

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

ANDRESSA DOS SANTOS GASPAR

**CONSIDERAÇÕES SOBRE A FORMAÇÃO E A ATUAÇÃO EM TESTAGEM E
AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL E DO
TRABALHO EM SÃO LUIS - MA**

São Luís

2017

ANDRESSA DOS SANTOS GASPAR

**CONSIDERAÇÕES SOBRE A FORMAÇÃO E A ATUAÇÃO EM TESTAGEM E
AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL E DO
TRABALHO EM SÃO LUIS - MA**

Monografia apresentada ao curso de Psicologia da
Universidade Federal do Maranhão para obtenção do
grau de Bacharel em Psicologia com Formação de
Psicólogo.

Orientador: Prof. Dr. Lucas Guimarães Cardoso de Sá.

São Luís

2017

Ficha gerada por meio do SIGAA/Biblioteca com dados fornecidos pelo(a) autor(a).
Núcleo Integrado de Bibliotecas/UFMA

dos Santos Gaspar, Andressa.

Considerações sobre formação e atuação em testagem e avaliação psicológica no contexto organizacional e do trabalho em São Luis- MA / Andressa dos Santos Gaspar. - 2017.

77 f.

Orientador(a): Lucas Guimarães Cardoso de Sá.
Monografia (Graduação) - Curso de Psicologia,
Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2017.

1. Avaliação psicológica. 2. Contexto organizacional e do trabalho. 3. Ética. I. Guimarães Cardoso de Sá, Lucas. II. Título.

ANDRESSA DOS SANTOS GASPAR

**CONSIDERAÇÕES SOBRE A FORMAÇÃO E A ATUAÇÃO EM TESTAGEM E
AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL E DO
TRABALHO EM SÃO LUIS - MA**

Monografia apresentada ao curso de Psicologia da
Universidade Federal do Maranhão para obtenção do
grau de Bacharel em Psicologia com Formação de
Psicólogo.

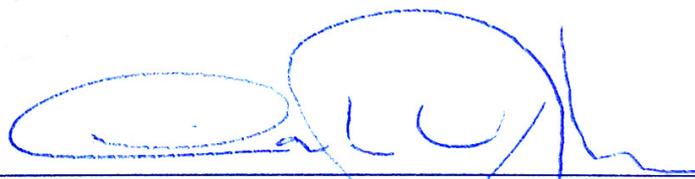
Orientador: Prof. Dr. Lucas Guimarães Cardoso de Sá.

Aprovada em: 18/11/2017

BANCA EXAMINADORA



Prof. Dr. Lucas Guimarães Cardoso de Sá (Orientador)
Unidade Federal do Maranhão - UFMA



Prof.ª Dr.ª Carla Vaz dos Santos Ribeiro
Universidade Federal do Maranhão - UFMA



Prof. Msc. Yram de Olinda Neves Miranda
Universidade Federal do Maranhão - UFMA

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus que me proporcionou concretizar o sonho de estudar Psicologia e por nortear a minha vida até o presente momento.

A minha vó Carmina, que embora hoje não esteja fisicamente conosco, sempre me incentivou a buscar quaisquer sonhos que eu quisesse. Guardo com todo o meu amor as boas lembranças da infância e o orgulho que tinha da neta que “seria psicóloga”. Esse título é principalmente por você.

As minhas duas mães, Maria por seu amor incomensurável e abnegado; Adriana que sempre acreditou em mim e que me faz ser cada dia mais forte, independente do que aconteça. Essas duas pessoas, fizeram o impossível para que trilhasse o melhor caminho, me dando todo o amor e dedicação necessários de forma que me tornasse quem eu sou hoje. Sinto-me honrada de ter o privilégio de ter o amor de mãe dobrado. A minha irmã Ananda, que sempre me ajudou, apoiou em todos os momentos e principalmente por me fazer enxergar que a diversidade e as diferenças são as coisas mais lindas que se pode ver!

A todos os meus amigos que são o bálsamo da minha vida, o meu muito obrigada de coração. Em especial a Rayssa Braga, minha grande amiga de graduação que sempre segurou as minhas mãos, mesmo quando estive de longe (do corpo, mas nunca do coração). A Larissa, minha grande amiga que sempre me passou a confiança de que tudo seria possível, em todas as etapas da minha vida (e deste trabalho), sempre me dando alegria, carinho, leveza e muito amor. A Pedro Gabryel, que me acompanha desde a infância e que me fez, acreditar na força do sorriso para controlar minha ansiedade. À Lizandra, que embora não estudasse comigo, na etapa de monografia foi fonte de inspiração para este trabalho, me ajudando em tudo, sempre com bom humor, paciência e forte torcida. Obrigada pela sua doação e apoio!

Obrigada ainda a Aretha, Rayane Oliveira e Rayane Campos; Camila, Cida Bessa e Eliandro, por todo o apoio na divulgação desta pesquisa. Sem a ajuda de vocês, este trabalho não seria tão completo!

Um agradecimento em especial para todos os meus professores e principalmente ao meu orientador, Lucas, por não desistir de mim, me ajudando em todas as etapas deste trabalho, de forma atenciosa e zelosa. Orgulho-me da UFMA dispor de um professor tão competente e motivado em seu corpo técnico, auxiliando no desenvolvimento de um novo olhar sobre a avaliação psicológica em nossa formação. Acredite, obrigada não diz tudo!

Todo o meu amor a todos que sempre torceram pelo meu sucesso.

RESUMO

Com as constantes mudanças mercadológicas e a necessidade de aquisição e manutenção de capital intelectual, o trabalho do psicólogo organizacional e a utilização de suas técnicas tornou-se imprescindível para as empresas. Por isso, este estudo teve como objetivo analisar e elaborar considerações acerca da maneira com que a avaliação psicológica vem sendo utilizada no contexto organizacional e do trabalho, bem como suas implicações para essa área e para a evolução do saber psicológico. A coleta de dados foi realizada de forma online, através do envio de um questionário eletrônico por plataformas como Facebook e Whatsapp. O instrumento utilizado foi o Questionário de Avaliação Psicológica no Contexto Organizacional, elaborado para esta pesquisa. A amostra foi constituída por 32 psicólogos, predominantemente mulheres, residentes em São Luís- MA, com tempo médio de 9 anos de atuação na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho. Para a análise dos dados, utilizou-se a estatística descritiva, por meio de frequências, médias e desvios-padrão. Os resultados mostraram que a formação em avaliação psicológica é percebida como deficitária pelos profissionais psicólogos. Revelaram também que os processos organizacionais mais utilizados são a entrevista, a observação, a análise documental, sendo os testes e dinâmicas usadas com menor frequência. Os testes apontados como mais utilizados foram o Palográfico, o teste de Atenção Concentrada (AC) e o Teste de Inteligência não verbal, R-1. Quando ao seguimento de normas de aplicação e mensuração de testes, de acordo com o manual, os psicólogos examinados indicaram seguir as regras contidas nos mesmos, entretanto, verificou-se fragilidade no que diz respeito ao conhecimento das resoluções do Conselho Federal de Psicologia que norteiam a avaliação psicológica no Brasil. Portanto, foi possível observar e concluir que o conhecimento dos psicólogos organizacionais que participaram desta pesquisa, tanto em avaliação psicológica, quanto na POT são limitados o que dificulta na identidade do psicólogo ao conduzir seu trabalho e ao utilizar as ferramentas que lhe são próprias da psicologia, de forma coerente.

Palavras chave: Avaliação Psicológica. Contexto organizacional e do Trabalho. Ética.

ABSTRACT

The role of work and organizational psychology and their various techniques has become quite important inside companies due to the ongoing marketing changes and the need of acquisition and maintenance of intellectual capital. Then the aim of this study is to analyze and discuss about how psychological assessment is handled inside the work and organizational area, as well as its implication and contributions to the psychological knowledge. The collection of data has been carried out through Internet by sending all participants questionnaires via Facebook and Whatsapp. The instrument was the Questionnaire of Psychological Assessment focused on work and organizational area. The sample was represented by 32 psychologists, most of them women, who live in São Luís and have been working in the area at least for 9 years. To analyze data was used descriptive statistics through its aspects such as frequency, average and standard deviation. As a result, psychologists have denounced the perception of deficiencies in the forming of psychological assessment. Besides, they reported the low use of psychological assessment in comparison of interviews, observations and documental analysis. Among the tests most used are Palography, Concentrated Attention (AC) and Nonverbal Intelligence, R-1. On the following of rules, application of tests and evaluation of their results, psychologists declared that they generally follow the manual of the tests but there is a perception of lack of knowledge about resolutions from the Federal Council of Psychology which guide psychological assessment in Brazil. In conclusion, this study has observed that psychologists face some limits of knowledge about - psychological assessment and work and organizational area and, consequently, it is an issue that gets worse the way how psychologists see their role in the companies and how they handle their instruments of work.

Keywords: Psychological Assessment. Work and Organizational Area. Ethic.

LISTA DE TABELAS

Tabela 01 – Sexo dos participantes.....	38
Tabela 02 – Formação e Atuação.....	39
Tabela 03 – Influência da formação na atuação profissional em avaliação psicológica.....	42
Tabela 04 – Frequência da utilização de técnicas de AP na área organizacional...	43
Tabela 05 – Importância atribuída às técnicas de AP na área organizacional.....	43
Tabela 06 – Importância atribuída as técnicas de AP nos processos organizacionais.....	46
Tabela 07 – Frequência da utilização de testes no contexto organizacionais.....	48
Tabela 08 – Fundamentação e Regulamentação do uso de Avaliação Psicológica	52

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	12
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	14
2.1 História da Psicologia Organizacional e do Trabalho no mundo	14
2.2 História da Psicologia Organizacional e do Trabalho no Brasil	21
2.3 A história da avaliação psicológica no Brasil	23
2.4 A avaliação e a testagem psicológica na atualidade	27
2.5 Avaliação Psicológica no contexto organizacional e do Trabalho.....	35
3 OBJETIVOS.....	41
4.1 Aspectos Éticos.....	42
4.2 Participantes	42
4.3 Local.....	43
4.4 Instrumentos	43
4.5 Procedimentos.....	44
4.5.1 Coleta de dados.....	44
4.5.2 Procedimentos de análise de dados	45
5 RESULTADOS E DISCUSSÃO	46
6 CONCLUSÃO.....	63
REFERÊNCIAS	65
ANEXOS.....	74
ANEXO A - Questionário de Avaliação Psicológica no contexto Organizacional.....	75

1 INTRODUÇÃO

Cada vez mais o psicólogo vem ganhando espaço em locais além da clínica, como no esporte, nas escolas, nos hospitais, na justiça e nas empresas. Nesse último segmento, percebe-se que a figura do psicólogo é importante no que tange a busca, desenvolvimento e manutenção do capital humano para atingir os objetivos almejados pela organização. Para tal, usa-se de suas ferramentas para inicialmente, captar os melhores profissionais no mercado e depois permitindo que o funcionário permaneça na companhia, mantendo uma relação sustentável com a mesma.

Uma das principais ferramentas usadas atualmente pelo Psicólogo no contexto organizacional é a avaliação psicológica, por meio da aplicação de testes psicológicos, dinâmicas de grupo e realização de entrevistas, coletivas e individuais. Os testes psicológicos têm um peso especialmente importante, pois verificando o resultado deles, pode-se indicar traços e tendências compatíveis ao cargo almejado. Além disso, essa ferramenta é de uso e responsabilidade exclusiva do psicólogo. Assim, ele precisa ter conhecimento e senso crítico, tanto quando realiza uma avaliação psicológica, quanto apenas testagem, pois práticas mal realizadas envolvem importantes questões éticas, podendo até mesmo comprometer a vida profissional do examinando.

Então, faz-se necessário saber o quanto os profissionais que atuam nessa área estão preparados para realizar uma avaliação psicológica, suas dificuldades na atuação e investigar quais os critérios utilizados pelos psicólogos para utilização dos testes no que diz respeito a sua aplicação, correção e mensuração no ambiente organizacional, como por exemplo: saber se a aplicação ocorre de forma coesa, seguindo as normas pré-estabelecidas pelo manual de cada teste, se o Psicólogo tem conhecimento técnico e experiência na aplicação do teste que irá usar ou se é um mero aplicador; se consegue constatar dados de forma correta dos testes e se tem criticidade para corrigi-lo e contrastá-lo com a entrevista/anamnese, não caindo no desejo de prender o avaliado em determinações.

Apesar de tratar-se de uma área que vem se desenvolvendo desde a consolidação da Psicologia como um todo tem-se poucos trabalhos desenvolvidos na área e o ensino acadêmico parece ser precário e apenas superficialmente citado, o que leva o profissional a formar-se sem o embasamento adequado, revelando lacunas a *posteriori*, no seu fazer. É sabido que na graduação em Psicologia tem-se uma deficiência grande no âmbito das avaliações psicológicas pois não são abarcadas todos os testes utilizados, tendo a necessidade

de o próprio profissional ter que buscar um aperfeiçoamento na área, bem como é necessário que este profissional fique atento a que testes podem ser comercializados e utilizados no momento.

Esse trabalho pretendeu investigar as práticas do Psicólogo frente as avaliações e testagens psicológicas que realiza na área organizacional, dentro das variadas tarefas que este campo realiza, como recrutamento e seleção, movimentação de pessoal, avaliação de desempenho, pesquisas de clima, avaliação de *turn over*, dentre outros processos. Para tanto, refletiu-se sobre a história da Psicologia Organizacional e do Trabalho no mundo, entendendo sua evolução; em seguida, trabalhou a configuração da POT no Brasil, para compreender a evolução do campo e demonstrar as práticas engendradas, afim de corroborá-las com os dados da pesquisa, especificamente na cidade de São Luis. Trabalhou-se ainda com a história da avaliação psicológica e sua práxis, desvinculando o conceito de avaliação psicológica de testagem psicológica, conhecendo normas, resoluções dadas pelo CFP no que tange as regras sobre a avaliação psicológica e testes, além de apresentar o Sistema de Avaliação Psicológica, de forma a extrapolar o conhecimento sobre avaliação psicológica, percebendo assim a forma com que é trabalhada no contexto organizacional.

Espera-se que, apresentar este tema para a discussão, possibilite elaborar propostas que possam melhorar as condições da Psicologia Organizacional e do Trabalho no contexto atual na cidade de São Luís, vislumbrando levar ao profissional dedicado a esta área, maior embasamento para um trabalho ético, crítico e transparente na prática.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 História da Psicologia Organizacional e do Trabalho no mundo

Conhecer a história da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) permite colocar a prática atual em perspectiva, analisando criticamente as relações, bem como entender os motivos dos avanços e das limitações encontradas nessa área. Estudar a relação entre Psicologia e trabalho é compreender como as pessoas veem o processo laboral, como se comportam frente aos objetivos grupais desse segmento, e como respondem a uma determinada cultura organizacional, visando a qualidade de vida, a melhoria contínua nos processos do trabalho e a prevenção do adoecimento psíquico.

De acordo com Leão (2012), a POT também recebe diferentes denominações, tais como: Psicologia do Trabalho, Clínica do Trabalho, Psicologia do Trabalho e Organizacional, Comportamento Organizacional, Psicologia aplicada ao Trabalho, além de outras nomenclaturas. Essa variedade de denominações deve-se, entre outros motivos, à abundância de teorias e práticas engendradas nesse campo, pois a Psicologia tem suas múltiplas vertentes, onde cada psicólogo toma para si a teoria que irá nortear o seu trabalho. A diversidade advém também do percurso histórico que envolve a consolidação da Psicologia no Brasil e no mundo, estando ainda em construção por se tratar de uma área que não é engessada e que aborda a complexidade humana e suas mudanças no decorrer do tempo.

Não há como precisar ao certo onde ocorreu o início da psicologia que se ocupa das relações de trabalho, pois esta concepção remonta à própria história da psicologia enquanto área mais geral e aos laboratórios experimentais espalhados pela Europa, o que pode ser confirmado na publicação de Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014) que trata sobre as origens da POT, remetendo esse início a criação de um laboratório para o estudo da fadiga em Modena, 1899, realizado por Luigo Patrizi. Na Alemanha e na Itália, Kraepelin e Mosso respectivamente, buscaram investigar sobre aspectos psicofisiológicos, também associados a fadiga e as cargas de trabalho. Na França, Lahy foi o pioneiro a usar testes de forma a selecionar de trabalhadores para atividades como datilógrafo, motorista e operadores de telefone. Walter Dill Scot, em 1903 publicou o livro *“Theory of Advertising”*, onde abordou sobre a psicologia da publicidade. Em 1913, Hugo Münsterberg publicou o *“Psychology and Industrial Efficiency”*, tratando da seleção de pessoal e o uso de testes psicológicos, buscando ajustar as pessoas aos cargos.

Na mesma época desenvolveram-se estudos sobre o trabalho humano pelo viés social (LEÃO, 2012). Conforme o mesmo autor, o pano de fundo para esses estudos foi justamente a ascensão da Era Industrial, que causou grandes mudanças na vida social das pessoas, como a perda do poderio da igreja, desmobilização do trabalho nos campos, a eclosão de trabalhadores fabris nas cidades e as péssimas condições de vida e de trabalho, acelerando, assim, o processo de industrialização e urbanização.

Na segunda fase da Revolução Industrial, de acordo com Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014), Frederick Winslow Taylor, engenheiro em sua formação básica, desenvolveu o que ele chamou de *administração científica*, com o objetivo de estabelecer princípios para orientar as práticas organizacionais e aumentar a produtividade. Conforme os mesmos autores, a partir de ideias tayloristas, Frank e Lillian Gilbreth (ele, engenheiro; ela, psicóloga) dedicaram-se a pesquisar a forma como as tarefas eram executadas pelas pessoas, desenvolvendo o “estudo de tempos e movimentos”. Esses estudos foram o cerne de uma perspectiva taylorista para elevar a eficiência do desempenho no trabalho. Tais estudos centraram-se nos “fatores humanos” que influenciavam a performance de execução laboral, buscando analisar e projetar ambientes de trabalho e tecnologias que levassem em consideração as características humanas do final do século XIX e início do século XX.

Borges, Oliveira e Moraes (2005) afirmam que com o avanço das técnicas industrializadas, o trabalho passou a ter como focos principais o menor tempo de produção e a alta produtividade. Adaptando-se a essa nova realidade, o psicólogo teve que pensar, juntamente com as altas hierarquias da empresa, o *modus operandi* das atividades, seguindo o padrão “tempo-eficiência”. Para tanto, precisou-se de recursos para selecionar as pessoas da organização, observando-as por meio de perfis técnicos e qualidades individuais que permitissem formas mais competentes de operacionalizar o trabalho. O psicólogo também ajudou no planejamento do sistema de recompensas e punições, voltadas apenas para o rendimento do trabalhador. Este enfoque foi denominado “enfoque individual”.

Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014) relatam que a psicologia industrial assemelha-se com a administração científica, com o trabalho nas fábricas voltado para a adaptação do trabalhador a sua função, tendo como objetivo a produtividade, mostrando como os dois campos científicos e profissionais estão próximos, e como construíram trajetórias que, apesar de singulares, apresentam muitas sobreposições e nomes que contribuíram para o avanço de ambos os domínios. Os dois campos nasceram também como domínios eminentemente aplicados, já que estavam engajados no desenvolvimento de contextos de produção e de modelos.

