

A AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA NO ÂMBITO ORGANIZACIONAL ATUAL¹

Maryisa Rafaella Marques de Albuquerque²

Georgia Martins Baeta Neves³

Centro Universitário do Rio Grande do Norte (UNI-RN)

RESUMO

A pesquisa qualitativa de cunho descritiva exploratório utilizou estudos/pesquisas da literatura. Investigou-se a participação do psicólogo organizacional nas organizações de trabalho, para uma melhor compressão sobre o seu papel e colocação no mercado de trabalho, e principalmente como a Avaliação Psicológica se insere nesse âmbito organizacional e como o psicólogo se utiliza dessa ferramenta de trabalho no seu dia a dia.

Palavras-Chave: Avaliação Psicológica; Psicologia Organizacional; Ferramentas de Trabalho.

ABSTRACT

The qualitative exploratory descriptive nature used studies/literature research. Investigated the participation of organizational psychologist in work organizations, for better compression on its role and place in the labor market, especially how the Psychological Assessment is within the organizational context and how the psychologist uses this tool in their daily work lives.

Keywords: Psychological assessment; Organizational Psychology; Work Tools.

¹ Artigo científico desenvolvido pela primeira autora sob orientação da segunda, para obtenção de Título de Especialista em Avaliação Psicológica pelo Centro Universitário do Rio Grande do Norte (UNI-RN), Natal/RN – Brasil.

² Psicóloga, Graduada pela Universidade Potiguar (UnP), e discente da Especialização em Avaliação Psicológica pelo Centro Universitário do Rio Grande do Norte (UNI-RN), Natal/RN – Brasil.

³ Psicóloga, Docente no Curso de Psicologia e Coordenadora da Especialização em Avaliação Psicológica pelo Centro Universitário do Rio Grande do Norte (UNI-RN), Natal/RN – Brasil.

1. INTRODUÇÃO

O estudo da área organizacional vem servindo de estímulo para aqueles que se propõem a conhecer melhor o ambiente de trabalho, com base no conhecimento sobre a POT (Psicologia Organizacional e do Trabalho), e também para consolidar o desenvolvimento acadêmico e profissional, frente às disciplinas aplicadas durante a graduação do curso de Psicologia em questão. A POT vem contribuir para a averiguação de uma ciência mais aguçada no campo da Psicologia Organizacional e, conseqüentemente, no desempenho do papel deste profissional nesta área.

No contexto da Psicologia Organizacional, a Avaliação Psicológica se mostrou ser uma ferramenta de auxílio aos profissionais nas tomadas de decisões, principalmente aquelas recorrentes a escolha de funcionários (CARDOSO, 2009). Como podemos ver ao longo da história da Psicologia Organizacional, não podemos separar uma dada outra, já que segundo Wandick (2009), com a II Guerra Mundial, psicólogos experimentais que estavam iniciando seus trabalhos no campo organizacional se focaram em questões como desempenho dos trabalhadores e sua eficiência.

É indispensável ter ciência do verdadeiro papel do psicólogo organizacional para que se possa conquistar e expandir o espaço profissional nas organizações. O psicólogo organizacional deve atuar como profissional de Recursos Humanos, de forma mais ampla, deve estar sempre bem informado, atualizado, deve ser conhecedor do mercado, dos negócios da empresa e das reais necessidades de seus colaboradores. Precisa empregar seus conhecimentos de psicologia como um diferencial competitivo, sem se limitar a eles o profissional de Recursos Humanos tem que pensar em novas formas de fazer acontecer às coisas, buscando aperfeiçoar seus conhecimentos em outras áreas, aprimorando suas habilidades no trabalho com as pessoas, agregando valor ao negócio e às atividades que desempenha.

