

CURSOS DE EXTENSÃO

DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Encerraram-se, no mês próximo passado, as atividades do Curso de Extensão de Administração Pública, iniciado em junho de 1941.

Cerca de 43 alunos concluíram esse Curso, submetendo-se às últimas provas, cujos resultados serão brevemente publicados.

Foi o que segue o material usado para verificação do aproveitamento nas cadeiras de Estatística Aplicada à Administração e Administração de Pessoal :

"ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL"

PROF. ASTÉRIO DARDEAU VIEIRA

QUESTÕES OBJETIVAS

1.ª série

As questões constantes desta série são do tipo "múltipla escolha". O aluno deve assinalar com um X a *melhor* resposta para cada questão.

Exemplo :

- O D.A.S.P. é um órgão
- de administração de pessoal
 - de administração geral
 - de administração específica
 - de administração de material
 - misto de administração específica e geral

Das 5 possíveis respostas, 2 são evidentemente inadequadas : o D.A.S.P. não é um órgão de administração específica, nem misto de específica e geral.

Restam 3 :

- é um órgão de administração de pessoal
- é um órgão de administração de material
- é um órgão de administração geral

O D.A.S.P. é, realmente, um órgão de administração de pessoal. Mas não é só isso : é, também, um órgão de administração de material e de organização de serviços. Por outras palavras, é o órgão supervisor do que se convencionou chamar administração geral. Portanto, a *melhor* resposta é :

- de administração geral

O sinal X deve ser colocado de modo que indique claramente a resposta escolhida.

NÃO TENTE ACERTAR POR ACASO !

1. O sistema de apuração do merecimento, no serviço federal brasileiro, resente-se do defeito de :

- excessiva discriminação dos elementos do merecimento
- imprecisão no enunciado dos elementos do merecimento
- não abranger todas as categorias de servidores
- ausência de ponderação dos graus atribuídos, em relação a cada elemento do merecimento
- desprezar o elemento "assiduidade".

2. O Tesouro é o principal órgão de administração de pessoal

- nos Estados Unidos da América
- na Inglaterra
- na Prefeitura do Distrito Federal
- no Estado do Rio de Janeiro
- na Administração Federal Brasileira.

3. A quantidade e a qualidade do trabalho produzido devem ser especialmente consideradas para efeito de :

- aposentadoria
- promoção vertical
- remuneração
- classificação dos cargos
- pensão aos dependentes.

4. No sistema de classificação de cargos, adotado no serviço federal brasileiro, a unidade é :

- a classe
- o cargo
- a carreira
- a função gratificada
- o padrão de vencimento.

5. Será necessariamente defeituosa uma classificação de cargos que :

- não leve em conta o fator "eficiência"
- despreze a gradação de dificuldade e responsabilidade das funções, para se ater ao gênero de trabalho
- distinga menos de 3 graus de dificuldade e responsabilidade em cada gênero de trabalho

- distinga mais de 10 graus de dificuldade e responsabilidade em cada gênero de trabalho
- deixe de considerar, como um dos principais elementos, a habilitação dos eventuais ocupantes dos cargos.

6. Na fixação do salário dos mensalistas, o Governo adotou como norma a equivalência entre o salário superior de cada *série funcional* e o vencimento da classe inicial da *carreira* correspondente. Essa orientação parte do pressuposto de que :

- os mensalistas não teem a mesma representação social dos funcionários
- o total de mensalistas é muito superior ao de funcionários, de tal sorte que ficariam excessivamente sobrecarregados os cofres públicos, se fossem igualedos os níveis
- a correspondência entre as séries funcionais e as carreiras é mais aparente que real
- os mensalistas, de modo geral, estão localizados em regiões onde o custo de vida é mais baixo
- os mensalistas exercem funções auxiliares das que são exercidas pelos funcionários.

