

Normas para a classificação dos trabalhos profissionais segundo aptidões

Prof. EMILIO MIRA Y LOPEZ

(Tradução de Lygia Azevedo)

O autor estuda as diferenças existentes entre os critérios administrativo-econômico, estatístico e psicotécnico para a classificação das ocupações profissionais. Expõe os fundamentos científicos (teórico-experimentais) de sua classificação original, de tipo psicotécnico, para fins de orientação profissional, fato que deverá ser entendido pelos nossos leitores como uma especial deferência. (N.R.)

A orientação profissional não pode ser realizada sem a classificação prévia dos trabalhos profissionais em grupos correspondentes às aptidões requeridas para seu desempenho. Este tipo de classificação diverge dos que até agora têm sido utilizados por vários departamentos de trabalho e conselhos de economia nacional com objetivos puramente descritivos, didáticos ou estatísticos. Efetivamente, estes últimos são mais exaustivos porque abrangem tôdas as ocupações conhecidas, ao passo que o primeiro tipo somente leva em consideração os trabalhos profissionais aos quais tem sido aplicada a investigação psicotécnica das aptidões exigidas.

Como passo preliminar à melhor compreensão do assunto, transcrevemos um resumo do sistema classificador adotado pelo "United States Government Employment Office", por meio do qual foram catalogadas mais de 20.000 ocupações profissionais.

GRUPOS E DIVISÕES OCUPACIONAIS GERAIS

0. OCUPAÇÕES LIBERAIS E DE DIREÇÃO

- 00 a 0-3. Ocupações profissionais (liberais)
- 0-4 " 0-6. " semi-profissionais
- 0-7 " 0-9. " de direção e burocráticas (*managerial and official*)

1. OCUPAÇÕES DE FÁBRICA E ASSEMBELHADAS

- 1-0 a 1-4. Ocupações de fábrica e assemblhadas
- 1-5 " 1-9. " " venda e assemblhadas

2. OCUPAÇÕES DE SERVIÇO

- 2-0. Ocupações domésticas
- 2-2 a 2-5. " pessoais
- 2-6. " de proteção
- 2-8 a 2-9. " de porteiro e conservador de edifícios

3. OCUPAÇÕES AGRÍCOLAS, DE PESCA, FLORESTAIS E ASSEMBELHADAS

- 3-0 a 3-4. Ocupações agrícolas e de horticultura e similares
- 3-8. " de pesca
- 3-9. " florestais (exceto de extração de lenha), de caça e ornato
- 4
- 5 Ocupações qualificadas (hábeis)
- 6
- 7 Ocupações semi-qualificadas (semi-hábeis)
- 8
- 9 Ocupações não qualificadas (inábéis)

Vejamos, agora, como se especifica o primeiro grupo (ocupações profissionais) ao introduzir a codificação de três algarismos, ou seja a especificação de sub-títulos.

00-03 (Ocupações profissionais)

- 0-01 Contadores e revisores
- 0-02 Atores e atrizes
- 0-03 Arquitetos

- 0-04 Artistas, escultores e professores de arte
- 0-06 Autores, editores e repórteres
- 0-07 Químicos ensaístas e metalúrgicos
- 0-08 Clérigos
- 0-11 Diretores, professores e instrutores
- 0-12 Agentes territoriais
- 0-13 Dentistas
- 0-15 Engenheiros químicos
- 0-16 " civis
- 0-17 " eletricitas
- 0-18 " industriais
- 0-19 " mecânicos
- 0-20 " de minas
- 0-22 Advogados e juizes
- 0-23 Bibliotecários
- 0-24 Músicos, professores de música
- 0-25 Farmacêuticos
- 0-26 Médicos e cirurgiões
- 0-27 Trabalhadores sociais
- 0-28 Estatísticos
- 0-30 Professores primários (de jardim de infância)
- 0-31 " secundários e diretores de escolas
- 0-32 " e instrutores, não rigorosamente classificados
- 0-33 *Nurses* diplomadas
- 0-34 Veterinários
- 0-38
- 0-39 Ocupações profissionais não classificadas.

Dentro de cada um desses números, mediante a agregação de outros dois algarismos, alinham-se os diversos tipos de especialização do trabalho, de sorte que, em última análise, a ocupação concreta é definida por um número, codificado, de cinco algarismos.