Com o intuito voltado a discutir o assunto, o estudo aqui apresentado vem mostrar como os psicólogos organizacionais se utilizam da ferramenta de Avaliação Psicológica no ambiente de trabalho em empresas para Recrutamento de novos funcionários, Seleção, Remanejamento, Promoção, Plano de Carreira, Avaliação de Desempenho, Orientação Profissional e Coaching. Tomando em conta as seguintes questões: rendimento intelectual, capacidade de análise e síntese, flexibilidade e rigidez ideativa, tolerância à frustração, capacidade para as relações interpessoais, indicadores de comportamentos antissociais, de insegurança, criatividade e capacidade inovadora, liderança, iniciativa, comportamentos dependentes e independentes, perfil do profissional técnico e perfil gerencial. Tendo assim, como esses profissionais psicólogos se utilizam dessas ferramentas no seu dia a dia nas organizações e como os ajuda a exercerem sua tarefa de maneira mais eficaz.

Este estudo aborda o papel do psicólogo organizacional e do trabalho na atualidade, apontando o valor para o ensino/aprendizado da avaliação psicológica dos futuros psicólogos e, agregando uma relevância de caráter profissional e acadêmico. Além disso, a oferecer conscientização, para garantir a integração social, na construção de novos atores culturais e sociais, e ao mesmo tempo o fortalecimento do conhecimento.

Nesse contexto, o tema em questão se mostra relevante, pois o interesse na área da Psicologia Organizacional vem crescendo ao longo dos anos. Com a Avaliação Psicológica sendo uma das principais ferramentas utilizadas por este profissional psicólogo, podemos refletir sobre quais determinados métodos são mais utilizados e de maior eficácia para a conclusão do trabalho de um psicólogo organizacional.

Com o estudo bibliográfico realizado, tornou-se possível analisar o contexto da Avaliação Psicológica dentro do ambiente da Psicologia Organizacional e suas implicações para a Psicologia.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1 O PAPEL DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL

Para falarmos no contexto atual em que o Psicólogo Organizacional vem exercendo seu papel nas organizações, devemos analisar o desenvolvimento histórico em que o mesmo exercia seu papel no início da Psicologia Organizacional. Segundo Zanelli (1992) foi percebido que a área passou por diferentes concepções, onde anteriormente o psicólogo voltava-se apenas para o que acontecia dentro das organizações.

Pioneiros da Psicologia Organizacional, como Hugo Munsterberg e Walter Dill Scott, que trabalhavam com Psicologia Experimental, focavam-se em questões como desempenho dos trabalhadores e sua eficiência. Também Frederick Winslow Taylor, um engenheiro, que estudava a produtividade dos funcionários de empresas. O mesmo defendia que “o trabalho deve ser analisado e para que o modo otimizado de executar as tarefas possa ser especificado, os funcionários também devem ser selecionados de acordo com as características relacionadas ao desempenho no trabalho” (WANDICK, 2009).

De acordo com Wandick (2009), em 1924, com a expansão da psicologia organizacional, vários experimentos se tornaram clássicos, um deles sendo o de Hawthorne - que investigava os efeitos no nível de iluminação e seu impacto no desempenho de tarefas nos trabalhadores - onde os menos encontraram nos resultados que todos aumentaram sua produtividade, mas não por causa do nível de iluminação e sim a situação, ao novo tipo de tratamento recebido, percebendo assim que os fatores sociais pode ter uma influencia maior que os fatores físicos.

Nas palavras de Zanelli (1992, p.9):

A psicologia Organizacional é uma área de aplicação dos princípios e métodos psicológicos no contexto do trabalho. Firmou-se através da história da Psicologia e das Ciências Sociais como uma das mais

vigorosas transposições dos princípios derivados de pesquisas e de formulações teóricas para a prática. Suas fontes tem sido Psicologia Geral e, principalmente, a Psicologia Social.

Sendo assim, na época durante a década das duas guerras mundiais, quando empresas descobriram que muitas das técnicas utilizadas lhes eram uteis, principalmente na área de seleção, treinamento e desenvolvimento de líderes, ela se expandiu para as áreas em que é utilizada hoje. “A Primeira Guerra Mundial ajudou a psicologia organizacional a formar a profissão e dar-lhe aceitação social, já a Segunda Guerra ajudou a desenvolvê-la” (WANDICK, 2009, p. 2).

