

Avaliação Psicológica e Seleção de Recursos Humanos:
Produção Científica em Psicologia entre 2003 e 2013

Andréa Pires Waldman

Monografia apresentada como exigência parcial do Curso de Especialização em
Psicologia – Ênfase em Avaliação Psicológica – sob orientação da
Prof. Dr. Ana Cláudia Souza Vazquez

Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Instituto de Psicologia
Porto Alegre, março/2014

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	6
2 MÉTODO	8
3 RESULTADOS	10
4 DISCUSSÃO	17
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	19
REFERÊNCIAS.....	21

LISTAS DE TABELAS

Tabela 01 - Resultados das buscas no bvs-psi.....	11
Tabela 02 - Artigos relacionados ao tema de avaliação psicológica em seleção de pessoal.....	12
Tabela 03 - Principais achados dos artigos empíricos.....	13
Tabela 04 – Técnicas utilizadas em seleção de pessoal	14
Tabela 05 – Testes utilizados favoráveis pelo cfp no período de publicação das pesquisas.....	15
Tabela 06 – Testes utilizados desfavoráveis pelo cfp no período de publicação das pesquisas.....	16
Tabela 07 – Testes utilizados não listados no satepsi.....	17

RESUMO

O presente estudo objetiva identificar as publicações científica brasileiras em avaliação psicológica no contexto de seleção de recursos humanos. Os principais achados foram descritos por meio da análise das práticas informadas, do relato de profissionais sobre técnicas que utilizam e seus conhecimentos, e aspectos críticos e contribuições apontados nos artigos em termos de avanços teóricos e práticos nesta área. Utilizou-se pesquisa bibliográfica através da revisão de artigos científicos disponíveis nas bases de dados da BVS-PSI publicados nos últimos dez anos. Seis artigos foram produzidos no período sobre o tema e, destes, três tratavam de estudos empíricos. As práticas relatadas nos artigos de maior frequência de uso pelos participantes das pesquisas foram: entrevistas, dinâmicas, grafologia e aplicação de testes psicológicos. Os aspectos críticos destacados foram (1) uso inadequado de testes e técnicas e (2) desconhecimento de princípios de psicometria. As contribuições apontadas nos artigos evidenciam necessidade de produção científica na área e apontam questões de natureza ética.

Palavras-chave: "Avaliação Psicológica", "Seleção de Recursos Humanos", "Psicologia Organizacional".

ABSTRACT

This paper aims to identify the state of art in Brazilian scientific literature on psychological assessment applied to human resource's management field. To contribute in describing the main findings in this area, data collection was conducted seeking to analyze psychologists' practical actions and knowledge described in the articles researched. The articles were collected from BVS-PSI data which was published from 10 years. As a result, six articles were found, so that three of them are characterized as empirical studies. The most used practices reported in the articles were: personal interview, group dynamics, graphology and psychological assessments. Two critical aspects were pointed in our analysis: (1) the inappropriate use of assessment's techniques and (2) the lack of basic knowledge of psychometrics' principles by the Brazilian psychologists. Finally, we pointed out the need of more scientific production in that field and addressed important ethical issues.

Keywords: Psychological Assessment, Human Resources Selection, Organizational Psychology

1 INTRODUÇÃO

Deve-se considerar que o trabalho possui diversos significados e contribui para a formação da subjetividade. De acordo com Bendassolli (2012) “a subjetividade seria justamente o produto e o processo de um trabalho, de um engajamento com uma atividade, de uma mobilização subjetiva no exercício de um ofício” (p. 13). O psicólogo, ao realizar uma avaliação psicológica para fins de seleção de recursos humanos, reúne indícios importantes para a decisão de contratação de uma pessoa para determinada atividade. Esta decisão gera impacto para o candidato e para a empresa. Para a organização, o processo seletivo adequado possibilita a redução de custos com treinamento e capacitação ao identificar pessoas capazes de lidar com a demanda ofertada (Queiroga, 2009). Para o candidato, a contratação traz significados como o de estar “inserção social”, de criar e recriar subjetividade, de cuidar de si e de sua família, além de outros impactos psicológicos e sociais. Devido à importância do trabalho na subjetividade, torna-se pertinente investigar o uso de testes psicológicos para identificação das características dos candidatos a fim de prever seu desempenho na função.

No campo do conhecimento observamos um fenômeno de fragmentação no qual cada vez mais temos especialistas sem contato com o conteúdo global que afeta determinado saber. Siqueira (2005) refere que “O conhecimento científico se apresenta hoje como um conjunto de especializações, por vezes desconexas, em que acabamos sabendo sempre mais de cada vez menos, até chegarmos a saber quase tudo de quase nada.” (p. 11). Não se espera que, pela grande quantidade de conteúdos disponíveis, ainda existam Universais como o foi Averróis, que dominou o conhecimento de sua época, porém é possível buscar novamente informações globais que permitam melhor entendimento sobre determinado fenômeno. Não só em teorias encontram-se fragmentações, nas práticas – inclusive de profissionais de psicologia – pode-se encontrar tal fenômeno. Grande valor, por exemplo, é dado ao resultado de determinados testes, porém nem sempre o examinador conhece a fundo o que o teste pode realmente informar sobre o examinando. Ou, ainda, nem sempre é considerado o fato de que o teste psicológico evidencia apenas uma parte mínima em um intervalo de tempo, ou seja, seus resultados podem (e vão) se alterar.

