

Noções de análise profissiográfica

Prof. EMILIO MIRA Y LOPEZ

(Tradução de LYGIA AZEVEDO)

O professor Emilio Mira y Lopez, psicólogo e psiquiatra, eminente em ambos os domínios, é nome familiar em todos os meios intelectuais do mundo. Torna-se difícil, portanto, resumir, nas breves palavras de uma apresentação, sua brilhante carreira e sua atividade múltipla e constantemente renovada.

Autor de cerca de 200 trabalhos de psiquiatria, psicotécnica e higiene mental, escritos e editados em várias línguas, traduziu ainda o professor Mira y Lopez, para o castelhano, diversos livros científicos ingleses e alemães. Durante seus quase vinte anos de especialização, primeiro no Instituto de Orientação Profissional da Catalunha, e depois no Instituto Psicotécnico, fundou e dirigiu seus "Anais" e a "Revista de Psicologia e Pedagogia", que constituem cerca de trinta volumes.

Como psiquiatra, seu prestígio se vem cada vez mais projetando nos mais cultos meios dos países civilizados desde que começou a atuar, em 1925, como médico do Serviço Psiquiátrico del Ayuntamiento, de Barcelona, posição de que se afastou para ocupar a cátedra de Psiquiatria na Faculdade de Medicina dessa mesma cidade, uma vez designado por unanimidade dos votos da Congregação. Em 1934, foi eleito Presidente da Sociedade Catalã de Psiquiatria e Neurologia; no mesmo ano, Vice-presidente da Associação espanhola de Neuropsiquiatria, bem como membro do Conselho Superior Psiquiátrico de Madrid. Finalmente, em 1938, atuou como chefe dos serviços psiquiátricos dos exércitos republicanos espanhóis, até que, com a vitória das hostes fascistas, se viu obrigado a emigrar para a França — cujos campos de concentração conheceu — e depois para a Inglaterra, onde, em Londres, ocupou o importante cargo de "Research Fellow" da "Society for Protection of Science and Learning".

Neste mesmo ano de 1939, o professor Mira y Lopez transferiu-se para os Estados Unidos, a fim de pronunciar conferências em Princeton, Harvard, Yale, Chicago e Washington. Em seguida, foi para Cuba, como professor dos cursos extraordinários da Universidade de Havana. Tudo isto sem contar seu exercício profissional em clínicas e institutos privados e sua atuação no campo da higiene mental. A este respeito, vale frisar que em 1936 foi eleito Presidente da Liga Espanhola de Higiene Mental e, no ano seguinte, vice-presidente honorário da Liga Internacional.

Seu renome como psicólogo elevou-o a presidente de seção do IX Congresso Internacional de Psicologia,

reunido em Yale, em 1929, e a presidente eleito do XI Congresso Internacional de Psicologia de Copenhague, em 1932.

Merece especial referência seu trabalho no campo da psicotécnica e da orientação profissional. Iniciado em 1919 nesses estudos, ao obter por concurso o cargo de chefe do Laboratório de Psicografia no Instituto de Orientação Profissional de Barcelona, foi secretário da 2.ª Conferência Internacional de Psicotécnica e relator oficial da 3.ª, da 5.ª e da 7.ª Conferências. Em 1927, foi designado membro do Comité Diretor da Sociedade Internacional de Psicotécnica, de Paris, e, nesse mesmo ano, nomeado Diretor do já mencionado Instituto de Orientação Profissional de Barcelona. Em 1930, a VI Conferência Internacional de Psicotécnica se reuniu em Barcelona, sob sua Presidência e, em 1934, foi designado Diretor do Instituto de Psicotécnica dessa cidade.

Após o período durante o qual lecionou em Cuba, 1940, o professor Mira y Lopez teve atuação destacada em numerosas entidades de vários países da América Latina e foi assim que se tornou conferencista da Faculdade de Filosofia e Letras de Buenos Aires e da Faculdade de Medicina de Rosário, bem como professor dos cursos de verão da Universidade do Chile, e em seguida professor de psicologia do Colégio Libre de Estudios Superiores, de Buenos Aires.