Segundo zanelli (1992) a Psicologia Organizacional parece transmitir o escopo da área de estudo e atuação. Como nas outras particularidades da Psicologia, aqui também nos interessa fundamentalmente as condutas que caracterizam o ser humano como um indivíduo. Assim a prática do Psicólogo Organizacional é diversa dentro de uma organização, requerendo assim uma visão multidisciplinar. “O psicólogo organizacional não pode ser apenas um aplicador de técnicas, mas sim compreender o homem como um ser social, que esta em constante interação com o meio” (WANDICK, 2009, p. 2).

No Brasil, o progresso industrial que estava ocorrendo no momento, foi o grande impulsor para a chegada dessa área em nosso país. As empresas em nosso país mostram um grande interesse na procura de novas técnicas como: avaliação, desenvolvimento, adaptação e compensação de seus recursos humanos, etc.

Segundo Borges (2010) os relatos sobre história da Psicologia no Brasil desde a primeira metade do século XX, passando pelo processo da regulamentação da profissão na década de 1960, incluem fatos, eventos e conteúdos que mencionam a Psicologia do Trabalho e das Organizações. A POT (Psicologia Organizacional e do Trabalho) tem uma história que ultrapassa 80 anos, tendo ao longo desse tempo, estudado toda a gama de problemas e questões, dentro da diversidade de métodos e abordagens que caracterizam o conhecimento científico, afirma Malvezzi (2007).

Nas palavras de Borges (2010, p.277), em relação à psicologia organizacional como profissão no Brasil:

[...] houve momentos em que a produção na área e os investimentos na formação quase desapareceram. Nas décadas de 1970 e 1980, esse campo de conhecimento e de atuação profissional, aos olhos de muitos, representava compromissos com setores ideologicamente muito conservadores e/ou a aliança da Psicologia com a manutenção do status quo, como se houvesse homogeneidade de visões de mundo entre aqueles implicados com um campo do saber e de atuação profissional. [...]

Mesmo com tudo esse processo, “o mercado de trabalho, [...] nunca deixou de demandar a atuação desse profissional de Psicologia, embora tal demanda pudesse ser maior, se a própria Psicologia o valorizasse mais” (BORGES, 2010, p.277).

E apesar de a Psicologia ter seu grande enfoque e reconhecimento social nas práticas clínicas, podemos ver que a psicologia organizacional é uma área muito requisitada, onde em 2000 foi tida como 3ª área de atuação, com 12,4% de profissionais (WHO & CFP, 2001).

As empresas em nosso país mostram um grande interesse na procura de novas técnicas como: avaliação, desenvolvimento, adaptação e compensação de seus recursos humanos, etc. Nesse sentido, no Brasil, reproduzia-se, com poucas singularidades, um processo que já se dava na Europa Central e nos Estados Unidos da América (CARVALHO, 1999). Logo após a II Guerra Mundial, No Brasil, a POT começou a situar-se como território especial de pesquisas e de intervenções.

Entre esses 80 anos de produção científica nessa área, a Psicologia Organizacional e do Trabalho não se focalizou na concepção da relação homem-trabalho, mas levou mais em conta o lado dos aspectos da eficiência do desempenho para a produção e investigação dos problemas humanos significativos fora de seus contextos, respondendo às demandas da elite.

Sendo assim, a atividade desenvolvida pelo psicólogo organizacional esta sujeita fortemente da construção do conhecimento com destaque numa postura crítica, informativa e criativa, iniciada na graduação e posteriormente

nas especializações, onde se aperfeiçoa cada vez mais o conhecimento, sendo articulado em diversas situações ou a vários contextos.