Aprofundar o conhecimento sobre determinado tema é uma tarefa científica e filosófica que permite formular pensamento crítico. De acordo com Nietzsche (trad. 2002): “quanto maior seja o número de olhares, de olhares distintos que saibamos empregar para ver uma mesma coisa, tanto mais completo será nosso 'conceito' sobre ela, tanto mais completa será nossa 'objetividade’” (p.206). Conhecer os materiais científicos disponíveis até o momento nas bases de dados permite maior compreensão sobre esse relevante tema, reunindo informações sobre o uso das técnicas, limitações e consequências da avaliação psicológica no contexto de seleção de pessoal.

Diante da importância do processo seletivo que inclui avaliação psicológica para a tomada de decisão, é pertinente questionar quais os conhecimentos foram produzidos em artigos científicos sobre a prática da avaliação psicológica em processos de seleção. Assim sendo, O objetivo do presente trabalho é conhecer os estudos disponíveis até o momento sobre avaliação psicológica no contexto de seleção de pessoal, permitindo aprofundar a compreensão acerca dos benefícios, limitações, implicação ética e técnicas utilizadas. Tal conhecimento aprimora a prática dos profissionais de psicologia que atuam na área e pode indicar necessidades de pesquisas futuras. Decorrente desta pergunta de pesquisa o presente estudo investigou o conhecimento científico publicado acerca da avaliação psicológica no contexto de seleção de pessoal nos últimos dez anos a fim de identificar: 1) as práticas relatadas pelos psicólogos utilizadas no contexto seletivo; 2) conhecimento relatado pelos profissionais a respeito das técnicas utilizadas 3) aspectos críticos sobre as práticas de avaliação psicológica para seleção; 4) contribuições dos artigos pesquisados para o aperfeiçoamento do psicólogo no contexto de seleção de pessoas nas organizações de trabalho.

2 MÉTODO

Para investigar o que se tem de conhecimento científico publicado acerca da avaliação psicológica no contexto de seleção de pessoal foi utilizado o método de pesquisa bibliográfica através da revisão de artigos científicos. Dessa forma, foram utilizados artigos publicados em língua portuguesa entre 2003 e 2013 cujo tema era avaliação psicológica voltada para seleção. A opção pelo uso da base da Biblioteca Virtual em Saúde - Psicologia Brasil (BVS-Psi) surgiu devido ao destaque dado a ela pelo Centro de Referência Técnica em Psicologia e Políticas Públicas (CREPOP) do Conselho Federal de Psicologia (CFP) que a considera "uma importante ferramenta de pesquisa para profissionais, alunos e pesquisadores em Psicologia, pois reúne diversas bases de dados acadêmicos da Psicologia." (Crepop, 2013). Após o resultado da busca, foi consultada a nota do periódico no Qualis Periódicos que: "afere a qualidade dos artigos e de outros tipos de produção, a partir da análise da qualidade dos veículos de divulgação, ou seja, periódicos científicos." (Capes, 2013). A classificação dos periódicos é composta de 08 estratos: A1, A2, B1, B2, B3, B4, B5 e C, sendo o A1 o mais elevado e o C com peso 0. Esses critérios são fundamentais para que possamos ter informações sobre a qualidade dos artigos a serem investigados.

Foram selecionados apenas os artigos científicos que tratavam do tema da avaliação psicológica no contexto de seleção em organizações de trabalho. Além disso, foi respeitado o direito autoral e todas as obras consultadas e utilizadas para a construção do trabalho serão referenciadas sob pena de crime de plágio. Os artigos foram pesquisados através das palavras-chaves "avaliação psicológica" em relação à "seleção de recursos humanos", "recrutamento e seleção", "atração de talentos" e "psicologia organizacional". Estas deveriam aparecer no título, no resumo e/ou nas palavras chave. Foi utilizado este critério porque, conforme demonstram Vazquez, Oltramari, Tonon e Scheffer (2013), quando as palavras buscadas não aparecem nestes campos mas estão presentes no corpo do texto, geralmente o autor está abordando um tema correlato.

Para análise de dados, os textos foram agrupados conforme descritores que determinavam o conteúdo abordado pelos autores dos trabalhos pesquisados. Depois de realizada a coleta de artigos relacionados ao tema desta pesquisa, os dados foram

interpretados por meio da análise das seguintes variáveis: autores, ano de publicação, título do artigo, nome da revista, nota da revista no sistema Qualis, objetivo da pesquisa e tipo de pesquisa. Ao identificar autores podemos observar se diversos autores estão se debruçando sobre o tema ou se apenas um autor ou grupo de autores desenvolveu a maior parte dos artigos pesquisados. A nota do sistema Qualis se torna relevante devido à qualidade atribuída ao periódico e, conseqüentemente, e suas publicações. Para fins desta pesquisa atribuímos como ponto de corte as revistas localizadas nos estratos A e B do Qualis, excluindo o estrato C. Já o objetivo de pesquisa permite identificar artigos que abordam a temática pesquisada discernindo se estas identificam, descrevem ou explicam os fenômenos estudados. Por fim, o tipo de pesquisa, ou classificação das pesquisas, refere-se ao método utilizado pelos autores para atingir seu objetivo de pesquisa. Além disso, o tipo de pesquisa foi diferenciado entre o tipo de análise de dados utilizados conforme Moresi (2003): a) quantitativa, i.e., analisa dados que podem ser quantificados e traduzidos em informações através de técnicas estatísticas (Moresi, 2003). b) qualitativa, ou seja, análise indutiva de fenômenos que não podem ser quantificados; c) artigo teórico, ou seja, pesquisa teórica que não se propõe a tratar de um tema de modo analítico e/ou crítico .