A publicação do livro de Mayo, em 1933, “The Human Problems of Industrial Civilization” trouxe à luz a questão social, psicológica e antropológica, considerando os fatores sociais no âmbito do trabalho. Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014, p. 553) apontam que:

[...] uma importante vertente de contribuição surge nos anos de 1920 e tem clara influencia na década posterior. Trata-se das clássicas investigações de Elton Mayo na Western Electric Company, as quais ficaram largamente conhecidas como os estudos de Hawthorne (um bairro da cidade de Chicago) e que revelaram a importância de considerar os fatores sociais implicados em uma situação de trabalho. As ciências do comportamento (com base na psicologia, na sociologia e na antropologia), desde então, alçaram relevância no mundo dos negócios.

O desenvolvimento inicial da POT teve como pano de fundo o processo de industrialização, o advento das ciências e da modernização tecnológica. Junto ao desenvolvimento do trabalho industrial, veio também a luta por melhores condições trabalhistas que foi endossada pelos estudos marxistas. O advento das duas Guerras Mundiais fomentou a fabricação de armamentos, pois aumentou a necessidade de mão de obra nas fábricas, incitando o uso de recrutamento e seleção, tanto para o trabalho de fabricação, quanto para atuação na guerra, conforme exposto por Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014, p. 553):

Características importantes dos contextos social, econômico e político desse período foram: o processo de industrialização (Segunda Revolução Industrial, com a invenção de novas máquinas, demandando racionalização dos processos de trabalho); o avanço das ciências naturais e biológicas, que reestruturaram crenças sobre a natureza humana; a pressão por reformas sociais e a luta contra a exploração do trabalho, que ganha voz na teoria marxista; a Primeira Grande Guerra, que incrementa a indústria bélica, demandando solução de problemas decorrentes da sobrecarga de trabalho; a grande depressão na década de 1930; e a eclosão da Segunda Grande Guerra. Esse conjunto de eventos está na base dos desafios e das oportunidades que geraram a constituição inicial da psicologia industrial descrita anteriormente como marco inicial do campo. Vale enfatizar, contudo, que o binômio avaliação psicológica e ajuste homem/máquina/trabalho constituiu o grande elemento definidor desse período inicial.

O processo de implantação da Psicologia então Industrial teve ascensão nos EUA e na Europa, com o intuito de diminuir os problemas nas fábricas e em outras instituições de controle. Segundo Leão (2012), tanto nos Estados Unidos quanto na Europa, cresceram práticas da psicologia em relação ao trabalho, sendo tratado pelo âmbito político- econômico, no século XX, com a eclosão das guerras mundiais, as recessões econômicas e movimentos sociais. A POT (ainda que embrionária e denominada Psicologia Industrial) nesse contexto, tinha por objetivo minimizar os problemas do homem nas fábricas, pois a ênfase da psicologia

nessa época foi buscar soluções individuais e coletivas ligadas as instituições (escolas, prisões, fábricas, exército, tribunal e outros).

Para isso, a mensuração de processos mentais como atenção, memória e realização de análises críticas sobre estes pontos, tornou-se uma crescente. Observando a eficácia de tais estudos, começou-se a aplicar tais métodos na seleção de soldados para as grandes guerras. Nesta época, o modelo vigente industrial ainda era o taylorismo, onde o enfoque único era o trabalho mecânico, sem que o trabalhador opinasse acerca da condução da tarefa (LEÃO, 2012).

No contexto mundial, as mudanças mercadológicas ocasionaram uma produção em massa que ficou estocada, impactando novamente no trabalho do psicólogo, onde o foco neste momento não era apenas a produtividade, mas também buscar soluções para lidar com as reivindicações dos trabalhadores por melhores condições de trabalho, nutrindo-se a percepção de que era necessário aliar condições de trabalho e qualidade de vida para obter-se a qualidade do trabalho desenvolvido (LEÃO, 2012). Esse enfoque foi chamado de *sistêmico*, pois não se pensava apenas pelo viés do trabalho em si, mas no impacto que as condições mundiais causavam à empresa e como tudo isso influenciava a vida e a forma com que o trabalhador fazia sua atividade. O psicólogo ficou com a responsabilidade de, juntamente com a gerência, propor soluções para tornar o trabalho atrativo e qualificar os empregados para as mudanças que pudessem ocorrer (BORGES; OLIVEIRA; MORAIS, 2005).

O modelo sistêmico entrou em defasagem quando o trabalho, seguindo pelo viés da mecanização e da falta de entendimento dos objetivos gerais da função executada pelo trabalhador, não eram traduzidos para os empregados e os recursos motivacionais de longo prazo (salário e benefícios) começaram a não compensar a jornada de trabalho, ocasionando assim situações como o absenteísmo, que são faltas constantes, demissões e tudo aquilo que retira o trabalhador do seu posto de trabalho. As críticas de alienação do trabalhador pelo trabalho e a ênfase no produto e não no trabalho, tornaram-se mais fortes. A vida útil das empresas começava a diminuir devido à competitividade de mercado e à volatilidade na oferta e procura (BORGES; OLIVEIRA; MORAIS, 2005).

De acordo com Leão (2012), a diferenciação da Psicologia do Trabalho (denominada de Industrial, focada apenas em recrutamento e seleção) e da Psicologia denominada Organizacional, dá-se devido à modificação das preocupações sobre o que ocorria no cenário social e político, o que impulsionou a inserção de novas técnicas, como a inserção de treinamentos, avaliação de desempenho, desenvolvimento de lideranças e classificação pessoal. A preocupação inicial com técnicas de seleção pautadas em testagem

por meio de técnicas e treino para melhoria de performance, foi visto sob um enfoque mais amplo, dando ênfase aos acontecimentos provenientes do contexto em que os indivíduos estavam inseridos: a sociedade, a cultura e as relações que os indivíduos possuíam, saindo assim, da restritiva noção de causa e efeito. Para tanto, precisou-se lançar mão de novos recursos, como observação direta e indireta, bem como o uso de entrevistas.

As décadas de 1950 e 1960, referentes ao período pós-guerra, foram marcada pela reconstrução da economia nos países envolvidos nos conflitos e no processo de estabilização da vida social em tais localidades. Nos EUA iniciou-se uma reforma nas propostas trabalhistas e em seguida, foi consolidando-se a forma de vida americana, o “*american way of life*”, tendo como marca o crescente consumismo.

Desta forma, os psicólogos que outrora eram denominados “Industriais” já não tinham apenas as antigas preocupações de selecionar candidatos aptos ao trabalho ou aliar-se a uma administração científica de aumento efetivo de potencialidade e principalmente produtividade, conforme é visto em Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014). Os autores referidos sinalizam que a POT consolidou-se com o aparecimento de entidades específicas. O escopo dos problemas tratados pelos psicólogos se ampliou: eles se tornam consultores para uma gama de problemas organizacionais – desde o desenho de postos de trabalho, passando por seleção, treinamento, introdução de novas tecnologias e desenvolvimento organizacional.

Dalbosco, Rosa e Pisoni (2010) descrevem que, em 1960 surgiram mais estudos que foram aproveitados pela área da POT, por exemplo, a teoria de Maslow sobre as necessidades humanas, demonstrando de forma organizada como o homem elenca suas prioridades de forma a conduzir sua vida e os impactos que cada âmbito (natural, social, cultural) acarreta à mesma. Outro exemplo é a Teoria X e Y, desenvolvida por Douglas McGregor, que demonstra que as características internas e externas implicam no comportamento humano, e em como este se relacionará com seu trabalho, conforme colocado por Peres-Ramos (1990) *apud* Dalbosco, Rosa e Pisoni (2010, p. 4):

(...) a Teoria X (tradicional) e a Teoria Y (emergente) de McGregor, divulgada em 1960, na obra *The Human Side of Enterprise*, merece relevância. Neste estudo vê-se dois modos divergentes de encarar o trabalhador. Na Teoria X, a ênfase é dirigida às metas da organização, administrando seus recursos humanos de modo autoritário. Por outro lado, na Teoria Y a atenção é dirigida à valorização do empregado, estimulando-o a alcançar suas metas e satisfazer suas necessidades.

De acordo com Leão (2012), foram realizados estudos na Inglaterra (relação entre ambiente de trabalho e produtividade) e na Grã-Bretanha (mudanças tecnológicas e o trabalho

industrial) e chegou-se a conclusão de que as relações humanas são fundamentais para o bom desenvolvimento do trabalho. Para que produtividade e eficiência sejam alcançadas, as relações entre objetivos pessoais e objetivos empresariais teriam que estar em consonância.

A Guerra Fria e a Guerra do Vietnã trouxeram instabilidades em várias partes do mundo, e a crescente expansão tecnológica mostrava que a relação na Psicologia, agora Organizacional, tinha novas prioridades. A questão da inserção da qualidade de vida no trabalho através da ergonomia e da segurança foi uma preocupação crescente, principalmente no âmbito grupal (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014).

Borges, Oliveira e Moraes (2005) descrevem que o engajamento do funcionário na empresa seria essencial na qualidade do trabalho, e que isso poderia ser alcançado a partir da motivação dos empregados e da quebra do parâmetro de chefia vertical. A aproximação entre as pessoas de diferentes patentes e a significação do trabalho mostrou uma nova forma de gestão, mais participativa e com uma proposta motivacional intrínseca. Houve então, um crescimento na terceirização de mão de obra, pois ocorreu o advento de consultorias especializadas em Recursos Humanos (RH), bem como terceirizações em outros setores, realizando os mesmos serviços existentes nas empresas por um menor custo, o que ocasionou uma instabilidade nos empregos e desmobilização de setores das companhias, visando diminuir despesas, ocasionando um cenário de desemprego e má distribuição de renda. Começou-se então a pensar em novas exigências de competências e habilidade aos funcionários para que este se tornasse um diferencial na empresa e, por conseguinte, conseguissem manter-se na mesma.

Então, para lidar com essas questões o psicólogo observou que precisava ter uma visão mais ampla que englobasse a empresa e o trabalhador, sendo a Psicologia a ponte para interligar tais perspectivas. Borges, Oliveira e Moraes (2005) sinalizam que o profissional de psicologia que trabalhava no contexto organizacional, começou a articular não apenas o perfil técnico requerido, mas comportamental, com enfoque em competências adquiridas e a serem desenvolvidas, além de questionar-se sobre como levar melhor saúde e qualidade de vida ao trabalhador, prevenindo o adoecimento psíquico do mesmo. Responsabilizou-se também pela criação de uma estrutura estratégica organizacional com uma cultura própria e valores que pudessem nortear o regimento do trabalho e os objetivos organizacionais de forma clara aos colaboradores e que pudesse ainda, definir o tipo de indivíduos com valores, habilidades, atitudes e competências que buscava em seu corpo técnico na empresa. Nesse momento, o psicólogo, que já atuava como administrador de Recursos Humanos (RH) fazia-se presente com saberes de outras áreas, como Departamento Pessoal e saúde psíquica.

O trabalho que o psicólogo então realizava nas organizações, sofreu críticas das outras áreas da Psicologia, sendo acusados de estarem contribuindo para a domesticação do trabalhador, tentando criar situações de aprisionamento do homem ao trabalho, sem promover a visão crítica do mesmo sobre a atividade que executava. Então, fez-se necessária a utilização dos saberes da clínica psicológica para tratar do sofrimento advindo do trabalho, também sendo de suma importância promover a subjetividade, bem como o desenvolvimento holístico, vendo o trabalhador como um todo e não o reduzindo a um mero executor de tarefas (BORGES; OLIVEIRA; MORAIS, 2005).

Nas décadas de 1970 a 1980, inicia-se na POT a utilização dos saberes clínicos, com a intenção de criar uma identidade de pareamento do trabalho com a vida do indivíduo, principalmente por ser um segmento onde o colaborador emprega a maior parte de sua vida, permitindo um reconhecimento coletivo do papel do trabalho e ocasionando também uma reflexão sobre as escolhas laborais realizadas pelo indivíduo ao longo de sua vida. Esse movimento ocorreu pela preocupação com as patologias advindas do trabalho e pelo início de um olhar mais amplo, envolvendo saúde e qualidade de vida no trabalho. Entretanto, o uso de abordagens clínicas, fez o profissional de psicologia organizacional e do trabalho perder o foco de seu fazer, usando o espaço organizacional para realizar a clínica individual e terapêutica, em vez de fazer uso de um trabalho clínico voltado para o grupo e para organização, enfocando na ressignificação do trabalho, bem como em suas nuances e consequências no contexto laboral. (LEÃO, 2012).

Sarsur (2004) mostra que na década de 90 a maior preocupação da Psicologia era em obter capital intelectual para as organizações, pois tal década configurou-se como a "Era do Conhecimento", onde se viu a necessidade de criar na área de Recursos Humanos um olhar mais centrado na estratégia organizacional, de forma a direcionar o olhar para as competências interpessoais dos funcionários da organização e na busca por novos trabalhadores.

O fim deste período é marcado na POT (década de 90 aos dias atuais) com a continuidade da inserção da qualidade de vida do trabalhador, atuando agora juntamente com os processos de adoecimento psíquico do mesmo, decorrentes da atividade laboral, além do equilíbrio com a vida familiar e lazer. Tratou ainda, da questão futura do trabalhador no momento de afastamento do serviço ativo, após completar os anos para o término do exercício de atividade, conforme descrito por Zanelli; Borges-Andrade e Bastos (2014, p. 557):

Fenômenos como a intensificação do estresse e do assédio moral, ou violência psicológica, têm sido inter-relacionados à conjuntura internacional por diversos autores (entre eles Ovejero Bernal, 2010; Zanelli et al., 2010). Ao mesmo tempo, cresce o apelo por um balanço equilibrado entre vida profissional e familiar, estruturado sob ética, transparência e busca de justiça, de direito de expressão e de desenvolvimento para todos os participantes da comunidade organizacional. Isso justifica uma acentuada inclinação dos interesses de pesquisadores e profissionais pelas questões de saúde no trabalho. A perspectiva da área passou aos eventos em múltiplos níveis na organização, aumentando a atenção a tópicos não tradicionais, tais como estresse, conflito trabalho-família e aposentadoria.

2.2 História da Psicologia Organizacional e do Trabalho no Brasil

O desenvolvimento da Psicologia Organizacional e do Trabalho no Brasil, ocorreu tardiamente, pois o cenário econômico do país até o fim do século XIX ainda era pautado na mão de obra escrava e voltado para a questão da agronomia. Borges (2010) *apud* Dalbosco, Rosa e Pisoni (2010), indicam que o desenvolvimento da Psicologia Organizacional e do Trabalho no Brasil acompanhou as mudanças ocorridas no mundo, juntamente com o desenvolvimento da Psicologia de uma forma geral. Especificamente, a área Organizacional surge com a industrialização dos países do cenário ocidental, no final do século XIX e início do século XX.

No século XX, ocorreram transformações neste cenário, com a chegada dos imigrantes de diversas partes do mundo, Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014), indicam que com a migração em alta, os imigrantes europeus foram alocados no cultivo de café, modernizando na região Sul e Sudeste as manufaturas e os pequenos negócios. Porém o formato de trabalho proposto incitava a desconfiança em relação aos empregadores e exploração das condições de trabalho pelos mesmos, não se diferenciando muito do regime escravocrata.

A chegada dos imigrantes para as nascentes fábricas fez com que os trabalhadores migrassem da zona rural para as cidades, de forma a serem utilizados por essa indústria. Sob a influência das ideias tayloristas, o Brasil também teve sua preocupação com a questão de maior eficiência e produtividade, argumentando o foco nas condições de trabalho das indústrias. Dessa forma, a Psicologia foi se tornando embrionária, com o objetivo de metodificar o fazer nas fábricas. De acordo com Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014), a psicologia relacionada ao trabalho surge nessa época, buscando dar cientificidade na produção por conta das mudanças ocorridas na economia brasileira, embora com caráter em sua maioria

agrário, já começava a dar passos para a industrialização, que ocorreu apenas em meados do século XX.

No Brasil, Borges, Oliveira e Morais (2005) apresentam a ideia de que em 1920, a profissão de psicólogo estabeleceu-se no país pelo viés psicotécnico, voltando-se para os resultados fabris, tal qual ocorreu nos EUA e na Europa. Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014) informam que neste período, influenciados pelo taylorismo e com os avanços do conhecimento psicométrico, começaram a refinar as técnicas de seleção de pessoal para o trabalho, fazendo o uso de técnicas psicométricas, principalmente nas empresas ferroviárias. A criação do Instituto IDORT (Instituto de Organização Racional do Trabalho), que atendia demandas específicas das questões do trabalho, foi importante na disseminação na aplicação da Psicologia, sobretudo na prática de aumento da produtividade fabril.

De acordo com Esch e Jacó Vilela (2001), durante a República Velha, no período de 1889 a 1930, começam a ser aplicados ao trabalho as medidas psicológicas e utilização de instrumentos, destacando-se o uso de testes psicológicos. A era Vargas (1930-1945) trouxe a consolidação da industrialização no país, caracterizada pela implantação das leis do trabalho, firmadas na CLT (Consolidação das leis do Trabalho), aplicando melhores condições trabalhistas ao *setting* laboral. As grandes guerras ajudaram na expansão da industrialização, atraindo grandes empresas ao solo brasileiro, o que alarmou a população sobre a falta de mão de obra qualificada (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014). Este momento histórico trouxe ainda, ao campo de seleção de pessoal, uma maior preocupação com o desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais para o trabalho. Para se conseguir maior precisão na avaliação psicológica, fazia-se necessário a utilização de instrumentos psicológicos e outras ferramentas para se obter uma visão mais abrangente sobre o candidato avaliado, para dessa forma perceber se o mesmo cumpria os critérios para a vaga oferecida (DIAS, 2001).

Posteriormente, no governo de Juscelino Kubitschek (1956-1961), as grandes montadoras de veículos chegaram ao Brasil, aumentando ainda mais a preocupação quanto a qualificação dos operários. De acordo com Borges, Oliveira e Morais (2005) em 1960 começou-se a perceber a importância de treinar e moldar competências aos colaboradores, também trazendo lucratividade à produção, além de outras concepções e práticas, que levaram a ao reconhecimento da necessidade de treinamento e desenvolvimento de pessoal.

As décadas de 80 e 90 no Brasil são marcadas por avanços nos estudos em POT, baseando-se principalmente na literatura estrangeira sobre o assunto, o que levou os profissionais da área a questionarem seu fazer ainda com o enfoque industrial. Dessa forma, o

trabalho do psicólogo organizacional estaria amplamente qualificado a não apenas ter um peso no que tange a questão da produtividade, dos modelos de recrutamento e seleção de pessoas e uso de testes, mas focado também nos temas de organização, gestão, saúde e qualidade de vida do trabalhador. A área em que este trabalho poderia ser realizado não se restringia a organizações fabris, mas expandia-se a setores públicos, para o âmbito da saúde, das cooperativas e organizações do terceiro setor (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014).

