

DIVERSOS

PREFERÊNCIA E ANIMADVERSÃO POR CERTAS TAREFAS E A HIGIENE MENTAL

(Relatório apresentado à 1.^a Jornada de Medicina e Higiene Mentais
em 11-5-59)

Prof. ELSO ARRUDA

Diretor do Instituto de Psiquiatria do C. P. N.
Docente de Psiquiatria das Universidades do Brasil e da Bahia
Psicotécnico do Instituto de Seleção e Orientação Profissional (F. G. V.)

I — INTRODUÇÃO

A *higiene mental*, como se sabe, é uma ciência, ou melhor, uma disciplina *positiva, normativa e aplicada*. Positiva, porque tem por objetivo a manutenção da saúde mental e a prevenção dos distúrbios psíquicos; normativa, porque para alcançar seu objetivo, se sujeita ou prescreve certas normas indispensáveis; e aplicada, porque seus princípios podem ser aplicados aos mais diferentes setores da atividade humana, objetivando uma existência sadia e a felicidade individual e coletiva. O setor profissional é um deles. Vejamos a importância psicohigiénica do tema que nos foi distribuído.

Ao nascermos, trazemos conosco potencialidades (inatas); depois, adquirimos um número muitas vezes maior de potencialidades, disposições e aptidões, cuja expressão e coordenação é indispensável a uma vida saudável. A personalidade do indivíduo só se realiza completamente quando alcança seus propósitos, aspirações e objetivos, através da *expressão total, harmoniosa* e adequadamente dirigida de todas as suas potencialidades. A conduta humana, dinamicamente considerada, é uma resultante fenomenológica da interação das necessidades, aspirações e objetivos de cada um e as condições e contingências do mundo em que vive. Como parte integrante desta unidade fenomenológica que é a conduta humana no mundo, devemos incluir a *realização*. Neste sentido, poderíamos afirmar que viver é *realizar-se*, pois, no dizer de Thorndike, “as tensões se escoam pelo canal das *realizações*” e o indivíduo pode sentir-se satisfeito ou fracassado conforme tenha conseguido mais ou menos realizar-se. Portanto, a personalidade sofre quando se suprime, se desarmoniza ou perde a unidade, todo esse conjunto fenomênico acima assinalado. Desta forma, poderíamos definir a *saúde mental* como “a expressão completa e livre de todas as potencialidades do indivíduo em recíproca harmonia, objetivando ideais, aspirações e propósitos da sua personalidade” (Hadfield). Assim, o conceito de saúde mental é *dinâmico* e não estático e além da adaptação biológica, a

personalidade procura uma adaptação ao meio (social, profissional, etc.), adaptação que será melhor ou pior de acôrdo com as condições pessoais e extrapessoais. É tarefa legítima da Higiene Mental não só a preservação da saúde mental, como também a atuação sôbre os diferentes setores da atividade humana, visando à adaptação do homem ao trabalho. É incontrovertido o fato de que o ajustamento ao trabalho é um grande fator na saúde mental do indivíduo adulto, é elemento indispensável a uma satisfatória *realização* do homem no mundo em que vive. O trabalho é o catalizador social do homem e provê seu *status* e seu prestígio entre os companheiros, assim como dá ao indivíduo confiança em si mesmo e a sensação de "completude" tão necessária à personalidade. É preciso porém que esteja de acôrdo com as aptidões, o temperamento e as tendências do indivíduo; quando a profissão é inadequada ao sujeito, é causa, geralmente, de ineficiência, desgosto e infelicidade. Conforme demonstrou Schaffer, há estreita ligação entre satisfação no trabalho e a satisfação nos diferentes aspectos da atividade pessoal. Afirma êsse autor que os dinamismos que operam para tornar satisfeitas ou insatisfeitas as pessoas na vida em geral, também as tornam satisfeitas ou insatisfeitas no trabalho. Schaffer levantou uma relação das necessidades cuja satisfação proporciona bom ajustamento na vida e no trabalho. Dessa relação excluímos aquelas necessidades, específicas de certos traços caracteriológicos (por ex.: dominância, dependência) e apresentamos as que julgamos comuns a todo homem normal, a saber:

- 1) De reconhecimento e aprovação dos outros;
- 2) de afeição e relações interpessoais;
- 3) de "achievement" (realização);
- 4) de bem-estar social;
- 5) de auto-expressão;
- 6) de um status sócio-econômico;
- 7) de um esquema de valor moral;
- 8) de criatividade e de competição;
- 9) de segurança econômica;
- 10) de independência.

Super, estudioso do problema do aconselhamento e do aproveitamento de pessoal, clama pela interpretação individual e utilização de dois tipos de dados sôbre o profissional: fatos *psicológicos* (aptidões, interesses e traços de personalidade) e fatos *sociais* (o ambiente em que vive, as influências exercidas sôbre êle e os recursos de que dispõe). Acrescentaríamos, um terceiro grupo, de fatos ligados à própria *natureza da tarefa*. Ater-se a um desses grupos de fatos em detrimento dos outros, demonstra falta de realismo e desprezo a elementos importantes para o ajustamento profissional. Portanto, para se realizar o postulado de que o trabalho satisfatório dá um melhor ajustamento e maior eficiência e prazer, deve-se, além de avaliar os conhecimentos e o grau de aprendizado na tarefa a realizar-se, perquirir sôbre a vocação do indivíduo; seus objetivos, interesses, dons psíquicos inatos e faculdade de fazer uso apropriado dos mesmos; os meios de que o indivíduo se serve para atingir seus fins, seus sentimentos sociais e a capacidade

de relacionar-se com os outros. Modernas instituições como os serviços de seleção e orientação profissionais, de organização racional do trabalho, de assistência médico-psicológica, de psicologia aplicada ao trabalho, exercem atividades da natureza acima e procuram levar em conta:

- a) o próprio homem que trabalha, que deve ser selecionado de acôrdo com suas aptidões, traços de personalidade, e o "training" na tarefa, a fim de prevenir, de início, os fatores de desajustamento;
- b) as situações de trabalho, os contactos humanos — chefes, superiores e colegas;
- c) o estudo dos fatores emocionais e psicológicos que por ventura possam ter atuado ou atuarão sôbre o indivíduo;
- d) uma atitude de compreensão, de orientação, de guia, através de entrevistas diretas, leituras, conferências sôbre problemas de ajustamento, corrigindo irritações, descontentamentos, insatisfação e desajustamento. Isto porque "fazer um homem sentir quão importante êle pode ser, é proporcionar-lhe, realmente, razões para que êle o seja" e porque "ao desenvolver no indivíduo um sentimento de que êle é essencial, estamos concorrendo para que êle venha a ser um produtivo e responsável trabalhador";
- e) finalmente, levam em conta o porque da preferência ou da animadversão dos indivíduos por certas tarefas e as causas pessoais e extra-pessoais das mesmas.

II — MODO RACIONAL DE SE ESCOLHER UMA PROFISSÃO; FATORES QUE CONDICIONAM UM BOM AJUSTAMENTO AO TRABALHO.

É ponto pacífico, hoje em dia, que o indivíduo ao procurar uma profissão deve considerar os seguintes fatores:

- 1) a vocação;
- 2) a aptidão;
- 3) adaptação;
- 4) treino e aprendizado;
- 5) estudo das características de sua personalidade.

