

A personalidade humana em face da profissão

BYRON T. FREITAS

Assistente de Pessoal do D.A.S.P.

A EXPANSÃO da indústria, do comércio e das atividades relacionadas com o serviço público cria novos, vastos e complexos problemas para os seus dirigentes. A passagem do artesanato para a produção em série, o progresso tecnológico, o maior respeito pela dignidade humana, o surgimento do Estado Nacional e conseqüente reforço do poder governamental, são causas que se alinham entre as determinantes de uma nova concepção do “fator humano” no trabalho.

Os capitães da indústria e os que detem o comando administrativo no Estado prestam cada vez mais uma atenção demorada ao comportamento do indivíduo na tarefa que desempenha. Daí a necessidade do aperfeiçoamento da técnica na administração de pessoal, que somente se pode obter mediante a análise funcional de cada ofício ou profissão e das qualidades pessoais que exigem do trabalhador.

O estudo da personalidade humana e de sua interdependência com a profissão tem, pois, o seu lugar bem definido na administração científica de pessoal.

I — A PERSONALIDADE HUMANA

Que vem a ser a “personalidade”? E’ a caracterização do “eu” psíquico, do mesmo modo que o organismo representa o “eu” físico.

A personalidade, sendo específica e constante, evolue durante a vida do indivíduo. Nisso não há contradição, explica PFANDER. “A personalidade humana é um ser vivo em desenvolvimento, que leva em si, desde sua origem, uma determinada particularidade que somente se manifesta clara e perfeitamente no curso de sua vida. Tal desenvolvimento não consiste em um lento desenvolvimento físico nem no crescimento quantitativo de um ser psíquico minúsculo, nem tampouco em que uns elementos se reúnam para fazer um todo, mas

em um desenvolvimento dinâmico do germe, passando por uma série de estados intermediários, sob a influência do mundo exterior”.

A personalidade é, assim, uma unidade orgânica, sujeita a contacto com pessoas e cousas, mas sem sofrer alteração em seus traços característicos. Duas partes a compõem: a endógena e a exógena. As qualidades endógenas já se encontram como “predisposições” na célula ovária frutificada. As exógenas resultam das “influências ulteriores do mundo exterior que rodeia o indivíduo”.

Dois elementos contribuem, portanto, para o desenvolvimento da personalidade do indivíduo e de seus característicos (aptidão, caráter, temperamento, etc.): 1.º a predisposição congênita; 2.º o ambiente. E’ o que diz STERN: “o desenvolvimento anímico é o resultado da convergência das predisposições endógenas com as condições exógenas da evolução” (WILLIAM STERN — *Intelligenz und Kindern*, Leipzig 1921).

Duas espécies de tecidos há no ser — o *soma*, ou tecido somático, e o *germe*, ou tecido germinal. O soma é o corpo. O tecido germinal é o que produz as células sexuais.

As qualidades individuais variam muito, mas, não obstante, é evidente a estabilidade da espécie humana, em conseqüência do fenômeno da *hereditariedade*. As *variações* podem ser ou do corpo, *somáticas*, ou do germe, *germinais*. As primeiras são transitórias, não se refletem no germe, não se transmitem. As variações germinais proveem do germe, passam à descendência. “Só se possui o que se herda, e ninguém transmite o que não herdou” (OTÁVIO DOMINGUES — *A hereditariedade em face da educação*).

O germe é, assim, o depositário dos caracteres do indivíduo em potencialidade (*gens*). Os *gens* passam de geração a geração, formando continuidade.

JOHANNSEN denominou *genotipo* o conjunto das possibilidades hereditárias de um indivíduo. O genotipo desenvolvido pelo estímulo do ambiente é o *fenotipo*. "O fator mais importante na formação endógena é a herança. Distinguimos nele a das disposições anímicas em sua forma pura, isto é, idêntica às de um dos pais (monomorfa), ou em sua forma mista, com intervenção dos fatores psíquicos dos dois progenitores (polimorfa), e a motivada pelos transtornos que os fatores de caráter corporal patológico produzem na célula ovária, na última das quais podem influir poderosamente as disposições naturais, como, por exemplo, o alcoolismo, as enfermidades venéreas, etc. A natureza desses fatores é extrínseca ao organismo mas temos de tratá-los como endógenos, em consideração a que sua influência aparece desde os primeiros momentos do ser vivo" (A. CHLEUSEBAIRGUE — *Orientacion Profesional*).

