

A Seleção dos Servidores do Estado e a Diagnose das Contra-Indicações Profissionais

II PARTE

HERSON DE FARIA DÓRIA

II — DISCUSSÃO DO PROBLEMA DA DIAGNOSE DAS CONTRA-INDICAÇÕES PROFISSIONAIS

1. GENERALIDADES

Conceito de diagnose das contra-indicações profissionais

A DIAGNOSE pode ser definida, no terreno da seleção profissional, como a determinação e identificação, quer das condições necessárias, quer das contra-indicações para o exercício de determinadas atividades profissionais.

Apresentando esta definição, pensamos permanecer nos limites fixados pelos conceitos já expendidos por autoridades no assunto e próximos da realidade constituída pelo emprêgo mais frequente dos seus termos.

Realmente — no dicionário de psicologia de WARREN (1) encontramos:

"Diagnose — o processo pelo qual a natureza de u'a moléstia ou desordem é determinada pelo estudo de suas origens, sua evolução e pelos sinais e sintomas por ela manifestados; 2. a determinação ou identificação de u'a moléstia por tal processo." "Diagnose diferencial — o método de distinguir umas das outras as moléstias ou desordens, de naturezas semelhantes, por certos sintomas significativos ou por manifestações ou por provas peculiares a uma e não a outras."

TIEGS, (2) que dedicou recentemente um volume ao problema da diagnose de habilidades e aptidões no campo da educação, convencionou:

"Diagnose — pode ser definida como a determinação e a identificação das causas de dificuldades do aprendizado e do ajustamento."

O Dicionário de Pedagogia Labor (3) recomenda:

"pensar no diagnóstico educativo não só nos estados patológicos, como também nos estados normais."

BAUMGARTEN, (4) referindo-se ao valor diagnóstico das provas de seleção declara:

"O problema do teste consiste em fornecer um diagnóstico; o indivíduo examinado possui aptidão e em que grau?"

CLAPARÈDE (5) emprega a expressão "diagnóstico das aptidões profissionais".

Notamos, pois, no uso dos termos diagnose, diagnóstico, prova de diagnóstico, valor diagnóstico, quando no campo da pedagogia ou da seleção e orientação profissional, abandono da forma "negativa" que o termo diagnose possui em medicina (negativa porque se refere a uma situação "indesejável" de moléstia ou desordem) e a tendência para a sua utilização sob forma tão "positiva" qual a de processo de verificação da existência de aptidões profissionais.

Para a justificativa total da convenção proposta no início deste capítulo, surge um outro problema: Como conceituar a *contra-indicação profissional*?

A necessidade prática de determinar as causas de acidentes e fracassos profissionais que, de meio século para cá, vem preocupando os responsáveis e os economicamente interessados na racionalização do trabalho, focalizou dois aspectos diferentes do problema:

a) o acidente ou o fracasso é produzido por falta de "maior perícia" do trabalhador;

(3) *Dicionário de Pedagogia* — Editorial Labor S.A. — Rio de Janeiro, 1936, pág. 895 — 1.º Vº.

(4) BAUMGARTEN — *Les examens d'aptitude professionnelle* — Dunod — Paris, 1931. (Tradução de Thiers — M.), pág. 131.

(5) CLAPARÈDE — Ed. — *L'orientation professionnelle* — Publicação do Bureau International du Travail — outubro, 1922 — Cap. V., pág. 33.

(1) WARREN — *Dictionary of psychology* — Houghton Mifflin Cº — E.U.A., 1934.

(2) TIEGS — E.W. — *Test and Measurements in the Improvement of Learning* — Houghton Mifflin Cº — Boston, 1939, pág. 18.

b) o acidente ou o fracasso é devido a um "handicap" deste.

Observamos que em *a*, existe a habilidade exigida para o exercício da profissão, porém em nível insuficiente de desenvolvimento; em *b* a causa de acidente está na existência de um fator negativo que, por si, inutiliza tôdas as demais habilidades que o indivíduo possuía, indicáveis para a atividade em aprêço.

Oportunamente mostraremos como este problema é definido pela aplicação do método estatístico; o que importa, no momento, é fixar a idéia de que a contra-indicação pode apresentar-se sob aqueles dois aspectos e que, por esta razão, poderá admitir diferentes formas de tratamento.

Assim estabelecidos os conceitos básicos, passaremos ao estudo das *Fórmulas preferidas para a determinação das contra-indicações profissionais*.

De um modo geral, a determinação das contra-indicações profissionais pode ser feita:

a) na análise das ocupações;

b) na análise do indivíduo para determinar suas deficiências e idiossincrasias, isto é, as causas de desajustamento às condições de trabalho.

Realmente, quando reunimos elementos, por meio de estudos destas análises e verificamos praticamente quais os fatores de insucesso, a frequência do seu aparecimento, a sua maior ou menor influência na vida da organização, estamos identificando contra-indicações para o exercício da profissão, sem levar em conta o indivíduo que o realiza, e sim do modo mais impessoal, o fator humano. Na ocasião, porém, em que, de posse das informações colhidas por meio daqueles estudos iniciamos o trabalho de controle das contra-indicações, quer para admitir novos profissionais, quer para readaptar os existentes, focalizamos o indivíduo — começa a diagnose a existir sob uma forma diferente daquela já descrita.

Nos itens que se seguem abordaremos estes dois aspectos do problema.

2. A DIAGNOSE DAS CONTRA-INDICAÇÕES PROFISSIONAIS NO ESTUDO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

A sistematização de informações a respeito do estudo das condições de trabalho tem sido tentada por diversos processos. Porém a sua forma "cristalizada", a nosso ver, está nas monografias profissionais.

O conteúdo dessas monografias varia de acordo com os fins a que se destinam, se à orientação profissional, se à racionalização do trabalho, se à seleção profissional.

A monografia organizada especialmente para fins de seleção deve determinar:

a) o que a profissão exige do profissional (qualidades físicas, morais, mentais e sociais);

b) quais as contra-indicações para o exercício da profissão.

Para atingir este *desideratum* os organizadores de tais monografias devem utilizar-se de métodos apropriados.

O problema de escolha do método tem sido alvo de estudos especiais mas ainda não se encontra tão definido como se deveria esperar e as soluções apontadas freqüentemente denotam mais a intervenção do bom-senso, do apriorismo e da inspiração momentânea que de critérios puramente científicos.

Dentre os mais utilizados para a consecução de tais objetivos encontramos os métodos psicotécnicos. Eles não devem ser considerados nem exclusivistas nem mesmo os melhores; aliás é atitude judiciosa aquela que determina: "a elaboração de monografias de profissões não deve ser feita por nenhum dos métodos isoladamente, pois que cada um deles apresenta vantagens e inconvenientes e é mais ou menos completo, segundo o ponto de vista do qual se estuda a profissão". (6)

Baumgarten, que dedicou todo um volume ao estudo do trabalho profissional e ao problema da seleção dos melhores trabalhadores, assim classifica os métodos psicotécnicos:

A — Método da característica livre;

B — Método da "enquête", questionário e interrogatório;

C — Análise da profissão:

- a) a "representação analítico-sumária;
- b) análise empírica;
- c) estudo psicotécnico do trabalho;
- d) método de exercício pessoal da profissão;
- e) método coletivo.