1) *Vocação* (do latim *vocare, vocatio*) é a voz interior, o chamado, pelo qual o homem "sente afinidade por uma determinada profissão ou se sente levado a realizar uma determinada atividade como se obedecesse a impulsos internos que o convidassem à expansão de sua vida naquele sentido". A vocação dá prazer no trabalho, é estímulo para a vida e para a criação. Todavia, nem sempre a vocação é patente ou se faz sentir como força dominadora. O mais comum é que a vocação esteja latente no indivíduo à espera de condições que a ponham de manifesto. Iguualmente, é de salientar-se que o fato do indivíduo possuir certas habilidades, não representa que isso seja seguro sinal de uma vocação. Há, na prática, o que poderíamos classificar como vocação *suposta* e vocação *manifesta ou provada*. Quantos artistas medíocres, insistem teimosamente e mrepresentar; quanto pintor sem a

fagulha do talento insiste em gastar, sem êxito, pincel e tintas! Muitos homens, não tendo resolvido o problema da vocação, se sentem infelizes no trabalho; outros, por não encontrarem meios para expandir sua legítima vocação, tornam-se entediados, infelizes e maldizem sua profissão. O prof. Mira y Lopez afirma que do ponto de vista empírico toda vocação autêntica se baseia na satisfação de uma das necessidades ou apetências fundamentais que se encontram nos indivíduos. Dêste ponto de vista, o trabalho não é meta, não é um fim, mas um meio de encontrar uma das satisfações seguintes (guardados os limites da normalidade, acrescentamos nós):

- a) satisfação narcisista e exibicionista;
- b) satisfação criadora, plástica ou ideológica (axiológica);
- c) satisfação agressivo-crítica;
- d) satisfação tânica ou destruidora;
- e) satisfação apetitiva-possessiva (dominante);
- f) satisfação colecionadora;
- g) satisfação inquisitiva (descobridora, acumular saber);
- h) satisfação especulativa.

Por sua vez, Small demonstrou a ligação íntima entre a satisfação das necessidades na vida em geral e a satisfação obtida no trabalho, uma vez que êste canaliza no mesmo sentido as apetências fundamentais do indivíduo.

2) *Aptidão* — Dizemos que alguém tem *aptidão* para determinada profissão quando possui aquelas qualidades psicofisiológicas necessárias à execução das tarefas que a profissão exige. Valentiner estabelece cinco grupos principais de características ou aptidões profissionais:

- 1) a inteligência;
- 2) compreensão técnica;
- 3) destrezas (skills): senso do tato e da pressão, de movimentos finos, ambidestrismo, etc.;
- 4) golpe de vista (apreensão rápida);
- 5) qualidades de caráter (aplicação, tenacidade, atenção, etc.).

Para cada tipo de trabalho, certo grupo de aptidões são exigidas. A isso poderíamos acrescentar que existiriam ao lado das aptidões *gerais*, outras *específicas* exigidas só para certas tarefas.

Devemos distinguir a aptidão ou as aptidões, da disposição do indivíduo para utilizá-las profissionalmente (nem sempre esta acompanha de perto aquela) e a posse da capacidade, da utilização da capacidade possuída. Muita vez esta última condição só é atingida aos poucos, após esforço do indivíduo em *aprender* a execução da tarefa. O grau de perfeição de uma aptidão a ser atingido pelo treinamento, depende não só da qualidade inata (aptidão) como também da vocação existente para aquela profissão. Vocação e aptidão são tão decisivas para a escolha da profissão que a disparidade entre ambas pode acarretar fracasso na vida do indivíduo. É claro que existem certas profissões

em que bastam as aptidões para conduzir ao êxito, mas em muitas outras, aptidão sem vocação, não preenche tudo.