Quando se trata, porém, de considerar uma relação de trabalhos de acordo com suas *características psicofisiológicas comuns*, o critério classificador tem de ser muito diferente, uma vez que, *a priori*, pouco adianta a identidade ou semelhança do material elaborado e o local em que a tarefa vai ser desempenhada; são decisivos, ao contrário, os dados provenientes da natureza das operações pessoais que o trabalho exige, para ser bem executado. Não sendo nosso propósito acumular conhecimentos no leitor, mas, apenas, dar-lhe os que nos parecem mais práticos para encetar a ta-

refa de orientação, renunciamos a expor as diversas classificações psicotécnicas já propostas (Lipman, Rupp, Claparède, Weyemburg, Vittels, Piorowsky, Baungarten, Mauvezin, etc., etc.) e passamos a explicar as adotadas pelo Instituto Psicotécnico da Catalunha, a qual foi utilizada com êxito na elaboração de mais de 10.000 conselhos de orientação profissional.

CLASSIFICAÇÃO PSICOFISIOTÉCNICA DOS TRABALHOS PROFISSIONAIS (ELABORADA E ADOTADA POR E. MIRA)

Para iniciar esta classificação partimos do conceito fundamental de Munsterberg, segundo o qual todo trabalho demanda a intervenção dos três níveis de atividade pessoal: *noética* (intelectual), *tímica* (afetiva) e *prática* (conativo-reacional), uma vez que é realmente impossível executar qualquer trabalho sem possuir um certo grau de *conhecimento* (sobre o que se pretende obter e a maneira de o conseguir), um certo *interêsse* (desejo, incentivo para realizá-lo) e uma determinada *energia de ação* (necessária para empreendê-lo e manter as atividades pessoais envolvidas na tarefa).

Esses três fatores são suscetíveis de variação quantitativa e qualitativa, nos diversos tipos de trabalho, proporcionando, dessa maneira, bases para sua diferenciação. Começemos pelo primeiro, ou seja :

O FATOR INTELLECTUAL (NOÉTICO, GNÓSTICO)

De acordo com o seu grau de dificuldade da compreensão dos atos e elaboração das diretrizes de execução (física e mental), os trabalhos podem ser distribuídos em três grandes grupos, cada um dos quais com uma hierarquia psicológica, econômica e social bem definida: trabalhos predominantemente *materiais* ou musculares (físicos); trabalhos equilibradamente *psicossomáticos* (psicofísicos) e trabalhos predominantemente *psíquicos* (mentais ou intelectuais). Como exemplo do primeiro tipo citamos o recolhimento de lixo, o transporte de fardos e a maior parte dos trabalhos chamados de "peonagem", que podem ser realizados até por imbecis. Exemplificando o segundo tipo encontramos todos os trabalhos denominados de "artesanato", tais como o de impressor, serralheiro,

etc. e, finalmente, o terceiro tipo pode ser exemplificado por qualquer das chamadas carreiras universitárias.

Todavia, prescindindo da hierarquia ou nível intelectual exigido por cada um desses tipos de trabalho (que podem ser assim comparados: trabalho físico — compatível com C.I. oscilantes entre 0,70 e 1; trabalho psicofísico — compatível com C.I. compreendidos entre 0,90 e 1,10; trabalho psíquico — requer C.I. oscilantes entre 1 e 00), chegamos à conclusão de que o tipo de operações intelectuais, isto é, sua modalidade ou estrutura funcional representa também um critério classificador que se deve agregar a cada um dos grupos. Com efeito, toda operação intelectual compõe-se de 3 fases: *compreensão* (planejamento), *hipótese* (imaginativa) e *crítica* (reflexiva). A primeira requer principalmente dons de “observação” e “identificação situacional” (confronto da situação presente com outras semelhantes, anteriores), ao passo que a segunda requer dotes de “criação” ou “experimentação” (ensaio de soluções) e a terceira pressupõe capacidade de “controle” ou revisão. Essas três categorias de dotes incluem a existência de condições ou aptidões pessoais, que são mais caracterológicas do que propriamente intelectuais, e que mais uma vez demonstram a impossibilidade de estabelecer comparações absolutas nos domínios da mente humana; não impedem, porém, que as usemos para fins de orientação, já que, é evidente, a maioria das pessoas demonstra mais eficiência em *uma* dessas fases, em detrimento das outras. Correspondentemente a esta diversidade, temos trabalhos em que o essencial é o *descobrimto* ou *detetação* de um problema operacional, assim como o planejamento de suas relações de acôrdo com um roteiro previamente estabelecido; outros há, no entanto, que por mais simples que sejam exigem capacidade “inventiva”, uma vez que a tarefa nunca se ajusta a esquemas reacionais prévios, tendo, por isso, de ser “improvisada”. Outros há, ainda, que consistem na mera, porém meticulosa, “comprovação ou fiscalização” de tarefas já feitas mas que, agora, têm de ser revisadas, não tanto com o intuito de destacar sua parte positiva quanto com o de evidenciar seus defeitos, em relação com a diretriz ou modelo ideal. Tais trabalhos qualificam-se, pois, como predominantemente *compreensivos*, *imaginativos* ou *críticos* e podem distribuir-se em níveis

