

Resultado das provas finais

	CAT. E CLASS.	BIBL. E REF.	ADM. E ORG.
Aloysio Araújo Ribeiro...	58	75	77
Celuta de Hannequin Gomes.....	63	81	72
Emy do Amaral Pam- plona.....	71	82	73
Iberê Garcindo F. de Sá..	53	72	80
Maria da Penha Had- dock L. Aff.....	71	81	75
Mario Araújo Filho.....	51	72	72
Nilza F. Lins de Almeida	72	83	72
Octavio Calazans Ro- gurs.....	67	79	67
Paulina Waisman.....	46	66	72
Vera Barbosa de Oliveira	64	85	75

Classificação final, organizada pela D.S. de acordo com o disposto no artigo 19 das instruções baixadas para funcionamento do curso.

1.º — Nilza F. Lins de Almeida	80,07
2.º — Emy do Amaral Pamplona	79,03
3.º — Octavio Calazans Rodrigues	77,66
4.º — Maria da Penha Haddoc Lôbo de Afonseca	76,88
5.º — Celuta de Hannequin Gomes	76,33
6.º — Aloysio de Araujo Ribeiro	75,40
7.º — Vera Barbosa de Oliveira	74,29
8.º — Iberê Garcindo F. de Sá	72,31
9.º — Mario Araujo Filho	69,25
10.º — Paulina Waisman	67,66

Curso de extensão sobre problema de administração de pessoal

O curso de Problemas de Administração de Pessoal, iniciado em abril, deverá se encerrar em agosto corrente. Apesar de ministrado em caráter de extensão, vem sendo frequentado por 216 funcionários e extranumerários do serviço público federal. Além disso, ha grande número de pessoas estranhas frequentando as aulas.

Para maior eficiência do ensino, o total dos matriculados foi dividido em 3 grupos.

A seguir, damos dois quadros indicadores dos órgãos da administração a que pertencem os matriculados bem como o grau de ensino que cada um declarou possuir.

QUADRO I

D.A.S.P.	44
Ministério da Agricultura	24
" " Aeronáutica	2
" do Exterior	1
" da Fazenda	20
" " Guerra	1
" " Justiça	25
" " Marinha	10
" do Trabalho	8
" da Viação e Obras Pública	42
" " Educação e Saúde	29
Não declaradas	10
Total	216

QUADRO II

a) Instrução Superior	
Bachareis em Direito	24
" " Economia	2
Médico	1

Engenheiros Civis	3
Agrônomos	2
Agrimensores	3
Dentistas	2
Farmacêutico	1 38

b) Instrução Profissional

Contadores	21 21
------------------	-------

c) Instrução Secundária

Curso Secundário completo	99
" " imcompleto	11 110

d) Não declaradas	47 47
-------------------------	-------

Total	216
-------------	-----

Pela portaria n. 1.039, o Presidente do D.A.S.P. designou os seguintes professores para esse Curso :

Antônio Gavião Gonzaga
Ari de Castro Fernandes
Astério Dardeau Vieira
Augusto de Bulhões
Beatriz Marques de Souza
Joaquim Bittencourt de Sá
Joaquim Rufino Ramos Jubé Junior
José Moacir de Andrade Sobrinho.

De acordo com as Instruções para funcionamento do Curso, cada professor apresentou uma súmula. Essas súmulas são abaixo transcritas :

I — A escolha e a exploração dos Mercados de Trabalho — J. R. R. Jubé Júnior.

Súmula: Mercado de Trabalho e sua moderna conceituação — Contribuição da Psicologia Econômica na exploração dos Mercados de Trabalho

— Conceito de Recrutamento nas Técnicas Administrativas Brasileiras e Americana. — Mercados Específicos de Trabalho — Influência dos Centros Industriais na organização das áreas específicas de oferta. — Padrões de trabalho e padrões de trabalhador. — Análise do Trabalho. — Processos da Análise. — As técnicas da U.S. Civil Service Commission e do Prof. Morris Viteles da Universidade de Pennsylvania. — O I. N.E.P. como órgão técnico auxiliar da Seleção no Brasil.

II — *A Graduação do Mérito*: J. R. R. Jubé Júnior.