No *genotipo* é que se acha a base orgânica da personalidade. Esta é "a expressão das atividades autônomas encaminhadas à realização de suas finalidades, dentro de seu conceito de vida". O conhecimento dos fatores hereditários interessa a orientação e a seleção profissional, porque permite um melhor estudo da personalidade do candidato.

Surge assim o indivíduo para a vida prática. Deve êle ser incorporado ao conjunto social, no lugar que lhe compete. E' essa a alta missão reservada à orientação profissional: indicar o lugar do indivíduo, evitando-lhe fracassos, sempre dolorosos.

Estudando a finalidade biológica do ser humano, a auto-conservação, ALFRED ADLER (*Die Technik der Individualpsychologie, München, 1928*) aponta três grandes e essenciais problemas que o indivíduo tem de resolver: 1.º) o exercício de uma profissão; 2.º) a vida matrimonial; 3.º) a incorporação à sociedade humana. O problema do trabalho é o principal, dele dependendo os demais. O trabalho profissional exerce hoje uma influência muito mais profunda do que outrora. O indivíduo não tem somente a finalidade de assegurar sua subsistência, mas de sentir satisfação pela sua tarefa. Conservando um perfeito equilíbrio psíquico, não considera o trabalho um castigo e sim uma necessidade física e moral, cujo cumprimento lhe dá uma sensação de euforia e lhe permite obter êxitos em sua carreira e aspirar a uma posição social mais elevada.

Mas nem sempre isso acontece. Ao contrário, frequentemente um indivíduo se vê obrigado, para se manter, a aceitar um trabalho em desacôrdo com a sua estrutura pessoal e que não lhe desperta o menor interêsse. Temos mais um fracassado, por falta de vocação. Em tais condições, a "profissão" se transforma em simples trabalho remunerado, incapaz de estimular o indivíduo a um constante aperfeiçoamento.

*

* *

STERN separa as atividades anímicas da personalidade em dois grupos: ação e reação. O primeiro resulta dos processos intrínsecos do indivíduo. O segundo é a resposta provocada por um excitante exterior. No trabalho profissional, tem a mesma importância, predominando, todavia, um ou outro, em determinados trabalhos, que classificaremos em *ativos* e *reativos*.

Cada ato ergológico deriva de uma multidão complexa de funções psíquicas humanas. E' por isso que o exame das aptidões individuais para determinadas profissões oferece enormes dificuldades.

O exame psicométrico das aptidões profissionais, com aparelho, questionário ou produto do trabalho profissional, mede apenas o ato executado no *test*, e não a aptidão real. Ora, precisamente esta relação entre a aptidão funcional — por exemplo, a agudeza visual — e o trabalho que representa a execução do *test* é muito problemática, como observa A. CHLEUSEBAIRGUE, e deve ser verificada. Acontece ainda que, profissionalmente, o que interessa é o conjunto das complexas aptidões ergológicas.

E' claro que não se pode diagnosticar a idoneidade profissional do indivíduo apenas pelo exame de suas capacidades. Importa vê-lo em plena função, na realidade do trabalho profissional. O êxito no trabalho real depende da adaptação caracteriológica e intelectual do indivíduo às exigências do processo ergológico, em condições psíquicas que não podem ser obtidas artificialmente.

*

* *

Para a realização de suas tendências ativas, a personalidade utiliza *disposições*, na terminologia de STERN. "Disposição" vem a ser uma organização especial das diversas funções, mediante a

qual o indivíduo age de um modo próprio, peculiar, quando tem de resolver um problema ou realizar um objetivo. Disposição, todavia, não é *aptidão*. É a possibilidade de executar uma cousa. "As disposições se manifestam, por um lado, como *tendências*, que são as atividades da personalidade dirigidas para um fim, e, por outro, como *facilidades*, que são as manifestações reativas. Em ambos os casos podem existir somente *predisposições*, que tem de se desenvolver, ou *propriedades*, isto é, predisposições já desenvolvidas".