muito diversos na escala de hierarquia psico-intelectual.

Finalmente, nas duas espécies de trabalho — psíquico e psicofísico, encontramos a possibilidade de estabelecer outra diferenciação tripartida, segundo a finalidade de tais trabalhos seja a fabricação ou modificação de objetos — o que exige alterações nas relações fisio-químicas e, portanto, mudanças de posição de corpos — ou somente a variação no conhecimento, na atitude ou na conduta das pessoas ou, ainda, uma alteração benéfica no mundo puramente conceitual. No primeiro caso, o conjunto de aptidões exigidas para assegurar o êxito do empreendimento denomina-se “inteligência mecânica, espacial, técnico-construtiva ou geométrica”; no segundo, intervém fundamentalmente a chamada “inteligência social ou espacial” (associada a determinadas aptidões pantomímicas) e, no terceiro, predomina basicamente a “capacidade de abstração”, a que se dá o qualificativo de “inteligência sintética, conceptual ou abstrata”. Similarmente, podemos dividir os trabalhos psíquicos e alguns psicofísicos em *espaciais*, *verbais* e *abstratos*, ou melhor, designá-los de acôrdo com o grau de importância que neles adquirem estas três modalidades de funções intelectuais. Assim, por exemplo, o trabalho de tipógrafo é espaço-verbal, ao passo que o de vendedor de uma loja é verbo-espacial e apenas secundariamente requer abstração.

O FATOR AFETIVO-TEMPERAMENTAL

Apesar de ser êste o fator mais decisivo na orientação profissional — pois assinala não somente o *rumo vocacional* mas também o *modo* pelo qual o indivíduo terá de usar suas aptidões no trabalho — pode afirmar-se que é o menos conhecido, não, certamente, por falta de estudo e sim pelas dificuldades inerentes à técnica exploratória desse aspecto da dinâmica pessoal.

Creemos haver chegado a um critério original, baseado em sólido contingente experimental, para resolver, pelo menos em parte, as dificuldades que se opunham à utilização do fator em aprêço na classificação psicotécnica dos trabalhos profissionais. Por êste motivo, seja-nos permitido fazer um breve resumo retrospectivo, necessário ao melhor entendimento de nossa atual disposição mental.

IMPORTÂNCIA DA "MONOTONIA" COMO DETERMINANTE DO "ABORRECIMENTO" NO TRABALHO. EXPERIÊNCIAS DE HUGO MUNSTERBERG. INTERPRETAÇÃO PESSOAL DE SEUS RESULTADOS.

Freqüentemente se verifica o fato de um apreciável número de estudantes, aprendizes e até profissionais diplomados abandonar seus respectivos trabalhos e procurar novas ocupações, não por motivos econômicos, fracasso do respectivo rendimento ou comprovação de falta de aptidões, mas, simplesmente, porque chega um momento em que a ausência de satisfação íntima no trabalho causa-lhes um aborrecimento crescente e os leva a não poder resistir por mais tempo à repetição da tarefa a que se dedicam.