Conforme visto em Dalbosco, Rosa e Pisoni (2010), percebemos que em virtude das constantes mudanças sociais e culturais, deve-se criar novos caminhos para a atuação em POT, de forma a atender as exigências do mercado brasileiro, preocupando-se em acompanhar esta evolução, ampliando os objetivos de seu trabalho. Atualmente estão sendo realizados mais estudos e eventos da área, bem como sendo criadas mais instituições formadoras com o intuito de instruir este profissional a atender as demandas decorrentes do mundo do trabalho atual, levando em consideração as condições culturais e políticas vigentes, respondendo às questões mercadológicas, porém preocupando-se também em não se permitir engessar esta prática.

2.3 A história da avaliação psicológica no Brasil

No Brasil do início do século XX, a cultura era influenciada pelos ideais europeus e principalmente franceses, o que influenciou também os estudos psicológicos, pois os intelectuais brasileiros viajavam para realizar seus estudos em tais localidades, voltando para aplicar os conhecimentos lá obtidos. Dessa forma, o saber psicológico, assim como na França, adentrou ao Brasil inicialmente pela medicina e em seguida pela educação (VIEIRA; CAMPOS, 2011).

Os primeiros estudos de Psicologia no Brasil, de acordo com Alchieri e Cruz (2010), aconteceram nas faculdades de medicina do Rio de Janeiro e Bahia, em 1836, com a tese de Manuel Inácio de Figueiredo; e em 1843 com a tese de José Augusto Cesar de Menezes. No Rio, ocorreu a tentativa de montagem e estruturação de um laboratório de Psicologia aplicada à educação, o Pedagogium. Conforme sinalizam Vieira e Campos (2011), os intelectuais engajados nos estudos dos testes, tinham o objetivo de implantar no Brasil laboratórios de pesquisas nos moldes europeus para pesquisarem mais sobre a área, contudo

tiveram dificuldades, pois acreditavam que era impossível estudar sobre as “faculdades da Alma” em laboratórios puramente físicos. Então, atrelados ao estudo da pedagogia, iniciaram pesquisas na área de avaliação psicológica, sob supervisão de Manoel José do Bonfim, diretor do Pedagogium, voltados para o estudo da psicologia em meios educacionais.

Em 1914 começaram de fato o uso de testes Psicológicos no Brasil, por Uggo Pizzolli, no laboratório de psicologia localizado na Escola Normal de São Paulo, onde realizou diversas pesquisas na área, aliados aos colaboradores Antônio de Sampaio Doria e Clemente Quaglio que publicou a obra *Psicologia da Infância*, em 1907; Em 1920, esse mesmo autor, publicou: *Bases Científicas do ensino da leitura; Estudo sobre a atenção de cem crianças brasileiras; Qual o método de ensino da leitura que acompanha a evolução mental da criança?* (VIEIRA; CAMPOS, 2011).

Conforme apontam Alchieri e Cruz (2010), em 1923, no Laboratório de Psicologia do Hospital do Engenho de Dentro, eram realizadas experimentações na área, chefiadas por W. Radeki. Ulisses Pernambuco, na cidade de Recife, criou o ISOP (Instituto de Seleção e Orientação Profissional), responsável por pesquisas sobre medidas de nível mental e aptidões com uso de testes. Vieira e Campos (2011) indicam que, a produção brasileira sobre testes, teve como precursor José Joaquim Campos da Costa Medeiros e Albuquerque, que tratava apenas de uma apresentação inicial sobre testes, na obra intitulada *Tests*, escrito em 1924. Houve uma dificuldade de compreensão sobre o tema, pois toda a literatura psicológica encontrava-se em francês, ainda não tendo um estudo na língua portuguesa, para que se pudesse aprofundar o assunto.

Ainda no mesmo período, em 1924, o autor Lourenço Filho, começa a desenvolver seus trabalhos na área da psicometria aplicada à educação, divulgando os estudos de Binet na área da inteligência, o que foi fundamental para a introdução da psicologia e da psicometria no Brasil (VIEIRA; CAMPOS, 2011). Segundo Alchieri e Cruz (2010), por volta de 1926 Isaías Alves, na Bahia, começou a observação do desenvolvimento de crianças na pré-escola, desenvolvendo pesquisas e trabalhos com instrumentos de Ballard, enfocando nos testes mentais e realizando a primeira adaptação da escala Binet-Simon de acordo com revisão feita por Cyril Burt.

Em 1929, no Laboratório da Escola de Aperfeiçoamento Pedagógico, chefiado por Helena Antipoff, realizou-se muitas investigações sobre inteligência geral e biótipo; inteligência, meio social e escolaridade; inteligência e vocabulário; orientação e seleção profissional; homogeneização de classes escolares; personalidade e tipos de crianças; memória, aprendizagem e testemunho; motricidade e fadiga; julgamento moral e social, bem

como adaptações e revisões de vários testes de inteligência e aptidão, tendo ainda, criado testes para a medida psicológica e verificação de rendimento do ensino (ALCHIERI; CRUZ, 2010).

Alchieri e Cruz (2010) apontam que com a chegada de Henry Pieron a São Paulo, começa-se a lecionar psicologia Experimental e Psicometria. No Laboratório Theodore Simon, sob a orientação de Simon, chefiada por Helena Antipoff investigou-se os tipos de inteligência correlacionados com o desenvolvimento escolar infantil, bem como adaptações e revisões de testes de inteligência e aptidão. Em 1939, o Departamento Administrativo do serviço Público cria o Serviço de Seleção Profissional.

Na década de 20 e 30, a aplicação da Psicologia foi preconizada pela atuação da Psicologia do Trânsito, que permitiu um progresso institucional da área de transportes devido a preocupação com treinamento e seleção industrial e de trânsito no Laboratório de psicotécnica na estrada de Ferro Sorocabana; o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial; o Centro Ferroviário de Ensino e Seleção Profissional; a Companhia Municipal de Transporte Coletivo e o IDORT, todas estas instituições com a supervisão de Roberto Manguê (ALCHIERI; CRUZ, 2010).

Vieira e Campos (2010) apontam que o âmbito educacional, impulsionou reformas sobre o que vinham pesquisando em Psicologia, fazendo a área da avaliação psicológica e a construção de testes crescerem. Em seguida foram criadas as graduações (1962-1977), no formato de escolas-profissionalizantes, o que ocasionou baixa nas áreas de pesquisa experimental, reduzindo-se o uso de testes em 1980, pois a partir de 1970, começaram a sofrer ferrenhas críticas sobre o seu caráter reducionista e categorizador.

Primi, Noronha e Alchieri (2001) *apud* Alchieri e Cruz (2010), sinalizam que em 1980 houve uma retomada do desenvolvimento da área de Avaliação Psicológica com a demanda de criação de cursos de pós-graduação em Psicologia no Brasil, qualificação profissional de docentes da área para aumento dos estudos e desenvolvimento e criação de novos instrumentos. Assim, entre a década de 90 e início de 2000 aconteceu uma expressiva criação de laboratórios de avaliação psicológica, que qualificou pesquisadores e profissionais em medidas psicológicas.

As pesquisas em relação à avaliação psicológica no Brasil têm se organizado desde 1990 com reuniões e consolidações científicas de universidades que se propõem a desenvolver o conhecimento na área, gerando espaços de discussão e difusão de conhecimentos:

[...]A partir da década de 1990, pode-se observar a movimentação da área por meio da organização de eventos dedicados à avaliação psicológica, com mais de uma edição anual, promovidos em São Paulo pela USP (Encontro de Técnicas do Exame Psicológico), em Porto Alegre pela UFRGS e PUC-RS (Encontro Nacional sobre Testes Psicológicos), em Minas Gerais pela UFMG, PUC-MG, Centro Universitário Newton Paiva e FUMEC (Encontro Mineiro de Avaliação Psicológica) e em Ribeirão Preto pela USP-RP (Encontro da Sociedade Brasileira de Rorschach e outros métodos projetivos, que em 2004 passou a se chamar Associação Brasileira de Rorschach e Métodos Projetivos - ASBRo). (PRIMI, 2010, p. 6).

Essa movimentação deu início a associações ligadas ao tema, tais como a Associação Brasileira de Rorschach e Métodos Projetivos (ASBRo), bem como o Instituto Brasileiro de Avaliação Psicológica (IBAP), o que já denota uma preocupação em unificar as discussões de forma a regulamentá-la. Segundo Primi (2010), o marco para a transmissão deste tipo de conhecimento foi em 2002 com a criação da revista *Avaliação Psicológica*, onde já se via publicações nesta área, com a criação de grupos de pesquisas e laboratórios.

Houve ampliação de pós-graduações para a discussão dos rumos da avaliação psicológica, indicando um crescimento de 20 anos, com o aumento de pesquisas e publicações na área:

Dos 65 programas existentes no Brasil, nove (UFMG, UFU, UFRGS, PUC/RS, UFSC, USP/RP, USP/SP, PUCCAMP, UnB) contam com linhas de pesquisa na área. Em 2001, a Universidade São Francisco deu início ao primeiro programa com área de concentração em Avaliação Psicológica, até o momento o único no país. O que se pode notar é que, se por um lado houve um aumento importante da área nos programas de pós-graduação, por outro, em número absoluto, essa representação é ainda pequena. Também é possível notar o crescimento de grupos ligados à área nas reuniões da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia (ANPEPP) que, na sua última reunião, realizada em junho de 2010, contou com quatro grupos de trabalho (GT-7: Avaliação de crianças e adolescentes, GT-8: Avaliação de programas, GT-28: Métodos projetivos nos contextos de avaliação psicológica e GT-33; Pesquisa em avaliação psicológica (PRIMI, 2010, p. 6).

Para dar conta dessa regulamentação, de testes sendo criados e utilizados, Primi (2010) aponta que foi necessária a criação do SATEPSI, para junto ao CFP organizar, estudar e regulamentar os testes criados. Com esse aumento na produção, resta saber se os psicólogos estão consumindo esses novos conhecimentos para nortear sua prática e trazer qualidade e seriedade para a imagem do profissional de Psicologia.

A regulamentação define os moldes para atuação profissional com ferramentas e elaboração de documentos, entretanto é necessário ter uma atenção às normas éticas que são essenciais para este fazer. Segundo Pasquali (2011), a *American Psychological Association* delimitou todos os trâmites éticos a serem utilizados quando se trata da aplicação do conhecimento psicológico. Esse conhecimento embasa o Código de Ética do Psicólogo e

segue seis padrões básicos, tanto no que trata de formação, quanto de atuação do psicólogo, seja em qualquer contexto de trabalho que o mesmo se encontrar. São estes:

A. Competência, que indica que o psicólogo deve trabalhar com excelência, reconhecendo suas possibilidades e impossibilidades no manejo do seu trabalho. Deve buscar constante atualização e estar a par das publicações recentes de sua área como forma de reciclagem dos seus conhecimentos.

B. A integridade, que aponta a necessidade de transparência e manutenção da conduta ética, tanto no ensino quanto na prática psicológica. Embora possua seus próprios valores e moral, deve ser imparcial ao tratar do seu cliente.

C. A responsabilidade científica e profissional, de acordo com Pasquali (2011), fala da sensibilidade do psicólogo em observar as diferenças e particularidades de cada pessoa atendida, e escolher os artifícios técnicos que melhor couberem a realidade de cada paciente.

D. O princípio do respeito à dignidade das pessoas, que implica deixar que todas as questões tratadas no *setting* terapêutico se resguardem aquele contexto, sob sigilo, bem como dar ao indivíduo a liberdade de finalizar o tratamento a qualquer momento, caso ele assim o queira. É imprescindível que o psicólogo observe as variáveis como raça, sexo, orientação sexual, classe socioeconômica que interfiram no trabalho psicológico.

E. Bem-estar, que é indispensável que sejam minimizados riscos envolvidos no trabalho do psicólogo, resolvendo as dificuldades que forem aparecendo. É preciso fazer sempre uma autorreflexão sobre a prática executada para que não haja situações de engano ou exploração do cliente devido à influência de poder do terapeuta/ psicólogo.

F. A responsabilidade social, que se refere ao comprometimento com a divulgação de conhecimentos da área e atualizações nas pesquisas, para o desenvolvimento da Psicologia e, por conseguinte, trazer progressos e benefícios à humanidade.

É preciso que se continue tendo a preocupação em estudar os parâmetros da avaliação psicológica, observando se os construtos levados em consideração na elaboração dos testes ainda atendem a realidade vigente. Entretanto, isso demanda uma constante atualização e qualificação do profissional e interesse na área de pesquisa, além de otimização das ferramentas existentes e cada vez mais a criação de ferramentas *on line*, que possam viabilizar resultados mais rápidos e precisos.

2.4 A avaliação e a testagem psicológica na atualidade

Quando se fala em Avaliação Psicológica, pensa-se de imediato no uso de testes psicológicos, sua aplicação e suas análises. No entanto, uma definição mais moderna a caracteriza como um processo que acompanha o desenvolvimento humano e das sociedades e que busca explicar os fenômenos psicológicos por meio de técnicas que podem ser aplicadas em diversos contextos. De acordo com o Conselho Federal de Psicologia (2007, p.8):

A avaliação psicológica é um processo técnico e científico realizado com pessoas ou grupos de pessoas que, de acordo com cada área do conhecimento, requer metodologias específicas. Ela é dinâmica, e se constitui em fonte de informações de caráter explicativo sobre os fenômenos psicológicos, com a finalidade de subsidiar os trabalhos nos diferentes campos de atuação do psicólogo, dentre eles, saúde, educação, trabalho e outros setores em que ela se fizer necessária. Trata-se de um estudo que requer um planejamento prévio e cuidadoso, de acordo com a demanda e os fins aos quais a avaliação se destina.

Dessa forma, o conceito de avaliação psicológica trata de formas diversificadas de se obter dados para descrever o fenômeno psicológico. Incluem-se aí informações provenientes de observação, entrevistas, jogos, testes, entre outras técnicas. Pode, portanto, ser utilizada pelo profissional de Psicologia nas várias áreas em que atuam (CFP, 2007).

O processo de Avaliação Psicológica é frequentemente confundido com Testagem Psicológica. Até os próprios profissionais de Psicologia mantêm essa dúvida, pois se criou uma confusão a respeito de cada conceito. Uma hipótese para este fenômeno é a fragilidade na formação acadêmica dos profissionais e, por conseguinte, a falta de fundamentos adequados para se apropriar deste conteúdo. Considerando que a Avaliação Psicológica auxilia na tomada de decisões do profissional de Psicologia e em suas intervenções, ao utilizar este recurso, ele deve ser criterioso, buscando sempre estudá-lo, discuti-lo, estar atualizado, além de refletir sobre a esta prática (CFP, 2007).

A avaliação psicológica pode ser realizada sem depender do uso de testes psicológicos, porém seu uso desmistifica aspectos do indivíduo de forma mais eficaz, aumentando o caráter comprobatório da avaliação, de acordo com Werlang; Amaral e Nascimento (2010):[...] a avaliação psicológica é definida como um processo que vai além da aplicação de testes, podendo-se, inclusive, fazer avaliações sem o uso de instrumentos caracterizados como testes psicológicos. Vale enfatizar que a função dos testes, é fornecer respostas rápidas, e por vezes muito profundas, em curto espaço de tempo, além de diminuir certas incongruências advindas de pontos de vistas diferentes entre vários profissionais. As indicações fornecidas pelos testes psicológicos também contribuem com maior segurança para responder às demandas da avaliação, aumentando a credibilidade das conclusões em situações em que esta poderia ser questionada [...] (CFP, 2007, p. 8).

As diretrizes do CFP (2007) indicam que para a realização de uma Avaliação Psicológica concisa, é preciso primeiramente observar qual o objetivo da mesma e quem será

o público dessa avaliação. No contexto organizacional, por exemplo, no que tange ao recrutamento e seleção, observa-se qual vaga se pretende preencher, para delimitar as competências que se pretende mapear, e assim nas entrevistas e testagem encontrar perfis que sejam os mais próximos do que foi requerido. As entrevistas, testes e outras técnicas escolhidas servirão como embasamento para dar conta do objetivo da avaliação, pois trarão o material necessário para a mesma, indicando um caminho a ser seguido, hipóteses a serem observadas e em seguida, levando a resultados que devem ser comunicados, com cuidado e atenção.

Avaliar os fenômenos psicológicos em um indivíduo exige a utilização de métodos e técnicas referenciados pelos órgãos reguladores, garantindo maior segurança dos resultados obtidos. Conforme citam Werlang, Amaral e Nascimento (2010, p. 98):

[...] As condições físicas e psicológicas do examinado devem estar preservadas para compreender perfeitamente a tarefa que precisa ser desenvolvida, sendo relevante nessa avaliação a motivação, o interesse e o desejo de submeter-se ao processo de avaliação.[...] O psicólogo deve, em situações especiais, contar com sua sensibilidade clínica para poder manejar a situação com propriedade, atenuando os obstáculos, observando e analisando todos os indícios comportamentais, para poder identificar as variáveis que venham a prejudicar o processo de avaliação e levá-las em conta nas suas conclusões.

A Avaliação Psicológica possui, portanto, uma maior amplitude e, por isso, deve ser planejada para não impactar negativamente na vida do indivíduo, sempre levando em consideração o contexto e a finalidade da avaliação, bem como que instrumentos serão usados para o alcance de tal fim, tudo isso pautado na conduta ética que rege o fazer do psicólogo. Corroborando com essa ideia, Reppold e Anache (2010), indicam que a avaliação psicológica coloca em xeque a relação dos seres humanos em sociedade, tornando compromisso de o psicólogo posicionar-se eticamente diante disso, ou seja, fazendo uso de suas técnicas e ferramentas para impactar de forma construtiva e promovendo a qualidade de vida e saúde mental aqueles que fizerem uso de seus serviços. Sobre a questão ética, Tavares (2010) enfatiza que agir eticamente correlaciona-se com o respeito pela dignidade e pelos direitos das pessoas, o cuidado com o bem-estar das mesmas; o zelo pelos dados coletados e pelo armazenamento destes dados, a forma com que os dados obtidos na avaliação serão usados e o zelo pela segurança e preservação dos testes.

Na realização de uma avaliação psicológica, o psicólogo tem que estar devidamente preparado, tendo um arcabouço teórico pautando o seu método, usando-se de todo o rigor da ética do psicólogo, bem como de ter ciência dos procedimentos os quais irá

usar, estando principalmente habilitado para isso, tendo ainda observação e crítica fundamentada, pois o sucesso de uma avaliação depende que esta seja coerente com o objetivo que se propõe o contexto em que a avaliação ocorre e que os resultados obtidos estejam de acordo com os dois aspectos anteriormente citados (CFP, 2007).

A questão ética tem implicações para o próprio exercício da Psicologia, pois a maneira como os instrumentos são usados pelo psicólogo na avaliação psicológica é de importância fundamental para que a área seja vista como profissional e cientificamente responsável perante a sociedade (TAVARES, 2010).