As predisposições compreendem duas espécies de modalidades, referindo-se a ações e reações indeterminadas; umas não são perfectíveis por meio da repetição, outras podem sê-lo. As segundas definidas e perfectíveis, é que tem valor no que concerne às características individuais no trabalho profissional.

*
* *

Na definição de GRAFF (*Das Universalbrecht*), a *personalidade profissional* é a convergência do fundamento intelectual (inteligência), da vontade ativa do trabalho (caráter ativo) e das qualidades corporais de um indivíduo (constituição corporal).

O caráter profissional pode ser considerado "um traço de união entre os fatores endógenos e exógenos da personalidade".

No estudo da psicologia da personalidade, a psicologia analítica, fundada pelo médico vienense SIEGMUND FREUD, abriu novos rumos à investigação. A doutrina da psicologia analítica compreende três teorias principais: a Psicanálise, de FREUD; a Psicologia Individual, de ALFRED ADLER; a Psicologia Profunda, de GUSTAVO JUNG. Êste tentou harmonizar o "complexo sexual" de FREUD e o "complexo social" de ADLER.

II — TEMPERAMENTO E CARÁTER

Como ensina CHLEUSEBAIRGUE, toda a vida motriz do indivíduo, o mecanismo de sua atividade, sua sugestionabilidade, emocionabilidade, sociabilidade, adaptabilidade, sentido prático, ambição, automatização dos movimentos e todos os fenômenos determinantes, sua vida e êxito profissional, dependem do *caráter ativo* do homem.

O temperamento, fator físico constitucional, é o resultado do predomínio de um órgão ou um sistema.

O prof. MUNSTERBERG toma por base de sua classificação dos temperamentos a duração e intensidade das reações emocionais:

1.º — temperamento de emoções lentas, débeis e superficiais;

2.º — temperamentos de emoções lentas, porém intensas e duráveis;

3.º — temperamentos de emoções rápidas, mas débeis e superficiais;

4.º — temperamentos de emoções rápidas, persistentes e intensas.

MIRA baseou sua classificação no estudo do ritmo, extensão, concentração e mobilidade da atenção, e rapidez da reação psicomotriz. MIRA simplificou a classificação de MUNSTERBERG em duas categorias de temperamentos:

1.º — temperamentos depressivos;

2.º — temperamentos exaltados, isto é, que tem tendência à inibição ou à ação.

Outra classificação muito discutida é a do psiquiatra KRETSCHMER, para o qual o caráter e o temperamento são resultantes das influências mútuas entre o *genotipo* e o ambiente, entre a constituição herdada e a adquirida. KRETSCHMER admite dois grandes grupos de temperamentos: o *ciclotímico* e o *esquizoide*. Êsses tipos são muito persistentes no curso da vida de um indivíduo e não se alteram essencialmente pelos fatores exógenos. Dai a idéia de atribuir a causa dêsses temperamentos a fatores endógenos e sobretudo à constituição corporal.

Os trabalhos aconselháveis para os ciclotímicos são os que exijam uma grande adaptabilidade social, como, por exemplo, comércio, ensino, etc. São contra-indicados: os de abstração, especulativa ou sintética, como, por exemplo, empregados de oficina, inspeções, trabalhos monótonos, etc.

HENYER e SÉRIN ampliaram a classificação de KRETSCHMER, propondo a seguinte classificação de temperamentos:

a) emotivos; b) ciclotímicos, com fases periódicas de excitação e depressão; c) paranoicos, com orgulho, desconfiança e tendências às interpretações; d) epileptoides, de reações impulsivas e irascíveis, às vezes violentas; e) perversos, com um

fundo de inafetividade, malícia, intimidabilidade, mitomania, violência, erotismo, etc.

III — SONDAGEM DA PERSONALIDADE

a) O equipamento humano

Relacionamo-nos com o mundo exterior por meio dos órgãos do sentido e pelo sistema nervoso. Em geral, o mecanismo humano, na teoria behaviorista, pode ser considerado dividido em:

1. órgãos encarregados da recepção de estímulos (visão, audição, etc.);
2. órgãos que respondem aos estímulos (músculos e glândulas);
3. órgãos de transmissão e conexão de estímulos e respostas (sistema nervoso).

O sistema nervoso, por sua vez, compreende:

- a) sistema automático (comportamento involuntário e emocional);
- b) sistema nervoso central (processo de aprendizagem).