3 RESULTADOS

De modo geral, os artigos agrupados quanto ao tema da Avaliação Psicológica e seus descritores demonstraram baixa relevância dos conteúdos com foco em recursos humanos, seleção de pessoal e psicologia organizacional na produção científica da área. A Tabela 1 apresenta estes resultados

Tabela 1	
Resultados com a palavra-chave Avaliação Psicológica	
Descritores	Resultados
Recursos Humanos	Thadeu, Ferreira & Faiad, 2012 Parpinelli & Lunardelli, 2006 Pereira, Primi & Cobêro, 2003
Seleção de Pessoal	Thadeu, Ferreira & Faiad, 2012 Parpinelli & Lunardelli, 2006 Pereira, Primi & Cobêro, 2003
Psicologia Organizacional	Baptista et al., 2011 Baumgartl, Pagano, Pereira & Lacerda, 2010

Nota: Fonte: Biblioteca Virtual em Saúde Psicologia: Brasil. Pesquisa na BVS. Site 5.2.13. Disponível em <<http://www.bvs-psi.org.br/php/index.php?lang=pt>>. (Acessado em 11/05/2013).

Observa-se pouca produção acadêmica nos últimos dez anos sobre o tema de avaliação psicológica para seleção de recursos humanos, somente 06 artigos foram encontrados nesta pesquisa. Pesquisas anteriores já indicavam carência de produção científica na área de avaliação psicológico para seleção de recursos humanos e psicologia organizacional e do trabalho (POT). Um estudo analisando as publicações na área de avaliação psicológica encontrou 333 artigos, sendo a maioria na área de validação de instrumentos. A busca da autora retornou apenas 15 artigos sobre os temas de avaliação psicológica para seleção e orientação profissional (Barroso, 2010). Observa-se que no referido artigo não é mencionada separadamente a quantidade de estudos para seleção de pessoas e orientação profissional. Entretanto, o reduzido número de artigos para essas áreas, na revisão da autora, já indica carência de pesquisas. Na área de POT, uma revisão das publicações encontrou 178 artigos, porém destes, apenas três versavam sobre recrutamento e seleção. O número expressivo de artigos encontrados pelos autores na área de POT abordava a treinamento e desenvolvimento de habilidades e competências (Tonetto, Amazarray, Koller e Gomes, 2008). Não foram encontrados artigos que tratavam do tema da Avaliação Psicológica em relação à atração de talentos.

Ao analisar os estudos específicos em cada um dos artigos é possível identificar algumas variações em relação ao tipo de pesquisa e seus achados frente aos objetivos propostos. Conforme pode ser observado na Tabela 2.

Tabela 2

Artigos Relacionados Ao Tema De Avaliação Psicológica Em Seleção De Pessoal

Autores	Ano	Título do artigo	Revista	Nota Qualis	Objetivo do artigo	Tipo de pesquisa
Pereira, Primi & Cobêro	2003	Validade de testes utilizados em seleção de pessoal segundo recrutadores	Psicologia: Teoria e Prática (Impresso)	A2	Identificação dos testes utilizados em seleção de pessoal e conhecimento de validade.	Qualitativa e quantitativa - Empírica.
Godoy & Noronha	2005	Instrumentos psicológicos utilizados em seleção profissional	Revista do Departamento de Psicologia da UFF	B5	Identificação de instrumentos e técnicas utilizadas por psicólogos em seleção.	Qualitativa e quantitativa - Empírica.
Parpinelli & Lunardelli	2006	Avaliação psicológica em processos seletivos: contribuições da abordagem sistêmica	Estudos de Psicologia	A2	Avaliação psicológica no contexto de seleção à luz da abordagem sistêmica	Artigo Teórico - Análise de conteúdo qualitativa
Baumgartl, Pagano, Pereira & Lacerda.	2010	A utilização de testes psicológicos em organizações de Minas Gerais	Arquivos Brasileiros de Psicologia (UFRJ. 2003)	A2	Identificação de testes psicológicos utilizados pelos em seleção após a análise do CRP de 2003.	Qualitativa e quantitativa - Empírica.
Baptista et al.	2011	Análise de Artigos sobre Avaliação Psicológica no Contexto do Trabalho: Revisão Sistemática.	Psicologia em Pesquisa (UFJF)	B2	Identificação de artigos publicados entre 2000 e 2009 sobre avaliação psicológica no contexto do trabalho.	Artigo teórico - Revisão sistemática da literatura
Thadeu, Ferreira & Faiad	2012	A avaliação psicológica em processos seletivos no contexto da segurança pública	Avaliação Psicológica	B1	Discussão sobre técnicas de avaliação psicológica utilizadas no contexto da segurança pública.	Artigo teórico

Nota: Fonte: o presente estudo.

. Três artigos tratam de pesquisas empíricas, enquanto outros três se dedicaram a estudos qualitativo-teóricos. Nestes últimos, Baptista et Al. (2011) realizaram revisão sistemática da literatura no período de 2000 a 2009 apontando carência de estudos empíricos sobre o tema. Já Parpinelli e Lunardelli, (2006) se concentraram em apresentar argumentos para integrar a prática de seleção à teoria sistêmica. Thadeu, Ferreira e Faiad (2012), discutiram aspectos específicos das etapas da seleção e da avaliação psicológica na área da segurança pública e defendem a necessidade de aprimoramento dos instrumentos de medida e do processo de avaliação psicológica nesse contexto.