D — Métodos experimentais:

- a) método da correlação;
- b) método da variação concomitante;
- c) método dos maus rendimentos;
- d) método do rendimento máximo;
- e) método patológico;
- f) estudo experimental das condições anormais do trabalho;
- g) método científico de Kitson.

E — Método caracteriológico;

F — Método tipológico;

G — Método da estrutura.

Tendo feito uma análise minuciosa dos resultados obtidos com a aplicação desses métodos no estudo das condições do trabalho profissional, BAUMGARTEN chega à seguinte conclusão: (7)

(6) CARVALHO, M.M. — *Como organizar monografias para fins de orientação profissional* — In IDORT — Instituto de Organização Racional do Trabalho — S. Paulo, novembro de 1936, pág. 245.

(7) BAUMGARTEN, — *Les examens d'aptitude professionnelle* — (Trad.) Dunod — Paris, 1931 — pág. 105.

"No estado atual da Psicotécnica, todo o método é bom, nas mãos do bom psicotécnico. De um modo geral, para um *certo gênero de profissões*, determinados métodos são os mais apropriados". (O grifo é nosso).

Este "*certo gênero de profissões*", sugere desde logo a conveniência de um agrupamento de profissões que apresentem característicos de afinidade. Sugestão ditada pela lei do mínimo esforço, é verdade, mas que encontra logo, na prática, razões suficientes para existir. De fato, o número de atividades designadas, no campo de trabalho, sob o título de profissão, cresce dia a dia: (8) a construção de milhares e milhares de monografias, impraticável em um tempo reduzido, tornar-se-ia de certo modo inútil para os fins de seleção profissional que, cogitando apenas de escolher entre muitos candidatos quais os mais indicados para o exercício de uma profissão, deixa à orientação profissional a perspectiva de um número tão grande quanto o de profissões existentes para, em ponto determinado, enquadrar o indivíduo.

Esta conclusão nos leva a considerar que, para o melhor e mais rápido encaminhamento dos trabalhos de seleção, indispensável é que se proceda a uma tarefa inicial de classificação das profissões para as quais tenhamos que proceder ao recrutamento do pessoal.

Realizada esta classificação o problema da escolha do método para a organização de monografias estará em parte resolvido com economia de tempo e de energias.

Uma dúvida, porém, poderá ser levantada:

Convirá ser sugerida uma classificação "*a priori*"? Não falseará ela a solução do problema?

Duas explicações afastarão a dúvida:

1.^a) Na verdade não é possível de há muito uma classificação totalmente "*a priori*".

Qualquer tentativa que se faça não apresentará o sabor de novidade quando nos recordamos de que, em última análise, o "Platônico" "mito dos metais" é já uma tentativa de classificação das profissões e conta com mais de 2.000 anos de idade.

Aquêle que pensa hoje em uma empresa semelhante além da posse de elementos empíricos, que alheamente à sua vontade lhe são colocados ao alcance encontra nos trabalhos já realizados por IMBERT, J. AMAR ATWATER, SLOSSE e MAXWEILER, GUTTMAN, RADZIEJSKI, STRUMILIN, PIORKOWSKI, LIPPMAN e BAUMGARTEN vasto campo de inspirações e orientação. (9)

2.^a) A classificação que se proponha inicialmente deve servir apenas como hipótese de

trabalho — é por meio de uma contínua série de erros e acertos que a verdade a respeito de certos fenômenos pode ser obtida. Importa então que os empreendedores da tarefa proposta possuam essa capacidade de desapegarem-se do espírito opinático que leva o homem a considerar-se diminuído quando a realidade se apresenta diferente da sua primeira afirmação sobre um determinado assunto. Em resumo: é necessário que, da tarefa, sejam incumbidos homens de tempera científica, verdadeiros homens de laboratório de pesquisas.

A relação dos problemas de escolha de métodos para a construção de monografias profissionais e da classificação das profissões com o problema da diagnose das contra-indicações profissionais pode então ser resumida da seguinte maneira:

A diagnose das contra-indicações é possível quando, reunidos os dados fornecidos pela experiência, submetemo-los ao tratamento estatístico e verificamos em separado a correlação existente entre condições psicofisiológicas de trabalho e o número de fracassos, acidentes, desadaptações etc., para cada profissão ou grupo de profissões afins.

O agrupamento de profissões, para facilitar a diagnose das contra-indicações profissionais e permitir uma classificação destas, deve ser tomado como hipótese de trabalho. A utilização de diferentes métodos para estudo das condições de trabalho com aquêle mesmo objetivo também deve ser feita sob aquêle título.

Como fiadores dos trabalhos de pesquisa que impessoalmente sejam intentados com o objetivo de diagnosticar contra-indicações, encontramos os três princípios da Biologia e da Psicologia diferencial: (10)

- a) Os indivíduos diferem entre si em suas capacidades;
- b) As diferentes capacidades de um indivíduo não são igualmente acentuadas;
- c) Muitas destas diferenças são relativamente estáveis.

3. A DIAGNOSE DAS CONTRA-INDICAÇÕES PROFissionais E AS DIFERENÇAS INDIVIDUAIS

A. *As diferenças de capacidade profissional entre os indivíduos* — Iniciado o abandono das discussões psicológicas em torno de abstrações sobre o adulto normal a partir da primeira metade do século XIX com a constatação da existência da equação pessoal, — posta em relêvo por Bessel e originária do acidente entre Maskeline e Kinnebrock (11) — toma impulso o estudo

(8) Já "em 13 anos", de 1882 a 1895, o número de designações de profissões na estatística alemã havia crescido de mais de 4.000" — Ver — BOUGLÉ C. — *Qu'est-ce que la sociologie* — Alcan-Paris, 1932, pág. 133.

(9) Sobre o assunto ver: BAUMGARTEN F. — *Les examens d'aptitude professionnelle* — Dunod — Paris, 1931, pág. 61.

(10) BINGHAM. — *Aptitudes and aptitude testing* — Harper & Brothers. New York, 1937, pág. 24.

(11) SILVEIRA RUDOLFER, N. — *Introdução à Psicologia Educacional* — Companhia Editôra Nacional — São Paulo, 1938, págs. 112.

científico das diferenças assinaladas entre os indivíduos:

"os modernos métodos de precisão na medida dos traços mentais nos fizeram sensíveis à enormidade destas diferenças... Em resumo, eles têm objetivado e modificado o nosso pensamento sobre essa matéria, até que hoje uma das mais impressionantes revelações da moderna psicologia é a da enorme diferença existente entre muitos indivíduos nos traços medidos". (12)

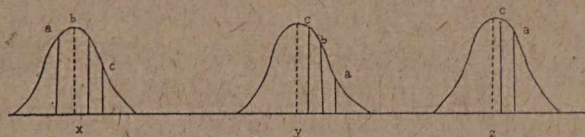
E' bem certo que hoje não causa tanto espanto o falar-se em diferenças individuais mesmo entre aqueles que desconhecem os "modernos métodos de precisão na medida dos traços mentais". A opinião popular já tem convicções sobre o assunto e a literatura em geral consagrou a existência das diferenças aludidas. O exemplo clássico desta consagração é encontrado no *D. Quijote de la Mancha* de CERVANTES, quando põe em confronto o pícnico Sancho Pança e o leptosômico D. Quixote.