Espera-se que esse psicólogo deixe de ser um mero aplicador de técnicas e procedimentos aprendido, mas atuar de fato, como um agente de mudança. Que participe do planejamento das estratégias políticas dos negócios e dos recursos humanos e que preste assessoria aos diversos níveis organizacionais no sentido de colaborar com alinhamento das necessidades organizacionais e individuais e de criar novas ações que agreguem cada vez mais valor à organização (ZANELLI, 2008).

Segundo Zanelli (1994) o profissional não é aquele que se ajustam mecanicamente às necessidades do mercado, mas um profissional capaz de restituir as condições que o mercado oferece, utilizando competentemente os espaços que lhe são oferecidos.

O diferencial competitivo e a agregação de valor neste contexto de constantes mudanças requerem clareza dos objetivos nos propósitos organizacionais, que possibilitem o desenvolvimento de políticas de reconhecimento, treinamento, segurança e qualidade de vida de todos seus membros. E tais políticas alinhadas a muitas estratégias referindo-se de forma geral, dependendo da estrutura organizacional e com uma ação humana nas organizações que visa não só a empresa, mas o sujeito de direitos.

2.2 COMO O PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL SE UTILIZA DA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA NAS ORGANIZAÇÕES

2.2.1 O Psicólogo Organizacional atuando na Organização/Instituição

Inicialmente o psicólogo se inseriu nas organizações com o intuito de entender e intervir sobre acontecimentos e métodos relativos ao mundo do trabalho e das organizações para se ter assim, uma concepção integral do ser

humano que se insere no mundo do trabalho e as relações que são criadas no interior das organizações em que trabalha (ZANELLI, 2004). Atualmente a forma de atuação do Psicólogo Organizacional em sua contextualização no ambiente onde está inserido, desempenhando a sua função de forma plena na organização, ele tem como a base de preocupação desse campo a própria ação do trabalho, que será desenvolvido nas atividades em toda a sua plenitude. Trabalho esse tanto desenvolvido pelo próprio psicólogo, quanto pela equipe empresarial, propondo em conjunto a funcionalidade da organização ou instituição que ele está inserido.

A partir dessa ciência profissional é que o trabalho de um Psicólogo em uma Organização não deve estar somente focado em recrutamento e seleção, aplicar testes psicológicos e realizar dinâmica de grupo. Este profissional deve perceber que o seu papel é fundamental para uma atuação como um profissional de Recursos Humanos, onde ele desenvolva uma atividade que supram a necessidade das organizações e que as auxiliem para que se tornem competitivas e sobrevivam nesse mercado globalizado. Nesse sentido, é de grande importância o papel desse Psicólogo Organizacional para ajudar a organização a alcançar níveis excelentes de qualidade (ZANELLI, 2008).

Segundo Zanelli (2002) esses profissionais psicólogos organizacionais e do trabalho desenvolvem atividades nas seguintes áreas de atuação:

- **Recrutamento:** Trabalham em parceria com os gerentes de áreas. O psicólogo identifica os candidatos e o gerente de área escolhe quem fará parte de sua equipe de trabalho. O psicólogo orienta os gerentes em suas dificuldades e dúvidas, de forma que possa garantir que o perfil geográfico-profissional seja o mais indicado para determinada função e esteja relacionado aos objetivos e cultura/política da empresa e à cultura da qualidade.
- **Treinamento:** Desenvolvem uma série de treinamentos, que são programados a partir do levantamento de necessidades da empresa. Considerando os treinamentos como a educação, auxiliando na mudança de hábitos e na transmissão de conhecimentos e valores.

Como meios de levantamento de necessidades, utilizam a administração de desempenho; as reclamações e sugestões de clientes internos e externos; o número de acidentes do trabalho; as solicitações das gerências para sanar alguma dificuldade em seu setor de trabalho, as auditorias e as transformações em nível mundial.

