

AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA EM CONTEXTOS DE TRABALHO E ORGANIZAÇÕES NO BRASIL: conquistas, fazeres e expectativas.

Daniel Santos de Carvalho¹

Fernanda Fernandes Gurgel²

RESUMO

A avaliação psicológica se caracteriza como uma das principais atividades dos profissionais de psicologia, tanto pelo seu caráter de exclusividade como pelo fato de proporcionar a inserção dessa classe em diversos contextos de trabalho. Um dos campos de atuação mais tradicionais dos processos de avaliação se configura no ambiente das organizações e no trabalho, sobre os quais pode-se evidenciar uma relação repleta de resultados positivos, no que se refere ao potencial de desenvolvimento humano, assim como de problemáticas enraizadas estruturalmente nos modelos que configuram suas atividades. Com o objetivo de discutir e avaliar o desenvolvimento dos processos de avaliação psicológica dentro das organizações e no trabalho, a presente produção se estrutura metodologicamente em torno de um ensaio teórico, abordando quatro sessões de discussão, que vão desde a implementação das atividades avaliativas em psicologia no país, passando por sua inserção no campo especificamente abordado, seguindo pelas constatações inerentes a estruturação das práticas atuais e confluindo para apontamentos que possibilitariam a continuidade da reflexão aqui proposta.

Palavras-chave: Avaliação psicológica; organizações; Trabalho.

¹ Acadêmico do curso de Pós-graduação em avaliação psicológica do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN Email: dsantosc2@gmail.com

² Professora Orientadora do curso de Pós graduação em avaliação psicológica do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN Email: fernandafgurgel@hotmail.com

**PSYCHOLOGICAL ASSESSMENT IN CONTEXT OF WORK AND
ORGANIZATIONS IN BRAZIL: achievements, activities and expectations.**

ABSTRACT

Psychological assessment is characterized as one of the main activities of psychologists, both for its exclusivity as the fact of providing the insertion of this class in various work contexts. One of the more traditional fields of Psychological assessment processes is set in the environment of organizations and work, on which one can demonstrate a relationship filled with positive results about the potential for human development, as well as problems rooted in structural models that shape their activities. In order to discuss and evaluate the development of psychological assessment processes within organizations and work, this production is methodologically structure around a theoretical essay, addressing four discussion sessions, ranging from the implementation of evaluation methods in psychology in the country, through their inclusion in the field specifically addressed, followed by the findings inherent in the structure of current practices, converging into notes that would enable the continuity of reflection proposed here.

Keywords: Psychological assessment; organizations; work.

1. APRESENTAÇÃO.

A psicologia enquanto ciência e profissão, se desenvolve buscando seguir o compromisso social e o atendimento dos princípios éticos que se remetem ao respeito e à promoção de liberdade, dignidade, igualdade e da integralidade do ser humano. Por meio da articulação de tais apontamentos, suas práticas e atividades são construídas objetivando seu alinhamento contínuo e progressivo.

Entre o leque de ações que a psicologia pode realizar, o processo que mais tem destaque dentro da prática profissional é o de avaliação psicológica, haja vista que se configura como uma atividade exclusiva dos psicólogos, buscando avaliar/mensurar características e processos psicológicos entendidos dentro de esferas como: emoção/afeto, cognição/inteligência, motivação, personalidade, psicomotricidade, atenção, memória, percepção, dentre outras, e que considera a perspectiva da integralidade dos fenômenos sociais, multifatoriais, culturais e historicamente construídos, assim como os determinantes socioeconômicos que interferem, por exemplo, nas relações com elementos como o trabalho, segundo a Resolução do Conselho Federal de Psicologia (CFP) nº 002/2003.

A avaliação psicológica expressa grande importância dentro do fazer profissional da psicologia, não só por ser a única atividade exclusiva dos psicólogos, mas também, por referenciar grandes contribuições para a inserção dos profissionais em vários campos de trabalho. Dentre tais campos, o das organizações se configura tradicionalmente contemplado pelos processos avaliativos aqui abordados, e é a constituição dessa duradoura relação que o presente trabalho abordará.

Para tanto, esta produção se caracteriza em um ensaio teórico, disponibilizando a exposição de várias constatações já desenvolvidas sobre as temáticas da avaliação psicológica e do contexto das organizações e do trabalho, visando concomitantemente a produção de considerações originais que se apontam após o exame das discussões trabalhadas. Severino (2000) relata que no ensaio há maior liberdade do autor em defender determinada posição, sem que para isso tenha que se apoiar em um rigoroso e objetivo aparato de documentação empírica e bibliográfica, contudo, isso não significa que o ensaio dispensa o rigor lógico e a coerência de argumentação.