O que, entretanto, deve ser considerado erro é aquela convicção popular de que as pessoas devem ser separadas em classes distintas ou tipos de mentalidade. "Se esta crença popular fôsse correta, então a distribuição estatística e seus gráficos mostrariam uma curva bimodal ou multimodal", observa com oportunidade FREEMAN. (13)

A aplicação do método estatístico na medida dos traços biopsicológicos tem, todavia, assinalado que a sua distribuição de frequência se dá aproximadamente de acordo com a tão falada curva de Gauss.

Convém salientar que esta afirmação só tem valor quando pensada a respeito de uma determinada diferença e em relação a um grupo numeroso de indivíduos reunido sem nenhuma tentativa anterior de seleção.

Utilizando a interpretação gráfica para facilidade de compreensão do assunto, poderíamos sugerir a seguinte situação teórica de três indivíduos *a*, *b* e *c* em relação a três caracteres *x*, *y* e *z* considerados indispensáveis para o exercício de uma determinada profissão:



Suponho que os três caracteres *x*, *y* e *z* fôsem tidos, depois de estudo científico das condições de trabalho, como idênticamente importantes para a profissão em aprêço e que o critério de contra-indicação estabelecido por aquele estudo considerasse inconveniente a admissão de qualquer indivíduo colocado na escala de distribuição

de frequência abaixo da mediana, concluiríamos que o único candidato à profissão em condições de exercê-la é o indivíduo *c*.

O fato de *a* encontrar-se abaixo da mediana no referente ao característico *x*, e de *b* não poder ser incluído no grupo de indivíduos possuidores da qualidade *z*, constituiria contra-indicação profissional.

B. *As diferenças entre as capacidades do indivíduo* — As investigações psicológicas e biológicas em geral puseram em destaque uma outra realidade de grande importância para os problemas da seleção profissional: Em se tratando de averiguar quais as diferentes habilidades e aptidões de um indivíduo, constatou-se que elas não se desenvolvem harmonicamente em função do tempo.

A localização do indivíduo em relação ao grupo de pessoas da mesma idade, com referência a diferentes traços biopsicológicos tem mostrado, como já assinalamos, que o nível de desenvolvimento alcançado em determinadas capacidades difere do nível atingido em outras.

A apresentação gráfica dos resultados obtidos por meio de medidas dos referidos traços é conhecida por perfil "psicológico".

A figura da página seguinte constitui uma representação deste tipo e dá uma idéia precisa sobre o fenômeno a que nos referimos.

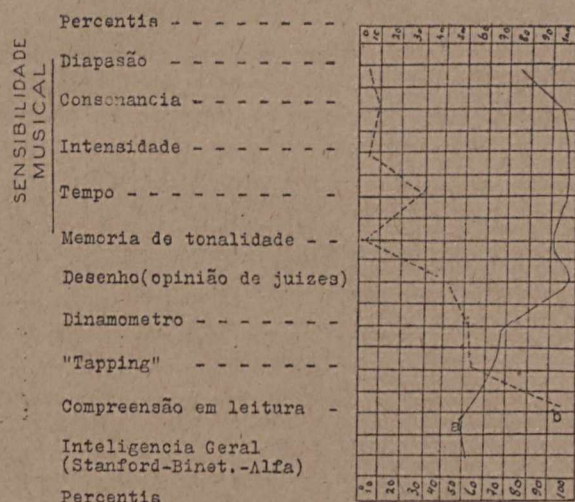
A criança considerada sob a letra *b*, embora possua nível mental e de compreensão de leitura elevado em relação às crianças da mesma idade, apresenta uma deficiência especial no tocante à sensibilidade musical, ao passo que a criança considerada na letra *a*, possuidora desta qualidade, em alto nível, coloca-se com referência à inteligência geral, no grupo dos médios.

C. *A estabilidade e causas das diferenças individuais* — Um outro aspecto do problema das diferenças individuais considerado de grande importância para os serviços de seleção é o da verificação das causas daquelas diferenças; a importância que se lhe atribui pode ser justificada quando consideramos que, em virtude da sua origem, determinadas diferenças tendem a permanecer relativamente constantes, ao passo que outras, as diferenças que o fator meio social acen-tua, podem ser mais modificadas desde que haja variação das causas. As técnicas de seleção devem, portanto, cuidar que aquelas e estas fiquem suficientemente esclarecidas. Mais ainda, reconhecido que certas diferenças tendem para a estabilidade, focalizá-las com maior interesse, dado que pequena será a probabilidade de ajustamento do indivíduo às condições de trabalho para o qual inicialmente demonstra não ter capacidade suficiente, nem possuir qualidades para adquiri-la mediante treino.

(12) JORDAN, M.A. — *Educational Psychology* — Henry Holt, Co. New York, 1934, cap. X, pág. 290.

(13) FREEMAN, P.S. — *Individual Differences* — George G. Harrap & Co. Ltd. E.U.A., 1934, pág. 33.

PERFIS "PSICOGRÁFICOS"



a — Perfil "psicográfico" de uma criança de inteligência média com capacidade especial para música e desenho (1)

b ---- Perfil "psicográfico" de uma criança de inteligência superior com deficiência notável para música. (1)

(1) - Cf. Hollingworth - L.S. - Special Talents and Defects - Macmillan Co. - cit. In "Individual Differences" Freeman - F.S. - George G. Harrap & Co. Ltd. - E.U.U. - Pgs. 59 e 60.

Como ponto de partida para orientação sobre o assunto as seguintes conclusões já podem ser citadas como resultado de pesquisas:

a) as diferenças de desenvolvimento, em geral, se supõem serem produto de fatores hereditários e mesológicos; (14)

b) a hereditariedade parece determinar os limites das possibilidades de desenvolvimento e o meio (ambiente) o grau que esse desenvolvimento poderá atingir; (14)

c) parece haver diferenças individuais sujeitas preponderantemente à hereditariedade e outras ao meio, nas condições normais da vida e considerando-se os grupos sociais e não casos individuais; no primeiro caso estão os caracteres físicos, a inteligência, — no segundo a personalidade, as capacidades escolares; (15)

d) as primeiras parecem ser mais estáveis que as segundas. (16)

(14) FREEMAN, F.S. — *Individual Differences* — George G. Harrap & Co. Ltd. — London, 1934. Páginas 138-43. ALMEIDA JÚNIOR, A. — *Biologia Educacional* — Cia. Editora Nacional. — São Paulo 1939, pág. 510.

(15) ALMEIDA JÚNIOR, A. — *Op. cit.* — páginas 509-511; NEWMAN e FREEMAN — *cit.* por ALMEIDA JÚNIOR, A. — *Ibidem*; FREEMAN, F.S. — *Op. cit.* — pgs. 64-106; FRYER and HENRY — *An Outline of General Psychology* — Barnes & Noble — New York, 1937 — pág. 90. PINTNER R. e outros — *An Outline of Educational Psychology* — Barnes & Noble — New York, 1938, pág. 18.

(16) TIEGS, E.W. — *Tests and Measurements in the Improvement of the Learning* — Houghton Mifflin

D. As diferenças individuais de aptidão profissional — No terreno da seleção profissional uma determinada categoria de diferenças individuais, a das aptidões profissionais, é vista com interesse especial, razão pela qual as nossas preocupações serão concentradas em torno delas.

