OS EXAMES DE PERSONALIDADE NOS PROCESSOS DE SELEÇÃO (*)

MARIA DE LOURDES CAMPOS VIÉGAS

I. A SELEÇÃO PROFISSIONAL — A seleção profissional é processo antigo, anterior as técnicas modernas criadas pelo desenvolvimento da Psicologia Experimental, porque o empregador sempre procurou escolher os mais aptos entre os candidatos a uma função.

A moderna psicologia retomou o problema dando-lhe bases científicas. O processo antigo foi depurado, modificado e ampliado, mantendo-se entretanto o que ainda poderia ser utilizado. Como por exemplo, o sistema de entrevistas, que aperfeiçoado em sua técnica, ainda é usado, não como um processo, mas como um elemento do processo.

E novos e importantes elementos como nível mental, aptidões e interesses, conhecimentos gerais e especializados vieram a constituir constelações de traços, que visam estabelecer o prognóstico de ajustamento e eficiência.

Essas constelações de traços, variáveis para cada tipo de trabalho, são determinadas pelas condições e exigências da estrutura da atividade profissional, para o qual se destina o processo seletivo.

O conhecimento psico-ergológico do trabalho indica o que se deve medir e como medir as qualidades de interêsse para a atividade profissional em questão.

II. LIMITAÇÕES DO PROCESSO — O processo de seleção é, pois, aparentemente muito simples e sua solução clássica bastante engenhosa e também de extrema simplicidade "aparente". Pois, se a atividade profissional para a qual se quer selecionar candidatos, exige para o seu exercício uma determinada base de instrução, certo tipo de conhecimentos técnicos, determinado nível de inteligência e aptidões específicas, nada mais simples, nem mais objetivo do que escolher ou organizar provas para medir êstes traços.

O conhecimento completo, integral, do indivíduo a selecionar não parecia constituir exigência da Seleção, mas apenas a verificação de qualidades e condições que deveriam entrar em jogo na execução de determinado trabalho. Infelizmente êste raciocínio simplista não leva em consideração o fato de que antes e acima do empregado ou profissional está o *homem*, isto é, uma personalidade completa, una e inseparável do trabalhador.

(*) Contribuição à "mesa redonda" sôbre êste assunto, no I Seminário Latino-Americano de Psicotécnica.

Suas aspirações, suas inclinações seu temperamento, seu caráter, em uma palavra — sua personalidade — entra em jogo inevitàvelmente. Esta é a realidade que temos de enfrentar se quizermos aperfeiçoar a técnica de Seleção.

Todos os que trabalham em processos seletivos e cuidam de determinar o valor preditivo das baterias sabem que elas não estarão completas e sua validade será sacrificada, sempre que estiver limitada às provas de conhecimentos gerais e técnicos, inteligência e uma ou outra aptidão. Há quase sempre um minímo, que, se não for atingido nestes testes, difìcilmente o candidato poderá exercer a atividade de maneira eficiente. Mas, verifica-se também, dentro do grupo dos aprovados, consideráveis variações entre a classificação pelas provas e a classificação de eficiência por um critério independente.

São comuns os casos de candidatos classificados no limiar de aprovação e que no trabalho efetivo ultrapassam em eficiência os mais dotados nas provas aplicadas, demonstrando melhor ajustamento e maior rendimento no trabalho, devido à sua perseverança, interêsse e estabilidade emocional.

Na Readaptação Profissional, em que o fator competitivo da seleção fica afastado, e em que se tenta o conhecimento integral do indivíduo, na procura de nova carreira para o readaptando é talvês, onde melhor perspectiva se tem para verificar o quanto as condições de temperamento e de tendência influem no bom ajustamento ao trabalho, ajudando sempre e muitas vêzes suprindo deficits de aptidões.

III. NECESSIDADE DOS EXAMES DE PERSONALIDADE — Evidentemente, tratando-se de uma reunião de especialistas, estas afirmações não constituem novidade.

E', parece-nos, unânime no campo da Psicologia, a convicção, de que se deve sempre considerar o homem como um todo, para o estabelecimento de predições sôbre o seu comportamento. Mas o que não temos notado é uma mudança efetiva de atitude por parte de muitos que trabalham neste setor, atitude essa que venha refletir-se na estrutura dos processos de Seleção. E' êste ponto especialmente que desejamos analisar e vê-lo discutido pelos competentes especialistas aqui presentes. Se forem reunidas as experiências dos ilustres componentes dêste Seminário, que congrega especialistas de vários setores da Psicologia e se chegarmos a traçar normas de aplicação prática, a sugerir programas de pesquisas e experimentação no campo das provas de personalidade, teremos dado um grande passo para o aperfeiçoamento dos métodos de Seleção.