Tendo em vista a sustentação empírica em suas pesquisas, os três artigos que tratavam sobre avaliação psicológica no contexto de seleção de pessoas nesta linha foram analisados de forma diferenciada. A Tabela 3 resume o contexto destas pesquisas e seus principais achados.

Tabela 03		
Principais achados dos artigos empíricos		
Autores	Amostra	Principais achados
Pereira, Primi e Cobêro (2003)	33 recrutadores de empresas nacionais e multinacionais do Estado de São Paulo	85% dos profissionais referem conhecer o conceito de validade e a validade dos instrumentos que empregam, todavia empregam tal conceito a métodos não aprovados no Brasil como grafologia, Wartegg ou testes estrangeiros.
Baumgartl, Pagano e Lacerda (2005)	09 clínicas associadas ao Detran e empresas de seleção de pessoal de Minas Gerais	50% dos entrevistados referiram não conhecer o conceito de validade, 75% da amostra afirma conhecer a resolução 002/2003 do CRP e 33% dos entrevistados utilizam testes não aprovados pelo CRP.
Godoy e Noronha (2010)	15 psicólogos e 15 estudantes de psicologia do Estado de São Paulo	Destacaram estranheza na referência do uso de testes específicos para avaliação de crianças e adolescentes constarem na prática de seleção de alguns participantes psicólogos. Além disso, identificaram prática de uso de testes psicológicos não aprovados pelo Conselho Federal de Psicologia (CFP) entre psicólogos e estudantes com a finalidade de seleção de pessoal.

Nota: Fonte: o presente estudo.

Os principais achados dos artigos empíricos reunidos na Tabela 3 evidenciam desconhecimento e equívocos acerca do conceito de validade dos testes psicológicos, uso de testes e de técnicas não aprovadas pelo CFP e emprego de testes para áreas diferentes das quais eles foram pesquisados e validados. Para melhor entendimento dos dados, as

principais técnicas relacionadas nesses artigos como utilizadas em seleção de pessoal foram reunidas na Tabela 4.

Tabela 04
Técnicas utilizadas em seleção de pessoal

Técnicas utilizadas	Baumgartl, Pagano, Lacerda, 2003	Pereira, Primi, Cobêro, 2005	Godoy; Noronha, 2010
Entrevistas (estruturadas e não estruturadas)	56,00%	19,00%	100,00%
Grafologia	22,00%	6,80%	
Dinâmicas de grupo	11,00%	15,20%	96,67%

Nota: Fonte: o presente estudo.

O uso de entrevistas (estruturadas ou não) são técnicas referidas como mais utilizadas em combinação com a testagem psicológica. A segunda técnica relatada como mais utilizada é a dinâmica de grupo. Por último, menos utilizada é a grafologia. Cabe ressaltar que esta última, tem questionável poder preditivo (Driver, Buckley e Frink, 1996, Luginer, 2005). Além disso, nenhum teste grafológico foi submetido ao CFP, tornando vedado seu uso na prática profissional do psicólogo (CRPSP, 2013). Observa-se, no entanto, que duas pesquisas constataam o uso dessa técnica no contexto de seleção de pessoal.

Na soma total das três pesquisas empíricas foram referidos 44 testes utilizados em seleção de pessoas. Para entender o uso dos testes psicológicos referenciados nas pesquisas, foi realizada busca no SATEPSI - Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos que reúne informações a respeito de testes psicológicos favoráveis e desfavoráveis, além de esclarecer algumas dúvidas sobre testes psicológicos (SATEPSI, 2013). Os resultados da busca evidenciam vinte e quatro testes (54,55%) favoráveis no período de publicação das pesquisas, dez testes (22,73%) considerados desfavoráveis pelo CFP no momento de publicação das pesquisas e dez testes referidos nas pesquisas (22,73%) e que não foram encontrados na lista do SATEPSI.

A Tabela 5 lista os testes favoráveis pelo CFP referidos como utilizados pelos profissionais que participaram das pesquisas empíricas. Os testes referidos com maior frequência como utilizados nas práticas de avaliação psicológica para seleção de pessoal são AC, G-38, G-36, Palográfico e PMK. A saber, o teste AC mede a Atenção Concentrada, i.e., capacidade de focar a percepção em um único estímulo. Já os testes G-

36 e G-38 medem raciocínio lógico. Por fim, o Palográfico e o PMK são testes de personalidade.

