

Seleção de pessoal e exame médico antes do ingresso no emprêgo

ARLINDO VIEIRA DE ALMEIDA RAMOS

Ninguém desconhece mais a importância da seleção de indivíduos, sob ponto de vista intelectual e de sanidade mental ou física, para o ingresso no emprêgo. O autor deste artigo mostra, circunstancialmente, os benefícios que disso resultam, tanto para o empregador como para o empregado.

Após fazer diversas considerações em torno do assunto, termina por apresentar uma série de conclusões que vêm reafirmar o seu ponto de vista no que concerne à aplicação desse método. (N. da R.).

NÃO é preciso salientar a importância da fixação de normas e técnicas, cada vez mais aperfeiçoadas, para o exame médico de ingresso no emprêgo. Ainda, recentemente, a administração pública estudava a aposentadoria, por motivo de saúde, de funcionários recém-nomeados.

Quanto à apreciação da sanidade, descuidos podem ser evitados com investigações sistemáticas, inclusas na rotina dos exames, e a centralização desses exames em órgão bem aparelhado no que diz respeito ao pessoal e material. Quanto ao julgamento das aptidões físicas, às vezes exigidas para o trabalho, podem ser colhidos dados valiosos, com providências tomadas regularmente, permitindo comparar, dentro dos grupos, os requisitos individuais, e concluir sobre as maiores possibilidades de cada pessoa para a função em aprêgo.

Ocorre realçar, contudo, a importância impressa no campo da seleção profissional, pela prova de sanidade e aptidão física, para manter critério de imparcialidade e apreciação objetiva dos dados. Urge conservar uma posição dentro do processo, de modo a não desmerecer, por imperfeições de sua prática, o sistema de seleção cujos bons resultados têm orientado a administração em

outros países e que, no nosso, já começa a influir sobre o problema adequado, do homem escasso na imensa extensão territorial.

Na seleção profissional, o exame médico para ingresso, a princípio, chamou a atenção para depois consolidar a noção do valor das provas sistemáticas na admissão ao trabalho.

Ainda entre nós, não se pensava na seleção profissional, aplicada regularmente, na escolha racional do homem para o serviço, com suas fases de exame físico, mental, de aptidões e conhecimentos, e já algumas companhias e repartições exigiam atestado de saúde ou sanidade dos candidatos a emprêgo. Perdiam os diretores assim, praticamente, a autoridade absoluta na admissão de seus empregados, submetendo-os antes à habilitação do serviço médico.

Mais tarde, haviam de antecipar-se à admissão, os exames de conhecimentos e aptidões. Depois, deu-se mais um passo — as provas coletivas — visando obter os melhores entre os pretendentes. Afastava-se, assim, cada vez mais, o fator subjetivo, para apreciar, de modo impessoal, a capacidade em relação com a função.

Para os serviços públicos, há muito tempo, se vinha exigindo, para as nomeações, o atestado de sanidade. Por fim, em 1938, com a realização sistemática dos concursos para ingresso nos cargos públicos (sistema já prescrito na Constituição de 1934 e, por último, ratificado na de 1946), tornou-se o exame médico de caráter nitidamente seletivo, como prova físico-somática, ao lado dos testes mentais e profissionais na seleção inicial do funcionalismo público.

As empresas industriais e comerciais de grande vulto, bem como as instituições autárquicas seguiram a mesma orientação, passando sem escala do exame médico sistemático para as provas iniciais coletivas de conhecimento. E, já agora, a

evolução se processa regularmente, tendendo a estender-se cada vez mais. Não há mês ou mesmo semana que não figurem nos jornais, anúncios de aberturas de provas ou concursos para bancos, escritórios comerciais, empresas de transporte, laboratórios. Os estabelecimentos de menores proporções todavia, persistem na exigência aos recém-admitidos, apenas do exame das condições de saúde.