Tavares (2010) indica ainda que, para averiguar estas questões éticas sobre a avaliação psicológica e testes psicológicos, o Conselho Federal atua como órgão regulador desta prática, defendendo os interesses da Psicologia, normatizando sua atuação, propondo soluções eficazes para os problemas que enfrenta e regulamentando o uso de suas ferramentas. O CFP, juntamente com suas regionais, faz acompanhamento regular da situação da avaliação psicológica na sociedade brasileira, informando, recebendo e analisando as denúncias realizadas, negociando ações com o Legislativo, dentre outras tarefas. Essa atividade de fiscalização, além de burocrática é necessária para a sustentação do exercício do trabalho do psicólogo, pois a realização da avaliação psicológica consiste em um dos pilares mais importantes do papel deste profissional.

As dificuldades na utilização da AP geralmente são frutos da deficiência na formação do Psicólogo e a falta de instrumentos adequados e válidos para uso. Entretanto, precisa ser questionada a forma de execução das atividades do psicólogo no manejo desta prática, bem como reflexão sobre a mesma, tendo em vista que a ausência de entraves acarreta uma estagnação da ciência psicológica, pois se não há dificuldades a serem enfrentadas, não haverá conhecimento a ser buscado. Ademais, será que o psicólogo conduz suas avaliações levando a ética em consideração no julgamento de sua prática? (HAZBOUN; ALCHIERI, 2014).

Portanto, o termo avaliação psicológica tem sido usado para descrever um conjunto de procedimentos que têm por objetivo “coletar dados para testar hipóteses clínicas, produzir diagnósticos, descrever o funcionamento de indivíduos ou grupos e fazer previsões sobre comportamentos ou desempenho em situações específicas” (HUTZ, 2009, p. 298). Já a Testagem Psicológica, por sua vez, de acordo com Silva (2008), é a mensuração objetiva e padronizada de uma amostra do comportamento, ou seja, é uma parte da avaliação psicológica. De acordo com sua eficácia e rapidez na obtenção de resultados, é o método mais utilizado no contexto organizacional. Para regulamentar o uso de testes em diversos

contextos, é fundamental que esses testes estejam em vigência, atualizados e regulamentados pelo Conselho de Psicologia.

Devido aos inúmeros contextos em que os testes psicológicos podem ser inseridos, o Conselho Federal de Psicologia (CFP) editou uma resolução (Resolução 002/2003) que define o seu uso, sua elaboração e sua comercialização. Assim, com vistas a evitar uma utilização equivocada, cumprindo a resolução que rege o código de ética da sua profissão, o psicólogo deve buscar orientação junto ao Sistema de Avaliação dos Testes Psicológicos (SATEPSI), o qual, ao descrever os testes devidamente regulamentados, designa sua recomendação em diferentes áreas da Psicologia. (DALBOSCO, CONSUL, 2011, p.3).

Para que um teste possa obter um parecer favorável para a utilização e seja reconhecido pelo CFP e pela agência reguladora, o SATEPSI (Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos), são necessários estudos embasando sua teoria e que o mesmo, esteja submetido à regulamentação do método científico. Como sugere Tavares (2010, p. 34):

[...]Um teste psicológico é um instrumento ou procedimento que precisa estar articulado a um construto psicológico (fundamentação teórica) e este construto precisa estar articulado a aspectos importantes da vida psíquica das pessoas (fundamentação empírica). Isso requer a existência de operações capazes de vincular o construto a comportamentos, a processos afetivos ou cognitivos. Essa vinculação precisa ocorrer, em primeira instância, nos processos de validação e, mais tarde, quando posto em uso, no processo de avaliação de um sujeito específico (o que não ocorre, por exemplo, quando existem situações ambientais ou subjetivas que invalidam a aplicação).

A Resolução 002/2003 foi criada para atuar como norteadora dos constantes estudos sobre testes, normatizando seu uso, suas atualizações, de forma a adequar os instrumentos a realidade vivida e garantir qualidade nos métodos usados a quem for se beneficiar do serviço de psicologia. Esta resolução tem como objetivo oferecer os requisitos obrigatórios para que um teste possa ser reconhecido e utilizado pelos profissionais da área. De acordo com essa resolução, os testes servem como instrumentos para amostragem empírica de características dos dados psicológicos:

[..] os testes psicológicos são procedimentos sistemáticos de observação e registro de amostras de comportamentos e respostas de indivíduos com o objetivo de descrever e/ou mensurar características e processos psicológicos, compreendidos tradicionalmente nas áreas emoção/afeto, cognição/inteligência, motivação, personalidade, psicomotricidade, atenção, memória, percepção, dentre outras, nas suas mais diversas formas de expressão, segundo padrões definidos pela construção dos instrumentos. (Redação dada pela Resolução CFP nº 005/2012).

Entende-se que a avaliação psicológica no contexto das organizações tem o objetivo de buscar pessoas (sejam funcionários, sejam aqueles que pretendem adentrar a companhia) cada vez mais aderentes as empresas, para que se tenha o mínimo de *turnover*, que diz respeito à rotatividade dos funcionários (ou seja, percentual de substituição que uma empresa possui). É preciso que o profissional de Psicologia desta área possa estar em constante atualização e que tenha criticidade na aplicação e mensuração da avaliação, sendo imparcial em suas avaliações de forma que alcance o objetivo organizacional de colocar nas empresas cada vez mais profissionais que tenham o perfil requerido pela mesma (DALBOSCO; CONSUL, 2011). Este caráter de profissionalização e habilitação na utilização de testes psicológicos, e principalmente o conhecimento sobre o instrumento que irá utilizar pode ser visto na redação da Resolução 002/2003:

Parágrafo Único - O psicólogo que utiliza testes psicológicos como instrumento de trabalho, além do disposto no caput deste artigo, deve observar as informações contidas nos respectivos manuais e buscar informações adicionais para maior qualificação no aspecto técnico operacional do uso do instrumento, sobre a fundamentação teórica referente ao construto avaliado, sobre pesquisas recentes realizadas com o teste, além de conhecimentos de Psicometria e Estatística (RESOLUÇÃO 002/2003, p.7).

Embora a avaliação psicológica tenha adentrado as organizações para auxiliar na captação dos melhores profissionais do mercado, graças ao uso de entrevistas, dinâmicas e inventários, combinados ao uso de testes psicológicos, os psicólogos parecem não ter interesse em engajar-se nos estudos de aprimoramentos dos testes usados, tendo uma deficiência grande na criticidade, tanto para escolher, quanto para usar e mensurar os testes por eles manuseados e muito menos em iniciar estudos para novos testes (DALBOSCO; CONSUL, 2011). Ainda de acordo com tais autores, essa dificuldade parece nascer da falta de incentivo na graduação de Psicologia, que é superficial no tema e não explora o interesse dos alunos pelo âmbito da pesquisa. Então, ao sair dos bancos acadêmicos, os Psicólogos tornam-se meros Psicotécnicos, ou seja, aplicadores mecânicos de testes, sem preocupação com a aplicação correta e com a mensuração acompanhada de uma crítica e reflexão do seu fazer, o que ocasiona críticas ferrenhas ao uso de testagem.

Pasquali (2011) apresenta alguns itens de como proceder na avaliação psicológica no momento de selecionar testes:

- Decidir os aspectos a serem avaliados, usando referências atuais e especializadas para escolher quais ferramentas psicológicas para atingir o desígnio da avaliação;

- Observar dentre os instrumentos psicométricos escolhidos se os mesmos possuem legitimidade, exatidão e regras atuais para aplicação à população;
- Considerar aspectos biopsicossociais e a necessidade de adaptação para a aplicação dos instrumentos;
- Averiguar se os manuais e testes explicitam todas as informações necessárias para aplicação, correção e aquisição e interpretação de resultados.

No que tange a administração dos testes o Psicólogo necessitará:

- Explicar aos indivíduos sobre a finalidade da avaliação e que meios utilizará para isso, com o acordo assinado pelo participante no Termo de Consentimento Livre e esclarecido. Quando forem menores de idade ou pessoas em situação de vulnerabilidade, o termo é assinado pelos pais ou responsáveis;
- Verificar se o ambiente onde a avaliação será realizada possui as condições adequadas, sem comprometer a atenção e o foco da execução da avaliação, garantindo uma melhor performance dos probandos;
- Preparar o material completo das atividades antes da aplicação, verificando as minúcias de cada teste com antecedência;
- Incentivar o avaliado para os testes sem interferir no desempenho do mesmo;
- Desenvolver *rapport* com o avaliado;
- Notar o comportamento do indivíduo no momento da avaliação considerando que existem variáveis neste contexto que irão influenciar na performance da ferramenta usada;
- Seguir à risca a orientação passada no manual dos instrumentos usados, evitando comprometimento na validade das ferramentas;
- Permanecer durante todo o processo de avaliação presente na sala, evitando saídas desnecessárias ou atitudes que possam desviar o foco da atividade realizada (uso de celular, conversas com outras pessoas, por exemplo);
- Incumbir-se pela aplicação dos testes psicológicos para ter como consequência um resultado confiável.

Pasquali (2011) salienta que são proibidas condutas como:

- Xerocopiar testes ou usar outros meios que não os originais do teste;

- Realizar avaliações que não permitam se estabelecer *rapport* com o indivíduo avaliado, como via internet ou correio. O CFP permite apenas inventários aplicados via internet para fins de pesquisa;
- Gravar sessões de avaliação psicológica sem o consentimento do avaliado;
- Realizar avaliações psicológicas que interferirão nas atividades laborais de outro colega;
- Usar meios que substituam a presença física do psicólogo no processo de avaliação.

A respeito da correção e interpretação de dados psicológicos advindos da aplicação de testes é dever do psicólogo:

- Realizar a correção dos testes seguindo as tabelas adequadas para cada teste.
- Incluir as observações dos comportamentos e respostas das entrevistas que forem realizadas e não apenas as respostas dos testes ao parecer do indivíduo;
- Entender os resultados dos testes como uma forma de obter-se maior probabilidade de determinada característica em um dado contexto.
- Observar se ao interpretar os dados da correção dos testes, as escalas estão atualizadas de acordo com as regras em consonância com o objetivo da avaliação.
- Usar ferramentas tecnológicas apenas como apoio e não em substituição total as impressões do psicólogo avaliador.
- De acordo com o Código de Ética do Psicólogo é preciso arquivar os dados obtidos sob sigilo pelo período de cinco anos.

Seguindo todas as regras que dizem respeito à utilização de testes, teremos uma conduta profissional cada vez mais ética. Ademais, conforme visto em Tavares (2010), os testes são o bem único da psicologia, por isso, é preciso lutar para dar substancialidade a eles e, por conseguinte ao nosso trabalho. Sugerimos que as grades acadêmicas modifiquem-se para tratar da avaliação psicológica de uma forma mais incisiva e abrangente, tornando os estudantes aptos a serem profissionais curiosos e analíticos. Busca-se que sejam realizados, cada vez mais pesquisas na área como forma de implementar conhecimentos para o desenvolvimento da mesma e com isso, material para que o psicólogo tenha cada vez mais recursos de realizar um trabalho fundamentado na teoria e melhore sua prática, tornando-a mais ética.

2.5 Avaliação Psicológica no contexto organizacional e do Trabalho

O início da Avaliação Psicológica no contexto organizacional e do trabalho deu-se por meio do recrutamento de soldados para a guerra, como veículo de percepção de aptidão do indivíduo para o combate. Em seguida, as avaliações psicológicas e os testes foram usados para quantificar dados psicológicos, com fins de comprovar a eficácia dos instrumentos e enriquecer os estudos na área. Dessa forma, as teorias poderiam comprovar cientificamente o seu rigor e melhorar quando necessário (PRIMI,2010).

A avaliação psicológica tem obtido destaque no contexto organizacional e do trabalho e no desenvolvimento de pessoas para um melhor aproveitamento dentro da organização. Porém, o número de estudos é considerável no âmbito da seleção de pessoal, tendo em vista maior lucratividade e uso nesse segmento. Selecionar pessoas é perceber, dentre todas as avaliadas, quais as mais aptas para o cargo em questão de acordo com as exigências requeridas (FERREIRA; SANTOS, 2010).

A utilização dos testes psicológicos vem sendo usada pelas empresas devido a sua precisão em encontrar pessoas qualificadas para assumir cargos nas empresas, diminuindo assim o risco de desistência do trabalho e a geração de custos. Porém é imprescindível que o profissional responsável pelo RH saiba realizar uma captação adequada, com alinhamento e com criticidade e conhecimento no momento de aplicar as avaliações psicológicas e os testes psicológicos, estando preparado para a aplicação e análise do mesmo, dando credibilidade a profissão e mostrando os resultados (DALBOSCO; CONSUL, 2011).

Dentro de uma organização, é necessário que as pessoas trabalhem de acordo com os objetivos da empresa e dessa forma consigam alinhar os seus (FERREIRA; SANTOS, 2010). Para que haja essa sintonia, é preciso que o profissional de recursos humanos consiga escolher no mercado, candidatos que se adequem à política e cultura da empresa, de forma que a pessoa escolhida esteja de acordo com a estratégia da organização, e assim consiga moldar uma relação sustentável.

Conquistando mais este espaço, o psicólogo teve que ir além do seu departamento: conhecer e relacionar-se com todas as áreas da empresa, buscando possuir as informações adequadas da mesma baseada no planejamento estratégico e, assim, atuar na linha de frente tanto na gestão e retenção de pessoas, quanto na busca por novos talentos no mercado. Essa aproximação favorece o relacionamento com o cliente interno e ainda auxilia

no momento em que surgem vagas a serem trabalhadas. Identificando o perfil da gerência, bem como os requisitos da vaga, as chances de sucesso em um recrutamento e seleção são mais prováveis (DALBOSCO; CONSUL, 2011).

Entretanto, conforme pode-se verificar em Dalbosco e Consul (2011), com as exigências de mercado cada vez maiores, é comum que as lideranças de área optem pelo profissional perfeito, o que acaba trazendo um grande impasse para a seleção. Por isso cabe ao psicólogo explicitar as reais condições e expor que sempre haverá pontos a serem desenvolvidos no indivíduo e a gerência tem que escolher pelo que mais se aproxime do que é requerido (comportamentalmente ou tecnicamente). Mesmo assim, é importante frisar que a escolha é sempre uma tentativa de maximizar a probabilidade de optar-se pelo candidato mais próximo do perfil requisitado, pois a aderência da pessoa à empresa vai depender muito do processo de adaptação e identificação dela com o trabalho, de sua relação com a gestão, com a cultura organizacional vigente bem como com o clima da instituição.

Ainda segundo Dalbosco e Consul (2011), no início do processo de recrutamento, o psicólogo tem como atribuição inicial a divulgação da vaga a ser preenchida, explicitando cargo, atividades, carga horária e remuneração). Nesta etapa quando o recrutamento já foi feito o psicólogo recebe os candidatos interessados e passa as demais informações sobre a empresa, as áreas de abrangência da oportunidade, com quem se relacionam direta e indiretamente e principalmente, explicita de forma sistêmica sobre o negócio da empresa. Realiza-se em seguida a triagem de currículos para que se possa iniciar a seleção. Na seleção se aplicam entrevistas coletivas ou individuais e dinâmicas de grupo para a percepção de competências, além da aplicação de testes psicológicos.

Antes de definir a utilização dos testes, é importante entender seu contexto histórico que está diretamente relacionado ao desenvolvimento da avaliação psicológica. De acordo com Ferreira e Santos (2010), avaliação Psicológica nasceu juntamente com a Psicologia aplicada, com um dos alunos de Wundt, Hugo Mustemberg, que retirou os testes dos laboratórios e começou a explorá-los na indústria e no comércio na área de seleção de funcionários. Já Walter Dill Scott desenvolveu o primeiro teste voltado para a avaliação de vendedores e, em seguida, instaurou a primeira consultoria de psicologia. Tendo percebido que os testes mostravam aptidões, na época da primeira guerra começou-se a utilizá-los para selecionar soldados, o que popularizou o uso de testes na época, nos Estados Unidos, com os testes Alfa e Beta, obtendo sucesso neste campo, o que interessou os comerciantes no pós guerra a buscar por este recurso.

Em 1960, no Brasil, houve crescentes estudos na área de desenvolvimento dos testes psicológicos, diversas pesquisas e, por conseguinte, centros de ensino universitário foram criados. Porém, percebeu-se um comprometimento na qualidade da profissionalização dos psicólogos, especialmente na área de avaliação psicológica, com o desinteresse de medidas, acarretando descrédito, banalização dos instrumentos e a falta de progresso na área, o que fomentou críticas intensas e ferrenhas quanto a utilização deste recurso (ALCHIERI; CRUZ, 2010).

Na década de 70 os psicólogos e estudiosos iniciaram os estudos de padronização da Avaliação Psicológica, interessando-se pelo viés da avaliação e testagem psicológica, mudando testes psicológicos que já vigoravam no mundo, estudando os seus resultados e adaptando à cultura brasileira, mesmo que ainda não houvesse um órgão regulador para a validação e padronização (PRIMI, 2010).

Ainda de acordo com Alchieri e Cruz (2010), em 1980 ocorreu uma retomada nas pesquisas e no desenvolvimento da Avaliação Psicológica, tendo como consequência a criação de pós-graduações, qualificações profissionais e aumento na criação de instrumentos. Desde então o desenvolvimento na área, tem contribuído para afastar as críticas ao uso de avaliação e testagem psicológica.

De acordo com Noronha *et al.* (2003) *apud* Godoy e Noronha (2005), embora as qualidades técnicas venham sendo aperfeiçoadas, apenas a formação do psicólogo aliada à competência dele permitirá uma compreensão mais ampla e contextualizada da metodologia de avaliação, permitindo uma compreensão mais adequada dos resultados. Trata-se, portanto, de aperfeiçoar a formação o psicólogo em avaliação psicológica, abarcando no currículo dos cursos de Psicologia temas e conteúdos que reflitam ou fundamentem tal aprimoramento, permitindo, assim, que o psicólogo seja capaz de avaliar a qualidade dos instrumentos que utiliza e que saiba fazer uso adequado deles.

Após a caracterização da avaliação psicológica e uso de testes, percebemos que no contexto empresarial, essa utilização uma maior amplitude de dados para a realização da melhor escolha de funcionário para a organização. Corroborando com esse ponto, Pereira, Primi e Cobêro (2003) *apud* Costa, Ferreira e Pedroso (2013), salientam que a utilização de testes psicológicos auxilia na avaliação de características da personalidade, conhecimentos e competências dos candidatos que concorrem a uma vaga, podendo predizer seu desempenho nas atividades típicas do cargo.

De acordo com Lunelli e Treichel (2014), o conhecimento mais aprofundado sobre o candidato é de muita importância para a organização, pois esta necessita de um

profissional competente e comprometido para exercer o cargo disponível. Para tanto, o psicólogo pode lançar mão da entrevista, comumente utilizada na seleção de pessoal. É a forma de contato que corrobora as informações do currículo e apresenta, através da comunicação, informações que podem auxiliar no processo de compreensão do candidato que se apresenta.

Cohen, Swerdlik e Sturman (2004) afirmam que a entrevista pode ser feita por telefone, presencialmente, via internet, *e-mail* ou mensagem de texto. Na entrevista presencial ou via telefone, é preciso tomar nota do que é falado, bem como observar as reações emocionais do indivíduo, ou seja, incluindo sua linguagem corporal.