Munsterberg descreveu êste fato explicando-o como a conseqüência de uma saturação do "sentimento de monotonia", que, assim, originava não apenas um desinteresse, mas uma aversão manifesta pelo trabalho. Conseqüentemente, propôs-se submeter êste problema a estudo experimental, partindo do pressuposto de que um trabalho se tornaria tanto mais monótono e aborrecido quanto menos mudasse no tempo a série de atos que o constituíssem. Logo, porém, teve de mudar de opinião, porque suas observações em diversas grandes fábricas o convenceram de que os operários e empregados destinados a trabalhos que *objetivamente* pareciam mais monótonos queixavam-se muito menos e, parece, não sofriam da monotonia: ao contrário, dela eram vítimas os altos chefes e diretores, cujas condições de trabalho, de um ponto de vista objetivo, eram muito mais variadas. Munsterberg viu, assim, que a percepção ou o sentimento da monotonia depende muito mais do tipo de personalidade do que das próprias condições do trabalho. Ficou ainda mais surpreendido, depois, ao ver que os indivíduos que mais propensão tinham para tornar a vida monótona eram os que pareciam mais impressionados pelas percepções *objetivamente* monótonas. Com efeito, submetidos os alunos de sua classe à experiência de observar qual a maior de duas listas de estímulos — uma contendo estímulos monótonos (similares ou idênticos em natureza, intensidade, lugar e tempo de exposição) e outra (de igual número) contendo estímulos *variáveis* — os jovens que sobrestimavam a primeira lista (e portanto pareciam ser mais impressionáveis ou captar mais completamente a

monotonia) eram precisamente os que tinham sua vida organizada em forma mais regular e monótona. Inversamente, os que sobrestimavam a lista dos estímulos variáveis levavam vida mais boêmia, imprevidente e desordenada.

Experiências por nós realizadas em Barcelona demonstraram que o comportamento das pessoas nas experiências citadas, assim como nos trabalhos monótonos, está fundamentalmente condicionado pelo ritmo trófico de seus neurôneos, responsáveis pela maior ou menor velocidade de suas ondas de trabalho e pela maior ou menor facilidade com que, por saturação de catabolitos, entram numa fase de inibição ou repouso — produzindo, primeiro, a impressão de fastio, depois a de aborrecimento e, finalmente, sono e fadiga. Os estudantes que sobrestimavam as listas de estímulos similares eram os mesmos que tinham uma vida relativamente monótona; êste aparente paradoxo, porém, se explicava porque, na realidade, o que tais jovens faziam era *subestimar os estímulos diferentes, pela simples razão de que não conseguiam percebê-los totalmente*. Isto significa que as pessoas dotadas de pulso vital fraco, tempo psíquico lento e trofismo neuronal tórpido geralmente preferem um tipo de trabalho automatizável, assim como vida ordenada e monótona para *economizar esforço* e evitar incômodos: têm medo do *novo*, pelo que tem de imprevisto e porque requer adaptação e criação, isto é, uma mobilização de seu potencial psíquico, que tende à invariabilidade. Em troca, os jovens que pareciam sobrestimar as listas de estímulos diferentes o que na realidade faziam era deixar de perceber completamente (por se haverem previamente saturado deles) os estímulos similares ou monótonos. O tipo de atenção dêstes indivíduos é o instável, rápido, distribuído mais em extensão (plano) do que em profundidade. Daí o propenderem a interessar-se e desinteressar-se facilmente e requererem uma situação mutável, a fim de com ela se poderem manter em contato.

De conformidade com êste critério classificamos os trabalhos em três grandes grupos: a) predominantemente variáveis; b) equilibradamente variáveis e determinados (seja, com uma parte de atos facilmente automatizável e outra exigindo vigilância constante e improvisação); c) predominantemente monótonos (automatizáveis). Exemplo do primeiro grupo nos proporciona o trabalho do banqueiro, organizador de negócios, o do político, do médico de província, do "maître d'hotel", etc.; do

segundo, o caixa de uma empresa, o condutor de trem, o linotipista, etc.; do terceiro, dá-nos o trabalho de correção de provas, o de manejo de máquinas pesadas, o do cordoeiro, etc.

Relativamente ao primeiro grupo de trabalhos requer-se não somente o que se convencionou chamar "espírito de iniciativa" (capacidade imaginativa, criadora ou improvisadora), como também uma "fluência" pessoal especial, que determina a mobilização rápida e suave dos potenciais de ação neuropsíquica; o tipo de atenção desses indivíduos é o "plano", isto é, eles têm a faculdade de atender a vários ritmos operacionais, simultaneamente. A essas pessoas não é fácil impor ritmos, pois agrada-lhes a luta: são "neofílicos".