Registra-se mesmo aí um progresso. Não é aceito mais candidato, por simples simpatia ou indicação do gerente ou diretor. Há imposição inicial, que independe da vontade ou arbítrio patronal: — o exame de sanidade. Assim, alicerça-se a finalidade que colima a seleção: — afastamento da proteção e da apadrinhagem no preenchimento dos empregos, consolidando-se o princípio de que deve haver, para benefício da empresa, e do próprio empregado a melhor escolha, segundo a capacidade.

Alguns motivos dessa exigência preliminar vão sendo conhecidos, levando à convicção os donos ou administradores das companhias e empresas.

O exame prévio de saúde, como todos os outros exames de seleção profissional, procura atingir o objetivo comum que se pode resumir em obter melhores trabalhadores para as funções. Quanto ao de sanidade e capacidade física, evita o ingresso de portadores de moléstias infecciosas que podem mais tarde propagá-las; previne a admissão de pessoas sujeitas a enfermidades que se agravam no trabalho; possibilita orientar melhor o trabalhador parcialmente incapaz quanto à saúde, para outras atribuições mais compatíveis; encaminha para tratamento adequado e preventivo trabalhadores já com perturbações orgânicas; afasta causas pessoais de acidentes e moléstias profissionais.

Evidentemente, aí estão razões, ao mesmo tempo, favoráveis ao patrão e aos trabalhadores.

Dêste modo, o exame médico se recomenda, para todos os trabalhadores que ingressam no serviço; não há razão para que seja somente exigido excepcionalmente, quando o mestre ou o gerente se mostra mal impressionado com o físico ou aparência do candidato.

Este mesmo critério deve ser estendido para todos os exames de seleção. E os argumentos, tirados da importância e imprescindibilidade do

exame médico, são convincentes para recomendar as provas de conhecimento do trabalho e de aptidões próprias ao serviço.

Deixa assim, de modo geral, a seleção ou escolha inicial de ser fruto do arbítrio ou decisão exclusiva dos chefes e diretores, para decorrer de técnicas e normas regulares, idênticas e imparciais, aplicadas a todos os candidatos. Compreende-se a oposição que a princípio se enfrenta nesse particular. Vai-se de encontro à vaidade e senso de poder ou mando dos diretores e chefes. Perdem eles assim, a competência que julgavam ser-lhes exclusiva de escolher, por sua própria conta, seus subordinados. A observação e a experiência vêm provando que, de modo geral, o critério do chefe é empírico e muito falho. As análises pormenorizadas do trabalho têm evidenciado o que Taylor já havia afirmado não conhecerem os superintendentes e diretores-gerais, apesar de capazes, realmente senão pequeno número de técnicas ou métodos de trabalhos de que as especialidades se podiam orgulhar no momento. E assim a escolha se baseia em dados insuficientes e na maior parte em primeiras impressões eivadas de elementos sentimentais.

A seleção inicial, quer encarada sob o prisma médico, quer sob o da apuração de conhecimentos e aptidão, é um problema complexo, verdadeira especialidade ou técnica (pois estas duas palavras são sinônimas no caso) e que não deve ser entregue a improvisados, sem preparo prévio no assunto. Pode-se condenar a seleção que, sem base técnica, é feita por mestre, chefe de escritório, ou diretor interessado, de momento para outro, guindado em selecionador de empregados. As provas que conformam a seleção devem ser articuladas estreitamente, inclusive a de sanidade e aptidões físicas. A análise funcional do trabalho fornece os dados e instruções que cumpre ao médico examinador seguir, para realizar com eficiência a tarefa que lhe cabe; como também, mostra dados para as provas restantes.

Diz Ling (*Recent Advance in Industrial Hygiene and Medicine*, London, Churchill, 1937, pág. 2):

“Um exame médico para fim de seleção profissional difere de certo modo do exame clínico comum. Para isto, a análise do trabalho deve estar na mão do médico”.

Nesta análise de trabalho vêm especificada as qualidades e aptidões próprias ao serviço, em

forma de instruções, mencionando o tipo do trabalho, seus característicos e aptidões físicas mais necessárias para desempenho das funções, bem como as contra-indicações presumíveis.