- **Avaliação do Desempenho:** é um método que avalia e incentiva o potencial dos funcionários na empresa. Seu caráter é fundamentalmente orientativo, uma vez que redireciona os desvios, aponta para as dificuldades e promove incentivos em relação aos pontos fortes. A avaliação deve ocorrer todos os dias e não apenas em momentos formais. Na maior parte das vezes, a avaliação do desempenho é responsabilidade de linha e função de staff (consultoria) com a assistência do órgão de ARH. Quem avalia é o superior imediato, que, melhor do que ninguém tem condições de acompanhar e verificar o desempenho de cada subordinado, diagnosticando com precisão os pontos fortes e fracos.
- **Auditorias:** Para a manutenção dos níveis da qualidade por toda a empresa, seus profissionais desenvolvem um conjunto de atividades relacionadas às auditorias. São responsáveis pela escolha e formação/treinamento dos futuros auditores para a qualidade e pela realização das auditorias propriamente ditas. As auditorias são meios de detectar se as pessoas estão conscientes dos objetivos da qualidade, bem como é uma oportunidade para conversar e perceber as dificuldades enfrentadas pelos colaboradores no ambiente de trabalho.
- Realizam trabalhos referentes à formação de líderes organizacionais; desenvolvimento de equipes de trabalho e treinamentos ao nível de gerência, de modo a transformar gerentes técnicos em gerentes de recursos humanos.

Juntas, essas atividades realizadas por esses profissionais têm como meta atingir o envolvimento e comprometimento de todos os colaboradores com a cultura da qualidade da organização, com foco em aumentar a satisfação dos clientes internos e externos e manter sua certificação ISO 9000.

Também, deve auxiliar os demais profissionais de Recursos Humanos no sentido de aprimorar e implantar políticas de RH que estimulem a intuição e a criatividade, visando criar na empresa um ambiente intelectualmente favorável à geração e multiplicação de conhecimentos.

2.2.3 A ferramenta da Avaliação Psicológica Utilizada nas Organizações

No contexto atual, as organizações estão integradas em um conceito dinâmico, tanto de natureza social quanto da natureza política e capitalista, onde estas organizações crescem nos meios em que atuam e simultaneamente se chocam umas com as outras, e para isso há uma necessidade de se adequar às mudanças para sua própria sobrevivência, que é pressionada pela abrangência do mercado globalizado. Como cita Ambiel Filho (2007) onde o atual contexto organizacional é marcado pela imprevisibilidade do mundo moderno e conseqüentemente por suas mudanças, abarcando incertezas econômicas, avanço tecnológico, competitividade, complexidade de relações e contradições políticas e sociais.

Sendo assim, a Avaliação Psicológica, consistido de um processo de coleta de dados onde seus instrumentos são exclusivos dos psicólogos, é um método corriqueiramente utilizado por estes profissionais nas organizações e, para falarmos deste termo, como se trata de um tema amplo, deve-se distingui-lo dos instrumentos de avaliação.

A avaliação psicológica é uma atividade mais complexa e constitui-se na busca sistemática de conhecimento a respeito do funcionamento psicológico das pessoas, de tal forma a poder orientar ações e decisões futuras (PRIMI, 2010, p. 26).

Segundo Dalbosco e Consul (2011, p. 555):

Dentro das organizações, a avaliação psicológica tem sido considerada uma das principais ferramentas do processo de seleção de pessoal, por meio da utilização de testes que avaliam desde personalidade, atenção e rapidez até desempenho, entre outros fatores. Atualmente, a avaliação, que é uma tarefa desempenhada apenas por psicólogos, constitui uma peça fundamental na

contratação ou não de um candidato, agregando um *plus* às empresas que possuem um setor de Recursos Humanos.

Ainda segundo esses mesmo autores, por intermédio deste, os psicólogos conseguem filtrar melhor candidatos com perfis mais adequados à vaga disponibilizada, podendo, dessa forma, realizar um prognóstico do desempenho do novo funcionário.

Deste modo, muitas vezes a avaliação psicológica é confundida como uma simples aplicação de um único teste, porém, para realizá-la existem diversos métodos e técnicas, como por exemplo: testes psicológicos, dinâmicas de grupo, entrevistas, observação, testes situacionais, anamneses, entre outros (FRANZIM NETO, 2013).