Esse trabalho tem por objetivo discutir o desenvolvimento da avaliação psicológica dentro dos contextos de organizações e do trabalho, elucidando os principais pontos que favorecem a relação desses elementos, e viabilizando a reflexão a cerca do papel social que o processo de avaliação expressa na realidade dos sujeitos que estão implicados na contextualização trabalhada.

Buscando atingir tal objetivo, o trabalho se organiza em quatro espaços de discussão. No primeiro se traça uma trajetória histórica da avaliação psicológica no Brasil, retratando de maneira geral suas etapas de constituição. No segundo se aborda a relação do processo de avaliação com os contextos organizacionais, evidenciando as transformações manifestadas pela atividade da psicologia imersa nesses espaços. O terceiro realiza um apanhado geral sobre as ações do processo de avaliação psicológica no trabalho, elucidando os desafios mais tradicionais da área que intermediam o desenvolvimento do campo, e por fim, no quarto espaço são formuladas considerações, fundamentadas pelas discussões antepostas, que por intermédio de suas interações apontam rumos para continuidade do diálogo aqui proposto.

2. REFLEXÕES HISTÓRICAS

Para que se possa obter uma compreensão mais aprofundada da temática da avaliação psicológica, assim como sua associação com a realidade brasileira dos contextos de trabalho, é necessário entender as variáveis históricas envolvidas no processo de construção de suas práticas e como elas se tornaram o que hoje é comumente utilizado.

Nesse intuito, Amendola (2006) organiza uma cronologia de eventos, a partir do trabalho de Pasquali e Alchieri (2001), nos quais afirma que é possível observar a história da avaliação psicológica no Brasil nos concentrando em cinco grandes períodos, que fazem referência ao desenvolvimento do campo de conhecimento científico e cultural.

No primeiro deles, expresso entre os anos de 1836 a 1930, a produção médico-cinética acadêmica enraizava o desenvolvimento da psicologia brasileira, orientando-a por um forte cunho positivista e vinculando-a a prática psiquiátrica. Nele foi possível a definição de três aspectos principais para o uso dos testes

psicológicos: a abertura do campo de estudo de psicologia nas faculdades de medicina, o uso de métodos da psicologia nas escolas normais e o surgimento dos centros de pesquisas psicobiológicas.

A associação desses três elementos marcou o início das ações relacionadas ao uso da testagem psicológica no Brasil, expressa por meio da utilização do primeiro teste de inteligência, administrado pelo médico pediatra Fernandes Filgueira, em pacientes do hospício nacional em 1913, evidenciam Pasquali e Alchieri (2001), o que deu visibilidade as atividades, promovendo o crescimento do interesse pelo uso da técnica.

No segundo período referenciado pelos autores, compreendido entre 1930 e 1962, situa-se a criação das primeiras universidades, e a organização da psicologia nos âmbitos do ensino, pesquisa e profissão. Também associa-se a esse período a criação dos laboratórios de psicologia e com eles a promoção dos estudos da inteligência em geral, temática que seria fortemente trabalhada na estruturação da testagem psicológica.

As pesquisas em psicologia também foram realizadas fora do ambiente acadêmico, em espaços como o Instituto de Seleção e Orientação Profissional, Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, Centros Pedagógicos de Educação, entre outras instituições que auxiliaram na revisão de numerosos testes de inteligência e aptidão, orientam Alchieri e Curz (2006), relatando ainda que o primeiro setor compreendido dentro do mundo social do trabalho, no qual se deu a aplicação da psicologia no Brasil foi o setor de transportes, sendo promovida por meio de técnicas e atividades como entrevistas, provas de aptidão e personalidade e exames psicotécnicos.

No terceiro período, orientado nos trabalhos de Pasquali e Alchieri (2001), entendido entre os anos 1962 a 1970, houve uma rápida expansão da psicologia, que se encontrava em um período de regulamentação profissional. Porém, a referida expansão acabou por acarretar a queda da qualidade dos cursos, justificada pela falta de docentes qualificados, principalmente na área de avaliação psicológica. A partir disso se originou uma série de situações como: o desinteresse pelo estudo das medidas psicológicas, descrédito e banalização do uso de instrumentos objetivos e a

“cristalização” da construção e atualização dos instrumentos nacionais, explicam Achieri e Cruz (2006).

No quarto período, situado entre 1970 e 1990, os autores afirmam que a psicologia continuou a viver um período de expansão, porém as críticas referentes ao desenvolvimento de seus trabalhos apareciam aqui de forma mais evidente. Quando nos referimos ao uso da testagem psicológica, esse momento foi de abandono, e a pouca utilização dessa técnica era feita de forma pouco criteriosa, sem nenhuma preocupação com a adequação de suas normas. Os psicólogos centravam suas práticas e as ações de avaliação psicológica, nas clínicas particulares e nos processos de seleção de pessoal, não dispondo do preparo mínimo para tanto, o que justifica e desencadeia as fortes críticas promovidas socialmente.