Outras posições de importância tem ocupado o professor Mira y Lopez na direção e organização dos mais famosos institutos de medicina, psicologia, psiquiatria e psicotécnica dos Estados Unidos, da Argentina e do Uruguai.

Em junho do ano passado, esteve nesta capital o professor Mira y Lopez, a convite do Departamento Nacional da Criança, tendo pronunciado algumas conferências a respeito de temas de sua especialidade. Em seguida, regressou a Montevideú, a fim de cumprir contrato anteriormente firmado com o governo uruguaio e, em outubro, foi contratado pelo governo brasileiro para ministrar no Rio um curso de seleção, orientação e readaptação profissional, no qual estão interessadas várias repartições: Divisão de Ensino Industrial, Departamento Nacional da Criança, Instituto Nacional de Estudos Pedagógicos, Faculdade Nacional de Filosofia, Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, Centro Nacional de Ensino e Pesquisas Agrônomicas, Serviço de Assistência a Menores, Divisão de Seleção e Aperfeiçoamento do D.A.S.P. e Centro de Pesquisas Educacionais da Prefeitura do Distrito Federal.

SUMÁRIO — *Físio e Psicoprofissiógrafia. Conclusões da VII Conferência Internacional de Psicotécnica relativamente ao assunto. Os vários métodos de análise profissiógráfica: observacional, de LIPMANN; cinesiógráfico, de GILBRETH; interrogador, de BRAUNSHAUSEN; fragmentador, de MUNSTERBERG; experimental, de MOEDE; eclético, do Instituto Psicotécnico da Catalunha.*

VÁRIAS tentativas foram feitas no sentido de estudar o trabalho profissional do ponto de vista psico e fisiotécnico, antes que os orientadores profissionais reclamassem urgentemente seus resultados. Assim, por exemplo, pelos fins do século passado já existiam notáveis estudos acêrca da profissão militar, do trabalho musical, etc., efetuados por sagazes psicólogos — J. HUARTE NAVARRO (*Pesquisa de aptidão para as ciências*). Tais estudos, porém, bem como os que, em princípios do nosso século, realizaram J. M. LAHY, PARSONS, BINET, etc., sôbre algumas atividades profissionais (mecnografia, telegrafia, condução de veículos), sofriam do mesmo defeito: falta de sistematização e de contrôle experimental suficiente. Nêles se misturavam noções heterogêneas e se investigavam aptidões sobrepostas. Basta que nos reportemos ao período da primeira guerra mundial, principalmente ao da crise econômica que imediatamente se seguiu, para vermos surgirem as primeiras análises profissiógráficas realizadas com critério aproveitável para os objetivos da Orientação Profissional. É mister compreender, preliminarmente, que a análise de um trabalho profissional pode ser feita sob aspectos muito diferentes, ainda mesmo que a focalização seja estritamente psicológica e fisiológica. Efetivamente, podemos interessar-nos fundamentalmente pela análise dos denominados “atos profissionais” — isolados ou juntamente com a atividade profissional — e, por sua vez, diferenciá-los em razão de sua importância, para o rendimento; ou, melhor, podemos considerar o trabalho profissional de maneira indivisível com o instrumento e com o ambiente (profissional e social) em que se realiza. A primeira tendência foi seguida principalmente pelos psicotécnicos que ainda conservavam a fé na “psicomètria” e na psicologia “atomista”, analítico-abstrata e experimental à moda de TICHNER; a segunda o foi pelos psicotécnicos procedentes dos campos médicos e filosóficos (personalistas), que eram partidários das escolas dinâmico-configuracionais e da focalização caracterológica.