Assim, Dalbosco e Consul (2011, p. 555) aqui dizem:

Toda contratação passa, em média, por cinco etapas: a primeira consiste no recrutamento, quando a empresa divulga a vaga disponível, anunciando as características desta; a segunda corresponde à análise dos currículos, filtrando aqueles candidatos que estão mais próximos do perfil desejado; a terceira é a entrevista, individual e/ou coletiva, durante a(s) qual(is) se buscam informações que não é possível adquirir apenas com a análise do currículo; a quarta diz respeito à avaliação psicológica, [...] em que se avaliam aspectos da personalidade fundamentais para a contratação ou não; na quinta e última etapa, realiza-se a contratação do candidato que demonstra possuir o perfil mais adequado à empresa.

Para Ramon (2005) no uso da Avaliação Psicológica, é de grande importância contar com os resultados obtidos através de testes, pois traz ao avaliador dados não prontamente perceptíveis de outro modo a respeito do candidato, além de poder confirmar aspectos percebidos durante a entrevista e dinâmica de grupo, se for o caso.

Os testes psicológicos podem também ser utilizados em concursos públicos, onde “[...] a avaliação visa, respectivamente, à escolha de um profissional apto, em termos comportamentais, para dada função e à verificação de características comportamentais e emocionais ideais no que diz respeito ao exercício da profissão” (DALBOSCO; CONSUL, 2011, p.556).

De acordo com Godoy e Noronha (2005, *apud* CASIAN, 2002, p.144):

[...] os testes são instrumentos importantes e necessários nos processos seletivos. Devem fazer parte de um conjunto de informações acerca dos candidatos. Não foram elaborados para rotular pessoas nem impedir contratações. Foram, e são inventados para dar aos selecionadores informações que dificilmente poderiam obter de alguma outra forma. Além disso, não são definidos como "certos" e "errados". O conjunto de informações colhidas mostra se o profissional atinge o perfil necessário à empresa, se possui potencial ou não para desempenhar as atividades propostas.

Segundo Dalbosco e Consul (2011 *apud* ANASTASI e URBINA, 2000), os testes psicológicos fornecem uma medida objetiva e padronizada do comportamento, isto é, possibilitam o entendimento sistematizado e prático das características psicológicas do indivíduo candidato à vaga.

Assim, como diz Godoy e Noronha (2005, *apud* CANSIAN, 2002, p.144):

“Independentemente da ferramenta que se utilize na seleção profissional, o essencial é manter o ciclo de satisfação de ambas as partes, procurando incluir um profissional qualificado de acordo com as necessidades da empresa. O profissional feliz com a sua ocupação apresenta uma tendência maior para atuar com assertividade e eficácia, e, conseqüentemente, agregará mais valor para a empresa”.

2.2.4 Os Testes Psicológicos e a Avaliação Psicológica no Contexto Atual

Para podermos falar dos fundamentos da avaliação psicológica, é necessário entendermos, nos diz Primi (2010, p. 27):

[...] a diversidade de estilos de pensamento que são subjacentes às práticas de diferentes grupos dentro da área. Pode-se observar a abordagem psicométrica, que se ancora nas “dimensões interindividuais que explicam consistências comportamentais. Abstraem-se as dimensões psicológicas a partir da análise da semelhança entre variáveis interindividuais” e Impressionista, que é “oriundo do modelo clínico que tem como foco o indivíduo e estudos de casos. Nessa tradição, busca-se compreender mais profundamente o indivíduo, considerando todas as variáveis disponíveis sobre a pessoa, bem como sua interação na configuração de um padrão individual único”.

O mesmo autor faz referencia a que:

[...] o Brasil é pioneiro na implementação de um sistema de certificação baseado em critérios internacionais de qualidade de testes, de forma a abarcar todos os instrumentos usados profissionalmente em um país. (PRIMI, 2010, p. 31)

Contanto, podemos perceber que, de acordo com Godoy e Noronha (2005 *apud* NORONHA, 1999; PRIETO; MUÑIZ, 2000; OLIVEIRA; NORONHA; DANTAS, 2005; NORONHA, p.141):

Atualmente, os testes psicológicos têm recebido muitas críticas que variam desde a fundamentação teórica, passando pela ausência de estudos recentes e de adaptações para diferentes realidades, até o alto custo de determinados materiais.