No quinto período, de 1990 aos dias atuais, a grande quantidade de resultados contestáveis, a imagem negativa, assim como a constante violação de questões éticas relacionadas à avaliação psicológica despertou em profissionais, pesquisadores, e no conselho regulamentador da profissão, a necessidade de conferir à avaliação a importância devida, e desde então, iniciativas foram sendo traçadas no intuito de superar as dificuldades encontradas. Entre tais iniciativas está a criação do Instituto Brasileiro de Avaliação Psicológica, a participação ativa da categoria profissional na produção de trabalho, pesquisas, ensino e intervenção, a responsabilização legal dos profissionais em psicologia por suas práticas desempenhadas indevidamente, exigindo que os profissionais prestem serviços de qualidade a sociedade, concluem Pasquali e Alchieri (2001), podendo ser apontado também o recente desenvolvimento, através dos trabalhos do conselho federal de psicologia, de um ano temático dedicado à avaliação psicológica.

Todos esses acontecimentos se deram paralelamente ao desenvolvimento da psicologia no Brasil, e foi possível verificar que a reflexão e avaliação das práticas em psicologia, mais especificamente em avaliação psicológica, foram necessárias para que o campo ganhasse confiabilidade. Segundo Amendola (2006), o reflexo disso se dá pelo aumento das demandas por avaliação em áreas tradicionais e de grande importância como a de transportes, serviços e a área militar, assim como o

trabalho em ações para autorização do porte de armas e o embasamento de processos judiciais.

3. A AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA E OS CONTEXTOS DE TRABALHO NO BRASIL.

Quando se pensa na estruturação da psicologia, voltada aos contextos do trabalho e das organizações, pode-se visualizá-la tanto como uma subárea de conhecimento, como também, um campo de aplicação de conhecimentos e de intervenção onde se objetiva estudar o fazer humano, tendo por perspectiva, evidenciar respostas a questões de caráter prático, afloradas no relacionamento existente na tríade: comportamento humano, as organizações onde o comportamento pode ocorrer e o trabalho, avaliando em paralelo, questões intrínsecas às práticas institucionais, apontam Borges-Andrade e Pagotto (2010).

Sua origem retoma o período do próprio surgimento da psicologia no final do sec. XIX, e como disciplina de atuação, foi inicialmente denominada de psicologia industrial, tendo em seu leque de principais autores da época, nomes como Hugo Münsterberg, James Cattell, Walter Dill Scot e Walter V. Bingham, que deixaram inúmeras contribuições para o desenvolvimento do conhecimento psicológico dentro do campo industrial, trabalhando com temáticas relacionadas à motivação, sugestão, persuasão e inteligência, relata Landy (1997).

O espaço construído pela psicologia industrial acabou revelando-se um terreno fértil para o desenvolvimento do uso de testes psicológicos, um dos principais instrumentos de avaliação psicológica, funcionando como uma importante ferramenta para a descrição e interpretação do comportamento humano e sua relação com o trabalho, relata Cruz (2002). Hoffmann e Cruz (2003) referenciam ainda que foi na década de 20 que as primeiras experiências da psicologia relacionadas ao trabalho foram desenvolvidas no Brasil, porém seu fortalecimento só se concretizou na década seguinte, por intermédio do uso da testagem psicológica em ações como seleção de pessoal e orientação vocacional.

Observando esse panorama, é possível notar que o uso de testes psicológicos vai se constituindo um uma importante ferramenta para a psicologia que se volta às questões do trabalho, tomando tanta amplitude que tornou-se comum

acreditar que o simples uso dessa técnica constituiria um processo de avaliação psicológica, explicitam Primi, Nascimento e Souza (2004). Os autores esclarecem ainda, que a avaliação psicológica é uma atividade mais complexa e que objetivaria a busca por conhecer, sistematicamente, de que maneira é regido o funcionamento psicológico dos indivíduos, apresentando como um dos seus intuitos, a promoção de orientações para ações e decisões futuras. Já o uso da testagem constitui-se em procedimentos de coleta de informações úteis e confiáveis, que possam servir de base para a ação mais complexa da avaliação.