O segundo grupo exige compensação ou equilíbrio adequado entre as capacidades de criação e de conservação, a adaptabilidade e a perfectibilidade dos atos. O terceiro, enfim, requer de preferência o tipo temperamental rígido, viscoso, com atenção pontiforme, retardado na aprendizagem e com tendência a uniformizar seu ritmo.

Se considerarmos, agora, o desenvolvimento da onda de trabalho psíquico, prescindindo da hierarquia intelectual, do tipo de material que serve para a elaboração e, também, da versatilidade dos processos técnicos implicados na tarefa, convencer-nos-emos de que — de um ponto de vista eminentemente pragmático — é possível, e conveniente, dividir os trabalhos profissionais em outros três grandes grupos: no primeiro — de tipo observacional-sensorial — a dificuldade está na captação (seletiva) e na identificação (combinadora) de grupos específicos de estímulos que, desta forma, vão ser classificados, hierarquizados ou avaliados para serem, finalmente, reduzidos a uma simples resposta — verbal ou motriz. No segundo grupo — misto (percepto-reacional) — existe uma concorrência semelhante entre os padrões de percepção e os de resposta, de sorte que intervêm um volume e um tempo de trabalho iguais, ou equivalentes, na atuação de ambas. No terceiro os estímulos são relativamente raros, fáceis de captar e se combinam também facilmente; os padrões reacionais, isto é, as respostas cinéticas diante desses estímulos requerem uma habilidade e uma capacidade de integração de movimentos, uma rapidez ou intensidade de tal natureza, que servem de elemento caracterizador da tarefa. E', pois, um tipo de trabalho em que o mérito consiste em vencer os obstáculos no plano "efector" (psicomotor): qualquer pessoa vê e sabe

o que tem de fazer, mas não pode conseguir realizá-lo sem um treinamento prévio e longo (nada tão simples, aparentemente, do que andar sobre um arame, dar um salto mortal para trás, laçar uma rês a galope, etc.; quem executa atos dessa natureza, porém, sabe, de ciência própria, quão pouco lhe vale o conhecimento ou o interesse e como lhe é imprescindível a aprendizagem e desenvolvimento de suas habilidades psicomotoras).

Esta última divisão dos trabalhos profissionais permite, ademais, uma subdivisão, de acordo com o âmbito em que se exercem: há, com efeito, os denominados trabalhos de "grandes dimensões", que exigem ampla visão e capacidade de movimento (segurança, rapidez e intensidade) dos grandes grupos musculares dos membros; há trabalhos de "dimensões médias", nos quais o indivíduo se desloca apenas alguns metros e suas respostas implicam principalmente o jogo dos músculos anti-braquiais. Finalmente, há trabalhos de "pequenas dimensões", que ele faz sentado e à base de cinésias digitais.