Aptidão profissional, em particular, foi definida como "idoneidade de um indivíduo para o exercício de uma profissão, prognosticada sobre a base de um exame psicoprofissional" (17) ou "disposição natural exprimindo-se por respostas a certas excitações, respostas estas que podem ser medidas de maneira motora ou intelectual e que são típicas para um trabalhador de elite." (18)

Esta última definição provocou da parte de Baumgarten a seguinte crítica: "Se bem que interessante, não se pode considerar esta definição como suscetível de aplicações práticas porque os rendimentos elevados não se encontram senão em minoria em toda profissão. A aptidão profissional, como toda aptidão, não deve ser entendida como uma disposição encontrada em um nível elevado definido, mas como disposição podendo variar quantitativamente (grande, média, pequena)". (19)

Concorda-se com esta observação de BAUMGARTEN quando se verifica que o defeito da definição de LAHY é idêntico ao daquela tendência popular de reduzir a grupos típicos e observar separadamente indivíduos que se encontram distribuídos, em relação a uma certa característica, de acordo com a curva de Gauss e nos termos em que fizemos, há pouco, localização do problema das diferenças individuais em geral.

Conclui-se que a conceituação de aptidão profissional deve compreender:

a) Existência de disposição natural, "condição ou série de características vistas como sintoma de uma habilidade e individual"; (20)

b) Possibilidade de variação do grau, no indivíduo ou entre indivíduos da "habilidade ou disposição para adquirir, mediante treino, algum conhecimento, saber ou série de respostas"; (21)

c) Especificidade do conhecimento, saber ou série de respostas, que é, ao mesmo tempo, uma exigência de atividade profissional.

O estudo da natureza e da variabilidade das aptidões profissionais, assim conceituadas, inte-

Co. — E.U.A., 1939, pgs. 31-37. ALMEIDA JÚNIOR, A. — *Op. cit.* pág. 510 — FREEMAN — *Op. cit.*, cap. III e IV.

(17) CLEAUSEBAIRGUE, A. — *Psicología del Trabajo Profesional* — Editorial Labor S.A. — 1934, pág. 40, Barcelona.

(18) LAHY cit. por BAUMGARTEN — *Les Examens d'Aptitude Professionnelle* — Dunod — Paris — 1931 — pág. 18.

(19) BAUMGARTEN — *op. cit.* — pág. 18.

(20) WARREN — *Dictionary of psychology* — Houghton Mifflin Co. E.U.A., 1934 — pág. 18.

(21) WARREN — *Ibidem*.

ressa sobremodo e constitui um dos fundamentos da diagnose das contra-indicações profissionais.

Examinando-se as obras de divulgação, os relatórios de investigação e de trabalhos realizados, as fichas, fórmulas etc., utilizadas pelas empresas particulares e pelos serviços públicos (para fins de seleção, promoção ou avaliação das aptidões profissionais dos seus empregados) verifica-se que se têm tornado alvo de estudo vários tipos de diferenças individuais de aptidão, dos quais citaremos os seguintes dada a sua importância e frequência:

- a) Diferenças de capacidade mental, inteligência ou capacidade geral;
 - b) Diferenças de capacidade específica;
 - c) Diferenças de acuidade sensorial;
 - d) Certas características pessoais que não podem ser exatamente medidas porque não há técnicas experimentais adequadas para tal fim. (Caráter, temperamento, traços de personalidade);
 - e) Diferenças de conhecimentos de ordem cultural, técnica, profissional etc.;
 - f) Diferenças de reações globais do indivíduo em situação real, ou analoga, de trabalho.
- (22)

4. PROCESSOS DE DIAGNOSE, CONSTRUÇÃO E USO DE PROVAS

A — *Os processos tradicionais e os processos científicos* — Constitui tarefa difícil, por certo, verificar quando as tentativas de determinação das contra-indicações profissionais começaram a aparecer. Entretanto, não se pode dizer o mesmo em relação ao aspecto que vem apresentando os processos de diagnose se observarmos a natureza dos instrumentos utilizados para o seu estudo.

Desse ponto de vista, os processos de diagnose podem ser classificados em tradicionais e científicos.

Aqueles se caracterizam pelo uso do bom-senso, da experiência assistemática e pessoal, então, do empirismo. Estes aparecem quando os resultados das experiências começam sistematicamente a ser submetidos ao controle do método estatístico e aquelas a fundamentarem-se nas investigações científicas, principalmente nos estudos do indivíduo e do trabalho do ponto de vista psicológico.

Passando-se em revista os processos empíricos de seleção que Baumgarten classifica de tradicionais, verifica-se rapidamente que as mais graves e comuns falhas por eles apresentadas são a incapacidade para apreciar as variações da qualidade em vista e a da unilateralidade do seu ponto de vista.

Dissemos as mais graves e comuns porque convém não esquecer que em certos casos os defeitos específicos suplantam o defeito comum, generalizado.

Como fruto da análise do próprio estudo feito por BAUMGARTEN o quadro seguinte dos processos empíricos antigamente adotados dá uma idéia do que ficou assinalado:

- a) Recomendações (por intermediário interessado);
- b) Certificados (de estudos, cursos etc., frequentados pelo candidato);
- c) Referências escritas e orais (dos ex-patrões);
- d) Impressão pessoal do empregador;
- e) Estudo fisionômico;
- f) Fotografias;
- g) Análise de cartas do postulante;
- h) Formulários a serem preenchidos pelo postulante;
- i) Grafologia;
- j) Entrevista;
- k) Prova de Serviço (exame de habilitação);
- l) Aprendizagem.

Analisando-se esses processos empíricos de seleção encontramos nêles uma série de defeitos dos quais os mais importantes e frequentemente encontrados são os seguintes:

- a) Falta de detalhes em geral sobre a aptidão (a, b, d, e, f, g, h, i, j).
- b) Dificuldade de determinar quais as características desejáveis (generalizada);
- c) Dificuldades de graduar o valor destas qualidades (a até j);
- d) Incapacidade de discernimento do examinador (d, e, j, k, l);
- e) Incapacidade do informante (a, b, c, g, h);
- f) Inibição momentânea do candidato (j, k);
- g) Subjetividade (generalizada);
- h) Protecionismo interessado e falso interesse (a, c);
- i) Necessidade de realização exclusiva de provas individuais (d, e);
- j) Unilateralidade do exame (generalizada).

Quase que se torna desnecessário declarar que somente quando haja impossibilidade de lançarmos mão de outros recursos, devemos recorrer aos processos empíricos. Ainda assim os únicos passíveis de alguma confiança são os constituídos pela prova de serviço, entrevista ou apresentação de certificados ou títulos referentes à atividade em questão.

(22) CLEAUSEBAIRGUE, A. — *Psicología del Trabajo Profesional* — Editorial Labor S.A. — Barcelona, 1934, pág. 52-53.

Os outros recursos para a seleção profissional a que aludimos acima, constituem os processos científicos.