Tabela 5				
Testes favoráveis no período de publicação das pesquisas				
Testes	Baumgartl; Pagano; Lacerda, 2003	Pereira; Primi; Cobêro, 2005	Godoy; Noronha, 2010	Situação
AC	66,00%	6,80%	50,00%	Favorável desde 10/2003
AC15			13,33%	Favorável desde 10/2003
BFM-1	23,00%			Favorável desde 08/2003
BPR5	33,00%			Favorável desde 04/2003
D2	44,00%	1,50%		Favorável desde 04/2003
D70 – Teste não verbal de inteligência		1,50%	6,67%	Favorável a partir de 04/2008
Desenho da Figura Humana		1,50%	3,33%	Favorável desde 09/2005
Escala de Maturidade Mental Columbia			3,33%	Favorável desde 04/2003
G36	66,00%	3,80%	23,33%	Favorável desde 09/2003
G38	11,00%	80,00%	10,00%	Favorável desde 09/2003
IFP	22,00%			Desfavorável a partir de 01/2013
Inventário de Sintomas de Stress para Adultos Lipp			3,33%	Favorável a partir de 04/2003
O Teste Gestaltico Bender para Crianças			3,33%	Favorável desde 12/2005
Palográfico	55,00%	6,10%	30,00%	Favorável desde 09/2004
Pfiser	33,00%		3,33%	Favorável desde 01/2005
PMK	88,00%			Desfavorável a partir de 05/2012
Quati	33,00%	1,50%	6,67%	Favorável desde 10/2003
R1	55,00%		6,67%	Favorável desde 10/2003
Raven – Matrizes Progressivas Escala Geral		2,30%	3,33%	Favorável a partir de 01/2004
Rorschach	33,00%		3,33%	Dependendo da forma, é favorável desde 10/2003
Teste Equicultural de Inteligência		0,80%		Favorável desde 12/2002
WISC III			3,33%	Favorável desde 06/2003
Zulliger	55,00%		3,33%	Dependendo da forma, é favorável desde 12/2003

Nota: Fonte: o presente estudo e CFP: SATEPSI, 2013.

Os testes não submetidos ao CFP ou com parecer não favorável não podem ser utilizados nas práticas profissionais do psicólogo, consoante Resolução CFP nº 002/2003 (CFP, 2003). Apesar disso, alguns desses testes são referidos como utilizados pelos profissionais participantes das pesquisas, conforme apresentados na Tabela 6.

Tabela 6

Testes desfavoráveis pelo CFP no período de publicação das pesquisas

Testes	Pereira; Primi; Cobêro, 2005	Godoy; Noronha, 2010	Situação
Bateria Fatorial CEPA	2,30%	23,33%	Desfavorável desde 02/2004
Bateria TSP-Testes de Seleção Profissional	0,80%		Desfavorável desde 04/2003
Dezesseis PF		3,33%	Desfavorável desde 02/2004
Dominós D-48		10,00%	Desfavorável desde 04/2003
IAT – Inventário de Atitudes no trabalho	1,50%	3,33%	Desfavorável desde 09/2003
IDATE- Inventário de ansiedade Traço Estado	0,80%		Desfavorável desde 07/2003
Raven – Matrizes Progressivas Escala Avançada	0,80%	3,33%	Desfavorável desde 04/2003
TCTM-Teste de Compreensão Técnico-Mecânica	0,80%		Desfavorável desde 04/2003
Teste Raven Operações Lógicas – RTLO		3,33%	Desfavorável desde 04/2003
Wartegg	15,20%	60,00%	Desfavorável desde 04/2003

Nota: Fonte: o presente estudo e CFP: SATEPSI, 2013.

Com menor frequência de uso, testes com parecer desfavorável ou sem estudos submetidos ao CFP são mencionados nos estudos como utilizados nas práticas de seleção de pessoal. Os testes desfavoráveis mais utilizados foram: Wartegg, Bateria Fatorial CEPA e Dominós D-48. Observa-se, portanto que os testes desfavoráveis fazem parte da prática de alguns profissionais, mesmo quando não são os mais frequentes. O artigo de Baumgartl, Pagano e Lacerda (2003) não apresentou estas informações.

Apesar de ser considerada falta ética o uso de testes sem o parecer favorável do CFP, alguns profissionais ainda utilizam esse tipo de teste. A Tabela 7 reúne testes mencionados nos estudos como utilizados nas práticas profissionais e que não constam na lista do SATEPSI.

Tabela 7

Testes utilizados não listados no SATEPSI

	TestesPereira; Primi; Cobêro, 2005	
		Godoy; Noronha, 2010
DAT – Teste de Aptidões Específicas	1,50%	0,00%
INV- Teste de Inteligência Não Verbal	0,80%	3,33%
Inventário de Interesses Profissionais	0,00%	3,33%
LIP Levantamento de Interesses Profissionais	0,00%	10,00%
PI – Predective Index	0,80%	0,00%
Software Thomas Internacional	2,30%	0,00%
Teste da árvore	2,30%	0,00%
Teste de Aptidão Mecânica	0,80%	0,00%
Teste de Relações Lógicas	0,80%	0,00%
Teste Raciocínio Lógico-Numérico		3,33%

Nota: Fonte: o presente estudo e CFP: SATEPSI, 2013.

Os testes referidos como mais utilizados são Lip, INV e Inventário de Interesses Profissionais. O LIP (Levantamento de Interesses Profissionais) é restrito a psicólogos podendo ser utilizado para fins de pesquisa, o objetivo do teste é identificar interesses profissionais de adolescentes. Já o Inventário de Interesses Profissionais também é indicado para levantamento de interesses profissionais, não havendo recomendação sobre uso em pesquisa. O INV - Teste Não Verbal de Inteligência foi elaborado na década de 50 por Pierre Weil (Lopes, 2009), se propõe a medir o Fator G de inteligência. Ou seja, são referidos usos de testes não adequados ao contexto de seleção de pessoas, como inventários de interesses profissionais, e testes sem estudos psicométricos atuais, como o INV. O artigo de Baumgartl, Pagano e Lacerda (2003) não apresentou estas informações.