As primeiras formas de desenvolvimento da relação existente entre a avaliação psicológica e o campo da psicologia voltada aos contextos de trabalho, estiveram fortemente arraigadas a perspectiva de avaliar quais seriam as diferenças individuais, relacionadas às aptidões de cada sujeito, que manifestavam-se quando os mesmos se deparavam com as tarefas prescritas para o seu posto ou cargo de trabalho, e como tais diferenças serviriam para definir qual pessoa se adequaria melhor a cada tipo de atividade, salienta Cruz (2002), demonstrando que nessa contextualização o grande foco centrava-se na aplicação dos conhecimentos psicológicos à lógica da produção industrial e da racionalidade instrumental.

Agindo sobre o fator humano da organização e administração industrial, a psicologia deixa de ser vista apenas como uma fundamentação de teorias e passa a ganhar a característica de ser produtora de técnicas que auxiliam a administração científica nos meandros da racionalização do trabalho, e o movimento de aplicação da testagem psicológica é uma das iniciativas mais importantes que confluem para essa estruturação, segundo nos aponta Antunes (2001).

Outro fator indiscutível de corroboração para essa realidade consistiu na formação de profissionais qualificados e preparados como especialistas em psicologia aplicada, que no Brasil se caracterizou fortemente com a formação de psicotécnicos, por volta de 1934, segundo explicita Zanelli (2002). Spink (1996) fala que a idealização de uma psicologia aplicada, estruturada por meio do uso de técnicas bem definidas de mensuração, nasce da ideia de separação entre o que se configura como construção experimental e o que seria a base conceitual psicológica, criando assim uma via de fluxo único e universalmente aplicável, onde as ações partiriam de um campo teórico e seriam aplicadas em um mundo que precisaria ser

organizado e melhorado, descartando assim qualquer possibilidade de desenvolvimento do fazer psicológico no trabalho a partir do convívio diário com a atividade e com as demandas emergentes.

Com o passar do tempo, e o surgimento de novas demandas direcionadas a psicologia, as práticas e conceituações que se referenciavam ao trabalho foram sofrendo mudanças e evoluções, trazendo assim uma amplitude maior a suas atividades. Sampaio (1995) relata que após a psicologia industrial, surge uma nova face denominada psicologia organizacional. Nela emerge a ideia de discutir e trabalhar a estrutura das organizações, mesmo que os psicólogos ainda estivessem presos às questões referentes à produtividade nas empresas, buscando em paralelo a atuação sobre as relações de trabalho, com o objetivo reduzir e evitar conflitos.

Isso tem reflexo direto no processo de utilização da avaliação psicológica dentro das organizações, pois agora, mais que um caráter adequador, esse processo evidencia o trabalho com as questões de desenvolvimento, proporcionando os primeiros indícios de valorização das ações de um planejamento participativo, aproximando a gestão da operação, na realização do trabalho, conforme descrevem Santos, Traub e Tieze (2011).

Ainda levando em consideração o processo evolutivo citado, que também faz referência à constituição e as mutações do mundo do trabalho, emerge uma nova face da psicologia no contexto aqui referenciado, sendo denominada psicologia do trabalho. Sampaio (1995) aponta que esta face da psicologia apresenta como foco principal de ação, a compreensão do trabalho humano e a amplitude de significados que este pode expressar, vendo o homem como sujeito de seus desejos, voltando suas atividades para a saúde e o bem-estar do mesmo, independentemente do aumento da lucratividade e/ou da produtividade organizacional.

A compreensão mencionada exige, para além do entendimento das prescrições de cada atividade, a investigação dos fatores ambientais e sociais, que atuam e interferem na relação humana com o trabalho, e essa contextualização acaba também ampliando o poder de ação dos processos de avaliação psicológica, que se mostram promissores no fortalecimento da investigação citada, segundo Cruz (2002).

Fazendo um paralelo a esse panorama, Cunha, et al. (2001) apontam para uma reflexão importante, evidenciando que ao longo dos anos, é possível verificar que as questões ligadas a eficácia e eficiência dos trabalhadores foram se constituindo como a preocupação dominante nas organizações, o que vai de encontro com as propostas postuladas pela psicologia do trabalho, e isso, muitas vezes, acaba por reduzir suas investigações ao paradigma funcionalista, e aproximando-as mais das teorias dominantes de gestão organizacional, do que as que se voltam a compreensão do trabalho.

Com o desenvolvimento da psicologia do trabalho, outros temas vão sendo agregados a mesma, no intuito de promover um aprofundamento em seus objetos de estudo. Como exemplo dos temas mencionados, está a relação existente entre trabalho e subjetividade, ainda na perspectiva da promoção da saúde e do bem-estar do sujeito trabalhador, aponta Tomanik (2003). Ações como esta, evidenciam uma maior associação entre as organizações e o elemento trabalho, promovendo a origem de uma nova face da psicologia nesse contexto: a Psicologia Organizacional e do Trabalho. Esta por sua vez, teria enquanto objetivo, a compreensão do comportamento das pessoas que trabalham, considerando seus determinantes, assim como suas consequências, se envolvendo em âmbitos de análise e de intervenção individuais, organizacionais e contextuais ou ambientais.