3) *Adaptação* — É condição indispensável ao exercício da profissão. Denominamos "*adaptação profissional* ao conjunto de condições em que a profissão escolhida é exercida com rendimento máximo e mínimo de fadiga" (Potet). A base de uma boa adaptação está na seleção psicofisiológica do indivíduo, na determinação de suas aptidões e da fatigabilidade no exercício da tarefa. A adaptação converte o principiante inexperiente em profissional dotado de tôdas as condições necessárias para exercê-la com a maior perfeição. Porisso, é que se deve ter em mira sempre a boa adaptação do indivíduo ao trabalho, mesmo que para isso se tenha que ajustar a tarefa ao indivíduo e que tomar certas medidas para melhorar as condições do trabalho e do ambiente. O estabelecimento de boas relações humanas com os chefes e colegas também é fundamental para uma boa adaptação. Não se pode prescindir de uma boa seleção de pessoal nem de uma adequada orientação para se conseguir a *adaptação* profissional. As modernas emprêsas cuidam bastante dêstes problemas, pois evitam, assim, desajustamentos, aversões e querelas judiciárias.

4) *Aprendizado* — Não se pode compreender que o indivíduo se dedique a determinada profissão sem procurar *aprendê-la*, sem procurar adquirir conhecimento e habilidades que o permitam exercê-la cada vez melhor. Ao contrário do que ocorre com a vocação e as aptidões, o *aprendizado* como o próprio nome indica depende mais do esforço individual, do desejo de progredir e de *aperfeiçoar-se*. Segundo Chleusebaigue, *aprender* é familiarizar-se com uma atividade até conhecê-la em certo grau; *treinar* é aperfeiçoar-se até dominar por completo a atividade. Da confluência de ambas resulta o que se denomina *habilidade*. Esta, pode portanto ser melhorada mediante o esforço individual, embora este possa em parte ser frustrado quando não existem determinadas aptidões no indivíduo. Assim, a *perfeição* no trabalho por vezes não é atingida devido à existência de condições pessoais que impedem (pouca inteligência, pouca destreza de movimentos, etc.). A tenacidade no trabalho, o desejo de progredir, e uma boa orientação e adaptação podem, contudo, compensar razoavelmente *certos defeitos de aptidão* e nisso se baseia em grande parte o que hoje se denomina *reabilitação*, de tão profunda repercussão no mundo moderno.

5) *Características da personalidade* — É também fundamental o conhecimento da personalidade para a tarefa psico-higiênica aplicada às profissões. F. Baumgarten, salientou de modo claro a importância do estudo da personalidade para a adaptação, o ajustamento e o êxito no trabalho. Assim apontou serem fatores de sucesso a aptidão específica para a profissão, a presença de traços de caráter positivos (boa disposição para o trabalho, perseverança, tenacidade, paciência, moderação, ambição, sede de poder, etc.) e a existência de relações normais do indivíduo com o meio (adaptação ao meio, relações pacíficas, prudência, espírito de camaradagem, etc.). Por outro lado, são causas de fracasso e desajustamento, a falta de aptidão para a tarefa, traços

negativos de caráter (desonestidade, indelicadeza, falta de polidez, grosseria, etc.), sentimento de inferioridade, indolência, ausência de interesses, timidez e indecisão. É fácil deduzir-se que indivíduos portadores de certos traços negativos de caráter estão mais propensos a se desajustarem e a criarem problemas no trabalho do que os que são portadores daqueles traços positivos salientados por Baumgarten.

III — A ESCOLHA DA PROFISSÃO; RAZÕES DA PREFERÊNCIA POR CERTAS TAREFAS.

Chamamos a atenção para as condições indispensáveis a um bom ajustamento e ao êxito no trabalho e como pode influir maléficamente sobre o indivíduo o fato dessas condições não serem levadas na devida conta. Vejamos agora, mais de perto, o problema da escolha da profissão e sua motivação. A verdade é que na escolha da profissão intervêm muitas vezes fatores que escapam totalmente ao problema da vocação e das aptidões, motivo por que o indivíduo posteriormente chega a arrependê-se amargamente da decisão tomada, se desajusta ou é tomado de grande animadversão pela profissão escolhida. Uma pesquisa realizada em Salvador revelou dados interessantes. A pergunta específica “por que preferiam a profissão indicada no questionário”, 207 alunos responderam, na ordem de preferência: “porque gosto” (86 vezes); “por vocação” (46 vezes); “porque é de futuro” (21 vezes); “porque a família quer” (20 vezes); “porque é fácil” (15 vezes); “porque achei bonita” (9 vezes); “porque dá dinheiro” (6 vezes); e assim por diante. As profissões preferidas foram as liberais, seguidas das atividades de magistério e industriais, o que concorda com pesquisas realizadas em outros grandes centros brasileiros.