Caracterizam-se os processos científicos pela sua fundamentação em dados colhidos em estudo objetivo, por vezes experimental, e submetidos ao controle sistemático do método estatístico. Referindo-se aos diferentes aspectos das condições de trabalho, às da natureza humana e às da situação social e biológica que a determinam, aqueles dados multiplicam a probabilidade de uma eficiente seleção do pessoal. Na prática o testemunho das estatísticas de acidentes tem servido de estimulante para toda a orientação científica dos processos de seleção — “Na redução de acidentes, a influência da seleção conjugada médico-psicotécnica é notável. Em Paris, a Société des Transports en Commun de la Région Parisienne, conforme publicou seu diretor de tráfego, L. BACQUEYRISSE, de 1923 para 1933, registrou que o número de acidentes por 100.000 quilômetros percorridos caiu sucessivamente de ano para ano, de 7,7 a 1,37, graças à seleção de condutores e motorneiros pela psicotécnica, precedida sempre de uma seleção sob o ponto de vista médico. De 1923 para 1933 houve em Paris um aumento de 218% de automóveis com um aumento global de 155% no número de acidentes. Entretanto para os ônibus e bondes da referida companhia de transportes, cujos condutores são selecionados, o aumento do número de veículos em circulação foi de 30% e o número de acidentes diminuiu de 37% em igual período”. (23)

O planejamento das provas de seleção, a fixação dos critérios para determinar as contra-indicações de caráter absoluto ou relativo são precedidos de verdadeiros estudos prévios, como salientamos nos capítulos anteriores a respeito de monografias profissionais e de diferenças individuais.

No caso brasileiro a seleção do funcionário civil federal processada por meio da D.S. do D.A.S.P. implica um cuidadoso planejamento dos concursos, com estudo prévio da profissão, baseado não apenas nas investigações já feitas em outros países mas também nas informações e estudos realizados pelos chefes de serviço onde tal profissão é exercida, pelos especialistas de maior renome no País e, principalmente, nas pesquisas e coleta de informações realizadas pelo Instituto Nacional de Estudos Pedagógicos (Seção de Orientação e Seleção e Serviço de Biometria Médica).

A aplicação dos processos científicos não fica apenas no trabalho de planejamento: As próprias provas preparadas na base daqueles estudos são constituídas segundo técnicas especiais. (24)

(23) AZEVEDO, A.M. — *A colaboração do médico na prevenção de acidentes* — In IDORT — São Paulo, agosto, 1937, pág. 175.

(24) Para conhecimento minucioso das técnicas de construção de provas objetivas ver RUCH, O.M. — *Objective or New-type Examination* — Scott Foresman. New

Enquanto o exame tradicional de habilitação consistia na resolução de poucas questões mais ou menos gerais, propostas sob as mais variadas formas, permitindo até estimativas contraditórias absurdas, como já têm sido sobejamente divulgadas, o novo tipo de exame por meio de provas objetivas ou testes, relativamente à inteligência, à cultura profissional e às aptidões consiste na fixação de muitos itens relativamente específicos, cada um dos quais requer resposta definida e inequívoca.

Esta qualidade, acarretando a padronização do julgamento e a redução da interferência da opinião pessoal do examinador e a possibilidade de abranger um campo vasto de conhecimentos, eliminando em grande parte a intervenção do fator sorte, valeu ao novo tipo de exame o título de “provas objetivas”. (25) Aquela constitui, sem dúvida, a principal qualidade, mas outras devem ser citadas para completar a justificação do emprego das provas objetivas: — economia de tempo, dispensa de laboratórios e, para determinada categoria de provas, a possibilidade de aplicação simultânea em diferentes pontos geográficos, a grupos numerosos de candidatos.

Se bem que harmônicas a respeito do que deve ser esperado das provas objetivas e das suas condições de aplicação, as opiniões dos autores e técnicos não são paralelas quanto ao problema do conteúdo e da forma que elas devem apresentar.

Questões de definição, de conceito, de denominação, e a necessidade de se acautelarem contra interpretações apressadas e errôneas dos resultados das provas, continuaram prorrogando o período de dúvida e exigindo que em todo o mundo os estudiosos permanecessem na posição de laboratorista, acumulando e classificando os dados fornecidos pela experiência. (26)

York, 1929. — TIEGS, E.W. — *Tests and Measurements in the Improvement of Learning*. — Houghton Mifflin Co — New York, 1939. — CLEAUSEBAIRGUE, A. — *Práctica de la orientación profesional* — Ed. Labor S.A. — Barcelona.

(25) Os defeitos dos exames orais como processo de avaliação de capacidades foi descrito com brilho singular, para a época (1845) por HORACE MANN. Em 1864, FISHER percebeu as fraquezas dos métodos então utilizados e propôs a aplicação de uma escala mais ou menos objetiva de provas. GALTON e mais tarde THORNDIKE e CATTELL, entre outros desenvolveram as técnicas de tratamento estatístico dos dados. Finalmente em 1906 aparece a célebre escala Binet-Simon que decisivamente influíu na generalização do uso de “provas objetivas” — Ver sobre o assunto: TIEGS, W.E. — *Tests and Measurements* — Houghton Mifflin Co E.U.A., 1939 — págs. 4-6. RUCH nos mostra como esses exames do novo tipo devem ser organizados; esse autor propôs o que denomina de Tábuas de especificação, nas quais a matéria é dividida em proposições fundamentais e acessórias, segundo o grupo a que se destinam. RUCH, G.M. — *op.cit.*, pág. 149. No Brasil principalmente nas provas para os candidatos ao serviço público vem se generalizando ultimamente a denominação de “provas objetivas”.

(26) BINGHAM — *Aptitudes and aptitude testing* — Harper & Brother — New York, 1937, págs. 9 e 10.

"Melhores predições que as nossas somente podem ser esperadas quando oriundas de mais adequados e completos dados que os nossos"; (27) tal foi a palavra de ordem que, amparada na certeza de que o uso do método estatístico de verificação da validade das provas eliminaria as controversias, autorizou a continuação daqueles trabalhos de pesquisa.

Disciplinadamente têm, então, os autores no campo do estudo das provas objetivas das diferenças de aptidões, abordado os problemas da:

a) Verificação através do método estatístico das qualidades das provas: (28)

— valor diagnóstico, prognóstico e sintomático;

— validade ou coerência externa: o que se pode medir, como verificar se isso foi feito;

— fidedignidade ou coerência interna — que na prática consiste em "calcular o coeficiente de correlação entre os resultados das metades do mesmo teste". (29)

B — *Estabelecimento das fórmulas de eliminação dos fatores de heterogeneidade das condições de realização e de julgamento das provas.*

Grande número de provas de toda natureza tem surgido em consequência daquele labor intenso. Contorne o ângulo sob o qual são vistas as provas tem sido classificadas: (30)

1. Quanto à natureza da medida (analítico e sintético)

a) de fundo: físicos, fisiológicos, psicofisiológicos e psicológicos;

b) de resultado: fisiológico e psicológico, de aproveitamento social, de aproveitamento escolar;

c) de aptidão: técnicas, mecânicas, artísticas.

2. Quanto à forma de aplicação — individuais e coletivas.

3. Quanto à natureza do material empregado (verbais, não verbais, mecânicas, compostas, — padronizadas e não padronizadas.)

4. Quanto ao objetivo:

a) de diagnóstico;

b) de prognóstico.

Outras classificações podem ser acrescentadas dado o seu cunho prático.

5. Quanto ao tipo de informação esperada: provas de nível mental, de conhecimentos

gerais, de conhecimentos de serviço, de conhecimentos específicos.