4. PRÁTICAS ATUAIS: SEUS REFLEXOS E DESAFIOS.

Na atualidade, é possível verificar que a avaliação psicológica nas organizações está fortemente associada a diversas atividades desenvolvidas pelos psicólogos inseridos nesse contexto. Gondim (2009) apresenta uma lista de atribuições que o psicólogo organizacional e do trabalho predominantemente realiza, dentre elas a aplicação de testes e a realização de psicodiagnósticos representam a mais forte expressão na rotina de trabalho desses profissionais, tendo em vista que os mesmos se interligam com diversas outras ações como: avaliação de desempenho, análise ocupacional, recrutamento e seleção, reabilitação profissional, entre outras.

Associado a isso, é possível evidenciar que o uso dos processos de avaliação psicológica no contexto aqui explicitado, vem tomando a cada dia uma posição de maior destaque, que pode ser relacionada diretamente a dois fatores principais: o

primeiro é a possibilidade que os instrumentos de avaliação trazem de viabilizar respostas às questões que vão sendo propostas, visando sempre a solução de problemas, esclarece Cunha (2002); e o segundo seria o próprio crescimento do campo de avaliação psicológica em geral, com destaque para a criação do Sistema de Avaliação dos Testes Psicológicos (SATEPSI), que entre outras ações, avalia e confere aos testes psicológicos a certificação de adequação à realidade na qual nos encontramos em nosso país, segundo Primi (2010).

O fortalecimento do uso dos processos de avaliação psicológica nas organizações abre espaço para que produções científicas, que se voltam ao estudo dessa realidade, se configurem com maior frequência, o que confere a esse espaço uma maior credibilidade e a possibilidade de reflexão mais crítica das práticas existentes, explicitam Batista et al. (2011). Os referidos autores expõem ainda, que as transformações que vão se configurando nos processos de avaliação psicológica, voltando-se aqui especificamente ao que tange a psicologia organizacional e do trabalho, acabam viabilizando ampliações nas temáticas de pesquisa, fugindo um pouco do que se referenciava tradicionalmente nesse campo, como por exemplo, a atuação em recrutamento e seleção, direcionando a produção para questões como as relações de trabalho e a saúde do trabalhador, apesar destas ainda não apresentarem forte expressão.

Frente a isso, se pode identificar que essas novas temáticas são retratadas de forma mais relevante por meio de técnicas de avaliação psicológica como diário de campo e entrevistas, em detrimento do uso de testes psicológicos, que pode ser justificável pela existência mínima de testes que se voltem a construtos especificamente relacionados ao trabalho, como por exemplo, empregabilidade, cultura organizacional, estresse laboral, entre outros, como apontam Pereira, Primi e Cobêro (2003).

Os estudos de Pasquali (1999) já visualizavam essa realidade, evidenciando a necessidade de produção no campo da avaliação psicológica dentro do contexto do trabalho, e de construção de testes que possam dar conta de ações menos tradicionais da área, como as citadas anteriormente, ligadas a saúde do trabalhador e aos demais aspectos organizacionais.

O Brasil viveu e ainda vive a intensidade desse momento. Chiodi e Wechsler (2008) esclarecem que a conjuntura da temática aqui abordada, identificada em suas produções, deixa clara a forte preocupação com a necessidade de construção de instrumentos de avaliação nacionais que se mostrem confiáveis, válidos e utilizáveis. Isso exemplifica o que Sisto, Sbardelini e Primi (2001) apontam, quando falam que a partir da década de 1990 observa-se uma renovação no interesse de se trabalhar e pesquisar as atividades de avaliação psicológica no contexto do trabalho, tendo em vista o levantamento realizado pelos próprios autores que apresentou uma realidade de esquecimento e enfraquecimento desses dois elementos durante a segunda metade do século XX.