Súmula: Conceito de Seleção — A Divisão de Seleção e Aperfeiçoamento do D.A.S.P. e a "Examining Division da United States Civil Service Commission" — A Seleção na "City of New York Civil Service Commission" — Evolução dos processos de exames. — Material de exames — Técnicas modernas — Exames no Brasil e nos EE. UU. da América do Norte — Serviços Auxiliares das agências de Recrutamento — Avaliação dos exames "Rating Scales" — Os exames orais no Brasil. — "Interviews and Oral Examinations" no sistema americano de seleção.

III a V — *Problemas de Seleção de Pessoal*: Murilo Braga.

SÚMULA

1. Seleção e o emprego de recursos idôneos. A contribuição dos estudos da psicologia e da estatística para a organização de provas bem feitas. Deficiências que ainda se apresentam: "erro experimental". A experiência e a redução do "erro".
2. Provas de inteligência: que é "inteligência"? Análise de algumas definições clássicas. As definições podem ser grupadas do seguinte modo: a) definições biológicas; b) definições educacionais; c) definições empíricas; d) definições que a consideram **faculdade**.
3. As quatro teorias fundamentais: a) teoria do duplo fator, de Spearman (1904): fator "g" (geral) e fator específico S^1 , S^2 , S^3 ; b) teoria dos fatores múltiplos de Thorndike (1905) S^1 , S^2 , S^3 . Os testes CAVD. (1927) "Completions, Arithmetic, Vocabulary, Directions"; c) teoria da capacidade geral de Stern (1910) G dirigida em qualquer domínio da atividade. A especialização dependendo do ambiente; d) teoria funcional, de Thurstone (1924) — Capacidade de apreensão da situação total, com invenção de um processo adaptativo.
4. A inteligência e seus aspectos: a) compreensão do problema (questão); b) formulação de hipóteses (invenção); c) verificação (raciocínio): "ensaio e erro". Análise da compreensão. Função das condutas verbais, em geral. Função das condutas simbólicas, em particular.

Análise da invenção. Idem da verificação. Binet acrescenta a estes três passos, de todo ato inteligente, um característico: a **direção**. Woodworth — a **curiosidade**, e Heymans — o **interesse**.

5. Necessidade de uma avaliação analítica, conclusão de Piéron. O perfil psicológico de Rossolimo constituído de provas que graduadas de 0 a 10 permitam o traçado fisionômico mental. Capacidades fundamentais: a) atenção e vontade; b) memória; c) capacidades superiores. Outros perfis — Lasoursky — Gemelli. Os perfis de Piéron baseados na concepção comportamentista da inteligência integral.
6. Os atributos da inteligência (Thorndike): **Nível** — grau de dificuldade a que se pode atingir na execução de atos inteligentes; **Amplitude** — extensão da capacidade da inteligência em cada nível — Número de situações problemáticas que o indivíduo pode resolver em dado nível; **Área** — somas das amplitudes nos vários níveis; **Velocidade** — tempo gasto. Pintner assim resume: "Quando se submete a testes um indivíduo, dá-se-lhe certo número de tarefas — problemas — (área); as tarefas variam em dificuldade (nível); há certo número de tarefas em cada nível (amplitude); as respostas devem ser dadas em certo tempo (velocidade)".
7. O problema da organização dos testes de inteligência — dificuldade de conciliar a diversidade de critérios. A validade e a fidedignidade das questões. A aferição do teste. A fixação de normas. Normas de idade.
8. Inteligência: crescimento, fatores. Idade mental e Q.I. A inteligência e a capacidade de aprender: conclusões de Thorndike.
9. Variedades ou tipos de inteligência. Diferenças atribuídas às aptidões especiais. Aptidão, segundo Claparede, "todo caráter físico ou psíquico considerado do ponto de vista de rendimento".
10. A noção de aptidão implica, entretanto, três característicos essenciais: a) idéia de rendimento; b) idéia de diferenças individuais; c) idéia de disposição individual.
11. Aptidão surge, assim, da comparação entre o rendimento que possam apresentar certos indivíduos e implica em sua variedade. Idade e eficiência. Senescência. Maturidade e plasticidade.
12. A verificação dos conhecimentos: Ligeiro histórico: Os trabalhos de Fisher, Rice, Thorndike, Stone e outros. Os vários recursos para verificação dos conhecimentos: a) **prova escrita tradicional** — Quem? Como? Porque? Paralelo entre isso e aquilo. Quando? Explicar a influência, etc. . . .
Vantagens: 1) obriga o estudante a organizar os próprios conhecimentos (iniciativa e habilidade); 2) verifica, de certo modo a imaginação e sistematização da matéria; 3) verifica a correção de linguagem.
Desvantagens: 1) arbitrariedade de avaliação e ausência de padrão (Starch e Elliot, Laugier e Weinberg); 2) má seleção de assuntos; 3) possibilita falsificação (**cola**); 4) abrange muito pouco os assuntos estudados; 5) como requer habilidade para compor, é difícil descobrir as causas das deficiências do trabalho.
b) **prova oral** — suas vantagens e desvantagens. Impossibilidade prática de controle. Arbitrio na formula-