6. Quanto à natureza do trabalho a ser realizado durante a prova; abstratas e análogas (ou calcadas sobre a realidade na expressão de Baumgarten).

7. Quanto às consequências para o examinando (no caso particular da seleção do pessoal para o serviço público civil federal no Brasil): provas de seleção (eliminatórias) e de habilitação (obrigatorias e facultativas). (31)

As questões (itens) de que são compostas estas provas também têm merecido atenção e classificação: (32)

1. Quanto à forma: — verdadeiro-falso, lacunas, completamento, múltipla-escolha, localização e identificação, cronológicas, lógicas, detecção e correção de erros, problemas, analogia etc.

2. Quanto à natureza do item em particular: analógico e sintético.

Todos aqueles problemas têm sido alvo de reiteradas atenções dos autores, como fizemos sentir em notas do rodapé; um deles, porém, será focalizado com mais insistência nesta parte final do nosso trabalho, dada a importância que lhe é atribuída quando é atingido o momento de execução dos serviços por elas determinadas.

B — *A eliminação dos fatores de heterogeneidade das condições de realização e de julgamento das provas* — Para que os cálculos estatísticos e as conclusões neles baseadas possam ser uma interpretação muito provável de realidades é claro que devemos exigir sejam eles referentes a dados obtidos em paralelismo de circunstâncias.

Os fatores que atentam contra este paralelismo podem, para fins práticos de exposição, ser distribuídos em dois grupos. No primeiro incluiríamos aqueles que são inerentes a própria prova. Talvez lhes soubessem até o uso do qualificativo — congênitos. No segundo grupo, encontraríamos os fatores acidentais, estranhos ao trabalho de confecção.

Entre os fatores "congênitos" incluiremos:

a) Contrôles deficientes do material. — Falta de páginas nos folhetos de prova, lacunas de dactilografia ou impressão, enfim, defeitos que acarretam a apresentação, a um examinando, de dificuldade não prevista pelo examinador e que não é proposta aos demais examinandos;

b) Lacunas nas instruções sobre a execução da prova, originárias de impropriedade da

(27) Cf. BINGHAM — *Op. cit.* — pág. 11.

(28) Ver sobre o assunto, na bibliografia, BAUMGARTEN, TIEGS, GUILFORD, PATERSON, CLEAUSEBAIRGUE, LAHY, VERNON, MURILO BRAGA.

(29) MURILO BRAGA — *Validade e Fidedignidade nos testes coletivos de inteligência* — Monografia apresentada ao concurso para Técnico de Educação do M.E.S. — Rio, 1938, pág. 10.

(30) Cf. MURILO BRAGA — *Curso de Testes e Escalas* realizado no Instituto de Educação — Rio, 1935.

(31) Cf. LOURENÇO FILHO e MURILO BRAGA — *Monografias Profissionais* — In "Revista do Serviço Público" — nov., 1937. — LOURENÇO FILHO — *Concurso para dactilógrafos* — Relatório da Banca Examinadora — In "Revista do Serviço Público" — novembro, 1938 — págs. 64 — 70.

(32) Sobre o assunto ver TIEGS — *Passim* — págs. 54-68.

linguagem, imprevisão das "necessidades" do examinando no momento da sua realização e da falta de verificação experimental de sua clareza e precisão;

c) Imprecisão, dubiedade, defeitos de posição das questões; (33)

d) Falta de coerência interna e externa.

No segundo grupo de fatores de invalidação das provas, fatores acidentais e estranhos ao trabalho de confecção, incluiremos:

a) Conhecimento anterior por parte do examinando das questões que se compõe a prova. Implica quebra do sigilo profissional por parte dos encarregados dos serviços de execução, que, no caso de seleção do pessoal para o serviço público, dispensa comentários;

b) Utilização, por parte do examinando, dos recursos fraudulentos, e cuja gravidade pode ser avaliada pela penalidade a que estão sujeitos os infratores; (34)

c) Interrupções das atividades dos examinandos, por ocasião das provas coletivas, com acidentes, com acidentes não previstos e que, na prática, atingem parcialmente o grupo em competição; deve ser salientada a intervenção do fiscal da prova, quando feita de maneira a produzir estados emotivos;

d) Diferenças de condições materiais do ambiente onde é realizada a prova. Iluminação deficiente, ruídos estranhos, móveis inadequados etc.;

e) Circunstâncias que acarretam fadiga. Longa espera para início das provas, em "posição" incômoda, psíquica e fisicamente;

f) Atitude dos encarregados da fiscalização. Mobilidade, distração intencional ou não.

No grupo de fatores de invalidação do julgamento são assinalados os critérios subjetivos de atribuição de pesos diferentes às questões da prova.

C — As provas de diagnóstico das contra-indicações para o serviço público — Critérios de contra-indicações — Abordados em tese, os problemas que se apresentam à diagnose das contra-indicações profissionais, acreditamos estar em posse dos elementos que servem de base para uma melhor apreciação dos trabalhos que, no assunto, já vêm sendo realizados pelos órgãos de seleção do pessoal para o serviço público.

A medida que formos tocando nos pontos que apresentem possibilidade de ilustração com elementos experimentais, referentes às iniciativas das instituições brasileiras que se têm desempenhado de semelhante tarefa, isso será feito para realçar o cunho prático deste trabalho.

(33) TIEGS, em livro recente, chama a atenção para as diferentes dificuldades e defeitos de construção de provas objetivas; ver na bibliografia Tieg's — Tests and Measurements.

(34) Ver artigo 13 e parágrafo único da Portaria n.º 661-40 do D.A.S.P..

Ao analista da série já publicada de instruções para os concursos realizados pela D.S. do D.A.S.P., não escapará a distinção que é feita preliminarmente entre:

a) provas de seleção, de caráter eliminatório;

b) provas de habilitação, obrigatórias e

c) provas de habilitação, facultativas.

Razões ponderosas existem para que na prática a seleção de candidatos seja efetuada em três etapas sucessivas que aquela distinção caracteriza.

A necessidade de exclusão inicial dos candidatos que não apresentam um nível mínimo de inteligência global e de aptidão para o trabalho, além da sanidade física; a necessidade de completarem-se com as "provas de habilitação", as informações sobre a capacidade profissional de cada candidato (em relação ao grupo) foi inicialmente definida nos trabalhos de LOURENÇO FILHO e MURILO BRAGA, sobre o concurso para dactilógrafo realizado pelo C.F.S.P.C. A conveniência prática de adoção daquele sistema de classificação das provas tornou o seu uso generalizado, como é fácil verificar-se pela análise das instruções para os concursos do D.A.S.P.

A relação que é encontrada entre esse problema e o das contra-indicações profissionais exige esclarecimentos: estudando as contra-indicações profissionais verificamos que há condições físicas e de sanidade irrecorrivelmente contra-indicadas para o exercício de certas atividades, quer por razões de ordem pessoal (por favorecerem o desenvolvimento de doenças profissionais, por permitirem agravamento de lesões orgânicas, por exporem com mais frequência o trabalhador a acidentes); quer por motivos de ordem social (favorecem o contágio e a transmissão de doenças a colocarem em perigo de saúde ou de vida membros da coletividade) e quer, ainda, por motivos de ordem econômica (por prejudicarem a produção, onerarem os encargos públicos, ou particulares, de previdência, por morte prematura dos funcionários ou acarretarem prejuízos materiais, indenizações etc.).