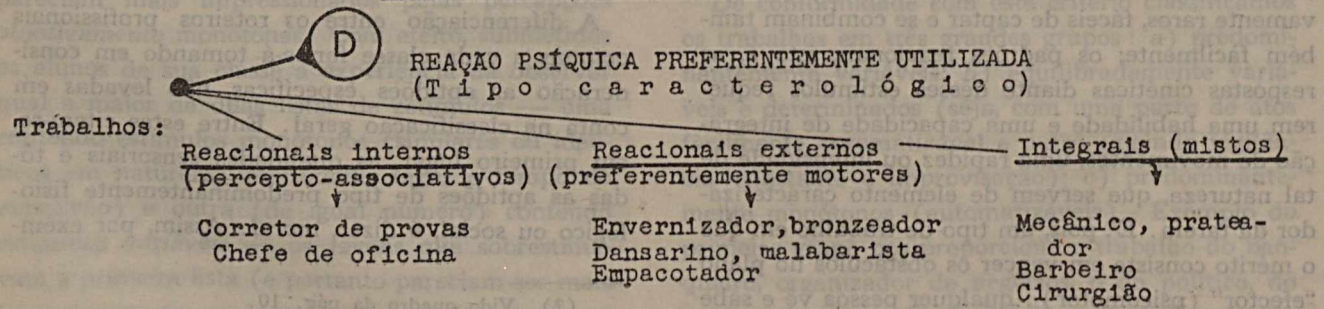
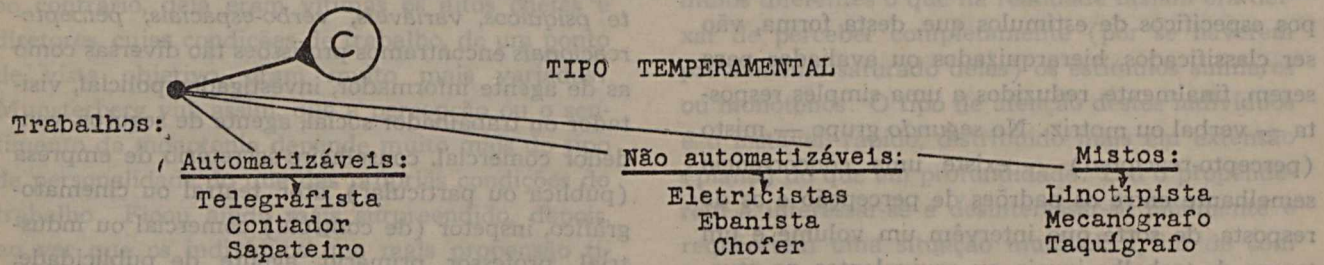
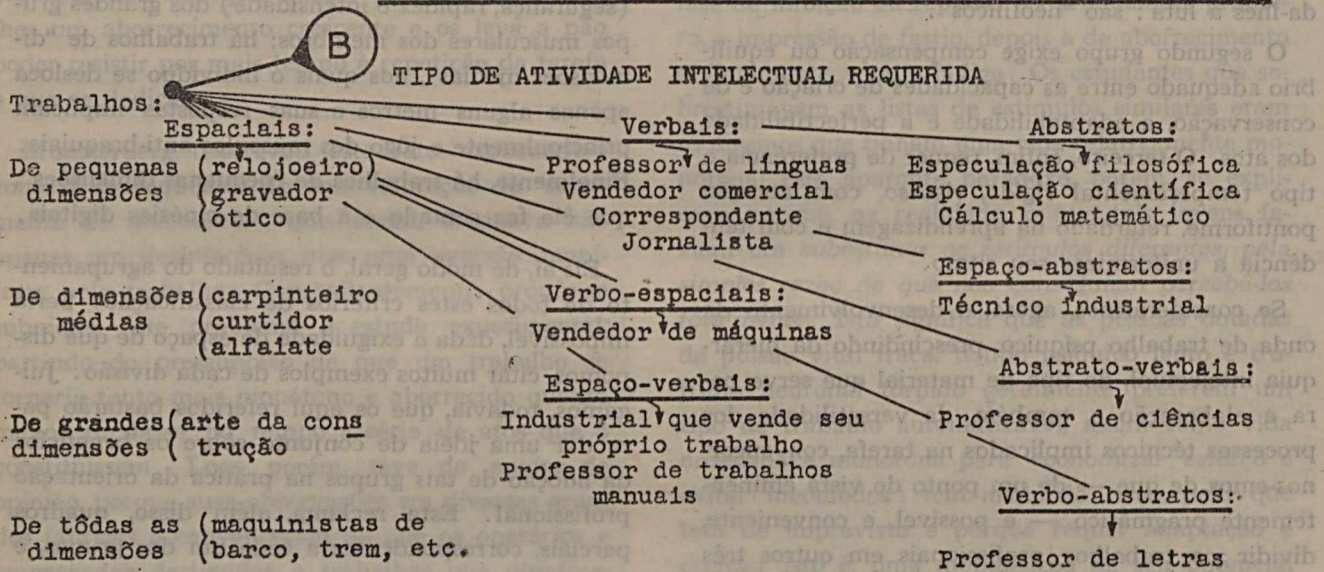
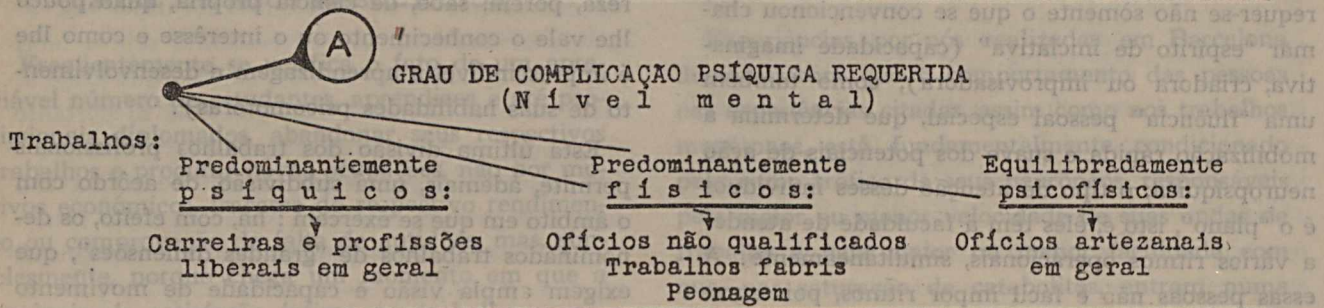
Eis aí, de modo geral, o resultado do agrupamento de todos estes critérios de classificação. Seria impossível, dada a exiguidade de espaço de que dispomos, citar muitos exemplos de cada divisão. Julgamos, todavia, que os aqui referidos bastarão para dar uma idéia de conjunto sobre os benefícios da adoção de tais grupos na prática da orientação profissional. Esta reclama, além disso, quadros parciais, correspondentes a cada um dos grupos, e nos quais sejam indicadas as profissões ocupacionais que incluam tais tipos de trabalho. Assim, por exemplo, no grupo de trabalhos predominantemente psíquicos, variáveis, verbo-espaciais, percepto-reacionais encontramos profissões tão diversas como as de agente informador, investigador policial, visitador ou trabalhador social, agente de seguros, vendedor comercial, conselheiro-secretário de empresa (pública ou particular), ator teatral ou cinematográfico, inspetor (de controle) comercial ou industrial, professor primário, agente de publicidade, agente fiscal ou aduaneiro, etc. (*)

