedoras da maior atenção.

Abordemos pois, ainda que pela rampa, o problema das qualidades fundamentais que caracterizam uma boa prova.

De uma maneira geral, tanto as provas utilizadas em treinamento como as empregadas em seleção de pessoal devem apresentar em graus apreciáveis, as qualidades seguintes :

- I — validade
- II — objetividade
- III — fidedignidade
- IV — sensibilidade
- V — compatibilidade

Estas qualidades são atributos essenciais e característicos indispensáveis de uma boa prova.

Comumente, provas são construídas com o duplo objetivo de provocar a exteriorização e de possibilitar a mensuração de algum atributo dos indivíduos. O poder que uma prova tem de exteriorizar e tornar possível a medição de determinado atributo chama-se *validade* ou *coerência externa*.

No Vocabulário Brasileiro de Estatística, organizado por MILTON DA SILVA RODRIGUES, lê-se :

“Validade — exatidão ou extensão com que um instrumento de medida, especialmente um teste, de fato mede a grandeza a cuja mensuração êle é destinado”.

Para a National Association of Directors of Educational Research :

“Validade — é o grau de correspondência existente entre a capacidade medida pelo teste e a capacidade delimitada e medida objetivamente”.

(MURILO BRAGA — in *Validade e Fidedignidade nos Testes Coletivos de Inteligência*).

O professor F. RODRIGUES DA SILVEIRA define :

“Validade — grau de coerência entre um índice fixado e um índice externo, êste conhecido por meios objetivos ou preliminarmente fixados por valores estimativos”.

(*Revista do Serviço Público*, dez. 1940).

HENRY E. GARRETT escreve :

“The validity of a test, or other measuring instrument, depends upon the *fidelity* with which it measures whatever it purports to measure. A yard-stick is valid when measurements made by it can be checked by other measuring rods. And in the same way, a test is valid when the capacity which it gauges corresponds to the same capacity as other wise objectively measured and defined”.

(*Statistics in Psychology and Education*, 2.^a ed., 1941, pág. 324).

Os conceitos anteriores se resumem no seguinte: validade é a propriedade que a prova tem de medir aquilo a que se destina medir.

Fácil é concluir-se, partindo-se da própria definição de prova, que a validade é característica preponderante que se deve levar em conta para adoção ou rejeição de uma prova. A questão mais difícil, mas de que depende todo o sucesso da seleção é: Qual é a validade desta prova que se usou ou que se vai usar? Mede ela aquilo que,

com ela, se pretende medir? Os bem classificados nesta prova serão os melhores servidores para aquêles cargos ou funções visadas? E, ao contrário, os indivíduos que lograrem notas baixas nesta prova serão maus servidores para a carreira ou série funcional necessitante de profissionais?

Pretender-se a seleção de pessoal por meio de provas cuja validade não se estabeleceu — ainda que posteriormente — é agir cegamente, é querer acertar por acaso.

A segunda propriedade de uma boa prova é a *objetividade*. Objetividade é o característico segundo o qual uma prova tem eliminado ou atenuado significativamente o fator pessoal do examinador, quer na organização da própria prova, quer na avaliação de seus resultados.

A prova comum — tipo clássico — julgada por pessoas diferentes, terá infalivelmente, as mais diversas notas. Pelos tradicionais processos de exames, ficam os candidatos ou alunos entregues ao arbítrio de cada professor ou examinador. Uns serão benígnos e outros serão exigentes. Só esporadicamente haverá justiça no julgamento dos trabalhos apresentados.

Contrariamente, as provas objetivas — os testes — forçam os examinadores a adotarem um só pêso e uma só medida no exame de todos os candidatos. Todos os indivíduos terão tratamento igual, estarão isentos da influência da equação pessoal de cada examinador. As provas objetivas constituem o mais perfeito e justo instrumento para a avaliação de conhecimentos, inteligência e outros atributos mensuráveis.

As provas objetivas — tão usadas nos concursos e provas de habilitação do D.A.S.P. — permitem o mais uniforme tratamento dos trabalhos dos candidatos que concorrem às vagas nos serviços públicos. Não raramente, milhares de pessoas são submetidas, sob condições tanto quanto possível idênticas, a uma prova que, aparentemente simples, torna possível a seleção e a classificação dos candidatos que, realmente, possuem conhecimentos sobre determinado programa.

Adotando provas objetivas, a Divisão de Seleção e Aperfeiçoamento pode realizar, rapidamente, concursos que, se feitos por provas clássicas, demorariam uma eternidade, além de serem inseguros e peiados de arbitrariedades.

Certos concursos e provas de habilitação não dispensam, contudo, o emprêgo de provas clássicas.

São elas, porém, cercadas de disposições cuidadosas que muito abrandam o subjetivismo natural de quem examina ou julga qualquer trabalho.

Quanto maior a objetividade de uma prova, tanto maior o respeito que os examinandos têm por ela. Depois de assegurar-se validade a uma prova, a objetividade é atributo que se não pode deixar de incorporar à mesma.

Como terceira propriedade integrante de uma prova cuidadosamente elaborada, encontra-se a *fidedignidade*, *precisão* ou *coerência interna*.

Quando, sob condições idênticas, em sucessivas aplicações a um mesmo grupo, os resultados de uma prova permanecem os mesmos, ou diferem, apenas, dentro de certo intervalo de tolerância, diz-se que a referida prova apresenta *fidedignidade*.