7. A existência de dois grandes grupos de servidores do Estado, um permanente e cercado de maiores garantias, outro instavel e mais desprotegido,

- é uma situação que só se encontra no Brasil
- é condenada por todos os autores
- é comum ao Brasil, Estados Unidos e Inglaterra
- é desconhecida na Inglaterra
- decorre, no Brasil, do regime político inaugurado em 1937.

8. A classificação de cargos

- deve ser utilizada para impedir que o funcionário execute trabalho estranho ao cargo que ocupa
- deve ser rígida bastante para evitar que os cargos se modifiquem a pequenos intervalos
- deve traduzir uma situação de fato
- deve ser mantida inalterada, em todos os detalhes, para evitar a impressão de hesitação por parte do Governo
- deve ser revista quando ocorrerem variações no custo de vida.

9. A transferência envolve um problema de seleção quando se processa

- de uma para outra carreira, de diferente gênero de trabalho
- de um para outro quadro
- de uma para outra carreira do mesmo gênero de trabalho
- a pedido
- ex-officio.

10. A experiência norte-americana está demonstrando que, nos momentos difíceis da vida nacional, quando a rapidez de ação se faz imperiosa, a seleção

- deve ser descentralizada, sob pena de um retardamento extremamente prejudicial

- deve continuar a ser feita diretamente pelo órgão especializado, ou por outros órgãos mediante delegação sua, sob sua responsabilidade e com a sua assistência
- deve passar à responsabilidade dos Ministérios, onde poderá ser ou não centralizada
- é um luxo que a administração deve abdicar para satisfação de necessidades imediatas
- é um obstáculo à execução de programas urgentes.

11. É indispensavel, a um bom sistema de classificação de cargos,

- a indicação das linhas normais de acesso
- a fixação de uma escala de vencimentos para cada classe
- a indicação de centros de formação profissional
- a especificação das classes
- a aplicação do princípio de "igual pagamento para iguais funções e responsabilidades".

12. O conceito de *funcionário*, com a restrição imposta pela legislação brasileira,

- é um artifício para atender a finalidades de ordem prática
- assenta na boa doutrina
- corresponde ao do "officer" norte-americano
- concorda com a jurisprudência dos tribunais
- retira a qualidade de funcionário ao pessoal que exerce cargo em comissão.

13. O sistema brasileiro de classificação de cargos

- aproxima-se mais do norte-americano que do inglês
- caracteriza-se pelo reconhecimento de graus de dificuldade, em cada gênero de trabalho
- inspirou-se em estudos publicados na França
- consiste no grupamento por gênero de trabalho, desprezada a gradação por dificuldade e importância das funções
- segue as linhas gerais do sistema canadense.

14. Nos concursos e provas de habilitação realizados pelo antigo C.F.S.P.C. e pelo D.A.S.P., o contingente anual de candidatos do sexo feminino

- tem sido sempre inferior a 30 % do total, com tendência para baixo
- tem crescido progressivamente, de 12 % do total, em 1937, a 48 %, em 1940
- tem-se mantido em torno de 25 % do total
- tem caído bruscamente
- tem sido superior ao contingente de candidatos do sexo masculino.

15. A sujeição dos extranumerários à legislação trabalhista é uma tese

- que o D.A.S.P. tem repellido numerosas vezes, com aprovação do Presidente da República
- que não encontra apoio na nossa legislação
- que tem dado margem a frequentes conflitos entre as Divisões de Pessoal e o D.A.S.P.
- prejudicial aos extranumerários
- subversiva do nosso regime político.

16. Entre as grandes dificuldades que geralmente se opõem à introdução do sistema do mérito figura

- a resistência das organizações trabalhistas
- a inacessibilidade do serviço público aos estrangeiros
- a pressão, em sentido contrário, exercida pelos funcionários
- a atitude negativa do grupo dominante
- a tradição burocrática.