De um ponto de vista pragmático, até há poucos anos acreditava-se possível a separação da físio e da psicoprofissiógrafia. A primeira analisa os supostos atos “físicos” (movimentos) e a segunda, os atos “psíquicos” (pensamentos), que intervêm no processo do trabalho. Hoje, todavia, sabemos que tal isolamento é impossível, pois até o fenômeno fisiológico aparentemente mais mecânico como o da locomoção se acha impregnado de essência pessoal (“Diz-me como andas e dir-te-ei quem és”), e vice-versa, até os fenômenos mais íntimos, como sejam, por exemplo, as crenças e propósitos, encontram-se sob a influência de fatores somáticos, principalmente dos de tipo hormonal (“Cada um crê no que pode e não no que quer”). E estas são as razões por que o ponto de vista global, dinâmico, psicossomático impera hoje neste terreno (tanto entre os técnicos da União Soviética, como entre os alemães e anglo-norte-americanos). Para esta transformação muito contribuiu, sem dúvida, a discussão havida sôbre o assunto quando da realização em Moscou, em 1931, da VII Conferência Internacional de Psicotécnica.

CONCLUSÕES DA VII CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DE PSICOTÉCNICA

Não comentaremos tanto as conclusões “oficiais” como aquelas a que, particular ou intimamente, chegaram os mais destacados psicotécnicos que dela participaram. A mais importante de tôdas foi, talvez, a que se refere ao enorme papel que o espírito do psicotécnico desempenha na determinação da análise profissiógráfica; conforme sua preparação e atitude em face dos problemas do trabalho, tenderá a destacar uns e outros aspectos dos mesmos e a elaborar umas ou outras conclusões do estudo profissiógráfico. De modo geral, tornou-se manifesto, naquela Conferência, que as *condições e o estilo do trabalho, em qualquer profissão, mudam profundamente segundo êste se realize numa economia capitalista ou numa socialista*, uma vez que, variando radicalmente os “incentivos” do trabalhador, êste modifica inteiramente a atitude pessoal e encara o trabalho de maneira diversa — sem levar em conta que, na primeira, também muda a própria estrutura da obra (mais dirigida à “aparência” e ao “luxo”, ao gôzo e à comodidade “individual”, à superação da “competência comercial”, ao passo que, na segunda, o objetivo é a “solidéz”, a “utilidade”, o “benefício coletivo” e a “simplicidade”). Eis por que é conveniente con-

trastar as profissões feitas com os dois critérios, para buscar a fórmula sintética que nos aproxime o mais possível da perfeição humana.

Outra conclusão importante foi a de renunciar ao estudo dos atos profissionais "isolados" e orientar-se, de preferência, no sentido do estudo conjunto dos denominados "ciclos" e "fases" da atividade profissional. Assim, por exemplo, na prática da atividade clínica, êste ciclo são: interrogatório, exploração, diagnóstico, prognóstico, tratamento. Em cada um dêles podem isolar-se múltiplos requisitos de aptidão, alguns dos quais comuns a vários dêses ciclos, o que não impede se estude seu resultado em cada fase, de preferência a estudá-los ao mesmo tempo, isolando-os depois. Esta variação de critério é devida ao reconhecimento do importante papel que em cada caso desempenha o poder de compensação e de substituição de uma atitude por outra, dentro de um mesmo processo de trabalho.

Outra conclusão de singular validade, finalmente, foi a de que o psicotécnico que queira fazer uma boa análise profissional tem de estudar e observar a profissão *participando dela como ator e não como espectador*. O que se torna necessário é "viver realisticamente" a situação que nos propomos analisar, sem deixar de recorrer, depois, a todos os recursos do exame experimental, informações, etc. Se isso não fôr feito, corre-se o risco de ter de recorrer a testemunhas verbais — sempre insuficientes —, a observações visuais — sempre passíveis de adulteração por parte daqueles que servem temporariamente como cobaias — e, o que é ainda peor, a elocubrações teóricas cuja comprovação posterior requererá milhares de horas inúteis, o que pode ser evitado se se partir do plano factual.