Pode-se realizar entrevistas a partir de um roteiro (estruturado ou semiestruturado, com perguntas abertas ou fechadas) que torna mais objetivo esse contato, tocando nos pontos principais do que se visa saber do indivíduo, como por exemplo, a descrição pessoal do mesmo (nome, idade, estado civil, naturalidade, *hobbies*, escolaridade, religião, descrição detalhada das experiências profissionais em ordem cronológica, objetivos). Podem conter perguntas sobre competências e habilidades, para verificação da existência das mesmas. Lunelli e Treichel (2004) apontam que o início da entrevista pode trabalhar aspectos biográficos ou fatos relevantes, partindo dos dados existentes no currículo apresentado. Sugerem ainda que a partir da função e descrição das atribuições da mesma, pode-se pedir para o candidato exemplificar situações que demonstrem as competências e atributos necessários para a vaga trabalhada.

Tratando-se de entrevista não estruturada, o indivíduo discorre sobre si, de forma aberta, sem guiar-se por perguntas, o que necessita de uma maior habilidade do entrevistador para a condução do momento, pois pode-se cair no risco da divagação e prolixidade do candidato. Concordando com esse ponto, Lunelli e Treichel (2004) indicam que o entrevistador não pode falar por mais de 30% do tempo, também não deve deixar que o candidato fale demais ou se desvie do ponto principal da conversa. A validade de uma entrevista vem do preparo do entrevistador, da sua capacidade de escuta (para a formulação de questionamentos pertinentes) e da habilidade do mesmo em conduzir este momento, trazendo à seleção riqueza de detalhes nas informações investigadas.

A avaliação psicológica é, portanto, um método onde se pode conhecer de uma forma ampla, os candidatos (funcionários ou não) aos quais se está avaliando. Atentando-se às experiências que o indivíduo possui, a forma como se comporta presencialmente: que competências consegue-se identificar através dos seus relatos, sobre situações vividas, e na utilização de testes, consegue-se ter uma base sobre aspectos preponderantes para a função,

como agilidade, atenção, energia, e ainda ter indicativos de como esse indivíduo se relaciona com os demais, como se comporta em situações de pressão, se é rígido ou flexível, podendo o psicólogo estar cada vez mais munido de informações comportamentais e emocionais sobre o mundo do candidato, tendo dessa forma uma melhor visão para a escolha de candidatos que mais se adequam a oportunidade em questão (DALBOSCO; CONSUL, 2011).

Devido à importância da avaliação psicológica no contexto organizacional e do trabalho, tanto para os profissionais da área, quanto para os que vão se submeter a essa avaliação, é de imprescindível necessidade a ampliação de estudos desenvolvidos para nortear esta prática, auxiliando, de forma ética e responsável, nas tomadas de decisão, contribuindo para uma prática mais fundamentada e para o engrandecimento do método psicológico (BAUMGATL; PAGANO; LACERDA, 2010).

3 OBJETIVOS

3.1 Objetivo Geral

Analisar as práticas em avaliação psicológica no contexto organizacional e do trabalho em São Luís-MA.

3.2 Objetivos Específicos

- Verificar a frequência de uso de diferentes técnicas de avaliação psicológica e testes psicológicos no contexto organizacional;
- Identificar a importância de diferentes técnicas para a realização de um processo de seleção de pessoas e para diferentes processos organizacionais;
- Avaliar o nível de conhecimento dos psicólogos organizacionais e do trabalho em relação às resoluções do Conselho Federal de Psicologia;
- Verificar se há relação entre o tempo de formação e a frequência de uso e importância atribuída a avaliação psicológica.

4 MÉTODO

4.1 Aspectos Éticos

Este trabalho seguiu as normas da resolução 466/2012 da Comissão Nacional de Saúde, resguardando a integridade física e moral dos participantes e observando os aspectos éticos que são fundamentais na pesquisa com seres humanos. Foi resguardada a confidencialidade dos participantes, assim como as informações que, pudessem identificar os mesmos. A coleta dos dados foi feita de forma que não expusesse os indivíduos a riscos desnecessários. O participante, depois de ler o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), deveria clicar na opção “Sim, aceito participar”, antes de começar a responder a um questionário online. O TCLE continha informações sobre a pesquisa, os objetivos e sobre as etapas que seriam realizadas.

4.2 Participantes

A amostra foi composta por 32 psicólogos que atuam em São Luís. Para participar da pesquisa, os profissionais deveriam ter formação em Psicologia, atuar em POT e possuir registro ativo em conselho de classe. A média de idade do grupo como um todo foi de 35, 03 (DP= 9, 71). O profissional que participou da pesquisa com menor idade tinha 24 anos e o de maior idade, 58 anos. No que diz respeito ao sexo dos participantes, a pesquisa foi composta predominantemente por mulheres, conforme mostra a tabela abaixo:

Tabela 01- Sexo dos Participantes

Sexo		
Sexo	Quantidade	Percentual
Masculino	2	6,3%
Feminino	30	93,8%
Total	32	100%

Fonte: Elaborada pela autora (2017).

No que se refere ao tempo de formação dos psicólogos, obteve-se uma média de 98,87(DP=101,02) meses, o que equivale a cerca de oito anos, onde o tempo máximo de formação apresentado foi de 33 anos e o mínimo, de 6 meses, conforme tabela 2. Na mesma tabela, observamos que referente ao tempo de atuação, pôde-se verificar uma média de 111,50 meses, equivalente a nove anos de atuação profissional. O tempo mínimo de atuação foi de seis meses e o máximo de 25 anos (DP=83,34).

Tabela 02 - Formação e Atuação

Formação e Atuação				
	Tempo mínimo	Tempo máximo	Média	Desvio Padrão
Formação	6	396	98,87	101,02
Atuação	6	300	111,50	83,34

Fonte: Elaborada pela autora (2017).

4.3 Local

A coleta dos dados foi realizada de forma virtual, através do envio de um questionário eletrônico. O envio foi feito por E-mail, Facebook, LinkedIn ou Whatsapp, exclusivamente para profissionais que atuam em psicologia organizacional e do trabalho, em São Luís- MA.

4.4 Instrumentos

Foi utilizado nesta pesquisa o Questionário de Avaliação Psicológica no contexto Organizacional, construído para este estudo (anexo 1). A lista de testes inserida neste instrumento foi baseada em estudo de Sodré (2016). As respostas dos entrevistados eram indicadas por meio de escalas do tipo Likert, com indicação de frequência ou intensidade. O questionário divide-se em quatro partes :

1) Caracterização dos participantes (informações de identificação, tais como: idade, sexo, tempo de formação e atuação na área da POT);

2) A prática em Avaliação Psicológica (informações relacionadas à atuação profissional no que tange a utilização de avaliação psicológica e a importância destas para os processos usados na área organizacional e do trabalho);

3) Instrumentos e técnicas utilizadas (informações sobre quais técnicas e testes são utilizados com maior frequência);

4) Conhecimento sobre a regulamentação, código de ética e resoluções do CFP no que tange utilização de instrumentos psicológicos e criação de documentos, bem como a tratativa sobre as Dificuldades no processo de Avaliação Psicológica (informações acerca dos principais problemas relacionados à prática da Avaliação Psicológica em POT).

4.5 Procedimentos

4.5.1 Coleta de dados

Após a criação do questionário, foi realizada a divulgação desta pesquisa através de e-mail e em seguida pelas redes sociais (Whatsapp, LinkedIn, Facebook). Porém o envio do link do questionário foi feito diretamente para os profissionais atuantes na POT. Além disso, solicitou-se nos grupos de Whatsapp voltados para a área organizacional que divulgassem a outros profissionais do mesmo segmento, enviando o link aos mesmos. Desse modo, a coleta de dados foi feita por amostragem semelhante ao tipo snowball ou bola de neve, na qual parte-se de indivíduos-chaves para a divulgação da pesquisa. Essas pessoas irão indicar contatos com as características desejadas para o estudo, estes contatos, por sua vez, indicarão outros nomes e assim por diante (VINUTO, 2014).

A página inicial do protocolo de pesquisa poderia ser acessada por qualquer usuário que tivesse acesso ao link. Nela, constava o TCLE explanando a pesquisa e solicitando a concordância do participante para iniciar o questionário. Aqueles que não concordavam eram direcionados para o fim do questionário. Aqueles que concordavam eram direcionados para questões de caracterização do participante (idade, tempo de formação e tempo de atuação) e em seguida, continuavam o questionário investigando-se as práticas da avaliação psicológica em processos realizados pela POT.

Dentro do período aprazado para cadastro de respostas, que foi de 07/06/2017 a 24/06/2016, foram recebidas 32 respostas ao questionário. Após este período não foi mais possível acessá-lo.

4.5.2 Procedimentos de análise de dados

A análise dos dados em relação às variáveis de caracterização e para atender aos objetivos de investigação das práticas em avaliação psicológica foi realizada através de estatística descritiva, usando-se frequências, médias e desvios-padrão.

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O primeiro resultado, sobre a formação em avaliação psicológica ou o quanto a graduação ofereceu subsídios para as suas respectivas atuações profissionais parece indicar uma deficiência no ensino da avaliação psicológica, uma vez que média foi muito baixa, conforme pode ser vista na Tabela 3.

Tabela 03 - Influência da formação na atuação profissional em avaliação psicológica

Influência da formação na atuação profissional em avaliação psicológica				
	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Questão 1	0	5	2,22	1,09

Fonte: Elaborada pela autora (2017).

De acordo com a média das respostas a esse item, fica perceptível que a graduação auxilia pouco na aquisição de conhecimentos necessários para se trabalhar com avaliação psicológica, o que pode ser decorrente do fato do ensino a que os entrevistados tiveram acesso ter pouca ênfase em pesquisa e prática profissional. Esse resultado é corroborado por Sodré (2016) que salienta que este déficit na formação acadêmica é ocasionado em sua maioria por grades curriculares ultrapassadas, que não propõem ao estudante construir um pensamento crítico, que lhes assegure a fazer o uso adequado da avaliação psicológica e dos testes, não os ensinando a escolher ferramentas mais adequadas para cada tipo de avaliação, ou ainda que promovam a reflexão sobre os métodos e técnicas utilizadas no processo de avaliação.

A avaliação psicológica visa conhecer aspectos psicológicos do indivíduo por meio de instrumentos e técnicas diversos, tais como entrevistas, testes, dinâmicas de grupo, dentre outros. Para realizar uma avaliação ou uma testagem psicológica, é estritamente necessário que o psicólogo tenha o conhecimento adequado, tanto teórico quanto prático, sendo imprescindível o segmento das regras de aplicação e mensuração propostas no manual dos testes utilizados para que se possua respaldo na hora de observar e reportar os resultados.

Anastasi e Urbina (2000) sinalizam que, em relação aos conhecimentos disseminados no curso de Psicologia, estes devem garantir eficiência aos estudantes, pois é esperado dos mesmos que tenham competência para aplicar, mensurar e interpretar os testes psicológicos, por que as principais críticas tecidas nesta área da psicologia vêm de processos

realizados de forma incoerente e antiética. Assim, as graduações em Psicologia deveriam possibilitar aos alunos no processo de formação, o desenvolvimento de habilidades e atitudes, não apenas para a profissionalização generalista, mas, especificamente para a realização de avaliações psicológicas coerentes (NORONHA *et al*, 2010).

A realidade é que os alunos interessados e demais profissionais da área precisam buscar especializações, pós-graduações e cursos de aperfeiçoamento de modo a se manter em constante atualização. Os princípios fundamentais presentes no Código de Ética do Psicólogo, já prescrevem essa necessidade de formação continuada, conforme se pode ler em sua alínea 4, que diz que o psicólogo deve atuar com responsabilidade, através do aprimoramento profissional continuado, buscando desenvolver a cientificidade da Psicologia em relação aos conhecimentos e a *práxis* (CFP,2005).

Em relação à frequência e à importância atribuída às técnicas de avaliação psicológica no contexto organizacional, em uma escala que variava de 0 a 5, podemos observar os seguintes resultados indicados nas tabelas abaixo:

Tabela 04 - Frequência da utilização de técnicas de AP na área organizacional

Frequência da utilização de técnicas de AP na área organizacional				
Questão 2	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Entrevistas	3	5	4,59	0,71
Observação	2	5	4,22	1,03
Análise Documental	0	5	3,50	1,24
Testes Psicológicos	0	5	3,37	1,40
Dinâmicas de grupo	1	5	3,22	1,07

Fonte: Elaborada pela autora (2017)

AP* Avaliação psicológica

Tabela 05 - Importância atribuída às técnicas de AP na área organizacional

Importância atribuída às técnicas de AP na área organizacional				
Questão 3	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Entrevistas	3	5	4,75	0,50
Observação	3	5	4,28	0,70
Análise Documental	3	5	3,72	0,77
Testes Psicológicos	3	5	3,69	0,64
Dinâmicas de grupo	3	5	3,44	0,69

Fonte: Elaborada pela autora (2017)

AP* Avaliação psicológica

Percebe-se que os psicólogos utilizam com maior frequência a entrevista, assim como a ela atribuem a maior importância. Concordando com Sodré (2016) uma hipótese para o uso frequente da entrevista é o baixo custo do uso dessa técnica e o menor tempo para sua realização. Acredita-se ainda que essa utilização deve-se ao fato de que a entrevista permite ao psicólogo que este conheça em mais detalhes a percepção do outro sobre determinado tema. Neste contexto, utiliza-se a entrevista principalmente nas áreas de recrutamento, seleção e movimentação de pessoal, bem como no ato demissional, para entender a visão do profissional sobre a empresa, sobre o cargo que ocupava, bem como perceber pontos de melhoria para a organização.

Ao falar-se sobre recrutamento, seleção e movimentação de pessoas, a entrevista merece destaque, pois demonstra indícios dos conhecimentos e habilidades dos candidatos. Quando confirmada essa afinidade entre o candidato e a vaga ofertada pela empresa, ambas as partes ganham: de um lado oportuniza-se que o candidato desenvolva suas práticas e talentos; de outro, viabiliza-se a lucratividade à empresa, graças ao fortalecimento da equipe com mais capital intelectual (HACKET, 2000). É interessante frisar que, na entrevista, dois quesitos são fundamentais para avaliar resultados com eficiência: (1) o teor, que são os dados trazidos pelo candidato sobre si mesmo, sua escolaridade, aspectos profissionais, interesses, dentre outras informações, bem como (2) o próprio comportamento do candidato, ou seja, como ele age nessa situação de avaliação (TADAIESKY, 2008). Segundo Gil (2007), o êxito de uma entrevista tem a ver com a habilidade técnica do entrevistador, pois este deve ser uma pessoa madura emocionalmente, com uma percepção aguçada, crítica e perspicácia, para compreender a motivação e atitudes do candidato avaliado.

Em seguida, a pesquisa demonstra que a segunda ferramenta mais utilizada no contexto organizacional é a observação. Chiavenato (2000) indica que, nesse método, o psicólogo realiza registros referentes à observação do candidato em pleno exercício das atividades que concorre. O psicólogo irá realizar observações sobre o exercício das atividades que serão realizadas, colocando o probando a exercê-las, tendo importância por comprovar os conhecimentos e habilidades descritas pelo examinado sobre a função, durante a etapa de entrevista. Geralmente os profissionais utilizam a observação após a entrevista para verificação factual do que foi dito pelo participante.

Em terceiro lugar, pudemos observar que a análise documental que se refere a documentos escritos que possam comprovar suas experiências e conhecimentos através do currículo, é a técnica de avaliação mais utilizada no contexto organizacional. Corroborando com esta visão, Pontes (2010) afirma que o currículo documenta a experiência do profissional

e seus feitos, indicando o foco do profissional, objetivos, qualificações, escolarização além de dados pessoais, sendo muito úteis para uma primeira coleta de informações, entretanto, sozinho, torna-se uma fonte incompleta, por isso o psicólogo usa outras ferramentas para conseguir realizar uma avaliação bem mais pormenorizada.

Em quarto lugar, tem-se a utilização dos testes psicológicos. Baylão e Rocha (2014) sugerem que os testes são comumente usados para servir de base para compreender as pessoas nas áreas de recrutamento, seleção, orientação profissional, de avaliação profissional, de diagnóstico de personalidade, dentre outros. A utilização de testagem ocorre devido a ser um procedimento sistemático para a aquisição de amostras comportamentais importantes para o funcionamento cognitivo e afetivo, bem como para a verificação parametrizada dessas amostras (URBINA, 2007). Dessa forma, o uso de testes pode ser uma forma de investigar e verificar se o candidato escolhido possui as características necessárias para a tomada de decisão que o psicólogo precisa realizar.

Corroborando com essa ideia, Chiavenato (2000) sugere que os testes psicológicos são medidas objetivas padronizadas de modelos comportamentais e enfocam nas tendências dos candidatos. Os resultados individuais são comparados com padrões estatísticos, e, a partir disso, indicam em percentuais o quanto de cada tipo de aptidão existe no indivíduo para atuar em determinado campo profissional ou manejar determinado tipo de trabalho.

Por último, nesta pesquisa, os psicólogos elencaram que se utilizam com menor frequência da dinâmica de grupo. Almeida (2004) informa que este instrumento propõe que os candidatos reúnam-se para que se possa perceber suas habilidades em grupo, através de atividades orientadas na busca por um foco específico, visando refletir e detectar competências nesta experiência. É uma atividade pouco realizada, acredita-se pelo fato de precisar de maior tempo para a avaliação e observação, bem como da disponibilidade simultânea de todos os candidatos envolvidos no processo organizacional em que é aplicada, como a seleção de pessoas.

No que tange a importância da Avaliação Psicológica para os processos organizacionais, em uma escala que variava de 0 a 5, pode ser observado na tabela abaixo os seguintes resultados:

Tabela 06 - Importância atribuída as técnicas de AP nos processos organizacionais

Importância atribuída as técnicas de AP nos processos organizacionais				
	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Recrutamento e Seleção	3	5	4,53	0,67
Movimentação de Pessoal	3	5	3,94	0,71
Avaliação de Desempenho	0	5	3,78	1,03
Avaliação de Clima	0	5	3,59	1,07
Turn Over	0	5	3,50	1,13

Fonte: Elaborada pela autora (2017)

AP* Avaliação psicológica

Os psicólogos percebem que a avaliação psicológica é mais importante nos contextos de recrutamento e seleção de pessoas e de movimentação de pessoal graças ao uso de testes psicológicos. Tal fato pode ocorrer por se manter a crença de que o fator que une a área organizacional a avaliação psicológica é a preocupação em buscar e manter capital intelectual dentro da organização, de forma que tanto os funcionários, quanto os empresários, satisfaçam-se com os resultados alcançados, desenvolvendo os objetivos organizacionais de forma satisfatória e autossustentável para ambos. A avaliação psicológica, então, fornece subsídios para uma melhor avaliação de pessoas para a empresa, revelando pontos presentes e que podem ser desenvolvidos, dando melhor possibilidade de escolha/ manutenção buscada pela companhia.