17. A classificação de cargos é indispensável para um bom sistema de

- remuneração
- seleção
- treinamento
- aposentadoria
- benefícios de família, por morte do servidor

18. Segundo consta de publicação oficial, o controle que se vem exercendo, nos últimos anos, sobre os servidores da União

- proporcionou ao Governo uma economia de cerca de 5 milhões de contos
- acarretou para o Governo um prejuízo, representado pelas despesas de manutenção de um sistema de órgãos novos
- não exerceu qualquer influência sobre as despesas do Governo
- proporcionou ao Governo uma economia de centenas de milhares de contos
- não conseguiu reprimir a tendência para crescimento das despesas de pessoal

19. O abono familiar deve ser concedido

- a todos os servidores que tenham dependentes
- exclusivamente aos funcionários
- exclusivamente aos extranumerários
- a todos os servidores, exceto os tarefeiros
- a todos os servidores que tenham um mínimo de dependentes e cuja remuneração não ultrapasse um determinado limite.

20. De 1937 a 1940, o contingente anual de candidatos a concursos e provas de habilitação, no serviço federal brasileiro,

- manteve-se estabilizado
- caiu progressivamente
- cresceu consideravelmente
- cresceu nos dois primeiros anos e baixou nos dois últimos
- cresceu constantemente, em progressão geométrica.

21. A remuneração deve ser medida

- em termos absolutos de dinheiro
- pelo poder aquisitivo que o pagamento proporciona
- pela quantia paga, deduzidos os descontos obrigatórios
- pela quantia paga, deduzidos todos os descontos
- pelas oscilações do custo de vida.

22. O princípio fundamental da classificação dos cargos federais brasileiros sofre restrição, por força de lei, na carreira de :

- guarda-civil
- guarda sanitário
- atuário
- diplomata
- técnico de educação.

23. Na administração federal brasileira, as funções de administração de pessoal

- estão todas concentradas no D.A.S.P.
- estão distribuídas por vários órgãos, sob a supervisão do Ministério da Fazenda
- estão distribuídos por um sistema de órgãos
- cabem, em parte, às Comissões de Eficiência
- acham-se dispersas, sem qualquer órgão especificamente destinado ao seu exercício.

24. Os encargos de família devem ser levados em conta

- na determinação da remuneração
- na seleção
- na promoção
- na fixação do horário de trabalho
- na classificação de cargos

25. O estágio probatório, como providência de caráter geral, foi introduzido, no serviço federal brasileiro

- pelo Estatuto dos Funcionários
- pela Constituição de 1934
- pela Constituição de 1937
- por ação administrativa
- pela Lei n. 284, de 1936.

26. As diferenças entre funcionários e extranumerários

- estão-se tornando cada vez mais acentuadas
- desapareceram, com o recente decreto-lei que instituiu a aposentadoria para os extranumerários
- são diferenças mais de forma que de essência
- são de ordem puramente doutrinária
- foram agravadas pela lei de benefícios de família.

27. A subordinação dos órgãos de pessoal dos Ministérios está sendo deslocada, das autoridades ministeriais respectivas, para :

- o D.A.S.P.
- o Ministério da Fazenda
- o I.P.A.S.E.
- o I.N.E.P.
- o Ministério da Justiça.

28. Na determinação da política geral de salários devem ser levados em conta

- os níveis de remuneração nos países vizinhos
- as oscilações do custo de vida nos últimos anos
- os níveis de remuneração nas empresas particulares da mesma localidade
- as diferenças de sexo
- apenas os fatores que atuam na classificação dos cargos.

29. O total de *cargos e funções* do serviço federal brasileiro atualmente incluídos no *sistema do mérito* (preenchimento das classes e *referências* iniciais por concurso ou prova de habilitação) é, aproximadamente, de :

- 20.000
- 50.000
- 80.000
- 130.000
- 170.000.

30. A administração de pessoal é

- parte da administração geral
- um mixto de administração geral e administração específica
- peculiar ao serviço público
- parte da administração específica
- peculiar às organizações particulares.

31. A classificação das "funções" de mensalistas, no serviço federal brasileiro, obedece às mesmas linhas gerais da classificação

- dos cargos nos Estados Unidos
- dos cargos na Inglaterra
- dos cargos em Santa Catarina
- das "funções" de contratados, no serviço federal brasileiro
- dos cargos *stricto sensu*, no serviço federal brasileiro.