O MÉTODO OBSERVACIONAL DE OTTO LIPMANN

Tomando por base as considerações precedentes, perceberemos facilmente as falhas da maioria dos métodos de análise profissional em voga antes de 1930. Começaremos pelo denominado observacional (*Beobachtungsmethode*) de OTTO LIPMANN que também o sugeriu para o descobrimento das aptidões profissionais nos escolares, sem, por isso, renunciar ao emprego das provas experimentais, como meio complementar e de controle.

As bases do referido método consistiam em obter, primeiro, uma descrição, tão objetiva e completa quanto possível, do trabalho a analisar. Êste ficava logo decomposto em tantos atos elementares quantas operações psíquicas se pudessem verificar em sua execução. Finalmente, estabelecia-se uma lista de aptidões, pela soma de tôdas as que se exigiam para realizar tais atos (elementares) profissionais; essas atitudes referiam-se a todos os domínios caracterológicos (éticos) e sociais. Com tal critério, LIPMANN descreveu e analisou, por exemplo, o trabalho do "vendedor comercial assalariado" e estabeleceu uma série de 122 requisitos, cuja heterogeneidade se estendia desde a boa "memória visual de rostos e nomes" até o "aspecto gentil e elegante". O certo é que quando se lê essa lista de aptidões tem-se a impressão de que em cada país haverá apenas meia dúzia de afortunados mortais capazes de ser bons vendedores; a realidade, porém, nós demonstra o contrário e adverte de que êsse método falha por excesso de teorismo, apesar de parecer o mais empírico e ingênuo de todos os propostos.

O MÉTODO CINESIGRÁFICO DE GILBRETH

O engenheiro norte-americano F. GILBRETH e sua esposa LILIAN causaram sensação, há pouco mais de 20 anos, ao fazer ressurgir, remoçado, o método de TAYLOR, aplicando ao estudo dos movimentos os recursos da técnica cinematográfica. Em seu livro "*Motion Study*" (Estudo dos Movimentos, no tocante à seleção e ao aprendizado profissional), desenvolveram a tese de que cada trabalho tem somente uma forma de se realizar melhor, com economia de esforço e vantagem de rendimento. Para investigar essa única maneira melhor (*The One Best Way To Do The Work*), prendiam minúsculas lâmpadas elétricas nos pulsos, cotovelos, ombro, cabeça e tronco dos diversos tipos de profissionais — desde o modesto engraxate até o presunçoso cirurgião — e, sobre um fundo quadriculado, obtinham o registro cinematográfico de todos seus movimentos profissionais. Dêsse modo, os GILBRETH conseguiram o que chamavam "cinesigramas", ou seja, traçados dos segmentos físicos, iluminados, sobre um fundo quadriculado; obscureciam o resto da imagem cinematográfica e analisavam a seqüência dos movimentos, comprovando sua adaptabilidade ou inadaptabilidade, do ponto de vista puramente físico-geométrico. Desta forma, podiam estimar a

percentagem de movimentos parasitários (supérfluos) e contraproducentes realizados pelos diversos grupos de trabalhadores e chegaram a conclusões bem interessantes, como, por exemplo, a de que são os cirurgiões — dentre os trabalhadores manuais — os que pior fazem as tarefas, pois, em uma operação tão comum como a de apendicite, uma das equipes cirúrgicas mais famosas chegou a realizar até uns 12% de deslocamentos inúteis das mãos sobre o campo operatório! (Esta percentagem reduziu-se a uns 5% depois de algumas “lições” diante dos cinesigramas).