A pesquisa mostra também que a avaliação psicológica no processo de avaliação de desempenho aparece em terceiro lugar. De acordo com Sakano *et al.* (2014), a avaliação de desempenho serve como instrumento de verificação do desempenho individual no trabalho correlacionada a função que o indivíduo exerce, metas, resultados obtidos e potencial a desenvolver, julgando qual a contribuição do funcionário para o desenvolvimento e lucratividade da organização.

A avaliação de desempenho é idealizada para que, a partir dos resultados, possa-se planejar o futuro da gestão de pessoas dentro da organização (promoções, demissões, planejamento de treinamentos e desenvolvimento de pessoas, dentre outras tomadas de decisão). Corroborando com esta visão, Chiavenato (2004) discorre que avaliar o desempenho reduz a incerteza, pois proporciona ao funcionário saber o que está satisfatório em seu desempenho, bem como a troca de informações e proximidade com a hierarquia para a realização de críticas e ou sugestões sobre seu trabalho. Entendendo o processo de avaliação de desempenho, podemos indicar que se trata também da realização de uma avaliação

psicológica embora não utilize teste psicológico, pois permite descrever manifestações do fenômeno psicológico e seu desenvolvimento no âmbito do trabalho.

A mesma inferência sobre a não utilização de testes psicológicos pode ter influenciado a resposta referente ao grau de importância dado a avaliação psicológica no processo de avaliação de clima organizacional. De acordo com Oliveira, Carvalho e Rosa (2012), o Clima Organizacional reflete ambiente interno empresarial, incluindo todos os setores e cargos da organização. Demonstra o relacionamento interpessoal no trabalho, indicando que este deva ser saudável para que a empresa também esteja com saúde, fornecendo a satisfação do trabalhador e seus resultados na companhia. A Pesquisa de Clima ao ser realizada de forma consciente e sistemática garante eficiência, excelência e eficácia (LUZ, 2001). Assim, o psicólogo irá, mais uma vez, realizar a mensuração dos quesitos motivação, produtividade e lucro, em uma avaliação psicológica, para repassar o *feedback* as áreas responsáveis.

Referente ao processo de *turnover*, este indicador organizacional ficou em último lugar. Isso pode ter ocorrido, a rotatividade de pessoal correlaciona-se com o quantitativo de profissionais admitidos e demitidos de forma voluntária ou involuntária em um determinado período de tempo, influenciando nos processos e resultados da empresa, sendo um fator muito importante na dinâmica organizacional. (CHIAVENATO, 2010). De acordo com a pesquisa realizada por Bastos e Menezes (2010), fica claro que a base afetiva permanece no centro da decisão sobre continuar ou não na organização, fortalecendo a compreensão de que esta decisão deriva do comprometimento organizacional, quando compreendido, podendo ainda ser motivada por outros atrativos, como grupo ou equipe de trabalho, relações interpessoais favoráveis, motivação e projetos de trabalho, atributos que fortalecem o vínculo do indivíduo com a organização, aspectos estes que podem ser observados dentro de uma avaliação psicológica.

Assim, percebe-se que os processos organizacionais de avaliação de desempenho, pesquisa de clima organizacional e *turn over*, podem tornar-se processos mais completos se dentro deles forem usadas técnicas de avaliação psicológica, visando relatar ocorrência de traços e aptidões psicológicas para auxiliar nas decisões estratégicas sobre o capital intelectual organizacional. Dessa forma, levantamos a hipótese de que entre os próprios psicólogos não há clareza na concepção de que avaliação psicológica e testagem psicológica se diferem, acreditando que por não se usarem testes psicológicos nos processos referidos, estes não são considerados avaliação psicológica. Entretanto é importante salientar também que estes processos não são de uso exclusivo do psicólogo, podendo ser realizados por outras áreas.

Sobre os testes mais utilizados no contexto organizacional, em uma escala que variava de 0 a 5, foram elencados:

Tabela 07- Frequência da utilização de testes no contexto organizacionais

Frequência da utilização de testes no contexto organizacionais

Questão 5	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
PALOGRÁFICO	0	5	3,69	1,65
AC	0	5	3,5	1,64
R1	0	5	2,75	1,96
G36	0	5	2,28	1,67
BFP	0	5	1,69	1,65
G38	0	5	1,66	1,51
QUATI	0	5	1,59	1,52
BPR5	0	5	1,53	1,54
TACOFF	0	5	1,47	1,83
HTP	0	3	1,13	1,10
BETA3	0	4	1,09	1,4
PMK	0	4	1,09	1,27
TEADI TEALTI	0	5	1,06	1,56
D2	0	5	1,06	1,50
IFPR	0	5	1,00	1,39
EVENT	0	4	0,83	1,37
AD/AS	0	5	0,63	1,12
ZULLIGER	0	4	0,47	0,95
PFISTER	0	5	0,34	1,00
MVR	0	4	0,28	0,81

Fonte: Elaborada pela autora (2017)

Conforme verifica-se nos resultados, os testes mais citados pelos profissionais que atuam no contexto organizacional e do trabalho são o Palográfico, o teste de Atenção Concentrada (AC) e o teste R1. Alves e Esteves (2004) explicitam que o teste Palográfico consiste em um teste de personalidade, que avalia aspectos como produtividade, rendimento no trabalho, ritmo no trabalho, necessidade de contato exterior, autoestima, ânimo, humor e vontade, relacionamento interpessoal, atitudes frente a figuras de autoridade, agressão, organização, ordem, emotividade, impulsividade, e tendências depressivas.

Cambráia (2009) define que atenção concentrada é a capacidade de escolha de uma informação, tanto do ambiente interno quanto externo, em um determinado momento,

conseguindo focar sua atenção para esse estímulo no decorrer do tempo. Assim, seu objetivo é mensurar a velocidade de resposta e a exatidão com que é executada uma tarefa. Benczik, Leal e Cardoso (2016) relatam que o Teste de atenção concentrada (AC) avalia quantitativamente a atenção concentrada focal do examinado, permitindo que qualitativamente a observação da percepção, discriminação e varredura visual, orientação espacial, processamento de informação com velocidade e ritmo de execução visomotora para alternância de estímulos visuais, habilidade grafomotora e persistência motora.

Em relação ao teste R-1, este propõe avaliar a inteligência correlacionada a um fator geral, mensurando aspectos como inteligência/raciocínio fluido, inteligência/raciocínio cristalizado, raciocínio/conhecimento quantitativo, leitura-escrita, memória de curto prazo, inteligência/processamento visual, inteligência/processamento auditivo, armazenamento e recuperação associativa de longo prazo, rapidez de processamento cognitivo, e tempo/velocidade de decisão/reação (NASCIMENTO; RUEDA, 2014).

Salienta-se que embora o G-36, teste de inteligência não verbal, que ficou em 4º lugar nesta pesquisa, com média de 2,28 (DP= 1,67) possua o mesmo embasamento que o R-1, mensurando também aspectos da inteligência geral, este é menos utilizado. Crê-se que tal fato ocorre devido a falta de conhecimento sobre o teste e/ou a falta de manuseio devido ao alto custo do mesmo (o G-36 custa R\$ 211,70 e o R-1, R\$192,10, em consulta realizada no mês de Julho de 2017, na editora Vetor), pois ambos tem praticamente mesmo tempo de aplicação e mensuração: o R1 30 minutos, G-36 no máximo 45 minutos).

Embora fosse esperado que os testes estivessem em uma posição mais alta nesta pesquisa, por ser um instrumento utilizado estritamente pelos psicólogos e por garantir objetividade a avaliação, esta pesquisa demonstrou que a maior parte dos psicólogos avaliados, não possui o conhecimento básico em avaliação psicológica, apenas reproduzindo as técnicas habitualmente utilizadas nos testes Palográfico, AC e R-1.

Sodré (2016) aponta que uma hipótese para a utilização dos testes Palográfico, AC e R-1 com maior frequência é devido a facilidade de aplicação, o custo reduzido, com menor tempo de duração, mensuração e análise, podendo ser de realização individual ou coletiva, atendendo a dinâmica imediatista própria do contexto organizacional, especialmente o de seleção de pessoal, apontado anteriormente como o processo em que a avaliação psicológica é considerada mais importante. Fatores como os citados acima são determinantes para a escolha desses instrumentos pelos diversos setores de RH, popularizando o uso destas ferramentas, quase como um padrão, chamado até mesmo de “kit seleção”, o que impacta diretamente na fidedignidade das avaliações, em decorrência do aprendizado do conteúdo do

teste pelos examinandos, que passam por diversas avaliações com os mesmos testes em um curto espaço de tempo.

Vale destacar que o uso constante dos testes Palográfico, AC e R1, pode ocorrer também da facilidade em reproduzi-los (xerocópia). Entretanto, essa é uma prática ilegal, e os psicólogos que, de alguma forma realizam o exercício ilegal da profissão podem ser punidos, de acordo com as regras vigentes no Código de Ética do psicólogo, contidos no artigo 2, alíneas *d*, e *e* que indica a proibição:

d) Acumpliciar-se com pessoas ou organizações que exerçam ou favoreçam o exercício ilegal da profissão de psicólogo ou de qualquer outra atividade profissional; e) Ser conivente com erros, faltas éticas, violação de direitos, crimes ou contravenções penais praticados por psicólogos na prestação de serviços profissionais (CFP, 2005, p. 9);

O artigo 1, alínea 1, do Código de Ética do Psicólogo, informa que é necessário que se comunique as instâncias competentes a ilegalidade dessas ações, obtendo como consequências (artigo 21) a aplicação de penalidades tais como: advertências, multas, censura pública, suspensão do exercício profissional por até 30 dias ou cassação do registro profissional (CFP, 2005).

Ainda sobre os testes usados em recursos humanos, em 5º lugar, já com uma média mais baixa nesta pesquisa, abaixo de dois, aparece a BFP (Bateria Fatorial de Personalidade). De acordo com D'Amico e Monteiro (2012), trata-se de um teste de personalidade que avalia tendências na maneira de pensar, sentir e lidar com as pessoas, levando em consideração, contudo, possibilidades de mudanças, como produto das relações das pessoas com seu meio social através de cinco fatores: extroversão, neuroticismo, socialização, realização e abertura. Nunes, Hutz e Nunes (2014) colocam que a BFP permite observar tendências de comportamentos, identificando aptidões através de maior probabilidade refletidas em atitudes e crenças.

Os resultados da BFP tem que ser analisados com sensibilidade, pois um mesmo resultado pode ser encontrado a partir de combinações diferentes de subfatores, sendo assim, trata-se de um teste trabalhoso, contendo 126 itens a serem analisados em uma mensuração que deve ser bastante analítica, o que reflete uma complexidade que não corresponde a rapidez de resposta necessária no campo da POT. Cabe destacar que seu tempo de aplicação é de 40 min, estando acima do tempo de aplicação de testes mais utilizados nessa área.

A falta de conhecimento em outros testes que possam mensurar as mesmas aptidões requeridas na área da POT recai na discussão sobre a deficiência da formação em

avaliação psicológica e na falta de interesse em alguns profissionais em pesquisas na área e desenvolvimento de novos testes. Confirmando esta hipótese, Alchieri (2003) explicita que é preciso formar psicólogos que se preocupem com a atualização tanto dos instrumentos, quanto dos profissionais, via cursos, pesquisas, pós-graduações, consulta a órgãos reguladores como o SATEPSI, propondo uma busca constante pelo desenvolvimento de pesquisa, criando novos métodos e técnicas, bem como, disseminando informações pertinentes para o desenvolvimento de novas tecnologias em avaliação psicológica.

De acordo com o CFP (2007), a legitimidade das inferências realizadas através de testes psicológicos é uma questão fundamental para o psicólogo, pois antes de serem utilizados, os testes passam por verificação de validade, fidedignidade e precisão, para saber se estão pautados em construtos sólidos, tal qual é regido na resolução 002/2003, que estabelece as condições necessárias aos testes disponibilizados para uso profissional nos termos desses parâmetros apoiados no CFP e nas associações de regulamentação internacionais. Dessa forma, a utilização constante do SATEPSI é estritamente necessária, tanto para ter conhecimento sobre os testes que estão em uso, quanto para ter informações de novos testes criados.

As questões da terceira parte da pesquisa trataram de avaliar a percepção de conhecimento sobre as resoluções CFP 002/2003, que fala, sobre as normas para o uso, a elaboração, comercialização de testes psicológicos. Abordou também sobre o quanto o profissional conhece precisão/fidedignidade e confiabilidade de um testes antes de utilizá-lo; a frequência em que corrige um instrumento com base nas normas disponíveis no manual; a frequência que observa datas de validade e precisão disponíveis no manual; com que frequência utilizam a fundamentação teórica antes de usar o teste escolhido; com que frequência o profissional analisa dados de validade e precisão disponíveis no manual; o quanto conhece o SATEPSI; a frequência de consulta ao SATEPSI antes de usar um teste; o quanto conhece a resolução 007/2003 e por último, questionou a frequência em que utiliza a resolução 007/2003 (que trata da elaboração de documentos psicológicos) no contexto organizacional.

Tabela 08 - Fundamentação e Regulamentação do uso de Avaliação Psicológica

Fundamentação e Regulamentação do uso de Avaliação Psicológica				
	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Questão 06 - O quanto conhece a Resolução 002/ 2003?	1	5	2,94	1,19
Questão 07 - Frequência que lê a fundamentação teórica do instrumento antes de usá-lo?	2	5	4,19	1,03
Questão 08 - Frequência que analisa dados de Precisão / Fidedignidade /Confiabilidade de um instrumento, antes de utilizá-lo.	0	5	3,47	1,45
Questão 09 - Frequência de correção do instrumento embasada no manual.	3	5	4,62	0,66
Questão 10 - Frequência em que observa a validade e precisão de um instrumento embasado no manual.	0	5	3,44	1,65
Questão 11 - Conhecimento no SATEPSI.	0	5	2,87	1,31
Questão 12 - Frequência de consulta no SATEPSI.	0	5	2,94	1,64
Questão 13 - O quanto conhece a Resolução 007/ 2003?	1	5	3,06	1,24
Questão 14 - Frequência do uso da resolução 007/ 2003	0	5	3,16	1,5

Fonte: Elaborada pela autora (2017)

Com embasamento na tabela acima, podemos verificar que o conhecimento dos Psicólogos a respeito da Resolução 002/ 2003 é incipiente. Esta resolução tem como pressupostos, definir e normatizar a utilização, a criação e a comercialização de testes psicológicos (CFP, 2003). Dessa forma, é feito o seguinte questionamento: tendo em vista a

falta de conhecimento sobre essa resolução, como estes psicólogos podem usar avaliação psicológica, se não conhecem a conduta ética para o uso dos instrumentos?

De acordo com o 6º princípio fundamental contido no Código de ética do psicólogo, é dever do mesmo, zelar para que o exercício profissional seja realizado com dignidade, rejeitando situações em que a Psicologia seja desvalorizada (CFP, 2005). Complementando esta ideia, artigo 1 do código de ética, alíneas *b* e *c*, salientam que o psicólogo deve:

b) Assumir responsabilidades profissionais somente por atividades para as quais esteja capacitado pessoal, teórica e tecnicamente; c) Prestar serviços psicológicos de qualidade, em condições de trabalho dignas e apropriadas à natureza desses serviços, utilizando princípios, conhecimentos e técnicas reconhecidamente fundamentados na ciência psicológica, na ética e na legislação profissional. (CFP, 2005. P.8)

Nota-se que o desconhecimento dessa importante resolução pode ser reflexo de uma formação acadêmica que pouco valorizou aspectos mais detalhados no que tange a área de avaliação e testagem psicológica, como já indicado neste texto. Isso pode comprometer a qualidade dos serviços prestados, já que muitas práticas encontram-se em desacordo com princípios fundamentais para a regulamentação de nossa profissão. É necessário que haja uma atenção maior para com a necessidade de aprimoramento e revisão dos instrumentos e métodos utilizados, a necessidade de construir um sistema de avaliações para a análise dos instrumentos, a melhoria técnica dos serviços oferecidos pelo psicólogo, os requisitos mínimos que os testes devem ter para vigorar e a divulgação da avaliação dos instrumentos utilizados, bem como que se dê maior atenção às resoluções e regulamentos que norteiam as práticas psicológicas no país.

Sobre a frequência de leitura da fundamentação teórica de um instrumento antes de utilizá-lo, obtivemos uma média elevada, o que parece demonstrar uma preocupação por parte dos psicólogos com a compreensão dos construtos a serem mensurados, a fim de entender os principais aspectos referentes aos testes por eles aplicados. Conhecer a fundamentação teórica do teste psicológico permite desenvolver atividades relativas à aplicação, correção e análise dos resultados dos testes, fomentando a utilização técnica de forma adequada e com embasamento teórico consistente, promovendo a ética e o raciocínio em Psicologia. Nesse caso específico, cumpre o princípio ético da competência assegurado pela APA (*American Psychological Association*), que indica que o psicólogo deve manter padrões de excelência, limitando-se a oferecer apenas os serviços aos quais estiver habilitado, atentando-se a literatura científica atualizada (PASQUALI, 2011).

É interessante notar que ao mesmo tempo em que desconhecem a resolução 002/2003, os psicólogos manifestam preocupação com aspectos discutidos e prescritos nessa resolução, como a fundamentação teórica. E o mesmo motivo que pode justificar o primeiro aspecto, pode justificar também o segundo. A busca pela leitura da fundamentação teórica pode ser mais uma tentativa de auto compensar a falta de formação, de conhecimento sobre os construtos, que é exatamente uma preocupação genuína em conhecer mais sobre o instrumento.

Mas é importante frisar que sem o conhecimento adequado e profundo sobre a regulamentação dos instrumentos e forma de avaliação dos mesmos, não poderá atuar de forma ética e atualizada porque realiza um trabalho superficial e mecânico, impedindo a senso crítico nas avaliações. Quando visa apenas especializar-se nos instrumentos que já lhe são conhecidos, sem realizar a procura por novos instrumentos ou sem nem mesmo questionar a validade desses instrumentos usados, engessa a atuação e a torna-a falha quando permite que os resultados das avaliações sejam falseados, graças a aplicação de ferramentas muito usadas, descaracterizando o profissional de psicologia.

Outro ponto, sobre a frequência na análise da confiabilidade e validade dos instrumentos antes de utilizá-los, mostrou que os entrevistados sinalizaram que buscam essas características, com uma média de frequência de 3,47 (DP= 1,45). De acordo com Primi, Nascimento e Souza (2007), no que diz respeito à confiabilidade, é preciso conferir que os resultados numéricos de um teste não são afetados por variáveis incontroláveis que influenciam e interferem nos seus escores, sem ser relevante para o que é examinado, garantindo que os resultados do que se pretende avaliar seja alcançado.