32. Em administração de pessoal, o D.A.S.P. exerce

- funções meramente executivas
- funções meramente opinativas
- funções executivas e opinativas
- funções opinativas e de fiscalização
- funções executivas, opinativas e de fiscalização.

33. O princípio de "igual pagamento para iguais funções e responsabilidades" tem aplicação generalizada

- no Brasil
- na Inglaterra
- na Argentina
- no Estado do Pará
- nos Estados Unidos da América.

34. A gratificação que se concede aos professores federais, pelo tempo de serviço prestado no magistério, é uma forma de

- promoção vertical
- assistência social
- previdência social
- promoção horizontal
- promoção mixta.

35. Sem boa formação, não se pode obter

- boa seleção
- bons resultados do treinamento
- boa avaliação de eficiência
- boa classificação de cargos
- o desejado grau de estabilidade dos funcionários.

36. As taxas de movimentação tem revelado

- que a prática não confirma a instabilidade dos mensalistas
- que, anualmente, são renovados 15 % dos extranumerários
- que os diaristas se apresentam mais estabilizados que os tarefeiros
- que a estabilização dos funcionários é muito superior à dos mensalistas
- que os funcionários e mensalistas, considerados em conjunto, estão mais estabilizados que os diaristas, tarefeiros e contratados, considerados de per si ou englobadamente.

37. Há um país em que o problema da classificação de cargos teve a mesma origem que no Brasil. Não obstante, as soluções divergirem consideravelmente. Esse país é

- a França
- a Inglaterra
- a Argentina
- a América do Norte
- o Paraguai.

38. Um dos principais objetivos da administração de pessoal é

- a concessão de aposentadoria
- a conservação, no serviço, de pessoal qualificado
- a promoção do bem-estar dos servidores
- a solução das questões trabalhistas
- a fixação de salário mínimo.

39. São dois problemas intimamente relacionados, na administração de pessoal,

- a aposentadoria e a avaliação da eficiência
- a remuneração e o estágio probatório
- o treinamento e o abono familiar
- a promoção e a assistência social
- a seleção e o treinamento.

40. A orientação dada à administração de pessoal no Serviço Federal Brasileiro

- foi importada da América do Norte
- está sendo adotada pela Municipalidade de Buenos Aires
- coincide com a da Inglaterra
- está sendo repelida pelos Estados
- está sendo espontaneamente aceita por alguns Estados

41. A administração de pessoal

- é consequência da centralização
- tem origem nos movimentos de reivindicação de classe
- nasce das controvérsias entre empregados e patrões
- obedece a um ritmo constante de desenvolvimento
- é um imperativo da própria existência do elemento humano no serviço

42. O problema da classificação de cargos foi despertado, no Brasil,

- pelo problema da remuneração
- pelo problema da seleção
- pelo problema da aposentadoria
- pelo problema do treinamento
- pelo problema da promoção

43. O total de servidores na Administração Federal Brasileira aproxima-se de

- 100.000
- 300.000
- 50.000
- 200.000
- 250.000

44. A dependência de vaga, para a promoção horizontal,

- é característica do regime administrativo norte-americano
- justifica-se porque seria absurdo promover o funcionário quando não houvesse necessidade de mais uma pessoa para exercer as funções da classe superior
- impede que esse tipo de promoção atinja a finalidade a que se destina
- é característica do regime administrativo inglês
- só se justifica nos casos em que a promoção obedece ao critério de antiguidade

45. A ausência, quasi absoluta, de promoção vertical é característica do regime administrativo

- norte-americano
- inglês
- alemão
- brasileiro
- italiano

46. No serviço federal norte-americano, as promoções horizontais obedecem ao critério :

- da antiguidade de classe
- do tempo de serviço federal
- da eficiência
- da habilitação para as funções superiores
- da assiduidade.