4 DISCUSSÃO

O processo seletivo consiste num conjunto de ações para selecionar o candidato com o perfil mais próximo ao esperado para o exercício do cargo. Essas etapas são complexas e devem ser previamente analisadas e incluem análise do cargo ou de competências que contenha as características necessárias para seu desempenho, escolha de métodos de seleção capazes de avaliar tais características e aplicação dessas técnicas para a tomada de decisão (Ferreira e Santos, 2010). O uso de testes para tomada de decisões deve ser acompanhado de cautela no sentido de levar em consideração não apenas o resultado dos testes, mas também outras informações pertinentes (Urbina, 2007). Além de conhecer técnicas, o profissional precisa estar a par de outros fatores importantes no momento do processo seletivo como o conhecimento da organização e da rotina da área que busca o profissional (Ramos, 2005). Assim sendo, a avaliação psicológica é uma das etapas do processo seletivo.

A avaliação psicológica é um processo no qual se utilizam métodos e técnicas, inclusive testes psicológicos (Godoy e Noronha, 2005). Ou seja, a aplicação dos testes não é um fim em si. Outras técnicas de seleção podem ser utilizadas em conjunto com os testes como entrevista, dinâmica, provas de conhecimentos técnicos, ente outros. As entrevistas de triagem são usadas na primeira fase do processo de seleção e têm como objetivo buscar informações gerais sobre o candidato, obter primeira impressão, esclarecer sobre a vaga e verificar interesse deste em participar do processo seletivo (Caxito, 2008). Já a dinâmica de grupos é uma técnica que permite obter amostras de comportamentos de candidatos através de tarefas propostas. Essa técnica não deve ser usada isoladamente, principalmente porque não existem estudos de validade sobre ela (Pereira, Primi e Cobero, 2003).

O uso de técnicas combinadas com testes psicológicos é o procedimento recomendado pela literatura e permite a compreensão dos resultados dos testes considerando as peculiaridades do examinando. Os achados evidenciam que os psicólogos utilizam mais de uma técnica associada aos testes psicológicos. No entanto, alguns testes referidos como utilizados não foram submetidos ao CFP ou não obtiveram parecer favorável, portanto, não poderiam ser utilizados por psicólogos nesse contexto.

Muitos danos podem ser causados por avaliações imprecisas ou incorretas (Hutz, 2009). Nem todas as características reveladas pelos testes, que muitas vezes são o motivo

de não indicação de candidatos, podem ser relevantes para o desempenho do cargo. (Baumgartl e Primi, 2006). Alguns autores atribuem as críticas à avaliação psicológica no contexto de seleção ao fato de que decisões inadequadas são tomadas por profissionais que desconsideram princípios de precisão, validade e padronização dos testes por eles utilizados (Noronha, Primi e Alchieri, 2004). Os estudos mostram que, embora os participantes tenham relatado conhecimento sobre as técnicas de avaliação psicológica, nem sempre apresentaram conhecimento fundamentado sobre a validade dos testes. O conceito de validade dos participantes nem sempre estava vinculado ao conceito psicométrico.

O uso dos testes deve ser feito considerando a finalidade para qual ele foi elaborado (Alves, 2012). Há necessidade de elaboração de testes, indicadores e critérios cada vez mais específicos a cada contexto (Noronha e Alchieri, 2005). Uma importante crítica sobre o uso de testes no contexto de seleção de pessoal deve-se ao fato de existirem poucos testes para essa finalidade, não sendo possível saber se alguns testes utilizados são realmente válidos para esse fim. Embora existam muitos testes psicológicos no mercado brasileiro, eles não se aplicam a todas as necessidades e contextos (Pasquali, 2001). Os estudos analisados mostram que nem sempre os testes são utilizados para a finalidade que foram construídos. Testes voltados para a área clínica ou desenvolvidos para crianças foram referidos como utilizados em processo de seleção de pessoas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo pesquisou estudos publicados entre 2003 e 2013 sobre avaliação psicológica no contexto de seleção de pessoal para identificar as práticas utilizadas, o conhecimento a respeito das técnicas utilizadas, aspectos críticos e contribuições dos artigos para o aperfeiçoamento do psicólogo no contexto de seleção de pessoas nas organizações de trabalho. A partir das evidências demonstradas neste artigo, observa-se que foram localizadas poucas publicações de artigos sobre a avaliação psicológica no contexto de seleção de pessoas publicados nos últimos dez anos. Dentre os seis artigos encontrados apenas três eram estudos empíricos, evidenciando carência de pesquisas nessa área. Por outro lado, as práticas de avaliação psicológica geralmente incluem testes psicológicos associados a outras técnicas, mas nem todas as técnicas usadas pelos psicólogos são recomendadas pelo CRP, como a grafologia, que não tem comprovação científica. Além disso, foi constatado o uso de testes desfavoráveis ou não submetidos à avaliação do CFP. O que denota que nem todos os profissionais da área conhecem as técnicas, tendo em vista que isso se evidencia no uso incorreto do termo "validade" identificado em pesquisas (Baumgartl, Pagano & Lacerda, 2010; Pereira, Primi & Cobero, 2003). Ressalta-se neste ponto questões de cunho ético que podem acarretar prejuízos para empresas e candidatos no processo seletivo.