Conseqüentemente, o casal GILBRETH acreditou que a ênfase principal da Ciência do Trabalho, especialmente em seu aspecto industrial, teria de consistir em ensinar os melhores movimentos para cada ofício, desde o princípio da aprendizagem, valendo-se, primeiro, de sua observação na tela e, depois, da comprovação dos defeitos do aprendiz, registradas cinematograficamente. Não há dúvida de que êste aspecto motor dos trabalhos profissionais é de singular e quase transcendental importância, porém surgia a questão de saber se pode ser encarado somente do ponto de vista mecânico. E coube a CHARLES MYERS o mérito de evidenciar que esta dúvida era plenamente justificada: em trabalho documentado, mostrou como, praticamente, não existe essa “única melhor maneira” — universal — de realizar um trabalho, mas sim que cada pessoa, de acôrdo com suas peculiaridades de “modo de ser”, procura adotar um “modo de fazer” que é “sua” maneira única, melhor e própria de trabalhar.

O MÉTODO INTERROGATÓRIO E INQUISITIVO DE BRAUNSHAUSEN

Anteriormente a êste autor, vários psicotécnicos haviam empregado o método acima descrito como base para a análise profissiográfica; a êle, porém, cabe o mérito de havê-lo aperfeiçoado, não somente pela habilidade em formular perguntas, como pela elaboração estatística das respostas, destinadas a descobrir as opiniões neutras e fundamentais dos técnicos, sobre os requisitos dos tipos de trabalhos correspondentes. Com FONTEGNE, MAÛVEZIN e PETITPIERRE, expôs êle, até certo ponto, a direção puramente experimental que J. M. LAHY havia imprimido à análise profissiográfica, mas conservou, como êste, o critério atomizante da psicotécnica estrutural, que hoje consideramos clássica, apesar de sua curta existência. De certo modo, a técnica

de BRAUNSHAUSEN é semelhante à seguida por LIPMANN em seu estudo dos trabalhadores da indústria metalúrgica. Baseando-se, aquêle nos resultados de pesquisas, e êste nos da observação direta, elaboraram baterias de provas destinadas a revelar até que ponto os bons (praticamente) trabalhadores do ofício excediam a média nos rendimentos das supostas aptidões requeridas pelo seu trabalho. Não há negar que os resultados, em ambas as investigações, foram aceitáveis, mas isso se deve, antes que à previsão técnica, à coerência da habilidade mecânica (baseada fundamentalmente na combinação do que os alemães denominam “Augenmass”, ou seja, “golpe de vista” — capacidade de avaliação direta das medidas especiais — e um certo grau de destreza integradora de movimentos).

Por estranho paradoxo, os métodos inquisitivo e observacional falharam precisamente nos trabalhos que tiveram por base a combinação de símbolos (verbais e significativos), ou seja, naqueles em que o rendimento não era visível e concreto. Para não nos alongarmos muito, renunciaremos à transcrição dos modelos da fichas profissiográficas do Instituto Metz, no qual, aliás, BRAUNSHAUSEN realizou um trabalho sumamente apreciável e proveitoso.

A TÉCNICA FRAGMENTADORA E “ESQUEMÁTICA” DE MUNSTERBERG

Para seu estudo profissiográfico, êste autor seguiu um caminho original. Partindo do fato, inegável, da aparente complexidade de todos os trabalhos profissionais, decidiu analisá-los, uma vez que houvessem despido sua “roupagem” social e sido reduzidos ao núcleo profissional. Buscando a “essência” ou atividade fundamental, MUNSTERBERG, sem pretender tanto, aproximou-se do ponto de vista atual (unitário, sintético, global) do estudo profissiográfico, desprezando o que se poderia denominar partes acessórias ou “marginais”. Assim por exemplo, foi o primeiro a construir um bonde esquemático, para analisar o trabalho dos “trolley-men”; também se valeu de um quadro telefônico esquemático para o estudo da profissão de telefonista. Onde, porém, melhor se revelou seu propósito de ir ao fundamental de cada trabalho foi na análise de uma atividade tão completa como a de “oficial de marinha”. MUNSTERBERG chegou à conclusão de que o essencial, para o bom desempenho dêsse pôsto, é que o profissional seja capaz de ter uma compreensão rápida e segura de várias