47. De modo geral, o número de horas de trabalho do funcionalismo público é mais reduzido

- nos países europeus
- nos países sul-americanos
- na costa ocidental da América
- nos países norte-americanos
- nas regiões centrais

48. Segundo consta de publicação oficial, os "15 minutos de tolerância" custavam ao Governo Federal, por ano, cerca de

- 45.000:000\$0
- 60.000:000\$0
- 75.000:000\$0
- 90.000:000\$0
- 100.000:000\$0

49. A extrema liberalidade do Governo Federal Brasileiro para com os seus funcionários encontra expressão bem nítida

- nos níveis de remuneração
- no sistema de promoção
- na assistência médico-hospitalar
- nos benefícios de família
- no regime de licenças.

50. A orientação geral do Governo Brasileiro, em relação ao problema de assistência aos seus servidores, foi definida

- na Lei de Reajustamento
- no Estatuto dos Funcionários
- na lei que criou as Secções de assistência social
- na lei que instituiu os benefícios de família
- na lei que instituiu o abono familiar.

2.ª série

As questões constantes desta série são do tipo "falso-verdadeiro". O aluno deve circundar o F ou o V, conforme seja falsa ou verdadeira a afirmação contida em cada item.

Exemplo :

Os vencimentos do funcionalismo civil federal brasileiro foram padronizados pela Lei n. 284, de 28 de outubro de 1936. F. V.

NÃO TENTE ACERTAR POR ACASO !

51. Onde exista um bom sistema de promoções verticais não há necessidade de promoções horizontais F. V.

52. O espírito de grupo exerce diminuta influência na produção F. V.

53. O problema das controvérsias pessoais, que surgem no serviço, resolve-se facilmente pela aplicação de medidas disciplinares F. V.

54. A criação de cooperativas de consumo é um dos meios de que pode lançar mão o Estado para prestar assistência aos seus servidores F. V.

55. As secções de assistência social, dos Ministérios, fazem mais controle que assistência F. V.

56. Além do interesse em obter maior rendimento, não há outro motivo que justifique a assistência social aos funcionários F. V.

57. As medidas de assistência ao funcionalismo atendem, simultaneamente, ao interesse de ambas as partes : o funcionário e o Estado F. V.

58. O regime de férias, introduzido no Brasil pelo Estatuto dos Funcionários da União preenche a finalidade a que se destina, melhor que os regimes inglês e norte-americano F. V.

59. O Governo Federal gasta diariamente, com os seus servidores civis, mais de 3.000:000\$0 F. V.

60. Há manifesta conveniência em aumentar o número de horas de trabalho diário do funcionalismo federal brasileiro, concedendo-se um intervalo para almoço F. V.