No Vocabulário Brasileiro de Estatística, lê-se :

“*Fidedignidade* — Propriedade do processo ou instrumento de medir que dá lugar a medidas precisas”.

A respeito de *Fidedignidade*, HENRY E. GARRETT escreve :

“The reliability of a test, or of any measuring instrument, depends upon the *consistency* with which it gauges the ability of those to whom it is applied. If the members of a group take a test the second time, and each individual makes a score which differs very little, or not at all, from his first record, the test is said to be reliable. On the other hand, if there are wide discrepancies between the scores made on the first and second administrations of the test, and if such differences occur in large number, scores on the test are inconsistent and unstable, and the test is unreliable”.

(*Statistics in Psychology and Education* — pág. 311 — 2.^a ed., 1941).

Enquanto as provas objetivas, dada a atenção especial com que são organizadas, primam por apresentar validade, objetividade e fidedignidade, as provas clássicas, muito mal, por sua própria natureza, só podem apresentar validade.

Outro característico importante de uma boa prova é a *sensibilidade* ou *seletividade*.

As provas se destinam, não somente à revelação de certo atributo, mas, também, a medir, a avaliar a intensidade desse atributo. E como os indivíduos são diferentes, justamente porque qualquer de seus atributos se apresentam ou existem em quantidades diversas, temos que os resultados de uma prova, que se aplicou a um grupo, são

os mais variados. Esta virtude que uma prova tem de mostrar, relativamente a um dado atributo, as diferenças individuais, é conhecida como sensibilidade ou seletividade.

Há provas cujos resultados são iguais, isto é, todos os candidatos tiram as mesmas notas, ou todos os candidatos de grandes subgrupos tiram notas iguais. São provas que não classificam os indivíduos, que não apresentam poder discriminativo, que não têm sensibilidade. São provas que não tiveram os itens ou questões convenientemente dosadas, isto é, organizadas segundo uma adequada escala de dificuldades.

Segundo um elemento comum — a posse de um mesmo atributo, de um mesmo conhecimento, de uma mesma profissão, etc. — a seleção começa por tomar todos os indivíduos como se fôsem iguais, e, depois de submetê-los a certas provas, acaba por classificá-los, por dispô-los em ordem decrescente de capacidade, consoante aquêlo referido elemento comum. Aliás, a primordial finalidade da seleção é tirar, de um grupo representativo de valores, os melhores valores. E como se identificarão os melhores valores se as provas não os revelarem? E como revelarão os melhores valores se não forem sensíveis?

As provas destinadas à seleção têm que diferenciar os indivíduos, precisam apresentar seletividade, devem ser instrumentos sensíveis às menores variações dos atributos por elas visados.

O planejador de provas que serão usadas na seleção de pessoal deve graduar as questões de tal maneira que, indivíduos de níveis diferentes, ocupem níveis diferentes.

Outro característico que uma boa prova deve apresentar, conquanto só possa ser verificado a *posteriori*, é a *adequabilidade* ou *compatibilidade*. Uma prova tem adequabilidade ou compatibilidade, em relação a um grupo, quando seus resultados se distribuem segundo a curva normal. Se as notas caem mais para a esquerda da escala de pontos, isto é, se se distribuem como uma curva fortemente assimétrica positiva, ou ao contrário, se as notas caem mais para a direita da escala de pontos, isto é, se se distribuem como uma curva fortemente assimétrica negativa, a prova diz-se inadequada para o grupo. No primeiro caso, foi muito difícil para a maioria dos candidatos e, no segundo caso, foi muito fácil, ou melhor, estava aquém da capacidade da maioria dos componentes do grupo. Comumente, as provas empregadas pela D.S.A. estão acima da capacidade dos candidatos às mesmas, isto sobretudo porque nossos métodos de recrutamento não alcançaram os padrões que seriam desejáveis.

Em conclusão: uma prova qualquer é científica, ou constitui um científico instrumento de trabalho, na medida que apresenta *validade*, *objetividade*, *fidedignidade*, *sensibilidade* e *compatibilidade*.

Chave de correção da Prova de Habilitação para Estatístico VII e VIII do S. E. P. do M. A.

PARTE I

(ITEM A)

MATEMÁTICA

1.^a) —

$$\frac{10}{19} + \frac{9}{19} = \frac{27}{28} + \frac{1}{3} \times \frac{46}{19} = 2$$

$$\frac{3}{5} \times \frac{4}{9} = \frac{4}{15}$$

$$\frac{1}{9} + \frac{22}{45} = \frac{3}{5}$$

$$1 \frac{4}{5} + \frac{1}{5} = 2 \frac{3}{5} = 2 \frac{2}{15}$$

$$0,325 \times 0,98 = 0,026$$

$$\text{£} - 8 - 15 - 7 = 2.107 \text{ dinheiros}$$

$$: 53 \quad 32' \quad 56'',4$$

2.^a) —

$$305 \text{ dm} = 0,305 \text{ km}$$

$$10 \text{ dag} = 10.000 \text{ cg}$$

$$0,015 \text{ h}^3 = 1,5 \text{ dal}$$

$$0,0421 \text{ ha} = 42 \text{ 100 dm}^2$$

$$0,1 \text{ l} = 10 \text{ cl}$$