Dest’arte, o que se tem verificado é que há uma acentuada preferência pelas profissões liberais. Um outro campo em que aparece uma procura acentuada é o do funcionalismo público. As causas dessas preferências não são genuínas, pois os fatores levados em conta fogem do aspecto vocação-aptidão-interesse e situam-se principalmente no setor sócio-cultural e econômico. A profissão liberal possibilita ao indivíduo um levantamento do seu nível social e cultural, abre-lhe muitas portas até então herméticamente fechadas e facilita-lhe as condições econômicas. O funcionalismo público, abrigando em seu bôjo as mais variadas formas de atividade humana, possibilita, no entanto, a todos os seus funcionários vantagens, regalias e seguranças, além de influir grandemente naqueles que procuram estabilizar-se. Entre candidatos por nós examinados, as razões apresentadas para sua preferência pelo serviço público, têm sido: “é porque tem segurança”; “porque penso no futuro”, “preciso de emprego”, etc.

Verificamos que a tradição familiar, a concepção de escalas de valor do grupo, o nível de salário, a possibilidade de ascensão rápida, bem como inúmeras fantasias influem na escolha da função pública. Tivemos oportunidade de fazer exames psicológicos em funcionários desajustados e verificamos como foram frágeis, quando não imaturas, as razões da escolha.

Lee Decker, em recente trabalho, chama a atenção para os fatores sócio-econômicos que podem levar a preferências para certas profissões, a saber: a) a possibilidade de acesso a graus mais elevados e de promoções; b) segurança (presente e futura); c) reputação da profissão perante o público; d) informações sobre realizações e êxitos em determinado tipo de atividade. Nossas observações com relação à função pública concordam com esses resultados.

Por sua vez, Leonard Small estudou a escolha das profissões, feita por jovens ajustados e desajustados no trabalho, bem como as razões *realistas* ou *fantasiosas* dessa escolha. As razões realistas foram, entre outras, a ambição, necessidade de recursos, segurança e desejo de uperação. Entre as razões *não realistas* e por vêzes *fantasiosas* que entraram em jôgo na escolha, cita: desejo de aquisição; desejo de chamar a atenção; desejo de domínio; identificação (com pai, parente ou conhecido); simpatia; dependência; imitação; e influências diversas sôbre a mente (sugestão, estímulo à vaidade, etc.). Nos desajustados, a escolha foi menos realista que nos ajustados; nestes, entraram em jôgo fantasias que estimulavam a adaptação ao trabalho e a participação do meio; naqueles, as fantasias acentuavam o afastamento dos outros, a desadaptação e a querela.

As considerações acima demonstram claramente a importância psico-higiênica do problema e como devemos prevenir possíveis desajustamentos e aversões mediante campanha educativa, destinada a orientar as pessoas na escolha da profissão. Também queremos salientar aqui o que poderíamos chamar de *preferência neurótica* por certas profissões. Motivos nitidamente neuróticos podem induzir o indivíduo a seguir determinada carreira. O caso da psicologia, é típico. Muitos jovens com problemática vital procuram um serviço de psicologia a fim de receber uma orientação terapêutica e ficam tão entusiasmados com a psicologia aplicada que se utilizam dela para se recuperarem e, posteriormente, a ela se dedicam. Quando a recuperação se deu se maneira satisfatória, nada há de mal. O risco é de que indivíduos ainda neuróticos ou com traços psicopáticos, venham a exercer essa atividade de maneira inadequada e mesmo perniciosa.