61. Um bom sistema de promoções presuppõe uma boa classificação de cargos F. V.
62. No serviço federal brasileiro, o sistema de classificação de cargos (e "funções") abrange, apenas, pouco mais de metade do total de cargos ("e funções") existentes.... F. V.
63. O sistema brasileiro de classificação de cargos impede a aplicação do princípio de "igual pagamento para iguais funções e responsabilidades" F. V.
64. A classificação de cargos, no Canadá, obedece à mesma orientação que nos Estados Unidos F. V.
65. A proibição de os funcionários se sindicalizarem impõe ao Governo maior responsabilidade para com eles F. V.
66. A ampliação da área de recrutamento contribue para melhorar a seleção..... F. V.
67. A proibição de candidatos do sexo feminino concorrerem ao provimento dos cargos de determinadas carreiras é uma restrição motivada exclusivamente por preconceitos, sem qualquer base científica F. V.
68. O limite mínimo de 18 anos, exigido pela nossa legislação para provimento em cargo público, foi determinado por um tratamento científico do problema F. V.
69. A seleção e a promoção dos funcionários são dois problemas conjugados F. V.
70. Uma escola de administração pública deveria formar pessoal para o exercício de todas as atividades que constituem o serviço público F. V.
71. Na fixação dos níveis de remuneração devem ser consideradas todas as vantagens de ordem econômica que o Estado proporcione aos seus servidores F. V.
72. O risco que o trabalho possa eventualmente oferecer não deve ser considerado no problema da remuneração F. V.
73. Existem funcionários federais brasileiros que percebem vencimento inferior ao salário mínimo estipulado para a região em que teem exercício F. V.
74. A lei da oferta e da procura faz-se sentir no problema da remuneração do pessoal F. V.
75. De modo geral, no Brasil e no estrangeiro, os servidores públicos são remunerados à base de unidade de produção F. V.
76. A administração do sistema de remuneração deve ser confiada ao mesmo órgão que administra o sistema de classificação dos cargos F. V.
77. Na Inglaterra, as diferenças de sexo influem na determinação dos vencimentos ... F. V.
78. O D.A.S.P. é um órgão de "staff" F. V.
79. A instituição do decesso dos funcionários no serviço federal brasileiro seria incoerente com o respectivo sistema de classificação de cargos F. V.
80. O interesse pessoal do funcionário é de somenos importância, na realização de transferências F. V.
81. O Estado deve ser o empregador modelo F. V.
82. A função gratificada é, em essência, uma variante de cargo em comissão F. V.
83. Tem havido, no serviço federal brasileiro, dificuldade em recrutar pessoal para certas funções, porque o respectivo nível de remuneração é inferior ao que prevalece, para o mesmo gênero de trabalho, nas empresas particulares F. V.
84. O processo de avaliação de eficiência, utilizado no serviço federal norte-americano, apresenta os mesmos defeitos do processo de apuração de merecimento, utilizado no serviço federal brasileiro F. V.
85. É condenável a permissão dada aos Estados e Municípios, para utilizarem, no provimento de seus cargos, pessoal habilitado em concursos levados a efeito por outros Estados e Municípios F. V.
86. Com a decretação do Estatuto dos Funcionários do Estado do Rio de Janeiro, foi abolida a promoção vertical no serviço público daquele Estado F. V.
87. Ao contrário do que sucede no Brasil, observa-se, nos Estados Unidos, um fluxo de pessoal, do serviço público para as atividades privadas F. V.
88. A seleção de pessoal para o serviço público, na França, compete a um órgão central especializado F. V.
89. As taxas de movimentação de pessoal, quando muito elevadas, indicam a conveniência de um exame em torno das condições gerais do emprego F. V.
90. As condições em que o funcionário executa o trabalho devem ser levadas em conta na avaliação de sua eficiência F. V.

3.ª série

Esta série consta de sentenças incompletas. O aluno deve preencher os claros, em letra legível, de modo que cada sentença traduza uma verdade.

Exemplo :

A seleção de candidatos aos cargos públicos federais, excetuados os das Secretarias da Câmara dos Deputados e do Conselho Federal e os do magistério e da magistratura, é da competência

A sentença deveria ser completada com a expressão :
"do D.A.S.P."

NÃO TENTE ACERTAR POR ACASO !

91. A proibição, imposta aos funcionários federais brasileiros, de celebrarem contratos com o Governo, visa assegurar

92. Na aplicação de medidas disciplinares aos funcionários, a administração federal brasileira ressent-se da falta de um ou mais órgãos especializados, que assegurem

93. No Brasil, a qualidade de funcionário público não implica restrição aos direitos de ordem

94. A avaliação da eficiência do funcionário pressupõe um conhecimento exato

95. A variedade de funções que, no serviço federal brasileiro, podem ser atribuídas aos funcionários de uma mesma carreira e classe agrava consideravelmente o problema de

96. As taxas de movimentação de pessoal no serviço federal norte-americano são às do serviço federal brasileiro.

97. O sistema de carreira, adotado no serviço federal difere substancialmente do sistema britânico.

98. A circunstância de contribuírem os funcionários para sua aposentadoria, ou pensão aos dependentes, não obriga a constituição de um fundo autônomo. Haja vista, no Brasil,

