LODI, J. B. — *Manual de Entrevista de Pessoal*, São Paulo, 1965, 107 pág.

Trata-se de um manual que se destina ao praticante sem pretensões eruditas, e que caracteriza a entrevista como instrumento de trabalho de enorme amplitude, inclusive como recurso para suprir a carência de testes não ajustados às condições das emprêsas.

A necessidade de ter o entrevistador amplo conhecimento profissiográfico para que possa formular perguntas objetivas a cada profissional, e avaliar seu desempenho anterior, é uma das advertências úteis que o autor faz aos pouco experientes. Para êstes, nenhum comêço melhor do que a leitura de uma pequena bibliografia de obras profissiográficas e artigos de revistas, entre elas os "Arquivos Brasileiros de Psicotécnica". Além disso, faz parte da preparação do entrevistador, um estágio junto às atividades da emprêsa culminando com uma análise do trabalho, capacitando-o a elaborar um programa de perguntas objetivas segundo cada função.

O treinamento indispensável, descrito de sete maneiras diferentes, dá informações valiosas para o exercício de uma função de alta responsabilidade e indica um formulário de avaliação para o justo julgamento de que se concluirá pela admissão, ou não, de novos empregados.

Os "mecanismos de defesa" normalmente suscitados na entrevista são apontados nas diferentes formas em que aparecem, permitindo a seleção da conveniente atmosfera para perguntas delicadas. De igual modo, os preconceitos do entrevistador são indicados como daninhos para o bom êxito da entrevista, entre êles, citam-se os de discriminação de sexo, raça, credo ou posição social. Igualmente o autor ressalta o êrro de identificação com o entrevistado, o de antecipação na previsão de respostas, etc. Abnegação, humildade e revisão do trabalho, seriam condições para eliminação de tais defeitos. No que tange a formulação de perguntas, uma série de problemas pertinentes são passados em revista, bem como um decálogo para desenvolver a arte de perguntar.

À entrevista de seleção está dedicada tôda a segunda parte do livro, onde se discutem variados temas, desde o desenvolvimento da entrevista até a interpretação dos dados.

Considerando que o grupo de trabalho consiste numa pequena sociedade e que o empregado nôvo se sente na mesma situação de quem muda de comunidade, a terceira parte versa sôbre a entrevista que facilite essa integração.

A quarta parte trata da entrevista de aconselhamento, iniciando-se com um exemplo, como exercício para que o leitor analise diferentes facêtas da questão. No tipo de entrevista que visa a solução de problemas, o autor explana cinco modalidades, històricamente agrupadas segundo o conceito de supervisão e subordinação, seguida de rápida exposição esquemática dos métodos diretivo e não-diretivo.

Em se tratando de entrevista de orientação psicológica, o autor salienta que a orientação não é o único tratamento para os problemas do indivíduo. As formas de ajudar são duas: manipular o meio ambiental em que vive o sujeito, e desenvolver no indivíduo a capacidade de resolver seus próprios problemas. Compara então o antigo com o nôvo método de orientação: no primeiro, o orientador escolhe os objetivos e intervém na vida do sujeito; no segundo, toma por base a tendência individual para o ajustamento. A entrevista de orientação deve sentir o tonus afetivo do orientando e para isso estar alerta ao sentimento que esteja sendo expresso, e não sòmente ao conteúdo intelectual. Conseguindo "insight" mediante o encorajamento da expressão de sentimentos e atitudes, a conclusão do processo de orientação se fará mediante a habilidade em enfrentar os problemas de um modo construtivo. Seguem-se treze modelos de fichas abordando dados de valor como fisiológicos, familiares, intelectuais, histórico, profissional e outros, terminando com uma ficha de "follow-up" onde se anotem as áreas abordadas e as datas das entrevistas.

O último capítulo do livro trata da entrevista "de saída". Antes, porém, o autor reproduz uma entrevista sôbre o tema, a título de exercício. Anota em vários aspectos e ilustra a necessidade de uma boa condução em uma entrevista dessa natureza.

Na entrevista "de saída", o autor exalta a importância de seus objetivos, qualificando-a como necessária em todos os casos, seja voluntário o afastamento do empregado —, ou não.

Em suma, o autor admite que o método da entrevista é eficaz para a solução de problemas comuns às emprêsas, na manutenção de um quadro de funcionários capacitados, e, em conseqüência, que o entrevistador, deve ser competente. O livro é útil e recomendável para os que não queiram enfronhar-se em mais complexos quadros teóricos.

OLAVO P. SOARES

* * *