O Brasil possui maior o contingente de psicólogos ativos do mundo (CFP, 2012). No entanto, a qualidade do ensino e das práticas da formação parece não ter acompanhado esse crescimento, principalmente em termos de avaliação psicológica. Alguns autores atribuem o uso equivocado dos testes à redução das disciplinas de avaliação psicológica e às práticas de estágio que, algumas vezes, contrariam conteúdos aprendidos em sala de aula (Fonseca, 2011). Pessoto (2012) defende “a necessidade de uma formação séria e coesa que possibilite ao psicólogo discernir qual construto deverá ser avaliado, em que contexto isso se dará e com qual finalidade”. Devido ao aumento do conhecimento produzido é necessária a busca de educação contínua e aprofundada na área de avaliação psicológica (Amparo, 2013; Carvalho, 2012).

Bandeira (2011) questiona se todos os profissionais graduados no curso generalista de psicologia teriam condições de fazer uso de todo e qualquer instrumento de avaliação psicológica. A autora propõe algo que já está em prática em alguns países: classificação

dos instrumentos de avaliação psicológica conforme o nível de conhecimento exigido para aplicar, corrigir e interpretar adequadamente o instrumento psicológico. Diante dos resultados obtidos na presente pesquisa, o questionamento e a proposta de Bandeira se destaca na reflexão crítica sobre a prática de avaliação psicológica no Brasil.

O desenvolvimento dessa pesquisa permitiu conhecer um pouco mais sobre o panorama da avaliação psicológica no contexto organizacional e também suscitou perguntas como: Sabendo que o Brasil tem o maior contingente de psicólogos do mundo, por que existem poucas pesquisas empíricas sobre avaliação psicológica em seleção de pessoas? Com tantas informações disponíveis sobre o regulamento do uso da avaliação psicológica, por que alguns profissionais ainda utilizam técnicas não aprovadas? Tais questionamentos se caracterizam como sugestões de estudos futuros que contribuirão para avanços teóricos importantes na área.

REFERÊNCIAS

Alves, G.(2012). Instrumentos de avaliação psicológica na prática profissional. Documento da seção Imapnet Avaliação em foco: dúvidas frequentes. Disponível online em http://www.imapnet.org.br/index.php?cd=43&descricao=instrumentos_de_avaliacao_psicologica_na_pratica_profissional. Acesso em 4 de Dezembro, 2013.

Amparo, D.M.(2013) Reflexões sobre avaliação psicológica. In. Conselho Federal de Psicologia(Ed), *Relatório do ano temático da avaliação psicológica* (pp 17-24). Brasília: Conselho Federal de Psicologia.

Bandeira, D. (2011). Repensando a formação em avaliação psicológica no Brasil. In Conselho Federal de Psicologia (Ed). *Ano da avaliação psicológica: textos geradores* (pp 129-132). Brasília: Conselho Federal de Psicologia

Baptista M.N., Rueda, F.J.M., Castro, N.R.C., Gomes, J.O. & Silva, M.A.(2011) Análise de artigos sobre avaliação psicológica no contexto do trabalho: revisão sistemática. *Psicologia em Pesquisa* 5(2), 156-167.

Barroso, S. (2010) Avaliação psicológica: análise das publicações disponíveis na Scielo e BVS-Psi. *Fractal: Revista de Psicologia*. 22(1), 141-154. <http://dx.doi.org/10.1590/S1984-02922010000100011>

Baumgartl, V.O., Pagano, A.P. & Lacerda, J.(2010) A utilização de testes psicológicos em organizações de Minas Gerais. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*. 62(2), 178-186.

Baumgartl, V.O. & Primi, R. (2006) Evidências de validade da bateria de provas de raciocínio (BPR-5) para seleção de pessoal. *Psicologia Reflexão Crítica*. 19(2), 246-251. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-79722006000200010>.

Bendassolli, P. (2012, Out-Dez) Clínica no, clinica do trabalho. *Entre linhas*. Em: Publicação Trimestral do Conselho Regional de Psicologia do Rio Grande do Sul, Ano XII(60). Disponível em: <http://www.crprs.org.br/upload/edicao/arquivo54.pdf>. Acesso em 4 de Dezembro, 2013.

Carvalho, L.F.(2012). Seleção de instrumentos de avaliação por psicólogos: uma questão de formação? Em Documento da seção Imapnet Avaliação em foco: dúvidas frequentes. Instituto Brasileiro de Avaliação Psicológica. Acesso em 4 de Dezembro, 2013. Disponível online em: http://www.imapnet.org.br/index.php?cd=47&descricao=selecao_de_instrumentos_de_avaliacao_por_psicologos__uma_questao_de_formacao?

Caxito, F. (2008) *Recrutamento e seleção de pessoas*. Curitiba: IESDE.

Conselho Federal de Psicologia (2003). *Resolução 002/2003*. Brasília: Conselho Federal de Psicologia. Acesso em 2 de Junho, 2013. Disponível em http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2003/03/resolucao2003_02_Anexo.pdf

_____(2012). Muito a comemorar, muito mais a fazer. Atuação Profissional. Em *Jornal do Federal*. Ano XXIII(104), 5-7, Brasília: Conselho Federal de Psicologia. Acesso em 11 de Maio, 2013, de <http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2013/01/Jornalespecial1.pdf>

_____(2013). *Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos*. Brasília: Conselho Federal de Psicologia. Acesso em 11 de Maio, 2013, de <http://satepsi.cfp.org.br/>

Conselho Regional de Psicologia de São Paulo. *Notícias*. Esclarecimento sobre o uso da Grafologia. Brasília: Autor. Acesso em 2 de Junho, 2013. Disponível em http://www.crpssp.org.br/portal/conselho/comissoes/ver_noticias.aspx?id=16

Driver, R. W., Buckley, M. R. & Frink, D. D. (1996) Should we write off graphology? *International Journal of Selection and Assessment*, 4(2), 78-86.