99. Entre os deveres e proibições impostas aos funcionários da União pelo respectivo Estatuto, figuram dois que poderiam ser considerados de ordem social, porque não são específicos do funcionalismo :

a proibição
o dever

100. Quando o sistema de aposentadoria abrange um número reduzido de servidores, é impossível constituir um fundo em base

101. As restrições impostas pelo Estatuto dos Funcionários da União ao conceito de estabilidade consistem na possibilidade de

102. O mais elementar direito de todo servidor do Estado é

103. Na determinação dos proventos de aposentadoria dos extranumerários da União influem

104. White preconizou a instituição, nos Estados Unidos, de um serviço administrativo de carreira, a semelhança do que existe

105. As despesas da União com cresceram, de cerca de 80.000:000\$0, em 1930, a mais de 200.000:000\$0, em 1940.

106. A definiu *carreira* : é uma ocupação honrada que se abraça geralmente na mocidade e na qual se prossegue até aposentadoria, com expectativa de progresso.

107. Um bom sistema de aposentadoria contribue para tornar o serviço público realizando, assim, um dos principais objetivos da administração de pessoal.

108. De dois ou três anos para cá, a "U. S. Civil Service Commission" vem realizando, entre funcionários, para efeito de

com o objetivo de lhes proporcionar maiores oportunidades de carreira no serviço público.

109. Mantidos o sistema atual de classificação dos cargos federais brasileiros e a limitação do número de cargos de cada classe, a composição das carreiras deveria ser determinada por estudos em torno

110. As taxas de movimentação de pessoal, quando muito reduzidas, indicam X X

DISSERTAÇÃO

Descrição e crítica da administração de pessoal no serviço público do Brasil em sua fase atual.

"A ESTATÍSTICA A SERVIÇO DA ADMINISTRAÇÃO"

PROF. J. DA COSTA RIBEIRO

PROVA FINAL

1.ª questão

Verifique se os gráficos abaixo estão de acordo com as normas indicadas no curso para a representação gráfica e, em caso contrário, assinale as discordâncias respectivas.

Resposta à 1.ª questão :

2.ª questão

Enumere as principais fases do processo estatístico, explicando, resumidamente, em que consistem e dando exemplos típicos de cada uma delas.

Resposta à 2.ª questão :

3.ª questão

Dê exemplo de *coleta contínua*, de *coleta periódica* e de *coleta ocasional* de dados estatísticos, bem como de *coleta direta* e das diferentes espécies de *coleta indireta*.

Resposta à 3.ª questão :