De certo, um dos grandes questionamentos que fomentam as discussões sobre as estratégias de organização e implementação de suas práticas, se expressa na forma com que a avaliação psicológica no contexto do trabalho e das organizações se instrumentaliza. Em resposta a isso, Ferreira e Santos (2010) apresentam um panorama geral dos métodos e técnicas de avaliação psicológica, aliadas à conjectura do trabalho que impulsionam seu desenvolvimento, no qual se destacam: **os testes psicológicos de habilidades cognitivas** que avaliam aspectos da inteligência, bem como aptidões gerais e específicas (raciocínio, memória, atenção etc.); **os testes de personalidade** que objetivam em geral a apreciação de disposições individuais subjacentes a determinados estilos de comportamento; **as entrevistas**, que podem assumir variados formatos a depender do que se objetiva trabalhar, apresentando-se de maneira estruturada, semiestruturada, a partir de questões disparadoras, entre outros; **testes situacionais** de cunho avaliativo, que fazem referência ao nível de proficiência apresentado pelas pessoas para determinada ação; **medidas de dados biodemográficos**, que orientam-se por meio do levantamento de informações passadas, dados demográficos, e por vezes, na relação do indivíduo com experiências anteriores como cursos e experiências de trabalho; entre outros.

A operacionalização das atividades da psicologia, imersa nos contextos de trabalho, e balizadas pelas práticas de avaliação psicológica, colabora com o crescimento do potencial de ação, sobre a tomada de decisão, necessária para o pleno desenvolvimento das atribuições organizacionais, orientam Pereira, Primi e Cobêro (2003), evidenciando como exemplo a essa constatação, ações como a de

seleção de pessoal. Para os autores, a escolha adequada de pessoas que apresentem um perfil mais compatível à determinada função favorece que as mesmas se adaptem melhor, se sintam mais satisfeitas e comprometidas com as tarefas, colegas, superiores, etc. Desse modo, verifica-se que a decisão mais adequada favorece tanto a organização, quanto os indivíduos, pois viabiliza a construção de uma relação mais íntima e alinhada entre ambos.

A utilização de testes psicológicos no trabalho assim como em outros contextos, podendo-se citar como exemplos, a educação e a saúde, foram decisivos para a construção e concretização da psicologia no Brasil, refletindo a principal identidade do psicólogo no período posterior à regulamentação da profissão, em 1962, relatam Hoffmann e Cruz (2003).

Porém, apesar dessa forte expressão identitária, a avaliação psicológica, e mais especificamente, a associada às demandas de trabalho, sofreu e sofre inúmeras críticas e contestações que se relacionam a elementos como: à administração e manejo por parte dos profissionais responsáveis, à formação deficitária nessa temática, a comercialização e uso indiscriminado de instrumentos com baixa qualidade técnica e/ou normalmente destinados a outras culturas, entre outros, relata Custódio (2007), elucidando que os psicólogos, muitas vezes, expressam falta de compreensão das características psicométricas que constituem a testagem psicológica, o que implica na dificuldade de fazer a escolha adequada do instrumento a ser utilizado.

Concomitantemente a isso é comum nos depararmos com problematizações relacionadas a questões éticas envolvidas nos procedimentos avaliativos. Entre tais questões, pode-se destacar o grau de conhecimento sobre o conceito de validade, referindo-se aqui aos requisitos científicos indispensáveis para a contextualização e usabilidade dos instrumentos, conforme orientam Baumgartl, Pagano e Lacerda (2010). Em um trabalho realizado com psicólogos organizacionais de Minas Gerais, os referidos autores evidenciam ainda como uma importante problemática, a falta de dedicação e investimento, por parte dos profissionais, na área de construção de conhecimento, como também na relação com o órgão regulamentador da profissão, o Conselho Federal de Psicologia (CFP), acabando por adotar em suas atuações,

instrumentos não autorizados pelo CFP, se destoando da preocupação ética da prática psicológica avaliativa.

Strapasson, Silva e Teodoro (2010), em um estudo realizado com psicólogos organizacionais de Santa Catarina, destacam o fato da maioria dos profissionais entrevistados, entenderem a avaliação psicológica como a aplicação de testes, compreendendo-a como um instrumento, e não como um processo mais amplo. Tais autores esclarecem que essa compreensão acaba limitando a atuação psicológica na área do trabalho, o que pode dificultar inclusive, a realização de pesquisas e a construção de um conhecimento científico mais aprofundado, tendo em vista que, nessa realidade, o não uso dos testes significaria a “ausência” de avaliação psicológica.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Inicialmente atuando na perspectiva de facilitar a identificação das características pessoais que mais favoreceriam um candidato a assumir uma vaga específica em uma organização, a testagem psicológica se firmava como um instrumento de caráter regulador de escolhas assertivas, que por sua vez influiriam diretamente nas esferas de desempenho e finanças, bases constitutivas do desenvolvimento e da manutenção de qualquer instituição.

Acompanhando a evolução da psicologia de maneira geral, em seus vários campos de atuação, a testagem e a avaliação psicológica também expressam períodos evolutivos relevantes, que fazem referência à sistematização de suas práticas, produção de conteúdo teórico e aplicado , assim como a conquista de maior confiabilidade em seus resultados, o que influencia fortemente o aumento das demandas de trabalho.