IV. DIFICULDADES TÉCNICAS — Considerando como ponto pacífico a necessidade de incluir provas de personalidade nos processos de seleção, vamos apontar alguns dos fatores que teem constituído obstáculo para sua mais ampla aplicação:

a) Na seleção há sempre uma compreensivel tendência para a utilização de provas coletivas. Elas implicam em considerável economia de tempo, além de garantir a uniformidade de condições referentes à técnica de aplicação dos testes. Para as medidas de inteligência e de conhecimentos, como para muitas pesquisas de aptidões é possível, e é grandemente aconselhável, o uso de testes coletivos

para exames simultâneo em grupos. Entretanto, há provas, como as medidas de Tempo de Reação, cujas condições de aplicação e aparelhagem requeridas exigem exame individual. Em caso como êste, é hábito comum fazer-se uma seleção preliminar com as provas coletivas, sendo convocados para os exames individuais, os candidatos que alcançaram os mínimos neste primeiro crivo.

Esta eliminação prévia economiza tempo, trazendo para a 2.ª fase da Seleção só aqueles que apresentam probabilidades de obter classificação geral.

E' êste mesmo o critério que se aplica para os exames individuais de personalidade.

b) Uma objeção comum feita aos testes de personalidade, para fins de Seleção é que nela as provas devem ser de aplicação e avaliação simples, isto é, que não sejam dependentes de pessoal altamente treinado. Esta afirmação que se lê e se ouve muitas vêzes, parte de um princípio falso e que nos parece perigoso. A aceitação dêste princípio pode levar a admitir que um Serviço de Seleção possa ser mantido com meros aplicadores de testes. Um Serviço desta ordem *requer especialistas de formação completa em proporção com a amplitude do programa de Seleção a comprir*. Mesmo o pessoal que se ocupa da aplicação e avaliação dos testes simples, não deverá ser escolhido a esmo. A Seleção, evidentemente, deverá começar em seu próprio setor. Escriturários comuns, por exemplo, poderiam executar perfeitamente a parte de rotina do processo seletivo. Mas há estraordinária vantagem, em se dar preferência a estudantes de psicologia, que assim vão adquirindo experiência paralela à formação e têm interêsses voltados para o assunto.

Especialmente a Técnica de Aplicação de Testes poderá trazer resultados inteiramente falseados, se o aplicador não estiver consciente da significação da prova que aplica, ou não estiver interessado no que faz.

A Seleção, como qualquer outro setor de psicologia aplicada, requer pessoal devidamente formado; as análises psico-ergológicas das funções a selecionar, a escolha das provas, a organização de novas medidas, o preparo de formas equivalentes, a interpretação dos dados obtidos e a validação dos processos, supõe formação em Psicologia equivalente a dos outros setores, além do conhecimento da técnica especial da Seleção.

Portanto, simplicidade da prova e a não exigência de formação especializada não podem constituir o critério para a escolha de testes e para a organização de processos seletivos.

c) O grande problema no exame de personalidade, o único realmente sério, reside nas próprias bases fundamentais da Psicologia. Há inúmeras teorias sôbre personalidade, e não há, concordância quanto a sua natureza e origem, e nem quanto às definições de seus traços ou sôbre a maneira de medí-los.

Para muitos estudiosos do assunto, entretanto, personalidade é a configuração integrada de traços que torna o indivíduo um ser único e o distingue dos demais. Sob esta concepção, "personalidade" é o que caracteriza uma pessoa, é, portanto, o que nos permite predizer o seu comportamento em uma dada situação. E embora a

inteligência, as aptidões em geral, os caractéres físicos e fisiológicos façam parte da personalidade, o têrmo refere-se principalmente às qualidades emocionais e sociais, juntamente com as tendências, atitudes e interêsses. São estas qualidades e a maneira como elas se influenciam mutuamente e às outras (cujo conhecimento e medida já não constituem problema) que ainda faltam muitas vêzes à Seleção e que interessam tanto a êste, como a qualquer outro setor de Psicologia Aplicada.

Quanto à dificuldade que há pouco aludimos, relativa à diversidade de conceitos e teorias sôbre personalidade, ela se torna menos grave no terreno prático da Seleção, pois o valor do método de mensurações usado pode ser determinado diretamente pela comparação com o critério externo de validação.

E' verdade que raramente será facil estabelecer um bom critério de validação.

Mas esta dificuldade é comum aos demais testes, e tem sido vencida, não sendo esta dificuldade, portanto, uma justificação para a eliminação pura e simples dos exames de personalidade.

A Psicologia Aplicada tem trazido grandes contribuições à Psicologia Experimental; os estudos e as pesquisas de laboratório e por consequência as teorias que elas implicam, sofrem a sua verdadeira comprovação na vida real, através da Psicologia Aplicada. A necessidade de resolver problemas práticos tem sido uma grande estimuladora de soluções brilhantes, que resultaram em consideráveis contribuições para a Psicologia. E' o caso de Binet e a primeira Escala de Inteligência, é o caso da Seleção dos recrutas na primeira grande guerra e o conseqüente desenvolvimento dos testes coletivos.