Diante dos mesmos estímulos, os indivíduos reagem diversamente. Cada indivíduo tem a sua constituição própria, sua maneira particular de encarar a vida, sob a influência da hereditariedade e do ambiente. Cada um apresenta, por conseguinte, traços particulares de personalidade, cujo estudo, ou *sondagem*, é de grande importância na psicologia aplicada. A sondagem pode ser feita por outra pessoa ou pelo próprio indivíduo.

b) Sondagem para fins de seleção

Muitas vezes, entretanto, as qualidades pessoais de um trabalhador, por exemplo, não podem ser medidas diretamente. Organiza-se, nesse caso, uma lista de traços da personalidade, que deve ser respondida pelo chefe ou supervisor do trabalhador.

O uso da lista de traços da personalidade vai cada vez mais se estendendo. Uma das melhores é a apresentada por DONALD LAIRD, que reproduzimos a seguir:

1. E' jovial? S
2. Tem senso de humor? S
3. E' asseado no trajaz e mantém lipa a mesa do trabalho? S
4. E' honesto? S
5. Merece confiança? S
6. E' desinteressado? S
7. Tem auto-contrôle? S
8. Tem iniciativa? S

9. E' tímido? S S
10. Sabe perder? S
11. Tem confiança em si próprio? S
12. E' presunçoso? N
13. E' cuidadoso com livros, lapis, etc.? S
14. E' pontual? S
15. Merece crédito? S
16. E' sensível à crítica? N
17. Assume a responsabilidade dos próprios atos? S
18. E' obstinado? S
19. Desculpa suas próprias faltas e enganos? N
20. Abusa de privilégios? N
21. Exige tempo e atenção mais do que deve? N
22. Gosta das cousas belas? S
23. Entrega-se a uma tarefa até que seja terminada? S
24. Emprega vantajosamente as suas folgas? S
25. E' jactancioso? S
26. E' industrioso? S
27. E' dissimulado? S
28. Toma em consideração os direitos e sentimentos alheios? S
29. Gosta de cooperar? S
30. E' cortês? S
31. E' snob? (considera-se superior aos outros?) N
32. Gosta de importunar? N
33. E' rude em seus jogos? N
34. Gosta de predominar nos divertimentos? N
35. Sabe lidar com pessoas? S
36. Toma parte ativa nas atividades de grupo? S
37. Participa em atividades de grupo? S
38. E' briguento? N
39. Interessa-se pela atividade dos outros? S
40. E' popular em seu próprio grupo? S
41. Obedece às regras escolares? S
42. Respeita a autoridade? S
43. Pode organizar eficientemente suas idéias? S
44. Compreende facilmente as explicações? S
45. Tem capacidade para se concentrar? S
46. Trabalha independentemente? S
47. Aplica sua própria experiência e raciocínio no assunto em foco? S
48. Tem bons hábitos de trabalho e estudo? S
49. Faz perguntas inteligentes? S
50. Exprime bem suas idéias? S

c) Auto-análise da personalidade

A confiança que se pode dispensar à auto-análise (*self-analysis*) tem sido muito discutida. Deve-se, em todo caso, dar ao indivíduo oportunidade para analisar e avaliar sua personalidade. Será um esforço meritório, que põe à prova o grau de equilíbrio moral do indivíduo. A auto-análise abrange:

habilidades
aptidões
interesses
característicos da personalidade

A função da auto-análise é permitir ver os fatos mais claramente, avaliá-los mais cuidadosamente, estimular o progresso individual, pela constatação de deficiências.

COGAN, CONKLIN e HOLLINGWORTH acham que a correlação entre as auto-estimativas da inteligência e as notas escolares é menor do que entre as notas dos testes de inteligência e as notas escolares.

Alguns observadores verificaram, também, a tendência de parte dos indivíduos em superestimar suas boas qualidades e disfarçar as indesejáveis. Em resumo: a auto-análise, segundo pensamos, pode ser utilizada com as limitações derivadas de sua natureza.