Nessa constituição, nos contextos organizacionais, a avaliação psicológica desvincula-se exclusivamente dos processos de seleção e enquadramento funcional e passa a abranger outros espaços, evidenciando a compreensão a respeito da sua possibilidade de ação sobre desenvolvimento do potencial humano no trabalho.

Por meio dessa perspectiva a avaliação psicológica se mostra como um processo extremamente versátil, haja vista que o mesmo, associado a um objetivo específico, pode ser utilizado de diversas maneiras, observando aqui, sua

contribuição para uma variedade considerável de subsistemas, que podem ser ligados aos recursos humanos (provisão profissional, desenvolvimento de carreira, orientação profissional, preparação para aposentadoria, desempenho, entre outros), assim como à própria gestão organizativa.

Porém, o campo de desenvolvimento da avaliação psicológica ainda enfrenta desafios estabelecidos tradicionalmente a sua proposta de atuação. O primeiro deles faz referência à formação profissional dos psicólogos que utilizam essa ferramenta, em seguida, às deficiências do próprio instrumento, e por fim a escassez de pesquisas científicas que fomentem o pleno desenvolvimento da área.

Noronha (2002) aponta que por trás do cenário de desafios apresentado existem duas preocupações fundamentais, que se fundamentam em como a avaliação tem sido entendida e utilizada pelos profissionais, e como ela tem sido proposta e ensinada nos cursos de graduação, que de maneira geral, representam também todos os fundamentos das discussões realizadas nesta produção.

As preocupações citadas pela autora podem convergir em um ponto que é de fundamental importância, mas que por vezes não é fortemente abordado nas produções científicas, que se constitui na implicação social referente ao uso da avaliação psicológica nos contextos de trabalho, o que nos remete a questões como: qual o impacto social do uso indevido de um instrumento de avaliação? Qual a compreensão do público que se submete a avaliação psicológica, no universo das organizações, sobre sua relevância? Como esse público é abordado pelo profissional aplicador?

É comum que as pessoas submetidas aos processos de avaliação psicológica, questionem os procedimentos, e tais questionamentos, segundo Wachholz e Areosa (2012), surgem repletos de crenças, fantasias, significados, representações sociais.

O estudo das representações sociais é algo que vem ganhando muito espaço dentro do ramo acadêmico na psicologia, levando em consideração que o entendimento aprofundado desse elemento pode suscitar pontos estratégicos que esclareçam melhor as especificidades dos problemas estudados. Moscovici (2003) caracteriza representações sociais com um conjunto de conceitos, proposições e

explicações que têm origem na vida cotidiana, por intermédio das comunicações interpessoais, o que equivaleria aos mitos e ao sistema de crenças das sociedades tradicionais, viabilizando a caracterização de como os indivíduos entendem os contextos aos quais estão imersos.

Considerando todo o conteúdo exposto nessa produção, nota-se que ainda há uma longa trajetória a ser seguida pela avaliação psicológica, voltando-se ao contexto das organizações e do trabalho, e o estudo das representações sociais do processo avaliativo, aqui referenciado, se mostra como um recurso pertinente para o desenvolvimento progressivo do campo, tendo em vista que as problemáticas fundamentais deste se expressam, em grande parte, pelas divergências existentes entre os instrumentos fomentadores das avaliações, seus resultados, e as reais necessidades do público que demanda tais serviços.

REFERÊNCIAS

ALCHIERI, J.C.; CRUZ, R.M. **Avaliação Psicológica: Conceitos, Métodos e Instrumentos**. 1ª reimpressão, São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006.

AMENDOLA, M. F. **Panorama da História dos Testes Psicológicos no Brasil e Críticas Atuais**. Revista Canal Psi, 2006. Disponível em: http://canalpsi.psc.br/canalpsi_revista/pdf/Panorama%20da%20Historia%20dos%20Testes%20Psicologicos%20no%20Brasil%20-%20CanalPsi.pdf Acesso em: 16/01/2013.

ANTUNES, M. A. M. **A Psicologia no Brasil: Leitura Histórica sobre sua Constituição**. São Paulo: Unimarco/Educ, 2001.

BAPTISTA, M. N. et al. **Análise de Artigos sobre Avaliação Psicológica no Contexto do Trabalho: Revisão Sistemática**. Psicologia e pesquisa. vol.5, n.2, pp. 156-167, 2011.

BAUMGARTL, V. O.; PAGANO, A. P.; LACERDA, J. **A utilização de testes psicológicos em organizações de Minas Gerais**. Arquivos brasileiros psicologia. vol.62, n.2, pp. 178-186. 2010.