Para que se mensure determinadas aptidões, precisa-se ter a garantia de que de fato o instrumento utilizado irá demonstrá-lo. Sobre a validade, ou seja, verificação um testes mede de fato aquilo que o construto propõe-se a medir, observamos que existe uma preocupação por parte dos psicólogos entrevistados, quanto a essa questão, pois ao utilizar um teste, supõe-se que este foi escolhido para observar determinadas aptidões necessárias, neste contexto organizacional especificamente, para auxiliar com indícios objetivos nas decisões que a empresa deverá tomar. Primi (2010) corrobora com esta informação, sinalizando que define-se a validade de um testes se mede o construto que se propõe observar, ou seja, ao mensurar comportamentos, representação física do traço latente, está se verificando este traço latente. Dessa forma, conhecendo a base epistemológica do teste escolhido, tem-se acesso inclusive a que variáveis interferem nos resultados do que se pretende avaliar.

Sobre a utilização do manual dos testes para a correção dos mesmos, os participantes informaram ainda que verificam as normas necessárias dos testes utilizados com frequência, segundo o manual. Essas informações podem ser consideradas indícios de cumprimento das instruções, evitando improvisos que possam comprometer a utilidade dos resultados, garantindo que a correção siga os critérios e tabelas para as devidas finalidades (PASQUALI, 2011). Entretanto, podemos inferir que de acordo com os resultados obtidos na questão 5 desta pesquisa, que revela a utilização constante dos testes Palográfico, AC e R1, que a correção, com o tempo, pode tender a tornar-se tecnicista pelas várias aplicações, podendo levar o profissional a deixar de consultar esse manual ou integrar os resultados com dados provenientes de outras técnicas. Pasquali (2011) afirma que é preciso interpretar os resultados dinamicamente, verificando as circunstâncias em que os resultados são estimados, evitando o engessamento da prática. Informa ainda que é fundamental que as escalas e tabelas sejam atualizadas normativamente, fato previsto na resolução 002/2003; é possível também a implantação do uso de mecanismos computadorizados nestas correções, desde que não abandone completamente as informações colhidas pelo psicólogos e existentes no manual.

Por sua vez, as respostas para a pergunta sobre o nível de conhecimento acerca do SATEPSI (Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos), que permite o acesso aos pareceres sobre os testes psicológicos, sugere desconhecimento sobre o sistema. Sobre a frequência de utilização do SATEPSI, a média também revela insuficiência. Tais dados indicam descuido com a atualização quanto a qualidade dos testes utilizados, apontando despreparo e descaso em relação a avaliação psicológica, o que conseqüentemente aumenta a crítica sobre o uso dessas técnicas, afinal, se o próprio psicólogo não é capaz de conhecer sobre a qualidade de seus instrumentos, é pouco provável que consiga defender para a população leiga a importância dessas ferramentas para a tomada de decisões.

Observa-se mais uma vez a correlação com o desconhecimento da Resolução 002/2003, tendo em vista que o SATEPSI foi criado a partir desta, graças ao volume de processos questionando a ética envolvendo a avaliação psicológica e a gama de testes publicados sem arcabouço teórico satisfatório para fins de comprovação da eficácia. O objetivo da implementação do SATEPSI foi justamente para estabelecer uma forma de comunicar a avaliação que o Conselho Federal de Psicologia faz normas para os testes, impedindo que instrumentos não reconhecidos cientificamente fossem utilizados (PRIMI; NUNES, 2010).

Primi e Nunes (2010) destacam que o SATEPSI contribuiu para pesquisas, criando critérios tanto para os pesquisadores, quanto para as editoras, pautado na resolução

002/2003. Estimulou o desenvolvimento de pesquisas, aumentando a qualidade dos testes tanto por parte da comunidade de pesquisadores, quanto pelas editoras, que passaram a ter que atender a uma série de exigências técnicas em seus produtos antes de colocá-los no mercado para uso profissional, atentando também para a questão da visão da psicologia no que tange ao uso de testes. É importante destacar que, quando os profissionais deixam de consultar uma ferramenta tão importante quanto o SATEPSI, estão, de certo modo, contribuindo para o descrédito da própria profissão.

Quando perguntados sobre o conhecimento da resolução 007/ 2003, que trata da elaboração de documentos psicológicos, os profissionais que participaram da pesquisa, apresentaram uma média que permite compreender que esta resolução é minimamente conhecida pelos psicólogos, o que é um ponto positivo, pois entendemos que os mesmos consultam sempre que precisam o manual de elaboração de documentos psicológicos. Manuseando a resolução 007/2003, o psicólogo está garantindo que os documentos emitidos sobre seu fazer profissional estejam padronizados, fundamentados e estruturados eticamente, salvaguardando as implicações sociais sobre o conteúdo de tais documentos que subsidiam as informações provenientes das avaliações psicológicas (CFP, 2003).

Contudo, esta pesquisa reflete que, sem o conhecimento da Resolução 002/2003, o psicólogo fica incapacitado de, retratar aspectos vistos em avaliação psicológica, por não conhecer as normas de regulamentação, utilização dos testes e o SATEPSI. Então, mesmo que saiba as normas para a escrita de documentos psicológicos, o conteúdo não será totalmente válido.

Outra hipótese é que os psicólogos desta pesquisa, talvez acreditem que precisam bem mais sobre o conhecimento de elaboração de documentos psicológicos do que da regulamentação dos testes, já que os dados mostram que os testes são pouco usados por eles. E provavelmente, quando usam os testes, customizam de acordo com o padrão estabelecido pela organização em que trabalham, de maneira pouco crítica.

Por último, o questionário da pesquisa contempla uma pergunta aberta para saber as principais dificuldades da avaliação psicológica no contexto organizacional. Uma análise de classificação das respostas indicou que 30% dos participantes apontam que a maior dificuldade é o tempo na realização das análises dos testes para a dinâmica do departamento de recursos humanos, que além da atividade de aquisição e manutenção de pessoal, comumente aplicada a avaliação psicológica, possuem outras atribuições, não podendo fixar grande parte do seu tempo as aplicações e análises dos testes realizados; 20% informou sobre as questões de custos referentes aos testes psicológicos, fatos visualizados no decorrer desta

pesquisa, principalmente no que tange a escolha de testes para serem utilizados, o que revela pouco conhecimento acerca da avaliação psicológica e de uma forma específica dos testes existentes.

A utilização de testes psicológicos, como foi visto neste trabalho, propicia a determinação objetiva e normatizada de fragmentos do comportamento avaliado, sendo assim, possibilitaria de forma metodológica a visualização de indícios requeridos para o processo realizado de forma crítica e embasada cientificamente. Pela falta do conhecimento sobre avaliação psicológica e também em psicologia organizacional disseminada nos bancos acadêmicos, o profissional não consegue identificar quais de fato são suas atividades, não ficando claro também para os outros profissionais na empresa, dando a impressão de que a avaliação psicológica não tem resultados efetivos, tornando-se apenas um custo.

Outro ponto, relatado por 46,6% da amostra, mostra que parece haver uma falta de identidade do psicólogo dentro das organizações que, como consequência, acaba tendo dificuldades em realizar seu trabalho e apresentá-lo para a equipe, o que foi exposto no parágrafo anterior: a deficiência da graduação em conhecimentos sobre qual é o papel do psicólogo na organização, que balizamentos pode fazer com as outras áreas, quais as atividades que de fato realiza e que ferramentas pode utilizar para fazê-lo.

Ainda tratando da falta de embasamento teórico sobre avaliação psicológica, outra dificuldade apontada por 3,34% dos psicólogos sobre o uso da avaliação psicológica no contexto organizacional foi a falta de cursos na cidade de São Luís para o aprofundamento da avaliação psicológica, o que corrobora para que as mesmas técnicas continuem a ser usadas, tornando a prática menos flexível, mais tecnicista, e colocando em questão a conduta ética do psicólogo seja questionada e a profissão depreciada.

Conforme apontado por Zanelli (1986), os psicólogos não apropriam-se de outros conhecimentos, fechando-se em questões como recrutamento e seleção e treinamento, o que caracteriza falta de envolvimento no negócio da empresa, não conquistando lugar nas decisões estratégicas da companhia. É preciso modificar as grades curriculares e incluir nas graduações em Psicologia e especializações da área organizacional a visão de planejamento estratégico, viabilizando e ampliando o trabalho e o desenvolvimento da Psicologia aplicada às organizações.

A função do psicólogo Organizacional e do trabalho demanda uma visão abrangente dos processos empresariais, trabalhando ativamente na construção e manutenção de políticas e estratégias de intervenção, atuando lado a lado com as outras áreas que tomam as decisões na organização (CAMACHO, 1984). Dessa forma, o psicólogo organizacional

precisa conhecer suas aptidões e além disso, conectar-se com áreas interdisciplinares de suas atividades para posicionar-se com clareza e objetividade, fazendo com que os outros profissionais compreendam e valorizem sua prática (AZEVEDO; BOTOMÉ, 2001).

Por todas essas discussões, ressalta-se, portanto, que a atuação em POT ainda encontra-se impregnada de práticas anteriores, como as da Psicologia Industrial, onde nasceu com a intenção de alocar a pessoa requerida, dentro de determinado perfil, no local adequado, através de testagens e treinamentos. Por isso, as atribuições realizadas hoje pelo psicólogo nas empresas estão ligadas ao tripé operacional (recrutamento/seleção, movimentação de pessoal e treinamento), não se expandindo para outros processos organizacionais. Confirmando tal fato, Azevedo e Botomé (2001) sinalizam que a forma do psicólogo conduzir o trabalho nas organizações caracteriza-se fundamentalmente de forma técnico-operacional, enfraquecendo seu exercício. A formação em Psicologia nas universidades é deficiente e prepara mal os psicólogos para desenvolverem as técnicas aprendidas (seleção e recrutamento, treinamento, análise de cargo e salário, avaliação de desempenho etc).

A insuficiência de embasamento na formação que reflete na falta de conhecimentos necessários em Psicologia Organizacional e do Trabalho, faz com que os profissionais atuantes nesse setor tenham certo despreparo, não atentando-se as pautas atualmente vigentes dentro das novas tendências em Recursos Humanos das empresas (PEREIRA; GOMES, 2009; ZANELLI 2002). A avaliação psicológica é um processo de coleta de dados, com métodos e técnicas de investigação, dentre eles os testes psicológicos, que, por sua vez, são ferramentas específicas e exclusivas do psicólogo. A utilidade desses instrumentos mostra-se quando usados com coerência e ética, podendo oferecer informações imprescindíveis sobre os testandos (GODOY; NORONHA, 2005). Dessa forma é preciso que se intensifique a busca pelo conhecimento desta área, compreendendo a definição básica entre avaliação e testagem, com a finalidade de usá-las nos mais diversos campos da Psicologia, pautando-se em um instrumental técnico, além de facilitar na mensuração e compreensão dos aspectos psicológicos. Em especial, no campo organizacional e do trabalho, esses conhecimentos permitiriam que o psicólogo realizasse seus processos com mais embasamento metodológico-científico, dando mais credibilidade à postura do mesmo nas empresas.

6 CONCLUSÃO

A POT no Brasil desenvolveu-se tardiamente, o que acarretou uma dificuldade em seu desenvolvimento, fazendo com que apenas no início dos anos 1980 houvesse uma progressão efetiva de estudos na área, baseados em práticas consolidadas internacionalmente e integrando tanto o recrutamento e seleção, desenvolvimento de pessoas e questões sobre saúde mental no trabalho. Ainda hoje estão sendo fomentadas investigações para que haja um maior desenvolvimento em termos nacionais, o que é altamente relevante, considerando não só questões teóricas e práticas, mas questões de classe, pois a profissão de psicólogo organizacional no Brasil é uma das que mais emprega e que melhor remunera.

Entretanto, por essa evolução tardia, alguns psicólogos parecem ainda não conhecer seu lugar dentro das organizações e evitam posicionar-se, o que restringe seu fazer, dificultando o reconhecimento de seu trabalho. Esse ponto pode ser avaliado também pela precariedade da formação acadêmica que não alia teoria e prática e que muitas vezes não possui profissionais adequados para lecionar sobre este campo.

Se a organização em torno da avaliação psicológica permitiu aprimorar discussões e posicionamentos sobre questões éticas e teóricas, ainda é possível inferir que a grande dificuldade é colocar de fato o produto dessas discussões em prática. Para que o fazer do psicólogo torne-se um trabalho ético, é preciso que o mesmo tenha a responsabilidade de atentar-se para a correta utilização das técnicas, envolvendo-se também com pesquisa e com a criação de tecnologias que possam maximizar a eficiência e coerência nas atividades realizadas pelo profissional de psicologia.

Neste trabalho mostrou-se como a avaliação psicológica e testagem estão sendo utilizadas no contexto organizacional. Foi observado que a graduação em Psicologia, tanto sob o olhar da POT, quanto da avaliação psicológica, é precária, pois a graduação deveria instrumentalizar os estudantes universitários, criando uma grade curricular que privilegiasse estágios práticos, pesquisa e extensão, aumentando gradativamente as responsabilidades do aluno e fazendo-o sair do papel de mero observador, colocando-o para resolução de problemas vigentes, planejando, executando e avaliando projetos, mantendo uma correlação

contínua entre teoria e prática, atuando como elemento indispensável na construção profissional, desenvolvendo mais conhecimentos em Avaliação Psicológica, POT e em outras áreas.

Demonstrou-se a implicação do fazer ético do psicólogo frente às avaliações e testagens psicológicas na área organizacional, percebendo que se o conhecimento em avaliação psicológica fosse mais profundo e melhor empregado, ajudaria nos processos organizacionais de maneira mais efetiva, servindo de reflexão para a melhoria do trabalho do Psicólogo. Considerando que o uso da avaliação psicológica é uma vantagem dos profissionais psicólogos, que permite pautar cientificamente seu trabalho, a deficiência em conhecimento sobre a esse campo, sobre resoluções importantes para a atuação com instrumentos psicológicos e órgãos reguladores, engessam a prática, desvalorizam o trabalho do psicólogo seja dentro das empresas, seja socialmente.

Assim, é preciso que os psicólogos busquem o conhecimento adequado para atuar, tanto em avaliação psicológica, quanto em psicologia organizacional, conhecendo os princípios básicos de cada segmento e indo além, buscando pós- graduações, participando de eventos, palestras e cursos. É fundamental que haja a ampliação do leque de especializações e cursos na área de avaliação psicológica. Os profissionais também deveriam engajar-se no desenvolvimento de pesquisas a partir das dificuldades seu fazer cotidiano, aprimorando as práticas existentes e consolidando novas.

É importante que o psicólogo tenha consciência sobre as suas tarefas, buscando mais conhecimento na literatura da psicologia organizacional, para entender melhor sobre sua capacidade dentro da organização. Precisa embasar-se para o uso da avaliação psicológica, conhecer os aspectos metodológicos e científicos, de forma a usá-los em todos os processos organizacionais e não apenas vislumbrando o recrutamento/ seleção e manutenção de pessoas.

Por fim, sugere-se que sejam realizados novos estudos, que complementem os dados aqui apresentados. Estudos contemplando amostras maiores e mais diversificadas, que investiguem outras cidades e regiões do estado do Maranhão e que os dados possam ser comparados com o de outras regiões do Nordeste ou do Brasil, informando pontos semelhantes e divergentes em comparação com a amostra ludovicense e o que é possível desenvolver tanto em avaliação psicológica quanto em Psicologia Organizacional para a melhoria de ambos os serviços.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, W. **Captação e Seleção de Talentos**. São Paulo: Atlas, 2004.

ALCHIERI, J. C. **Critérios de escolha dos Instrumentos Psicológicos**. 2003. Disponível em: <http://www2.pol.org.br/satepsi/CD_testes/pdf/relatoriotestes_cap4.pdf>. Acesso em: 22 jun. 2017.

ALCHIERI, J. C.; CRUZ, R. M. **Avaliação Psicológica: Conceito, Métodos e Instrumentos**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2010.

ALVES, I. C. B.; ESTEVES, C. **O teste palográfico na avaliação da personalidade**. São Paulo: Vetor, 2004.

ANASTASI, A.; URBINA, A. **Testagem Psicológica**. Porto Alegre: Artes Médicas. 2000.

AZEVEDO, B. M; BOTOMÉ, S. P. Psicólogo Organizacional: aplicador de técnicas e procedimentos ou agente de mudanças e de intervenções nos processos decisórios organizacionais? **Rev. Psicol. Organ.**, Trab. v.1, n.1, Florianópolis, jun. 2001. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v1n1/v1n1a08.pdf>>. Acesso em: 22 jun. 2017.

AZEVEDO, B. M.; MORAES, R. O processo de diagnóstico e de intervenção do psicólogo do trabalho. **Caderno psicologia social e do trabalho**, vol. 9, n. 2, pp. 89-98, 2006. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v9n2/v9n2a07.pdf>>. Acesso em: 13 mar. 2017.

BASTOS, A. V.; MENEZES, I. G. Intenção de permanência na organização: um constituinte ou um conseqüente do comprometimento organizacional? **Estudos de Psicologia**, 15(3), pp. 299-307, 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/epsic/v15n3/a10v15n3.pdf>>. Acesso em: 22 jun. 2017.

BAUMGATL, V. O.; PAGANO, A. P.; LACERDA, J. Utilização de testes psicológicos em organizações de Minas Gerais. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, volume 62, número 2, 2010. Disponível em: < <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/arbp/v62n2/v62n2a16.pdf>>. Acesso em: 22 jun. 2017.

BAYLÃO, A. L. S.; ROCHA, A. P. S. A importância do recrutamento e seleção de pessoal na organização empresarial. **Anais do XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**, Tema Gestão do Conhecimento para a Sociedade, 22-24 de outubro de 2014. Disponível em: <<http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320178.pdf>>. Acesso em: 26 mai. 17.

BENCZIK, E. B. P.; LEAL, G. C.; CARDOSO, T. A utilização do teste de atenção concentrada (A C) para a população infanto-juvenil: uma contribuição para a avaliação neuropsicológica. **Rev. Psicopedagogia**, 33(100), pp. 37-49, 2016. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/psicoped/v33n100/05.pdf>>. Acesso em: 27 jun. 2016.

BORGES, L. O.; OLIVEIRA, A. C. F.; MORAIS, L. T. W. A. O exercício do papel profissional na psicologia Organizacional e do Trabalho. **Rev. Psicol. Organ. Trab., POT**, Volume 5, n. 2, Florianópolis, Julho-Dezembro, 2005. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v5n2/v5n2a05.pdf>>. Acesso em: 27 jun. 2016.

BORGES-ANDRADE, J. E. Contraponto. In: Formação e Atuação em Psicologia Organizacional. **Psicologia Ciência e Profissão**, vol. 6, n. 1, Brasília, 1986. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98931986000100010>. Acesso em: 31 mar. 2017.

BORSA, J. C. Considerações sobre o uso do teste da Casa-Árvore-Pessoa-HTP. **Avaliação Psicológica**, vol. 9, n.1, pp. 151-154, Porto Alegre, Abril/2010. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/avp/v9n1/v9n1a17.pdf>>. Acesso em: 04 nov. 2016.

BRASIL. CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. Resolução CFP nº 002/003. Define e regulamenta o uso, a elaboração e a comercialização de testes psicológicos e revoga a Resolução CFP nº 025/2001. **Resoluções do CFP**. Brasília, mar. 2003.