IV — CLASSIFICAÇÃO DAS VOCAÇÕES E DOS TEMPERAMENTOS

E' de KRETSCHMER a que segue:

Vocação	Temperamento ciclotímico	Temperamento esquizotímico
Poetas e literatos.	Realistas Humoristas	Patéticos Românticos Artistas da forma
Investigadores	Objetivos Amor do concreto Empíricos descritivos	Lógicos precisos Sistemáticos Metafísicos
Chefes	Iniciadores vigorosos Organizadores audaciosos Negociadores inteligentes	Idealistas puros Déspotas e fanáticos. Calculadores fixos.

V — CLASSIFICAÇÃO DAS PROFISSÕES

As classificações apresentadas por MIRA e TRIAS DE BES permitem fazer-se uma idéia da correlação entre a personalidade, sob o duplo aspecto físico e psíquico, e a profissão. Vamos, assim, reproduzi-las:

Classificação das profissões

(Segundo E. MIRA, baseada nos atos ou operações psíquicas necessários aos trabalhos profissionais).

a) Grau de complicação psíquica-nível mental requerido	Trabalhos predominantemente psíquicos	Carreiras e profissões liberais em geral
	Trabalhos predominantemente físicos	Trabalho fabril e operários não qualificados
	Trabalhos equilibradamente psico-físicos	Ofícios manuais em geral

Trabalhos espaciais	De pequenas mensões	di-	Ex. relojoeiro.
	De medianas mensões	di-	Ex. alfaiate.
	De grandes mensões	di-	Ex. transportes.
	De todas as mensões	as di-	Ex. maquinista
Trabalhos verbais			Ex. ensino.
Trabalhos abstratos			Ex. cálculo.
	Verbo-espaciais		Ex. vendedor.
Trabalhos mistos	Espacio-verbais		Ex. industrial que vende os seus produtos.
		Abstrato-espaciais	Ex. geometria.
	Verbo-abstratos		Ex. perito industrial.
			Ex. professor de letras
Abstrato-verbais		Ex. idem de ciências.	

b) Tipo de atividade intelectual requerida

c) Tipo de temperamento conveniente ...

d) Tipo caracterológico

Trabalhos automatizáveis	Ex. telegrafista.
Trabalhos não automatizáveis	Ex. eletricista
Trabalhos mistos	Ex. taquígrafo.
Trabalhos reacionais internos (percepto-associativos).	Ex. contra-mestre
Trabalhos reacionais externos (preferentemente motores)	Ex. envernizador.
Trabalhos integrais	Ex. cirurgia.

Classificação das profissões

(Segundo L. TRIAS DE BES, baseada nas características médico-físicas).

Visão	agudeza visual	Ex. gravadores, etc.
	ausência de astigmatismo	Ex. relojoeiro, etc.
	percepção normal das cores	Ex. pintores, etc.
	amplitude do campo visual	Ex. chauffeurs etc
Audição		Ex. telefonista, etc.
Tato		Ex. mecânico, etc.
Excelente constituição física (sistema ósseo-muscular)		Ex. carpinteiro, etc.
Aparêlho respiratório		Ex. vidreiros, etc.

Órgão de máxima atividade — aptidões positivas

Aparelhos orgânicos mais expostos a serem atacados, segundo cada atividade profissional	Aparêlho circulatório	Ex. profissões faticantes; marinheiro, etc.
	Aparêlho digestivo	Ex. cosinheiros, etc.
	Aparêlho urinário	Ex. intoxicações industriais (chumbo, mercúrio) etc.
	Pele	Ex. indústrias químicas em geral, etc.
	Sistema nervoso	Ex. neurastenia das telefonistas etc
	Sentido de visão	Ex. operários da cal e do cimento, etc.

VI — QUALIDADES PROFISSIONAIS DO INDIVÍDUO

As múltiplas variedades da constituição caracteriológica dos indivíduos podem ser agrupadas em alguns tipos fundamentais. CHAVIGNY propôs a seguinte classificação das qualidades profissionais do indivíduo:

I — Qualidades físicas	Boa saúde geral Vigor Integridade dos órgãos dos sentidos Habilidade manual.
II — Qualidades intelectuais ...	Inteligência geral Instrução geral (científica / literária) Lucidez Clareza Sensibilidade ao belo Memória Facilidade de elocução.
III — Qualidades pessoais (morais)	Moralidade Honestidade Lealdade Dignidade Firmeza Coragem
IV — Qualidades de equilíbrio mental	Julgamento (bom senso) Equidade Gosto Espírito de disciplina Temperança.
V — Qualidades de iniciativa ...	Atenção e espírito de observação Imaginação Iniciativa Espírito de invenção Vontade Espírito de curiosidade Espírito de independência Originalidade Gosto de aventuras
VI — Qualidades de adaptação ..	Tato Agilidade mental Assimilação Adaptação.
VII — Qualidades de altruísmo ..	Bondade Doçura Devotamento Patriotismo.
VIII — Qualidades de aplicação ...	Ordem Método Aplicação Perseverança Gosto do trabalho.

Nas carreiras administrativas, as qualidades características principais são:

- 1.º — as diversas qualidades de aplicação (VIII);
- 2.º — honestidade.

VII — CONCLUSÃO

Vimos assim a correlação existente entre o indivíduo e a profissão. Do estudo da personalidade e das classificações acima estampadas ressalta, evidente, a necessidade do perfeito conhecimento dos detalhes de cada profissão. As pesquisas psicoergológicas definem de um lado o indivíduo e do outro a profissão.

Qual, porém, a vantagem prática de tal conhecimento? O ajustamento do indivíduo ao processo do trabalho do qual participa. Se não houver a integração do trabalhador ao ambiente do trabalho, verificar-se-á um duplo prejuízo: do indivíduo e da organização social. Que concorre para a falta de êxito em uma profissão? O desajustamento do trabalhador, em um ou outro sentido, isto é, por carência ou por excesso.

Supondo-se, por exemplo:

$$\text{Ajustamento} = 100,$$

teríamos, então:

$$\text{Desajustamento} \geq 100.$$

A interpretação seria esta: 1.º caso — a profissão x não faz apêlo suficiente à inteligência do indivíduo (> 100); a profissão exige mais inteligência do que aquela que o indivíduo possui (< 100).

No primeiro caso, o indivíduo não sente nem pode sentir interesse pelo serviço e somente o suporta visando uma possível promoção. No segundo caso, não interessa à organização a permanência do trabalhador ineficiente, podendo ser este readaptado em função compatível com sua capacidade e habilidade.

O exame do indivíduo, antes da admissão no serviço, tem uma finalidade prática. Para ser uti-

lizável, é necessário que se traduza em uma fórmula simples, expressa em algumas palavras e em alguns números. As notas obtidas pelo candidato devem ser apresentadas de tal modo que possam permitir o rápido julgamento do conjunto e a reconstrução da sua personalidade.

Porque, se

“L’observation a pu être longue, la conclusion doit tenir en quelques mots, l’appréciation en quelques chiffres”.

O exame do indivíduo poderia ser então reduzido a uma simples ficha contendo o seu perfil psicológico, segundo o método de ROSSOLIMO-GE-MELLI.

BIBLIOGRAFIA RESTRITA

- DONALD A. LAIRD — *The psychology of selecting employees*, New York, McGraw Hill Book Company, 1937.
- A. CHLEUSEBAIRGUE — *Orientación Profesional*, Editorial Labor, 1934.
- OTÁVIO DOMINGUES — *A hereditariedade em face da Educação*, Cia. Melhoramentos, S. Paulo, 1929.
- OLIVEIRA VIANA — *Raça e Assimilação*, Cia. Editora Nacional, S. Paulo, 1932.
- J. M. LAHY — *La sélection psychophysiologique des travailleurs*, Paris, Dunod, 1927.
- FARIA DE VASCONCELOS — *A escolha da carreira para os nossos filhos*, Clássica Editora, Lisboa, 1936.
- PAUL CHAVIGNY — *La Vocation de nos Enfants...*, Librairie Delagrave, Paris, 1928.
- DALE YODER — *Personnel and Labor Relations*, New York, 1938, Prentice Hall, Inc.
- ORDWAY TEAD — *Human Nature and Management*, New York and London, McGraw Hill Book Company, Inc., -933.
- J. P. GUILFORD — *Fields of Psychology*, New York, D. Van Nostrand Company Inc., 1940.
- EDWIN A. LEE — (editor) *Objectives and problems of vocational education*, McGraw Hill Book Company, Inc., 1938.