No Brasil, o caso é de que a maior crítica, diz Godoy e Noronha (2005), é em relação a que testes psicológicos sofrem com ausência de adaptação já que os produtos disponíveis no mercado advêm de outros países. E mesmo quando produzidos no Brasil, eles passam por poucas adaptações rigorosas e as normas são raramente atualizadas e verificadas quando passam por processo de publicação.

De acordo com as palavras de Dalbosco e Consul (2011, p.556):

Devido aos inúmeros contextos em que os testes psicológicos podem ser inseridos, o Conselho Federal de Psicologia (CFP) editou uma resolução 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 como sendo umas das ferramentas mais utilizadas da avaliação psicológica, os testes psicológicos.

O CFP estabeleceu na resolução CFP 02/2003 que os instrumentos de avaliação psicológica no Brasil, para serem considerados como tal e estarem em condições de uso profissional, devem atender a um conjunto de requisitos mínimos estabelecidos pela Psicometria (NORONHA, PRIMI, ALCHIERI, 2004).

Com isso, nas palavras de Padilha, Noronha e Fagan (2007, *apud* NORONHA, FREITAS e OTTATI, 2002, p.70):

em um estudo investigativo de 26 testes psicológicos de inteligência comercializados no Brasil, com o intuito de avaliar a presença ou ausência de estudos de validade e precisão; e, além disso, verificara se havia padronização (sendo que, para os testes estrangeiros, avaliou-se a existência de padronização brasileira), os dados demonstraram que: “[...] validade e precisão, 75% dos testes nacionais têm esse tipo de estudo, enquanto que nos testes estrangeiros, 90% detêm algum estudo. Com relação à padronização dos testes, 25% dos nacionais não informavam em seus respectivos manuais e, 40% dos estrangeiros também não informaram os estudos realizados”.

No que se refere ao uso dos instrumentos de avaliação, em pesquisas feitas por Noronha, Primi e Alchieri (2004, *apud* AZEVEDO, ALMEIDA, PASQUALI e VEIGA, 1996), com um estudo realizado com psicólogos que objetivava conhecer os instrumentos mais utilizados e suas opiniões a respeito dos testes psicológicos, chegaram à conclusão que metade da amostra acredita no valor dos testes, mas que sejam usados de acordo com princípios éticos e em conjunto com outros instrumentos de avaliação.

Requisitos estes aqui apresentados: (a) uma fundamentação teórica, (b) evidências empíricas de validade e precisão das interpretações propostas, (c) um sistema de correção e interpretação dos escores, (d) uma descrição clara dos procedimentos de aplicação e correção (e) um manual contendo essas informações.

Também em um estudo realizado por Noronha, Beraldo e Oliveira (2003), foi percebido que de 48 profissionais psicólogos formados que fizeram um questionário específico ao estudo, apresenta que a média de testes que conhecem é de 48,79 (28,87% da lista de instrumentos apresentada).

Destes testes, os 15 instrumentos mais frequentemente identificados pelos sujeitos foram: WISC (98,1%); Rorschach, Teste de Zulliger e Desenho da Figura Humana (98,1%); Raven – escala geral e escala avançada, Bender e Teste de Apercepção Temática (88,5%); Teste de Wartegg, C.AT. animal e humano e Teste da Árvore (86,5%); WISC III, M.M.P.I. e Escala de Maturidade Mental Columbia (82,7%).