Certas condições de desenvolvimento mental devem ser incluídas na categoria das contra-indicações irrecorríveis por razões de ordem pessoal (por acarretarem desadaptação e fracassos por incapacidade) e por razões de ordem social e econômica (por acarretarem prejuízos da produção, injustiças e descréditos do serviço público).

Atendendo ao fato que o exercício de um grande número de profissões exige a posse de uma série de conhecimentos básicos, impõe-se a inclusão de provas de suficiência, a respeito destes conhecimentos, no grupo das provas de seleção.

Finalmente a projeção de certas atividades no campo das relações sociais, quando o servidor do Estado aparece não como indivíduo e sim como o representante do poder constituído, justi-

fica a existência da investigação social como prova eliminatória.

A informação a respeito da capacidade individual para o exercício de certas profissões deve, no entanto, ser completada por meio de provas que se refiram a conhecimentos acessórios, mas não de todo prescindíveis, e melhorada com dados referentes a conhecimentos acessórios, dispensáveis, porém úteis à atividade profissional.

Referindo-se àquelas provas que se incluem no grupo das provas de habilitação, obrigatórias, disse Lourenço Filho: "não sendo de caráter eliminatório, nem tendo alto peso na apuração da média final essas provas visavam apenas interferir como elemento de classificação" — "Por elas já não se apreciariam requisitos, mas *qualidades*, isto é, índices de maior cultura dos candidatos." (35)

As provas de habilitação complementar, de caráter facultativo, visam ainda dar oportunidade, aos candidatos, de revelação de cultura especial.

Verificado que as diferentes funções profissionais apresentam certas exigências e que permitem, por outro lado, tolerância a respeito de certas qualidades surge o problema da fixação de critérios de contra-indicação: qual o grau mínimo de inteligência, de acuidade sensorial, de resistência à fadiga, de conhecimentos básicos ou acessórios exigidos para tais e tais profissões? Quais os mínimos que devem ser determinados de forma absoluta e quais os que devem ficar na dependência das características do grupo de indivíduos que se candidatam aos cargos a serem preenchidos?

Parece-nos que o problema apresenta três soluções distintas:

a) O estudo das condições de trabalho levou à fixação dos mínimos de capacidade exigidos por determinadas profissões; referem-se eles especialmente às condições de capacidades físicas e fisiológicas;

b) Existem capacidades cujo nível mínimo deve ser fixado com base estatística, em relação aos resultados obtidos pelo grupo de concorrentes;

c) Em determinadas circunstâncias, e atendendo a fatores estranhos às condições de trabalho, é legítima a elevação do mínimo de exigência para certa capacidade solicitada para o exercício da atividade profissional ou então do mínimo a ser estabelecido para a média final, ponderada ou aritmética.

Maiores esclarecimentos a respeito do uso destes critérios surgirão no estudo que faremos aos diferentes tipos de provas entre nós conhecidas por

- a) prova de nível mental e aptidão;
- b) prova de sanidade e capacidade física;

c) prova de conhecimentos de serviço (prática, prático-oral e escrita);

d) prova de conhecimentos gerais;

e) prova de conhecimentos específicos.

As provas de nível mental sempre incluídas no grupo das provas eliminatórias têm-se tornado alvo de reiteradas atenções, não só no nosso país como em todos aqueles onde a seleção do pessoal para o serviço público começa a ser realizada sistematicamente. Os problemas que a elas se relacionam têm absorvido a atividade de psicólogos e biólogos desde o aparecimento da primeira escala Binet-Simon em 1906.

A variedade da terminologia referente às provas de inteligência, serviria como testemunho da grande discussão que tem sido levantada em torno da validade dessas provas. (36) A experiência realizada principalmente nos E.U.A. com a aplicação, em larga escala, de provas coletivas de inteligência desde 1917 tem autorizado a continuidade do seu emprego especialmente para os fins de seleção profissional: — a transvariação apresentada quando se compararam os resultados obtidos com o exame de milhares e milhares de indivíduos deve ser considerada a maior autoridade para decidir sobre a conveniência de aplicação das referidas provas. (37)

No Brasil os resultados obtidos nos concursos para o I.A.P.I. e para o I.R.B. abrangendo perto de 10.000 candidatos tem, no depoimento de seus dirigentes, plenamente justificado o uso daquelas provas como elemento básico de seleção do pessoal.

Do ponto de vista puramente técnico, a exclusão de candidatos em virtude de fracasso na prova de nível mental, ficando reduzida à percentagem relativamente pequena de 16%, baseia-se na convenção estatística da normalidade.

Nas provas de nível mental e aptidão, têm sido utilizados com maior frequência os testes de completamento, os do tipo "verdadeiro-falso", múltipla-escolha, analogias, textos para corrigir, problemas, execução de ordens, barragem de letras e identificação.

Determinadas contra-indicações orientam a escolha deste ou daquele tipo de teste e permitem construí-lo de forma a dar ao exame o característico de prova análoga.

Passemos agora ao estudo das provas de sanidade e capacidade física.

Dada a importância que assumem no conjunto de qualidades exigidas pelas profissões, em

(35) LOURENÇO FILHO — Concurso para dactilógrafos — In "Revista do Serviço Público" — D.A.S.P. — Rio, novembro, 1938, pág. 69.

(36) Ver sobre o assunto os trabalhos de PINTNER, SPERAMAN, STERN, THORNDIKE, BOYTON, CLAPARÈDE, PIERON, FREEMANN, etc. citados por M. BRAGA In — *Validade e fidedignidade nos testes coletivos de inteligência* — Monografia apresentada ao concurso para Técnico de Educação — Rio, 1938, pág. 20.

(37) Ver os quadros de distribuição de "graus de inteligência" — BINGHAM — *Aptitudes and aptitude testing* — Harper & Brothers — New York — 1937, páginas 50 a 52.

geral, as primeiras contra-indicações para o serviço público são feitas com base nas provas de sanidade e capacidade física.

Por certo, é neste terreno que a contra-indicação em termos absolutos tem maior freqüência; indivíduos portadores de certas moléstias ou de certos defeitos físicos e fisiológicos devem ser afastados do exercício de determinadas profissões antes que constituam um problema de difícil solução, tanto do ponto de vista individual, como no administrativo e social, como bem assinalou R. MANGE. (38)

As seguintes contra-indicações têm sido reconhecidas, nos serviços públicos, como de caráter absoluto:

"Enfermidades evidentes: tumores malignos (câncer etc.); diabele; epilepsia; qualquer endurecimento subnormal das artérias (arteriosclerose); moléstias transmissíveis, incluindo sífilis, gonorréia e cancroide, tuberculose (ativa ou interrompida por um período de menos de 1 ano); insanidade ou moléstia mental suficientemente definida como afetante de capacidade; séria deficiência visual de ambos os olhos, incorrigível pelo uso de óculos; miopia progressiva; paralisia progressiva ou incapacitante; moléstia valvular não compensada do coração; falta de ambos os braços, ambas as pernas, ou braço e pernas, excetuados os casos das pessoas que, tendo perdido membros ou parte de membros, demonstram destreza, com o uso de substitutos artificiais ou sem êle, e que podem ser aceitos para profissões onde a habilidade física é de importância secundária; mãos, braços, pernas ou corpo com deformidades ou lesões tais que afetem seriamente as capacidades do indivíduo; alcoolismo crônico e uso viciado de entorpecentes". (39)

Além destas contra-indicações para as quais o critério é, como já frisamos repetidamente, absoluto — a existência de qualquer delas, nos termos acima propostos, impondo a eliminação irreversível das provas restantes — aparecem aquelas contra-indicações de caráter relativo e cujo critério de inabilitação só pode ser estabelecido depois de ampla colheita de dados, de tratamento estatístico destes e de controle dos resultados por meio da verificação experimental no próprio exercício da profissão.