E' esta a nossa esperança agora, quanto às medidas de personalidade; caminho empírico para a solução de problemas práticos, sem dúvida lento, se não surgir uma inspiração como a de Binet, mas inegàvelmente uma via cheia de possibilidades e acima de tudo, um terreno comum onde seria possível afastar, respeitando, as divergências teóricas, para um trabalho útil de cooperação.

V. CONCLUSÕES E SUGESTÕES — No planejamento de um programa de exames de personalidade para fins de Seleção escolar e profissional, como também na Orientação de grandes grupos e na Readaptação Profissional, temos que considerar em primeiro lugar se há possibilidade de que sejam atendidas as exigências de economia de tempo, de pessoal e de custo, sem prejuizo naturalmente do valor do processo.

Em outras palavras, quais as medidas que podem ser feitas coletivamente, com testes de lapis e papel?

Interêsses e atitudes, por exemplo, podem ser pesquisados por escalas de auto-avaliação ou testes de escolha múltipla. O "Estudo de Valores" de Allport e Vernon, é uma demonstração de boa técnica pela forma em que se apresenta; as questões são indiretas e em termos de opiniões e comportamento gerais de modo que o examinando não se sente intimamente envolvido, permitindo-se esperar maior sinceridade nas respostas. É, ainda forçado, por assim dizer, a fazer sua escolha e classificação das respostas, impedindo evasivas.

Para o estudo de interêsses deve-se sempre pensar na viabilidade da utilização de testes de Informações.

A aquisição informal de conhecimentos sôbre determinado campo de atividade, embora muitas vêzes dependa de aptidão, está em geral correlacionada com interêsses. Testes de informações são fáceis de construir e de padronizar, e apresentam para a Seleção a vantagem de não permitir distorsão de resultados .pelo possível desejo, por parte dos candidatos, de aparentar interêsses ligados a determinadas atividades profissionais.

Para certos aspectos da personalidade como a discriminação de tendências neuróticas, por exemplo, talvês só mereçam consideração certas escalas de auto-avaliação, de escolha forçada, de objetivo bastante disfarçado pela forma indireta de apresentação das questões e pela combinação com itens irrelevantes.

As técnicas projetivas em forma coletiva como o Temático ou o Rorschach de grupo e suas variações merecem estudos no sentido de pesquisar sua validação com critérios independentes de clasificação de eficiência.

Mas há, com testes como êstes, para a seleção, a necessidade de várias formas equivalentes, pois, muito depressa desvirtuam-se os resultados, com sua repetição sucessiva.

Isto tanto em aplicações coletivas como individuais.

E' neste ponto que nos deparamos com uma prova, que apesar de ser de aplicação individual, muito pode auxiliar na Seleção. — o Miocinético de Mira y Lopez.

Não há nela a facilidade de preparação prévia como nos outros tipos de psico-diagnósticos, que mesmo com formas equivalentes terão que apresentar princípios comuns.

O P. M. K. está em condições técnicas apuradas, especialmente devido aos estudos e trabalhos do Instituto de Seleção e Orientação Profissional, feitos sob a supervisão do Autor. O conhecimento deste teste tem-se expandido muito, numerosas aplicações experimentais e práticas têm sido feitas, como atesta a sua considerável bibliografia.

Sua técnica já é bastante conhecida, o processo de avaliação, é um tanto árduo, mas pode-se admitir sendo compensador. O que ainda desejamos é maior conhecimento de sua interpretação para fins de Seleção. Isto é, estudos e resultados comparativos dos traços pesquisados, com classificações independentes, para fins de prognósticos de ajustamento no trabalho.

Outros psico-diagnósticos também estão requerendo êste tipo de comprovação, mas como consideramos o P.M:K. dos mais promissores neste setor é que nos mostramos mais exigentes, no desejo de explorar-lhe todos os recursos.

Não visamos passar em revista todos os tipos de provas de personalidade, e não o faremos.

O nosso objetivo era o de salientar a necessidade de completar os processos seletivos com exames de personalidade.

As dificuldades materiais e técnicas não devendo, em nossa opinião, constituir obstáculo intransponível.

Com esta exposição quizemos apenas trazer elementos para análise e discussão de especialistas,

para que sejam apresentados os resultados de suas experiências neste campo.

Se estabelecermos projetos de estudos e trabalhos neste setor, em colaboração, ou com discussão de resultados, muito é de se esperar para o desenvolvimento destas provas.

Reuniões como estas, regulares, com debates, comunicações e esclarecimentos darão, sem dúvida, seus frutos.

E consideramos, como foi dito, que o campo da Seleção é dos mais propícios para o estabelecimento de um terreno comum, onde a possibilidade de estabelecimento de critérios de validação, permitem o desenvolvimento e aperfeiçoamento dos métodos de exame de personalidade.