_____. CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. Resolução CFP nº 007/003. Institui o Manual de Elaboração de Documentos Escritos produzidos pelo psicólogo, decorrentes de avaliação psicológica e revoga a Resolução CFP nº 17/2002. **Resoluções do CFP**. Brasília, jun. 2003.

CAMACHO, J. **Psicologia organizacional**. São Paulo: EPU, 1984.

CAMBRAIA, S. V. **Teste AC**. 4 ed. São Paulo: Vetor Editora Psico-Pedagógica LTDA. 2009.

CARDOSO, M. L. Aspectos práticos da avaliação psicológica nas organizações. **Psico-Usf**, vol. 14, n. 3, p. 389-390, Itatiba, Setembro/Dezembro 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pusf/v14n3/v14n3a15.pdf>>. Acesso em: 17 nov. 2016.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

_____. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 2 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

_____. **Gestão de Pessoas**. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

COHEN, R. J.; SWERDLIK, M. E.; STRUMAN, E. D. **Testagem e Avaliação Psicológica: Introdução a Testes e Medidas**. 8 ed. Porto Alegre: McGraw-Hill, 2014.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Código de ética do Psicólogo**. Brasília, 2005.

_____. Questões sobre Avaliação psicológica. In: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Cartilha Avaliação psicológica**, Brasília, 2007.

DALBOSCO, S. N. P.; CONSUL, J. S. A importância da Avaliação Psicológica nas organizações. **Revista de Psicologia da IMED**, vol. 3, n. 2, p. 554- 558, 2011. Disponível em: <<https://seer.imed.edu.br/index.php/revistapsico/article/view/143/118>>. Acesso em: 31 out. 2016.

DALBOSCO, T.; ROSA, A. M.; PISONI, K. Z. D. B. **Evolução histórica da Psicologia Organizacional e do trabalho.** Disponível em: <<http://soac.imed.edu.br/index.php/mic/ixmic/paper/viewFile/60/33>>. Acesso em: 31 out. 2016.

D'AMICO, S. M.; MONTEIRO, J. K. Características de Personalidade e Qualidade de Vida de Gestores no Rio Grande do Sul. **RAC**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 3, art. 3, pp. 381-396, Maio/Jun. 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v16n3/v16n3a04.pdf>>. Acesso em: 30 mar. 2017.

DANCEY, C. P.; REID, J. **Estatística sem Matemática para Psicologia.** Porto Alegre: Artmed, 2013.

DIAS, R. A. S. Notas introdutórias de uma analítica no campo das modelizações vocacionais. In: JACÓ-VILELA, A. M.; CEREZZO, A. C.; RODRIGUES, H. B. C. (Orgs.). ***Clio·psyché hoje***: fazeres e dizeres Psi na história do Brasil. Rio de Janeiro: Relume Dumará; FAPERj, 2001.

ESCH, C. F.; JACÓ-VILELA, A. M. A regulamentação da profissão de Psicólogo e os currículos de formação Psi. In: JACÓ-VILELA, A. M.; CEREZZO, A. C.; RODRIGUES, H. B. C. (Orgs.). ***Clio·psyché hoje***: fazeres e dizeres Psi na história do Brasil. Rio de Janeiro: Relume Dumará; FAPERj, 2001.

FERREIRA, M. C.; SANTOS, A. A. A. A avaliação psicológica no contexto organizacional e do trabalho. In: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Avaliação Psicológica: diretrizes na regulamentação da profissão.** Brasília, 2010.

GIL, A. C. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais.** 1 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GODOY, S. L.; NORONHA, A. P. P. Instrumentos psicológicos utilizados em seleção profissional. **Revista do Departamento de Psicologia**, UFF, v. 17, n. 1, p. 139-159, Jan./Jun. 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rdpsi/v17n1/v17n1a11.pdf>>. Acesso em: 30 mar. 2017.

HACKETT, P. **Como fazer entrevistas de seleção**. Trad. Márcia Cruz Nóboa Leme. São Paulo: Nobel, 2000.

HAZBOUN A.; ALCHIERI J. C. Dificuldades em Avaliação Psicológica segundo Psicólogos Brasileiros. **Psico**, vol. 45, n. 1, pp. 83-89, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Escola de Humanidades, Rio Grande do Sul, janeiro-março. 2014. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/view/13173/11444>>.

Acesso em: 30 mar. 2017.

HUTZ, C. S. Ética na avaliação psicológica. In: HUTZ, C. S. (Org.). **Avanços e polêmicas em avaliação psicológica**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2009.

IEMA, C. Um estudo teórico sobre a formação do Psicólogo Organizacional no Brasil. **Psicologia Teoria e Prática**, 1(1): pp. 31-41, São Paulo, SP, 1999. Disponível em: <http://www.mackenzie.br/fileadmin/Editora/Revista_Psicologia/Teoria_e_Pratica_Volume_1_-_Numero_1/artigo5.PDF>. Acesso em: 30 mar. 2017.

LEÃO, L. H. C. Psicologia do Trabalho: aspectos históricos, abordagens e desafios atuais. **Rev. Eccos**, Estudos contemporâneos da subjetividade, Vol. 2, n. 2, 2012. Disponível em: <www.periodicoshumanas.uff.br/index.php/ecos/article/download/1008/722>. Acesso em: 30 mar. 2017.

LEMONS, A. *et al.* Reflexões sobre a importância da Psicologia na organização. **Maringá Management: Revista de Ciências Empresariais**, v. 4, n. 1, jan./jun. 2007. Disponível em: <www.maringamanagement.com.br/novo/index.php/ojs/article/download/43/21>. Acesso em: 04 nov. 2016.

LUNELLI, A.; TREICHEL A. Recrutamento e Seleção: Como fazer uma entrevista? **Instituto Catarinense de Pós-graduação, ICPG**. Disponível em: <<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-08.pdf>>. Acesso em 04 nov. 2016.

LUZ, J. P. da. **Metodologia para análise de clima organizacional**: um estudo de caso para o Banco do Estado de Santa Catarina. 2001. 198 f. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, 2001.

NASCIMENTO, M. M.; RUEDA, F. J. M. Estudo da estrutura interna do teste de inteligência-T.I. **Psico-USF**, Bragança Paulista, v. 19, n. 2, pp. 307-316, Março/Agosto, 2004. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/psuf/v19n2/a13v19n2.pdf>>. Acesso em: 04 nov. 2016.

NORONHA *et al.* Sobre o ensino de Avaliação psicológica. **Avaliação Psicológica**, v. 9, n. 1, Porto Alegre, 2010. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/avp/v9n1/v9n1a15.pdf>>. Acesso em: 20 jun. 2017.

NUNES, C. H. S. S.; HUTZ, C. S.; NUNES, M. F. O. **Bateria Fatorial de Personalidade (BFP) - Manual Técnico**. São Paulo: Casa do Psicólogo. 2014.

PASQUALI, L. **Técnicas de Exame Psicológico - TEP**. Casa do Psicólogo/Conselho Federal de Psicologia: São Paulo, 2011.

_____. Psicometria. **Revista da Escola de Enfermagem da Usp**, v. 43(Esp): 992-9, São Paulo. 2009. Disponível em: < <http://www.revistas.usp.br/reeusp/article/view/40416/43399>>. Acesso em: 20 jun. 2017.

PEDROSO, M. C. A.; COSTA, D. V.; FERREIRA, V. C. A importância dos testes psicológicos no processo de recrutamento e seleção. **Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia: Gestão e Tecnologia para a Competitividade**, N° X, Rio de Janeiro-RJ, 2013. Disponível em: < <http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos13/29418235.pdf>>. Acesso em: 20 jun. 2017.

PEREIRA, A.; GOMES, M. Práxis da Psicologia Organizacional: Atuação do Psicólogo Organizacional na Cidade de Teresina - PI. **Anais do XV Encontro Nacional da Associação Brasileira de Psicologia Social**, Alagoas, 2009. Disponível em: < <https://pt.scribd.com/document/77026502/1-Praxis-Da-Psicologia-Organizacional>>. Acesso em: 20 jun. 2017.

PINHEIRO, L. R. S.; MARIO, L. C.; GIACOMINI, M. A atuação do psicólogo Organizacional e do Trabalho no norte do Rio Grande do Sul. **Revista Perspectiva**, Erechim,

v. 36, n. 136, p. 123-132, dezembro/2012. Disponível em: <http://www.uricer.edu.br/site/pdfs/perspectiva/136_313.pdf>. Acesso em: 04 nov. 2016.

PONTES, B. R. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal**. 6ª ed. São Paulo: Ltr, 2010.

PRIMI, R; NASCIMENTO, S. G. F; SOUZA, A. S. Critérios para a avaliação dos testes psicológicos. In: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Cartilha de Avaliação do CFP**. Brasília, 2010.

PRIMI, R; NUNES, C. H. S. O Satepsi: desafios e proposta de aprimoramento. In: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Avaliação Psicológica: diretrizes na regulamentação da profissão**. Brasília, 2010.

REPPOLD, C. T.; ANACHE, A. A. Avaliação Psicológica: implicações éticas. In: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Avaliação Psicológica: diretrizes na regulamentação da profissão**. Brasília, 2010.

SAKANO, A. M. *et al.* Avaliação de desempenho: conceito, objetivo e metodologia. **Revista Ampla de Gestão Empresarial**, Registro, SP, V. 3, N° 2, art. 7, p 100-109, outubro 2014. Disponível em: <http://www.revistareage.com.br/artigos/quinta_edicao/07.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2017.

SARSUR, A. M. A empresabilidade como uma "nova" gestão de recursos humanos. In: BITENCOURT, C. (Org). **Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais**. Porto Alegre: Bookman, 2004.

SILVA, V G. Os testes psicológicos e suas práticas. **Psicologia.com.pt, Portal dos Psicólogos**. Disponível em: <<http://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0448.pdf>>. Acesso em: 04 nov. 2016.

SODRÉ, L. S. **Análise da avaliação psicológica no contexto organizacional no Maranhão**. 2016. 66 f. Monografia (Graduação em Psicologia) – Universidade Federal do Maranhão, 2016.

TADAIESKY, L. T. Métodos de seleção de pessoal: discussões preliminares sob o enfoque do behaviorismo radical. **Psicologia Ciência e Profissão**, v.28, n.1, Brasília, março/2008. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/pcp/v28n1/v28n1a10.pdf>>. Acesso em: 04 nov. 2016.

TAVARES M. Da ordem social da regulamentação da Avaliação Psicológica e do uso dos testes. In: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Avaliação Psicológica: diretrizes na regulamentação da profissão**. Brasília, 2010.

URBINA, S. **Fundamentos da Testagem Psicológica**. Porto Alegre: Artmed, 2007.

VIEIRA, R. C.; CAMPOS, R. H. F. Notas sobre introdução, recepção e desenvolvimento da medida psicológica no Brasil. **Temas em Psicologia**, v. 19, n. 2, p. 417-425, Belo Horizonte - MG, 2011. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/tp/v19n2/v19n2a06.pdf>>. Acesso em: 31 mar. 2017.

VINUTO, J. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**, Campinas, v. 22, n. 44, p. 203-220, agosto-dezembro/2014. Disponível em: <<https://www.ifch.unicamp.br/ojs/index.php/tematicas/article/download/2144/1637>>. Acesso em: 04 nov. 2016.

WERLANG, B. S. G.; VILLEMOR-AMARAL, A. E.; NASCIMENTO, R. S. G. F. Avaliação psicológica, testes e possibilidades de uso. In: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Avaliação Psicológica: diretrizes na regulamentação da profissão**. Brasília, 2010.

ZANELLI, J. C. **Formação e Atuação em Psicologia Organizacional**. Psicologia Ciência e Profissão. Volume 6, número 1, Brasília, 1986. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pcp/v6n1/10.pdf>>. Acesso em: 31 mar. 2017.

_____. Formação e atuação do Psicólogo Organizacional: uma revisão de Literatura. **Temas em Psicologia**, vol. 3, nº1, Ribeirão Preto, abril/1995. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/tp/v3n1/v3n1a09.pdf>>. Acesso em 31 mar. 2017.

_____. **O psicólogo nas organizações de trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2002.

ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil. In: ZANELLI, J. C.; BASTOS, A. V. B.; RODRIGUES, A. C. de A. (Orgs.). **Campo profissional do Psicólogo em Organizações e no Trabalho**. Porto Alegre: Artmed. 2014.

ANEXOS

ANEXO A - Questionário de Avaliação Psicológica no contexto Organizacional

Questionário de Avaliação Psicológica no contexto Organizacional

- Idade: ____ anos
- Sexo: () Masculino () Feminino
- Tempo de formação: _____
- Tempo de atuação em Psicologia Organizacional e do Trabalho:

- Empresa: () Pública () Privada

1 - O quanto a sua formação em avaliação psicológica na graduação deu embasamento para a sua atuação profissional:

0- NADA	1- QUASE NADA	2- POUCO	3- MUITO	4- QUASE TUDO	5- TUDO
---------	---------------	----------	----------	---------------	---------

2 - Com que frequência você utiliza cada uma das seguintes técnicas de avaliação psicológica no contexto organizacional:

0- NUNCA	1- QUASE NUNCA	2- POUCAS VEZES	3- MUITAS VEZES	4- QUASE SEMPRE	5- SEMPRE
----------	----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------

TÉCNICA DE AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA	0	1	2	3	4	5
TESTES						
ENTREVISTAS						
DINÂMICA DE GRUPO						
OBSERVAÇÃO						
ANÁLISE DOCUMENTAL						

3 - Que grau de importância você atribui para cada uma das técnicas na realização de uma Avaliação Psicológica no contexto organizacional e do trabalho.

0-SEM IMPORTÂNCIA	1-QUASE SEM IMPORTÂNCIA	2-POUCO IMPORTANTE	3- IMPORTANTE	4-MUITO IMPORTANTE	5- IMPRESINDIVEL
----------------------	----------------------------	-----------------------	------------------	-----------------------	---------------------

TÉCNICA DE AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA	0	1	2	3	4	5
TESTES						
ENTREVISTAS						
DINAMICA DE GRUPO						
OBSERVAÇÃO						
ANALISE DOCUMENTAL						

4 - Que grau a importância da avaliação psicológica você atribui para cada um dos processos organizacionais listados a seguir:

0-SEM IMPORTÂNCIA	1-QUASE SEM IMPORTÂNCIA	2-POUCO IMPORTANTE	3- IMPORTANTE	4-MUITO IMPORTANTE	5- IMPRESINDIVEL
----------------------	----------------------------	-----------------------	------------------	-----------------------	---------------------

PROCESSO ORGANIZACIONAL	0	1	2	3	4	5
RECRUTAMENTO E SELEÇÃO						
MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL						
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO						
PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL						
TURN OVER						

5 - Com que frequência você usa cada um dos testes listados a seguir em um processo de avaliação psicológica no contexto organizacional:

0- NUNCA	1- QUASE NUNCA	2- POUCAS VEZES	3- MUITAS VEZES	4- QUASE SEMPRE	5- SEMPRE
----------	----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------

TESTES PSICOLÓGICOS	0	1	2	3	4	5
AC						
BATERIA DE INTELIGÊNCIA GERAL BETA-III (SUBTESTES, RACIOCÍNIO E CÓDIGOS)						
BATERIA DE PROVAS DE RACIOCÍNIO BRP-5						
BATERIA FATORIAL DE PERSONALIDADE (BFP)						
D2 / ATENÇÃO CONCENTRADA						
ESCALA DE VULNERABILIDADE E STRESS NO TRABALHO EVENT						
G- 36						
G-38						
HTP						
INVENTÁRIO FATORIAL DE PERSONALIDADE IFP-R						
PALOGRÁFICO						
PFISTER						
PSICODIAGNÓSTICO MIOCINÉTICO -PMK						
QUATI						
R1						
TESTE DE ATENÇÃO CONCENTRADA TEACO-FF						
TESTE DE ATENÇÃO DIVIDIDA E TESTE DE ATENÇÃO ALTERNADA (TEADI E TEALT)						
TESTE DE MEMÓRIA VISUAL DE ROSTOS- MVR						
TESTES DE ATENÇÃO DIVIDIDA E SUSTENTADA						
Z-TESTE (TÉCNICA DE ZULLIGER)						

6 - O quanto você conhece a Resolução CFP 002/2003 que define e regulamenta o uso, a elaboração e a comercialização de testes psicológicos?

0- NADA	1- QUASE NADA	2- POUCO	3- MUITO	4- QUASE TUDO	5- TUDO
---------	---------------	----------	----------	---------------	---------

7 - Com que frequência você lê a fundamentação teórica de um instrumento antes de utilizá-lo?

0- NUNCA	1- QUASE NUNCA	2- POUCAS VEZES	3- MUITAS VEZES	4- QUASE SEMPRE	5- SEMPRE
----------	----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------

8 - Com que frequência você analisa dados de validade de um instrumento antes de utilizá-lo?

0- NUNCA	1- QUASE NUNCA	2- POUCAS VEZES	3- MUITAS VEZES	4- QUASE SEMPRE	5- SEMPRE
----------	----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------

9 - Com que frequência você analisa dados de precisão/ fidedignidade/ confiabilidade antes de utilizá-lo?

0- NUNCA	1- QUASE NUNCA	2- POUCAS VEZES	3- MUITAS VEZES	4- QUASE SEMPRE	5- SEMPRE
----------	----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------

10 - Com que frequência você corrige um instrumento com base nas normas disponíveis no manual?

0- NUNCA	1- QUASE NUNCA	2- POUCAS VEZES	3- MUITAS VEZES	4- QUASE SEMPRE	5- SEMPRE
----------	----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------

11 - Com que frequência você observa as datas dos estudos de validade e precisão disponíveis em um manual de um instrumento antes de utilizar?

0- NUNCA	1- QUASE NUNCA	2- POUCAS VEZES	3- MUITAS VEZES	4- QUASE SEMPRE	5- SEMPRE
----------	----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------

12 - O quanto você conhece sobre o Sistema de Avaliação dos testes psicológicos (SATEPSI)?

0- NADA	1- QUASE NADA	2- POUCO	3- MUITO	4- QUASE TUDO	5- TUDO
---------	---------------	----------	----------	---------------	---------

13 - Com que frequência você utiliza o SATEPSI para consultar o parecer de um teste antes de utilizá-lo?

0- NUNCA	1- QUASE NUNCA	2- POUCAS VEZES	3- MUITAS VEZES	4- QUASE SEMPRE	5- SEMPRE
----------	----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------

14 - O quanto você conhece a resolução CFP 007/2003 que institui o manual de elaboração de documentos escritos produzidos pelo psicólogo, decorrentes de avaliação psicológica?

0- NADA	1- QUASE NADA	2- POUCO	3- MUITO	4- QUASE TUDO	5- TUDO
---------	---------------	----------	----------	---------------	---------

15 - Com que frequência você utiliza a resolução CFP 007/2003 como guia para elaborar documentos no contexto organizacional e do trabalho?

0- NUNCA	1- QUASE NUNCA	2- POUCAS VEZES	3- MUITAS VEZES	4- QUASE SEMPRE	5- SEMPRE
----------	----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------

16 - Na sua opinião, quais as maiores dificuldades de se trabalhar com avaliação psicológica no contexto organizacional?