fontes, simultâneas, de estímulos e possa reagir, diante delas, com serenidade e precisão, ainda que em situação de emergência. E, para verificar-se os bons oficiais de marinha possuíam esta qualidade, ensaiou, em um grupo escolhido deles, um test que, aparentemente, nada tinha a ver com a tarefa de dirigir um barco em noite de tormenta ou com a de procurar rumo em dia de nevoeiro. O test consistia em averiguar, o mais rapidamente possível, qual a letra, número ou sinal predominante em uma série de cartões que continham várias vezes um número de sinais iguais. O examinando tinha também de distribuir cada cartão na divisão do fichário correspondente a cada sinal; desse modo, dois tipos de erros eram possíveis: os devidos à má avaliação do sinal predominante no cartão e os devidos à má colocação deste no lugar que, de acordo com tal cálculo, lhe correspondia. Em outras palavras: existiam erros estimativos e erros distributivos (os primeiros por falha judicativa e os segundos por deficit reacional, prático).

De acordo com esta prova, fragmentária e esquemática, os indivíduos classificavam-se nos 4 grupos gerais: a) rápidos e precisos; b) rápidos e imprecisos; c) lentos e precisos; d) lentos e imprecisos. MUNSTERBERG assinalava que somente podiam ser escolhidos os do primeiro grupo, levando em consideração a grande responsabilidade que lhes ia ser confiada. Apesar de seu aparente teorismo e artificialismo, esta prova resultou definidora de uma aptidão essencial para a profissão estudada; e isso se devia, sem dúvida, ao fato de que, ao invés de perder-se no estudo de detalhes, o autor adotou um critério global (caracterológico ou personalista) em seu trabalho profissional.

É por isso que, deixando alguma liberdade de interpretação, a técnica profissional de MUNSTERBERG é superior à que agora vamos descrever, criada pelo mais destacado dos atuais psicotécnicos nazistas, o prof. WALTER MOEDE.

O MÉTODO EXPERIMENTAL DE W. MOEDE

Este autor — dinâmico, agressivo e ativo diretor do laboratório psicotécnico da Technische Hochschule de Charlottenburg (nos arredores de Berlim) — já em 1920 era o mais encarniçado inimigo de LIPMANN e dos partidários dos métodos de observação e informação verbal. Formou, com PIERKOWSKY e SCHULTZE, o trio dos experimentadores

à *outrance*; para ele havia apenas um meio de analisar um trabalho: realizá-lo mil e uma vezes, sob as condições mais diversas — objetivas e subjetivas — comparando as diferenças de aprendizagem e rendimento, com o fito de isolar os fatores constantes e os variáveis que intervêm em sua perfeita execução. Em seu opúsculo "*Psychotechnische Arbeitsstudie*" (*Prakt. Psych.* 5, 1920) divide a análise profissional em duas partes: a) análise *formal*, que trata do tempo, intensidade e forma do trabalho (fornecendo os dados fundamentais para sua racionalização e aprendizagem) e b) análise *material*, que estuda os componentes elementares e procura hierarquizá-los de acordo com sua importância prática.

A melhor demonstração do que se pode obter com este método é dada pela análise da profissão de serralheiro, realizada por A. FRIEDRICH, um dos melhores discípulos de MOEDE.

O MÉTODO ECLÉTICO DO INSTITUTO PSICOTÉCNICO DA CATALUNHA

Além dos já descritos, numerosos outros métodos eram adotados, quando fomos forçados a completar os estudos profissionais, a fim de atender à necessidade de conservar sem lacunas nosso fichário de aptidões profissionais. Figuravam, por exemplo, entre aqueles, o denominado método caracterológico de FR. BAUMGARTEN, o científico, de KITSON, o correlativo, preferido por THURSTONE e O'ROUCKE, etc. Desde o princípio, pareceu-nos conveniente interpor as vantagens de alguns dos processos mencionados e completá-los com focalizações, até então um tanto negligenciadas, especialmente no campo das profissões liberais.