IV — RAZÕES DA ANIMADVERSÃO POR CERTAS TAREFAS.

Já bastaria o que até agora expusemos para explicar o porque da aversão que podem certas pessoas demonstrar pela função pública. Contudo, desejamos dar alguns detalhes importantes. Inicialmente a aversão pode estar ligada à falta de condições mínimas necessárias a uma boa escolha (vocação, aptidão, traços de caráter, etc.); também se observa uma procura exagerada de determinadas ocupações e uma fuga a outras, por razões de natureza econômico-social, ou oscilações do mercado de trabalho, a par de razões de natureza pessoal, que nada têm de positivas ou de realistas. Muitos acidentes de trabalho, desajustamentos e neuroses seriam evitados se a escolha da profissão fôsse mais judiciosamente feita. A insistência do indivíduo em permanecer exercendo uma profissão pela qual sente aversão ou que não lhe traz prazer, acarreta necessariamente desajustamento ou neurose. Por outro

lado, a animadversão pode resultar de presença anterior de neurose, anomalias psicológicas ou mesmo de mecanismos inconscientes que devem ser devidamente estudados, tabus e preconceitos profundamente arraigados no indivíduo. É de levar-se em conta ser possível hoje em dia o exame das vocações, dos interesses, gostos e aversões; preferências e animosidades mediante provas adequadas e tal medida é de cunho psico-higiênico e de valor sócio-econômico inestimável. Para tanto, os dados das histórias-vitais, pedagógicas e profissionais, bem como os denominados "testes" de interesses e aversões e questionários vocacionais, poderão fornecer subsídios. Igualmente, algumas provas de base psicanalítica (como a de Bleuler Jung) e outras, de personalidade (P. M. K., Koch, Rorschach, T. A. T.) podem ser usadas. Em nossa casuística de indivíduos examinados com objetivos de seleção e orientação e readaptação profissionais temos inúmeros casos comprovados de animadversão à profissão, devida à falta de condições pessoais para o seu exercício. A nosso ver, as causas mais freqüentes dessa animadversão sem obedecem a uma gradação estatística são:

- 1) falta de vocação e de aptidão para a profissão, disso resultando sentimento de fracasso, insuficiência e frustração vital;
- 2) profissão que não correspondia às suas necessidades ou apetências predominantes no indivíduo;
- 3) personalidade cujos traços de caráter e cuja formação e educação o tornavam incompatível à ocupação exercida;
- 4) disparidade entre o nível social e econômico do indivíduo e o que lhe permite a profissão;
- 5) existência de problemática vital que o trabalho reativa ou exagera;
- 6) existência de neurose anterior ou produzida no exercício da profissão;
- 7) presença de anomalias psicopáticas ou manifestações psicóticas frustradas que provocam atritos, desajustamentos disputas judiciais, etc.

Alguns casos, típicos, dentro do funcionalismo público, podem servir de exemplo:

Um funcionário, guarda de doentes mentais não se adaptou nunca à tarefa e estava constantemente licenciado. Transferido de um hospital para outro, não se mostrava em condições de trabalhar. Submetido a exame psicológico, revelou-se pessoa intelectualmente bastante deficiente, em acentuada situação conflitiva sob forte tensão, inibido, deprimido e sem forças para agir sobre o ambiente. Sua condição neurótica não só o deixava incapacitado para o trabalho como também bastante perturbado ante a simples presença do doente mental com o qual, por profissão, devia lidar. Foi sugerido um tratamento psiquiátrico adequado. Outro caso de aversão profissional é o de um médico que fêz concurso para a marinha, mas só depois teve consciência de sua *fobia* para embarcar. Resultado: ia abandonar a carreira de oficial médico da armada, pois só ao pensar que poderia embarcar de um momento para outro, entrava em crise de angústia, acompanhada de sintomas neurovegetativos intensos. Atualmente está fazendo psicoterapia e em licença. Outro funcionário, também guarda de doentes