A diferenciação entre os roteiros profissionais comuns a cada classe far-se-á tomando em consideração as aptidões específicas, não levadas em conta na classificação geral. Entre estas citam-se, em primeiro lugar, as qualidades sensoriais e todas as aptidões de tipo predominantemente fisiológico ou social, é dizer, *moral*. Assim, por exem-

(*) Vide quadro da pág. 10.

CLASSIFICAÇÃO DOS TRABALHOS PROFISSIONAIS SEGUNDO SUA NATUREZA PSICOTÉCNICA

Por E. Mira



plo, o valor da "homeostasis" (capacidade de adaptação e auto-regulação orgânica), o nível de "emo-tividade primária" (tom neuro-endócrino), o grau de velocidade e precisão na sincronização ou dis-sociação ótico-cinética figuram entre as do primei-ro tipo. O grau de agressividade, honestidade se-xual, paciência, tenacidade, etc., ao contrário, in-cluem-se entre as do segundo tipo.

Mesmo dentro das qualidades estritamente inte-lectuais cabe estabelecer diferenças de conformi-dade com as exigências dos trabalhos, dentro do mesmo grupo, quer se trate ou não de habilidades específicas. Isso se verifica no caso dos trabalhos psicofísicos, espaciais, variáveis, percepto-reacio-nais, que por sua vez podem ser diferenciados em função da exigência ou não de, por exemplo, habi-lidade de cálculo, de desenho, previsão de interva-los de tempo, etc.

Resumindo : a classificação opera-se por um pro-cesso concêntrico, que às vèzes é dicotômico e ou-tras vèzes tricotômico, não sendo raro que um de-terminado indivíduo fique igualmente situado em dois níveis profissionais relativamente próximos, porém ocupacionalmente bem diferenciáveis. Isso constitui uma vantagem porque, freqüentemente, permite conciliar a oposição entre o quadro de aptidões e algumas pseudo-vocações intensas. Es-tas, efetivamente, quase sempre se fixam em con-ceitos *profissionais* (por exemplo : o jovem que *quer ser médico* mas não discute o que vai *fazer* na medicina), ao passo que aquelas se baseam em critérios bio-érgicos, razão por que é necessário, sempre, diferenciar os termos *profissão*, *emprego* e *trabalho* ou *ocupação*. Nossa classificação aplica-se, sòmente, ao último destes termos.