BORGES-ANDRADE, J, E.; PAGOTTO, C. P. **O estado da arte da pesquisa brasileira em Psicologia do Trabalho e Organizacional**. Psicologia: Teoria e Pesquisa, Brasília, v. 26, 2010. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722010000500004&lng=pt&nrm=iso Acesso em: 08/01/2013.

CHIODI, M. G., WECHSLER, S. M. **Avaliação Psicológica: Contribuições brasileiras**. Boletim Academia Paulista de Psicologia, 2(8), 197-210, 2008.

CRUZ, M. R. **Medidas psicológicas em Psicologia do trabalho e das organizações**. In: ALCHIERI, R. M.; CRUZ, J. C.; SARDÁ, J. J. (Org.), Avaliação e medidas psicológicas, pp. 173-182, São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

CUNHA, J. A. **Psicodiagnóstico – V**. Porto Alegre: Artmed, 2002.

CUSTÓDIO, E. M. **Avaliação Psicológica: ensino e pesquisa na década de 1960.** Boletim da Academia Paulista de Psicologia, 2, 49-60, 2007.

FERREIRA, M. C., SANTOS A. A. A. **A avaliação psicológica no contexto organizacional e do trabalho.** In: Avaliação psicológica: diretrizes na regulamentação da profissão / Conselho Federal de Psicologia. - Brasília: CFP, 2010.

GONDIM, S. M. G. **Psicólogos organizacionais e do trabalho.** Trabalho apresentado no 6º Congresso Norte-Nordeste de Psicologia, Belém. 2009.

HOFFMANN, M. H., CRUZ, R. M. **Síntese histórica da Psicologia do trânsito no Brasil.** In: M. HOFFMANN, M. H., CRUZ, R. M., ALCHIERI J. C. (Orgs.), Comportamento humano no trânsito (pp. 405-412). São Paulo: Casa do Psicólogo, 2003.

LANDY, F. J. **Early influences on the development of industrial and organizational psychology.** Journal of Applied Psychology, 82 (4), pag 467-477, 1997.

MOSCOVICCI, S. **Representações sociais.** Petrópolis: Editora Vozes, 2003

NORONHA, A. P. P. **Os problemas mais graves e mais frequentes no uso dos testes psicológicos.** Psicologia: Reflexão e Crítica. vol.15, n.1. 2002.

PASQUALI, L. ALCHIERI, J. C. **Os Testes Psicológicos no Brasil.** In: PASQUALI, L. (org.). Técnicas de Exame Psicológico – TEP: manual, vol 1. São Paulo: Casa do Psicólogo/CFP, 2001

PASQUALI, L. **Instrumentos psicológicos: manual prático de elaboração.** Brasília: LabPAM/IBAP, 1999.

PEREIRA, F. M., PRIMI, R., COBÊRO, C. **Validade de testes utilizados em seleção de pessoal segundo recrutadores.** Psicologia: teoria e prática, 5(2), 83-98. 2003.

PRIMI, R. **Avaliação psicológica no Brasil: fundamentos, situação atual e direções para o futuro.** Psicologia: Teoria e Pesquisa. vol.26, n.spe, pp. 25-35, 2010.

SANTOS, P. L.; TRAUB, L.; TIEZE, C. **Psicologia organizacional e do trabalho: conceitos introdutórios**. Psicologia.pt - O Portal dos Psicólogos, 2011. Disponível em: <http://www.psicologia.pt/artigos/textos/TL0247.pdf> Acesso em: 26/01/2013.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Cortez, 2000.

SISTO, F. F., SBARDELINI, E. T. B., PRIMI, R. (Orgs.) (2001). **Contextos e questões da avaliação psicológica**. São Paulo: Casa do Psicólogo.

SPINK, P. K. **A Organização como Fenômeno Psicossocial: Notas para uma Redefinição da Psicologia do Trabalho**. Revista Psicologia e Sociedade, vol. 8, nº 1, pp.174-192, janeiro-junho, 1996.

STRAPASSON, E. M.; SILVA, R. M.; TEODORO, V. **O Processo de Avaliação Psicológica na Atuação dos Psicólogos Organizacionais e do Trabalho**. VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia Universidade do Minho, Portugal, 2010.

WACHHOLZ, c.; AREOSA, S. V. C. **As representações sociais de funcionários acerca dos testes psicológicos e suas finalidades**. In: SILVA, R. B. F.; AREOSA, S. V. C. (Orgs). **Avaliação psicológica: desafios e possibilidades para a psicologia contemporânea** – Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2012.

ZANELLI, J. C. **O Psicólogo nas Organizações de Trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2002.