ção das questões. Ausência de padrões para classificação e graduação.

c) **prova prático oral** — suas desvantagens. Sua importância na seleção.

d) **prova objetiva** — confusão e desfazer: "charada" ou prova graduada?

Vantagens: 1) avaliação inteiramente objetiva; 2) justa escolha de assuntos, observando as partes fundamentais da matéria; 3) padrão pre-estabelecido; 4) economia de tempo; 5) evita a falsificação — obriga a uma reação; 6) mostra as deficiências individuais; 7) abrange maior campo; 8) permite a graduação; 9) idem a comparação de grupos.

Desvantagens: 1) elaboração que exige maior tempo e prática; 2) não requer do aluno a habilidade para organizar os próprios conhecimentos; 3) não verifica a iniciativa e a habilidade creadora do aluno.

13. Organização de provas de escolaridade (novo tipo de exames): 1) especificação e delimitação do assunto ou dos assuntos; 2) redação provisória das questões "Quadro de especificações" — objetivos; matéria a ser examinada — suas partes essenciais e accessórias; 3) fixação do número de questões; 4) seleção das questões: "critérios; impossibilidade de uma regra uniforme em face dos objetivos da seleção; 5) a forma de apresentação das questões: dificuldades e recursos; 6) critério de notas; chaves de correção.
14. Forma da apresentação das questões: 1) de reconhecimento ou identificação: a) simples alternativa (certo-errado; falso-verdadeiro; sim-não; mesmo-oposto); b) múltipla escolha; c) identificação de respostas: mapas, diagramas, etc... 2) Completamento: a) no final; b) no meio da sentença; c) no meio e no final.
15. A apresentação das questões: ordem lógica ou ao acaso? As questões devem ser grupadas pelos vários tipos de apresentação ou por assuntos conexos?
16. Tempo de prova: há critério recomendável? Meios práticos para fixação. Trabalho certo em tempo certo.
17. Correção e notação: uso de "mascaras". Ponderação de respostas.
18. Provas padronizadas e seu emprego em seleção. Confusões a desfazer.

VI — *Classificação de Cargos:* Astério Dardeau Vieira.

Súmula: Conceito de cargo — Bases para a classificação. Funções e responsabilidade — Importância da classificação. — Repercussões sobre a seleção, o treinamento, a remuneração, a promoção — Tipos de classificação. A orientação no Brasil e no estrangeiro. Conclusões.

VII — *Avaliação de Eficiência:* Astério Dardeau Vieira.

Súmula: Importância — Correção de deficiência — Variações de salário — Meios de avaliação. Contrôles da produção — "Graphic rating scales" — As "service rating forms" do serviço federal

norte-americano — O "boletim de merecimento" do serviço federal brasileiro — Conclusões.

VIII — *Plano de Pagamento* — Augusto de Bulhões.

Súmula: Noções — Fundamentos — Colheita de elementos — Questionários — Análise do Trabalho — Especificação de cargos — Métodos — Relações do plano de pagamento com o plano de classificação — Vantagens e finalidades — Inquéritos procedidos pelo Governo Federal Americano — "Joint — Commission on Reclassification of Salaries" — "Personnel Classification Board" Reajustamento de salário — Plano de pagamento do Governo Federal Americano — A "Personnel Classification Division of the United States Civil Service Commission" — Planos de pagamento das cidades de New York e Chicago — Plano de pagamento do Estado de Rhode Island.

IX — *O Problema da Remuneração* — J. M. Andrade Sobrinho.