Dêste modo, dois objetivos são visados no exame médico para seleção inicial:

- a) clínico ou de sanidade; e
- b) físico-somático ou de aptidões morfo-fisiológicas.

São aspectos demais conhecidos, mas deficientemente explorados nestes exames prévios, quer em empresas particulares, quer em serviços públicos. A parte clínica costuma ser objeto de pesquisas minuciosas, mas os aspectos funcionais, fisiológicos, típicos das aptidões do candidato para desempenho da função, são sem razão, descurados; não só por deficiência de aparelhagem, como pela utilização de técnicas e recursos pouco precisos para o fim em vista. Não há necessidade de insistir que ambas as partes são de igual importância. Enquanto a primeira evita o ingresso de doentes que podem contagiar o ambiente de trabalho e previne as freqüentes licenças, ausências ou faltas, o segundo habilita a empresa a admitir pessoas capazes, eficientes, bem ajustadas que, com seu exemplo de satisfação e alta produção, contribuem para elevação do moral coletivo.

Para resumir, quanto ao exame clínico, podem ser visados êstes objetivos, assinalados por Colis e Greenwood em "The Health of Industrial Workers":

- 1.º evitar que o trabalho prejudique a saúde do inspecionado;
- 2.º) proteger os companheiros de trabalho contra futuras infecções de que podem ser portadores os novos;
- 3.º) afastar da competição os doentes e prováveis absentistas; e
- 4.º) proteger a empresa contra simuladores e candidatos pouco escrupulosos.

É de ver-se que o exame médico, nesta fase de colheita dos dados mórbidos, não só procure as contra-indicações, mas reuna todos os dados relativos a característicos orgânicos, para final confronto com a fôlha das especificações que lhe vem do serviço de pessoal ou da seção de seleção.

Acrescente-se que à fôlha de especificação já citada, que é fornecida ao gabinete médico, se deve juntar norma ou ficha de exame que tem como objetivos:

- a) sistematizar as investigações para não ser esquecida colheita de dados importantes;

b) tornar mais breve possível o exame ou o registro das alterações; e

c) ser facilmente manejável e permitir pronta apreciação do resultado do exame.

É preciso considerar que a seleção de pessoal, obriga a inspeção de numerosos candidatos em prazo limitado, requerendo aproveitamento do tempo sem prejuízo da precisão e cuidado no exame.

Quanto à parte clínica, convém salientar como investigações gerais indispensáveis, ao lado de outras particulares às atribuições, cargos ou funções a que se candidate o pretendente: — a) anamnese, com o passado mórbido, pessoal e familiar, ambiente de vida e trabalhos anteriores, causas de despedidas, distrações habituais, vícios, de modo que o exame tenha feição psico-somática e que tais dados sejam apenas informativos para detidas apreciações em caso de dúvida no curso do exame. É de ver que muitos serviços dispensam a anamnese, porque demorada de obter e fácil de serem os dados fantasiados ou sufisticados. Nada impede contudo que possa ser obtida por escrito e com promessa de responder o candidato pelos testemunhos falsos que tais respostas anamnésicas contiverem. Em seguida o exame, obedecendo norma sistemática que evite perda de tempo, considerará as infecções com suas sequelas e as atuais em seus sintomas presentes: — abessos dentários, amigdalites, colecistites, colítes crônicas, pielocistites, afecções das juntas (reumatismo), blenorragia, sífilis, ósteo-mielites, tracoma, otites purulentas, sinusites, moléstias da pele. Não se devem esquecer as alergias e predisposições para qualquer espécie de perturbações mórbidas. O exame cárdio-vascular e pulmonar, além da auscultação, ainda que sumária, não dispensa a roentegen-fotografia que deve ser generalizada a todos examinandos. O uso de aparelhos ortopédicos e protéticos deve ser verificado. O aparelho hemocitopoiético (hipertrofias ganglionares, hipertrofia do baço, alterações nos elementos figurados) fazem parte dos exames de rotina. Já se vê, aí, um mínimo de recursos indispensáveis que não autoriza seleção médica sem aparelhagem conveniente. Não prescindir da roentgenfotografia, laboratório de pesquisas, que aliás podem ser aproveitados de outra organização ou de hospital próximo, mas como a seleção em geral, tem que realizar exames em

grande número, deve ter o serviço suas instalações próprias, para evitar dilações e dispensas por dificuldades de execução.