Desse modo organizamos uma coleção de "fichas provisórias" de aptidão, as quais, para se tornarem definitivas, tinham de ser submetidas ao controle experimental; partimos da concepção de MUNSTERBERG, segundo a qual qualquer trabalho profissional requer, para ser realizado: a) um certo grau de conhecimentos e habilidades técnicas; b) um certo grau de interesse, vocação e solicitude; c) um certo grau de energia e perseverança. Os primeiros eram requisitos predominantemente intelectuais; os segundos, afetivos; e os terceiros, inatos e volitivos. Cumpria, pois, estudar o referido trabalho sob esse triplo aspecto e, em cada uma de suas partes, subdividir os vários prismas, a fim de abranger todos os seus matizes sem perder

a unidade de compreensão e integração funcional. Tomando por base os estudos, já publicados, de J. M. LAHY, CHRISTIAENS, LINK, POFFENBERGER, BINCHAM PORTER, LIPMANN, MOEDE, MAUVEZIN, DHEERS, GIESE, RUPP, BLUMENFELD, WAYENBURG, REELS, JAEDERHOLM, ROBERT, SPIELREIN, SIRKIN, VITTELS, FONTÈGNE, BAUMGARTEN, AMAR, CORBERI, PONZO, CH. MYERS, FRYER, KITSON, ODGEN, etc., etc., pusemo-nos em contacto com os técnicos das instituições profissionais do Governo da Catalunha (e, mais tarde, da Comunidade da Catalunha) e durante quase vinte anos realizamos investigações para descobrir quais os ciclos básicos de cada trabalho profissional e dispositivos psicofuncionais de que dependia, essencialmente, sua execução. Cada vez mais nos convencíamos da importância fundamental que fatores até certo ponto desprezados, tais como a capacidade de automatização, de adaptabilidade, de recuperação, de resistência à inibição pela fadiga, etc., têm na determinação do *rendimento prático*, com relativa independência da posse das chamadas aptidões específicas. De fato, sobressaíam as condições gerais da individualidade, o mesmo ocorrendo na análise profissiográfica: o ritmo, coerência, uni ou multiformidade, constância ou variabilidade, extensão ou profundidade, etc. da tarefa — correspondendo às citadas características genéricas — tinham maior importância que o conteúdo e a dificuldade desta ou daquela operação concreta (sempre substituível ou dispensável). Todavia, não se podia deixar de tomar em consideração as aptidões concretas — quase sempre baseadas em condições de ordem fisiológica — exigidas por alguns tipos de trabalho e que são insubstituíveis, como, por exemplo, a capacidade de representação especial, a denominada memória motriz, a sensibilidade táctil, a habilidade para o desenho, a aptidão para dissociar movimentos manuais, etc.

Interessa-nos agora descrever os processos e técnicas pelos quais fazíamos as fichas provisórias, assim elaboradas, passar à categoria de “fichas profissiográficas definitivas”. Dois processos foram associados, para êsse fim: a) comparar a ordenação prática de um grupo de trabalhadores profissionais, de acordo com seu rendimento e avaliação técnico-social (realizada por capatazes, patrões, engenheiros e entidades sindicais) e a ordenação teórica de acordo com o resultado proporcionado pelas provas experimentais, de laboratório, destinadas a avaliar as “supostas” aptidões exigidas para

o bom desempenho do trabalho; b) comparar os rendimentos médios obtidos por meio destas baterias de provas em um grupo de *leigos*, escolhidos por acaso, e um grupo de *profissionais*, também escolhidos arbitrariamente.