Súmula: Aspirações do funcionário — Rendimento do pessoal — Seleção e promoções — Melhorias de remuneração — Níveis sociais — Escalonamento racional — Composição racional do vencimento — Melhorias de remuneração — O reajustamento de 1936 — Problemas correlatos — Inquéritos Sociais — Condições de vida e padrão de vida — Estatística Social — Homogeneidade — Cooperação individual — Senso econômico — industrial — Remuneração: princípios básicos — Escalonamento dos níveis — Problemas correlatos.

X — *Promoção e Transferências* — Augusto de Bulhões.

Súmula: Noções — Finalidades — Diferenças — Vantagens de uma política definida e de um plano de promoção e transferências — Tipos de promoção — Métodos de seleção para promoção — O sistema do Governo Federal Americano — Contrôles da "United States Civil Service Commission" — O plano "Ordway Laffan", adotado na "Civil Service Commission" da cidade de New York.

XI — *Orientação de Trabalho* — Beatriz Marques de Sousa.

Súmula: Conceito — Área — A supervisão e o supervisor ao nível da "turma", da "secção", da "divisão" ou "serviço", etc. — A capacidade

humana de controle — O desdobramento da supervisão (administração específica e administração geral, órgãos que constituem a finalidade da Administração Pública e órgãos de "estado maior" e de "serviços auxiliares"). — Alguns problemas de supervisão — Experiências levadas a efeito. — A psicologia nas relações de trabalho — Conclusões.

XII — *Significação da Assistência Social em Administração de Pessoal* — Ari de Castro Fernandes.

Súmula: A doutrina do artigo do Estatuto dos Funcionários Públicos Civis.

XIII — *Significação da Assistência Social em Administração de Pessoal* — Ari de Castro Fernandes.

Súmula: Capacidade física, licenças e aposentadorias. — Aposentadorias — Conforto no trabalho. — Cooperativismo — Associações beneficentes. — Assistência médica e hospitalar. — Sanatórios. — Colônias de férias — Acidentes. Socorros. — Indenizações. — Previdência — Seguros — Adaptação profissional — Aperfeiçoamento — Cultura — Bem estar social.

XIV — *Sanidade e Capacidade Física: Importância na Seleção* — Gavião Gonzaga.

Súmula: O fator humano no trabalho: necessidade de sanidade e capacidade física para desempenho das funções. — A seleção pela sanidade: doenças mais frequentes. As técnicas empregadas pelo S.B.M. do I.N.E.P. Resultados obtidos. — A seleção pela capacidade física: as técnicas empregadas, idem, idem. Resultados obtidos. — O aproveitamento dos indivíduos de capacidade

física reduzida — O aconselhamento e a reabilitação. — Necessidade de "seguimento" (follow-up) dos habilitados: exames periódicos. Assistência aos servidores. Posição do S.B.M. no plano de Assistência Social desenvolvido pelo Governo.

XV — *Problemas Específicos de Administração de Pessoal* — Joaquim Bittencourt de Sá.

Súmula: Relações do trabalhador com o trabalho — Aspecto da tese nos Serviços Públicos — Aspectos gerais e especiais.

XVI — *Problemas Específicos de Administração de Pessoal* — Joaquim Bittencourt de Sá.

Súmula: A Assistência Social como fator de ambientação no trabalho — O problema na Capital da República e nos serviços federais nos Estados — O problema dentro da moderna política de administração de pessoal no Brasil — Algumas soluções em estudo.

XVII — *O Estudo Vocacional e a Preparação Técnica* — J. R. R. Jubé Júnior.

Súmula: O Trabalhador e o trabalho — Entrevista — Apresentação — "Placement" — "Professional Guidance" — Entrevista para Adaptação e Sondagem Vocacional para Readaptação — Preparação Profissional — Treinamento prévio e Treinamento no Trabalho — Treinamento para Promoção — Tipos, métodos e processos de treinamento — Controle dos Serviços de Preparação Profissional — Treinamento de Supervisores — Fixação de Linhas de Supervisão — Supervisão Técnica e Supervisão Administrativa — "Counseling".

**AJUDE SEUS COMPANHEIROS PARA MERECEER SEU
AUXÍLIO: A DIVISÃO DOS SERVIÇOS EM TURMAS
NÃO SIGNIFICA QUE O INTERESSE DO SERVIÇO
ESTEJA TAMBÉM DIVIDIDO.**