mentais e cuja maior aspiração na vida é ser motorista, pleiteou tal coisa à Direção. A fim de readaptá-lo efetuamos um exame psicotécnico. Resultado: Deficit intelectual, sinais fortemente indicadores de psicopatia, descontrôle emocional e agressividade acentuada. Esses traços poriam em risco qualquer indivíduo que se deixasse conduzir por êle. Nosso parecer foi: incompatibilidade por falta de aptidão, e traços psicopáticos, apesar do vivo interesse pelo que pretendia. Seu comportamento confirmou os resultados: ameaça física a diretores, porte ilegal de armas e acidentes com veículos que por vêzes dirigiu. Um outro funcionário que se candidatou a um lugar de guarda, submetido a exame psicológico, revelou-se uma personalidade intelectualmente bem desenvolvida, na ocasião atravessando dificuldades vitais, com dotes produtivos e boa capacidade de contacto. Foi considerado apto para trabalhos de escritório, pois se mostrou calmo, minucioso, desejoso de aprender e de permanecem um tanto isolado. Experimentado (por necessidade de serviço) como guarda de doentes, se mostrou desde logo desajustado. Colocado, posteriormente, a trabalhar no almoxarifado mostrou grande eficiência e se fêz notar pela ordem e perfeição do trabalho, grangeando estima geral pela sua boa adaptação. Insistissemos em mantê-lo junto aos doentes e teríamos perdido um ótimo funcionário. Uma pessoa, por nós examinada, teve que abandonar a carreira de radioperador de vôo depois que se instalou nêle forte condição neurótica (fobia insuperável pelo vôo). Tivesse sido atendido a tempo com tratamento psicológico adequado, talvez não tivesse acontecido isso. Entre funcionários que estão permanentemente em licença, é comum observarmos manifestações de *aversão neurótica* à profissão ou estado de espírito e problemas que tornam difícil ou impossível a permanência regular no trabalho. Um manejo adequado de um caso dêesses, nos permitiu recuperar no I. P. um funcionário que, durante anos, vivera afastado do trabalho. Problema a nosso ver angustiante é o número bastante grande de professoras primárias em que se instala irreprimível aversão pelo magistério. Durante o período em que, em Salvador, fazíamos perícias para licenciamento de professoras, casos dolorosos observamos de neuróticas e desajustadas por falta de vocação e de aptidão para o magistério. É grande o número de indivíduos que criam aversão ao seu trabalho porque sua mentalidade não corresponde à da coletividade profissional. Ele sente-se oprimido, torna-se hostil e transfere essa hostilidade para a tarefa donde se conclui que é necessário considerar o meio social do qual o indivíduo provém e o ambiente ao qual deseja se incorporar.

Finalmente, desejo salientar que, tirante algumas dificuldades ligadas à natureza da função pública (burocracia, excesso de autoridade, frustrações decorrentes de falta de promoção, etc.), o número de animadversões entre o funcionalismo público não é maior nem menor do que o que ocorre entre os mais diferentes setores profissionais.

CONCLUSÕES

Do exposto, podemos apresentar algumas conclusões:

- 1) O estudo e a solução dos problemas ligados à seleção, à orientação,

readaptação, preferências e aversões profissionais, são legítimas tarefas da higiene mental.