O fundamento do primeiro método era claro: quanto mais exata houvesse sido a análise profissiográfica, melhor estabeleceríamos as aptidões necessárias à execução do trabalho e, portanto, maior seria a correlação entre os rendimentos afetivos dos trabalhadores, em sua tarefa e nas provas de laboratório. Toda correlação superior a 0,60, com erro provável inferior a 1/5 podia ser considerada satisfatória. As críticas a êste processo eram muitas. Em primeiro lugar, nem sempre podíamos estar certos de que a avaliação técnico-social do “prestígio” e “valor profissional” de um trabalhador correspondesse à sua real capacidade de rendimento; em todo caso, isto poderia ser aceite apenas em relação aos trabalhos físicos, por tarefa, nos quais o que interessa é o número de peças produzidas e manufaturadas na unidade-hora de trabalho. Quem tem sido examinador em concursos de profissionais (médicos, advogados, etc.) sabe o quanto é difícil, às vezes, chegar a um critério coincidente sobre o seu valor relativo, inclusive quando são submetidos, também, a provas experimentais (provas de habilitação, arguições). Além disso, como saber se nossas provas de aptidões são realmente provas, isto é, como saber se, de fato, põem em evidência as propriedades funcionais que descobrimos na análise profissiográfica? E, o que é pior, como saber se a *atitude* determinada pelo incentivo ou interesse com que os trabalhadores enfrentam as provas de laboratório é a mesma que tomam diante do trabalho? Frequentemente acontecia que os trabalhadores “mediócras” esforçavam-se mais por vencer as provas de laboratório do que os excelentes, pois êstes adotavam uma atitude de visível desconfiança ou desprezo diante delas.

Em virtude dessas objeções, justificava-se o emprego de um segundo processo de controle: o que descrevemos antes, na alínea b. Êste, porém, era discutível, em primeiro lugar porque, se as provas eram realmente de aptidão, só poderiam revelar diferenças entre os dois grupos (leigo e profissional) na medida em que, primeiro, se houvesse operado uma seleção natural no grupo profissional (ou seja, que por instinto se houvessem dedicado ao trabalho pessoas com aptidões acima da

média) e, segundo, que a aprendizagem houvesse desenvolvido e aumentado o valor das aptidões congênitas, naturais, no grupo profissional. O primeiro era muito discutível, e, se não o fôsse, ter-se-ia de renunciar à Orientação Profissional. O segundo estava por ser provado, uma vez que, se é evidente que a aprendizagem desenvolve técnicas, estas nada ou pouco têm a ver com as nossas provas de laboratório.

As experiências feitas por W. STERN, em seu laboratório de Hamburgo, em provas de condução de veículos — nas quais obteve médias muito melhores em um grupo de estudantes *leigos* do que em um grupo homogêneo (profissional) de *chauffeurs*, — pareciam confirmar esta crítica. Mas, pensando-se bem, via-se que isso era apenas aparente, pois, neste caso, o grupo de estudantes não era representativo da média de leigos, mas sim um grupo altamente selecionado (possuidor de maior cultura, compreensão, nível intelectual, etc.) que podia compensar, de sobra, a falta de rendimento com o excesso de aptidões gerais. Em suma, as experiências de STERN não invalidavam nosso mé-

todo e serviam apenas para demonstrar uma coisa: que o grupo de estudantes se *teria* conduzido melhor que o grupo de profissionais, se se houvesse colocado em idênticas condições de aprendizagem técnica. Disso não se podia concluir, entretanto, que *realmente*, isto é, na prática, fôssem melhores os *chauffeurs*.

Felizmente, os índices de correlação obtidos com o primeiro processo de controle foram mais que lisonjeiros e as diferenças de médias alcançadas com o segundo foram bastante significativas para mostrar que estávamos no bom caminho. Assim, por exemplo, em um grupo de 68 aprendizes das oficinas da Universidade Industrial (P.E.=0,094), existia uma correlação positiva de 0,86 (pelo método ordinal de SPEARMAN) entre nossa lista de habilidades para o trabalho de mecânico eletricitista e a de rendimento prático do mesmo trabalho. E enquanto um grupo de 10 leigos levava em média, 12 minutos para resolver nossa bateria de "puzzles", outro grupo de 60 mecânicos ajustadores resolvia-na em 3'42"!