Assim, a acuidade visual, a auditiva, a cegueira para cores etc., têm sido objeto de pacientes estudos em todos os laboratórios de pesquisas biométricas, podendo ser apresentadas conclusões perfeitamente válidas na prática da seleção profissional.

(38) MANGE, R. — *A cooperação do médico na organização técnica do trabalho* — In "IDORT" — Instituto de Organização Racional do Trabalho, n.º 67, julho de 1937.

(39) BROOKS, W.A., — *Civil Service Handbook* — National Library Press. New York — 1937, pág. 7.

Ao lado destas provas de sanidade e capacidade física, cuja realização é atribuída a médicos especialistas e aos técnicos dos institutos destinados particularmente aos fins de seleção profissional, ou a comissões de facultativos previamente designados, ou ainda, a instituições que, por concessão de seus dirigentes, colaboram no trabalho de levantamento do nível da produção do país nós devemos assinalar a existência da prova de capacidade física que são também realizadas individualmente no próprio campo de trabalho ou de treino para o exercício na profissão.

Referimo-nos às provas a que são submetidos principalmente aqueles que se candidatam ao exercício de função policial. Para estas provas o critério de contra-indicação é sempre de natureza relativa, isto é, a sua determinação depende de estudo prévio da distribuição de freqüência dos resultados obtidos pelo grupo de indivíduos que se candidataram àquelas profissões.

- a) prova de nível mental e aptidão;
- b) prova de sanidade e capacidade física;
- c) prova de conhecimento de serviço (prática, prático-oral e escrita);
- d) prova de conhecimentos gerais;
- e) prova de conhecimentos específicos.

Estas provas que verificam a capacidade de resistência física necessária para o exercício da profissão são todavia sempre de caráter eliminatório.

As provas de conhecimento de serviço realizadas sob a forma de provas práticas ou prático-orais para aquelas profissões que no exercício público não têm o caráter especificamente burocrático, (Agrônomo, Biologista, Carteiro, Engenheiro, Inspetor de Imigração, Médico-Legista, Servente, Telegrafista etc.) e sob a forma de provas escritas para as funções especificamente burocráticas, submetem os candidatos a condições reais de trabalho.

Durante a realização das provas prático-orais o candidato é arguido e na maioria dos casos é solicitada a apresentação de relatórios sobre os trabalhos realizados.

Quando possível as provas práticas devem ser realizadas em condições análogas de trabalho, utilizados os aparelhos registradores de reações eliminando-se o fator subjetividade de julgamento.

Os critérios de determinação dos mínimos para habilitação nas provas práticas e prático-orais ficam na dependência da possibilidade ou não do emprego de aparelhos para a medida dos resultados. Podem eles ser fixados com base nas pesquisas quando naquele caso e com base em fatores estranhos à condição de trabalho nos demais.

Passando finalmente às provas de conhecimentos gerais e às de conhecimentos específicos,

resta-nos repetir o que já ficou dito a respeito de exigências e tolerâncias do trabalho profissional, lembrando que há necessidade de distinguir entre os conhecimentos que constituem base indispensável para o exercício da profissão e aqueles que influem unicamente na classificação dos candidatos.

III — CONCLUSÕES

1. Propusemo-nos determinar os fatores condicionantes da necessidade nacional de selecionar por meio de processo científico os servidores do Estado e apresentar as razões da escolha do assunto — a diagnose das contra-indicações para objeto da tese. Isto foi conseguido com a apresentação em linhas gerais da influência que os interesses individuais e coletivos, os interesses da administração pública e certas conseqüências sociais exercem sobre a opinião dos próprios administradores do Estado moderno em sentido favorável à adoção daqueles processos para a seleção dos seus auxiliares e com a demonstração por meio de fatos concretos, relatados por estudiosos do problema, da importância que a contra-indicação profissional assume nos serviços de seleção do pessoal.

2. O problema da diagnose das contra-indicações profissionais em certos casos não pode ser considerado independente do problema da diagnose das aptidões dado que muitas vezes aquelas contra-indicações são determinadas por meio da distribuição de freqüência destas aptidões. (Ver Cap. II, itens 1,3 letra A, 3 letra D, 4 letras C e Cb).

3. Há contra-indicações profissionais que se baseiam no fato de ser o indivíduo portador de certos característicos que o inibem de exercer certas atividades, quer pela impossibilidade material de realizá-las, quer pelo perigo que ofereceriam à sua própria segurança e à segurança pública. (Ver Cap. II, itens 1,3 letra A, 4 letras C e Ca.).

4. A determinação dos mínimos exigidos para habilitação nas provas eliminatórias tem sido objeto de cuidadosos estudos e deve ser feita com

base em critérios rigorosamente científicos. (Ver Cap. II, item 4 letra C.).

5. A exclusão de candidatos que tenham conseguido atravessar a barreira das provas de seleção (eliminatórias) mas que não tenham obtido média final suficiente para classificação entre os nomeáveis para o exercício de cargo ou função no nosso serviço público federal civil, não constitui contra-indicação profissional; apenas significa que o candidato não satisfaz as condições transitórias determinadas por conveniências do serviço. Não devem portanto tais exclusões constituir motivo para complexos de inferioridade. (Ver Cap. II, item 4, letras C e Ca.).

6. O estudo das condições de trabalho e o das diferenças individuais têm orientado com a segurança necessária todo o processo científico de seleção do pessoal, segundo o depoimento de dados estatísticos, principalmente referentes a acidentes no trabalho, e é lícito esperar-se que da sua continuidade sobrevenham informações cada vez mais precisas sobre o problema das contra-indicações profissionais. (Ver Cap. II, itens 2,3 e 4 A).

7. O problema da organização de provas para controle da existência de aptidões profissionais tem preocupado tanto os cientistas como os interessados na sua aplicação desde os fins do Séc. XIX, mas a respeito de muitos de seus aspectos, a última palavra ainda não foi dada (ver Cap. II, itens 2,3 letras C, D, 4 letras A e C).

8. A eliminação das causas de heterogeneidade das condições de realização e de julgamento das provas como fator primordial de validade dos cálculos estatísticos, sobre os quais devam ser determinados os critérios de contra-indicações, pode e deve ser realizada sistematicamente. (Ver Cap. II, item 4, letra B).

Perdõem-nos finalmente o tom doutrinário destas conclusões; não será êle talvez um tanto impôsto pela palavra — *tese*? Relendo o trabalho tivemos muitas vezes desejo de curvar-nos respeitosamente diante dos *parece que*. Esperamos que idêntica consideração lhes seja atribuída por aqueles que, mais do que nós, têm competência para julgá-los.