- 2) Apesar de vir aumentando o número de empresas e instituições que procuram aplicar os princípios de higiene mental do trabalho na composição do seu quadro de funcionários, a grande massa, a população, não está ainda devidamente esclarecida e escolhe a profissão, preferentemente à base de preconceitos, interesses imediatos, fantasias e tradições.
- 3) O bom exercício da profissão está na íntima dependência dos fatores vocação, aptidão, traços de personalidade, adaptação, treino e aprendizado, pelo que, tais fatores devem ser sempre levados em conta, juntamente com as provas de conhecimentos, frente à profissão escolhida.
- 4) Do ponto de vista da caracterização racional do trabalho, a "função pública" não constitui uma profissão, pois o Serviço Público engloba as mais diferentes formas de atividade profissional e os princípios fundamentais de Higiene do Trabalho, devem ser aplicados mais em função da atividade exercida do que pelo caráter de "cargo público". Essa a razão por que tratamos do tema em caráter geral.
- 5) Através de pesquisas e levantamentos realizados, apurou-se:
 - 1.º — que há uma acentuada preferência no Brasil pelas profissões liberais;
 - 2.º — que é bastante grande a procura de cargos públicos (o quadro de funcionários públicos do Brasil é considerado o maior do mundo).
- 6) As animadversões pela tarefa, no funcionário público como em outros profissionais, são desencadeadas: a) pelas condições psicofisiológicas do indivíduo; b) pelos salários baixos de certos cargos, em contraste com as necessidades do indivíduo; c) pela discordância entre o nível social e cultural do indivíduo e o da função que exerce; d) neuroses e psicopatias também são causas de animadversão, que, assim, estaria ligada mais aos problemas pessoais que à tarefa em si.

SUGESTÕES

- 1) Que, anexos aos grandes Departamentos de natureza pública, haja Serviços de Higiene Mental destinados à orientação, assistência e reajustamento de Pessoal, o que, sem a menor dúvida, redundaria em acentuada melhora dos serviços.
- 2) Seria de todo conveniente que o DASP incluísse entre as exigências para a admissão ao Serviço Público, juntamente com as provas de

conhecimentos, exames de personalidade em que seriam postas em relêvo a vocação, as aptidões e os interesses, bem como os traços positivos ou negativos de caráter.

BIBLIOGRAFIA

- 1) J. A. HADFIELD — Psicologia e higiene mental. Edições Morata. — Madrid, 1952.
- 2) LEONARD SMALL — Personality Determinants of Vocational Choice. Psychological Monographs. Vol. 67, n.º 1. 1953.
- 3) ROBERT H. SCHAFFER — Job satisfaction as related to need satisfaction in work. Psychological Monographs. Vol. 67, n.º 14. 1953.
- 4) M. POTET — Hygiene Mentale. Librairie Médicale et Scientifique. E. Le François. Paris, 1952.
- 5) F. BAUMGARTEN — Orientation et Sélection professionnelles par l'examen psychologique du caractère. Dunod Édit. Paris, 1949.
- 6) L. H. DIAS TAVARES — Origem social e aspirações ocupacionais de ginásianos e colegiais da cidade de Salvador. Rev. Educação e Ciências Sociais. Rio, agosto de 1958.
- 7) J. DA SILVA GOMES — Escolha do magistério público como profissão no Distrito Federal. Rev. Educação e Ciências Sociais, Rio, novembro de 1957.
- 8) A. J. GOUVEIA — Aspirações em relação ao futuro dos filhos. Rev. Educação e Ciências Sociais. Rio, novembro de 1957.
- 9) ERNESTINA GIORDANO — A escolha da profissão na quarta série ginásial e a orientação educacional na escola secundária. Revista de Administração. Set. Dez. 1950.
- 10) ROBERT LEE DECKER — A study of three specific problems in the measurement and interpretation of employee attitudes. Psychological Monographs, n.º 401, 1955.
- 11) BOLETIM N.º 4, Ano II, 1957, do SESI, sobre: Mercado de trabalho em face do problema da carência de mão-de-obra especializada na indústria.
- 12) JOSEPH NUTTIN — Tâche, réussite et échec — Théorie de la conduite humaine. Publications Universitaires de Louvain. 1953.
- 13) MIRA Y LOPEZ — Manual de Orientación Profesional. B. Aires, 1947.
- 14) F. BAUMGARTEN-TRAMER — A inadaptação social na vida profissional. Arquivos Brasileiros de Psicotécnica, ano V, n.º 1, 1953.