Ferreira, M.C. & Santos, A.A.(2010) A avaliação psicológica no contexto organizacional e do trabalho. In. Conselho Federal de Psicologia (Ed), *Avaliação psicológica: diretrizes na regulamentação da profissão*, Brasília: Conselho Federal de Psicologia. Acesso em 11 de Maio, 2013. Disponível em http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2010/09/avaliacao_psicologica_web_30-08-10.pdf.

Fonseca, C.M.S.M. (2011). Avaliação psicológica e suas vicissitudes: a formação do psicólogo como foco. In Conselho Federal de Psicologia (Ed), *Ano da avaliação psicológica: textos geradores (pp. 133-138)*. Brasília: Conselho Federal de Psicologia.

Godoy, S.L. & Noronha, A.P.P. (2005) Instrumentos psicológicos utilizados em seleção profissional. *Revista do Departamento de Psicologia da UFF*, 17(1), 139-159.

Hutz, C.S. (2009). Ética na Avaliação Psicológica. In Hutz, C.S. (Ed), *Avanços e polêmicas em avaliação psicológica (pp. 297-310)*. Itatiba: Casa do Psicólogo.

IBOPE (2004). Pesquisa de opinião IBOPE: Psicólogo brasileiro. In. Conselho Federal de Psicologia (org). Relatórios e cartilhas. Brasília. Acesso em 8 de Julho, 2013. Disponível em http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2005/05/Pesquisa_IBOPE.pdf

Lopes, W.M.G. (2009). *Teste de inteligência não verbal (INV) de Pierre Weil: Parâmetros psicométricos*. Teses de doutorado Programa de Pós Graduação em Psicologia, Instituto de Psicologia, Universidade São Francisco. Itatiba, Brasil. Disponível em http://www.dominiopublico.gov.br/pesquisa/DetalheObraForm.do?select_action=&co_obra=161705

Luginger, S.A. (2005). *Aspectos psicológicos da grafologia*. Trabalho de conclusão de curso, Universidade Lusíada. Porto, Portugal Disponível em <http://www.psicologia.pt/artigos/textos/TL0044.pdf> .

Moresi, Eduardo. (2003). Metodologia da Pesquisa. *Universidade Católica de Brasília*. Brasília: UCB. Texto de livre acesso. Acesso em 20 de Janeiro, 2014. Disponível em http://ftp.unisc.br/portal/upload/com_arquivo/1370886616.pdf

Nietzsche, F. (2002) *A genealogia da moral*. São Paulo: Escala.

Noronha, A.P.P. & Alchieri, J.C. (2005). Reflexões sobre os instrumentos de avaliação psicológica. In Primi, R. (Ed), *Técnicas em avaliação psicológica* (pp. 7- 16). São Paulo: Casa do Psicólogo.

Noronha, A.P.P., Primi, R. & Alchieri, J.C. (2004). Parâmetros psicométricos: uma análise de testes psicológicos comercializados no Brasil. *Psicologia ciência e profissão*, 24(4), 88-99.

Parpinelli, R.F. & Lunardelli, M.C.F.(2006). Avaliação psicológica em processos seletivos: contribuições da abordagem sistêmica. *Estudos de Psicologia*, 23(4), 463-471.

Pasquali, L.(2001) *Técnicas de exame psicológico: fundamentos das técnicas psicológicas*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Pereira, F., Primi, R., & Cobero, C. (2003). Validade de testes utilizados em seleção de pessoal segundo recrutadores. *Psicologia teoria e prática*, 5(2), 83-98..

Pessoto, F.(2012). Como escolher um teste psicológico. Em seção- Imapnet Avaliação em foco: dúvidas frequentes. Acesso em 4 de Dezembro, 2013. Disponível em http://www.imapnet.org.br/index.php?cd=46&descricao=como_escolher_um_teste_psicologico?

Queiroga, F. (2009). *Seleção de pessoas e desempenho no trabalho: um estudo sobre a validade preditiva dos testes de conhecimentos*. Tese de doutorado, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações. Universidade de Brasília. Brasília, Brasil. Disponível em: <http://repositorio.unb.br/handle/10482/8437>

Ramos, F. (2005). Entrevista na empresa: entrevista de seleção. In Macedo, M & Carrasco L. K. (Eds.), *Contextos de entrevista: olhares diversos sobre a interação humana* (pp. 262-280), São Paulo: Casa do Psicólogo.

Siqueira, J.E. (2005) *Ética, ciência e responsabilidade*. São Paulo: Edições Loyola.

Thadeu,S.H; Ferreira, M.C. & Faiad, C.(2012). A avaliação psicológica em processos seletivos no contexto da segurança pública. *Avaliação psicológica*, 11(2), 229-238.

Tonetto, A.M., Amazarray, M.R., Koller, S.H. & Gomes, W.B. (2008). Psicologia organizacional e do trabalho no Brasil: desenvolvimento científico contemporâneo. *Psicologia & Sociedade*, 20 (2), 155-164.

Urbina, S. (2007). *Fundamentos da testagem psicológica*. Porto Alegre: Artmed.

Vazquez, A.C., Oltramari, A.P., Tonon, L. & Scheffer, A. (2013). Desempenho e carreira: produção acadêmica brasileira em administração no período de 2000 a 2010. *Desenvolve: Revista de Gestão do Unilasalle*, 2(1), 17-38..