Quanto ao exame físico-somático para surpreender as aptidões físicas dos pretendentes, especial cuidado se deve ter pelos dados que fornecem o estudo das funções a desempenhar pelo candidato após aprovação. Em todo caso, as provas funcionais e obrigatórias são: — do aparelho respiratório, do aparelho circulatório, do sistema nervoso e muscular, bem como dos órgãos dos sentidos, de modo sistemático. Os dados obtidos são registrados em expressões numéricas e obtidos por técnica sempre a mesma, para devida confrontação. É preciso notar que se devem acrescentar os elementos necessários para uma interpretação morfológica do tipo constitucional do candidato. Medidas básicas não devem ser dispensadas não só para dar idéia quanto à classificação quer dos biotipos de Pende ou mais modernamente dos somatotipos de Sheldon-Stevens, sendo que estes últimos com a antroposcopia permite concluir com simples inspeção em três posições, para posterior interpretação em relação com os traços temperamentais, ou com os psicotipos.

A interpretação dos dados colhidos nesta dupla investigação mórbida e funcional é outra tarefa delicada que cumpre ser entregue a profissional destacado para este trabalho final.

Estas considerações levam às conclusões seguintes, no desejo de que sejam as sugestões que encerram adotadas para regular execução dos exames médicos, antes do ingresso no emprego.

Conclusões:

a) Todo pretendente a emprego sem exceção, deve ser submetido a exame médico de seleção. Este exame

compreende duas partes: 1) de sanidade; e 2) de aspectos físico-somáticos ou funcional.

b) O profissional encarregado do exame deve receber da organização empregadora, responsável pela seleção, uma especificação das atribuições e requisitos do emprego ou cargo que o candidato irá ocupar.

c) O gabinete médico deve estar aparelhado convenientemente para proceder as investigações de tipo clínico as de ordem funcional, de modo que os resultados sejam, o mais possível objetivos, numéricos e fáceis de confrontação, tendo em vista a igualdade de tratamento a todos os candidatos.

d) O serviço médico deve organizar previamente, normas gerais de exame em que figurem tôdas as investigações a serem procedidas e possuir ficha para anotar os resultados colhidos, além dos quais, serão adicionados os obtidos, segundo as sugestões sobre as funções próprias ao cargo.

e) Os exames médicos para seleção não devem consistir apenas de atestados simples de saúde, com a declaração somente da aptidão ou não do indivíduo, mas mencionar claramente todos os dados anteriormente referidos.

f) Os gabinetes que investigam a parte funcional ou físico-somática devem estar aparelhados para as investigações da biotipologia quanto ao material, como quanto ao pessoal.

g) O processo de exames deve ser estandarizado e sua execução racionalizada de tal modo que se possa realizar o maior número possível deles, dentro do horário estipulado, sem prejuízo da colheita completa dos dados e precisão dos resultados apresentados.

h) Os serviços destinados a exame de grande número de candidatos devem estar suficientemente aparelhados com laboratório anexo e roentgen-fotografia, para tornar mais rápida e eficiente a marcha dos exames, sem retardamento de todo o processo seletivo.

i) É de sugerir-se às pequenas empresas, que não podem manter serviço médico autônomo, entregarem estas atividades a serviços que mantenham gabinetes suficientemente instalados ou se faça a junção de vários serviços isolados de empresas para assim contarem com aparelhamento e pessoal médico, especialmente eficientes em seleção médica de candidatos a emprego.