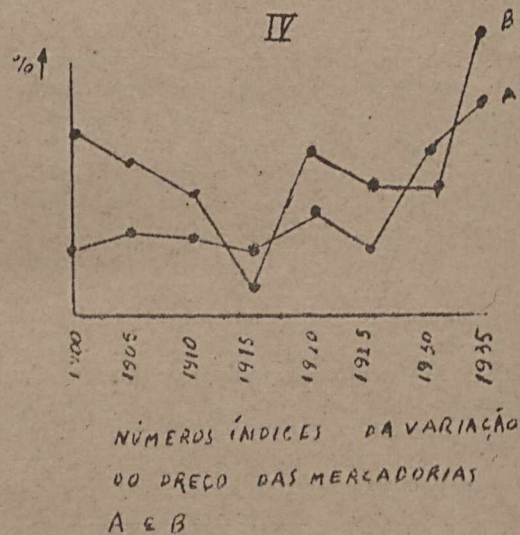
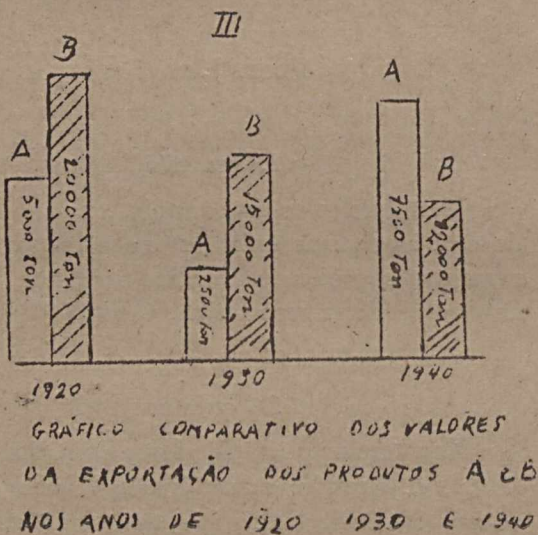
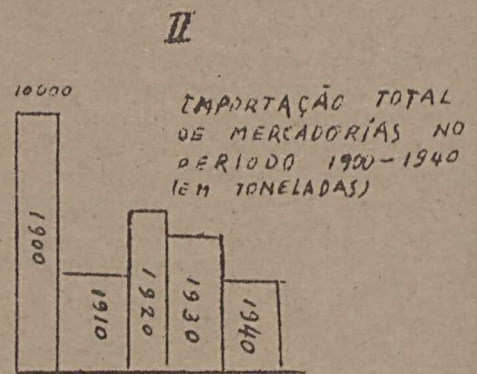
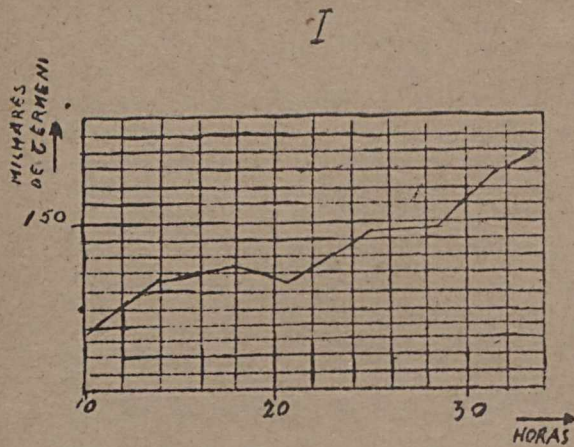
4.ª questão

Faça um esquema da atual organização geral dos serviços oficiais de estatística no Brasil, indicando a interdependência entre os seus diferentes órgãos.

Resposta à 4.ª questão :

5.ª questão

Estabeleça as características distintivas dos erros sistemáticos e dos erros acidentais, nos dados estatísticos, dando um exemplo de cada uma dessas espécies de erros e indique os principais métodos de controle para evidenciar a existência de erros nos dados estatísticos coletados.



Resposta à 5.ª questão :

6.ª questão

Indique, esquematicamente, as principais aplicações da estatística à administração :

- na organização de serviços novos
- na reorganização ou ampliação de serviços já existentes
- no funcionamento normal e controle dos serviços públicos.

Resposta à 6.ª questão :

DE LÍNGUA INGLESA

Conforme foi amplamente divulgado pela Imprensa, realizou-se, em dezembro do ano findo, a prova de aferição de nível de conhecimentos de Inglês, para seleção e classificação dos candidatos a ingresso neste curso. O número das inscrições ascendeu a quasi 500.

O material usado foi uma variante do "Test ou English Language — A — form" — Seleção de itens de A.M. de Cerqueira Lima Ramos Jubé

— Organização e Experimentação de J. R. R. Jubé Júnior.

Damos, hoje, o resultado da prova, com os candidatos, representados por seu número de inscrição, distribuídos pelos escores alcançados.

Um estudo detalhado das diversas fases da prova, com interpretação da curva de frequência dos resultados, será, em breve, publicado.

DE BIBLIOTECONOMIA II

Acha-se funcionando regularmente, desde 2 de janeiro, o Curso de Extensão de Biblioteconomia II, aberto a diplomados e alunos do Curso de Biblioteconomia da Biblioteca Nacional. As aulas estão sendo dadas, no salão de conferência do Ministério do Trabalho Indústria e Comércio, de acordo com os horários já publicados.

DE ORGANIZAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE ESCRITÓRIO

O curso de Organização e Administração de Escritório acha-se em fase de provas para sele-