Continuando com o mesmo estudo, os autores perceberam que os instrumentos mais conhecidos também aparecem como sendo os mais

utilizados, sendo eles os citados: WISC; O Desenho da Figura Humana; Teste de Apercepção Temática; Escala de Maturidade Mental Columbia - CEPA; Teste de Warteg; C.A.T. humanas; Teste da Árvore; Bender; Raven Matrizes Progressivas – escala geral; Bateria Fatorial CEPA; Raven – Matrizes Progressivas –escala avançada; C.A.T. animais; M.M.P.I., Rorschach e Inventário de Interesses Angelini e Thurstone.

Pode-se constatar assim a tendência de se reproduzir o conhecido e dominado, e a falta de abertura para o novo. Por mais que isso esteja presente em diferentes áreas de conhecimento, a consequência é complicada e desastrosa, pois se perpetua o ensino das mesmas técnicas e não se possibilita que concepções mais recentes sejam integradas à prática profissional, sem que, por outro lado, as boas técnicas sejam valorizadas (NORONHA; BERALDO; OLIVEIRA, 2003).

Assim, de acordo com as palavras de Noronha, Primi e Alchieri (2004), é urgente uma formação profissional adequada na área de avaliação psicológica, e se não resolver, pelo menos tende a minimizar algumas das dificuldades apontadas. [...] se a maioria dos profissionais tivesse um conhecimento básico de Psicometria, saberia julgar e distinguir instrumentos de boa e má qualidade e, possivelmente, não compraria instrumentos inadequados, inibindo sua comercialização pela baixa demanda.

Com isso, para os autores Padilha, Noronha e Fagan (2007), vale destacar que no que se refere a problemas apontados, alguns não se localizam nos próprios testes psicológicos, mas sim no uso deles. [...] Há que se ressaltar que por trás da má utilização dos testes está o profissional que selecionou, aplicou, avaliou e interpretou tais técnicas.

Se voltarmos nosso olhar aos psicólogos organizacionais, o estudo de Godoy e Noronha (2005) em seleção profissional mostra que os instrumentos psicológicos mais utilizados por 30 profissionais, onde a coleta de dados feita por questionários são: de 15 psicólogos que participaram desse estudo, sete utilizam Atenção Concentrada, seis utilizam o Teste Warteg, quatro utilizam Atenção Concentrada 15, Teste de Inteligência Não Verbal G36 e Palográfico, três utilizam Teste de Inteligência Não Verbal G38, dois utilizam D-48, Bateria

CEPA e Teste Não Verbal de Inteligência R-1 e pelo menos um dos profissionais utiliza Escala de Maturidade Mental Columbia, Inventário de Interesses Profissionais, LIP Levantamento de Interesses Profissionais, Matrizes Progressivas escala avançada, Matrizes Progressivas escala geral, Desenho da Figura Humana, INV, Teste Gestáltico Bender para Crianças, QUATI Questionário Avaliação Tipológica, Teste das Pirâmides Coloridas, Teste Raciocínio Lógico Numérico, Rorschach, D-70, RTLO, Zulliger, Testes das Pirâmides das Cores 24M Pfister e WISC III. E assim, os achados do estudo revelam que o uso de testes é restrito a uma parcela dos profissionais, mostrando assim que os psicólogos conhecem poucos instrumentos.

A justificativa assim para esse resultado pode ser por variáveis já comentadas anteriormente, sendo essas a formação profissional, a baixa qualidade psicométrica dos instrumentos, ausência de estudos de validade para os diferentes contextos profissionais, alto custos de alguns materiais, etc. (GODOY; NORONHA, 2005).

Mas também, devemos levar em conta o fato que de a avaliação ser uma prática desse profissional, dentre as tantas outras por ele realizadas, não implica sua realização por todos os formados. Assim, como ocorre nas demais áreas de atuação do psicólogo, alguns optam por umas em detrimento de outras, supostamente levando em consideração suas competências profissionais (NORONHA; REPPOLD, 2010).

3. CONCLUSÃO

Diante do cenário organizacional atual que se apresenta, tem sido um desafio preparar o profissional da Psicologia Organizacional e do Trabalho para que ele possa dar conta das demandas apresentadas. Mesmo que as atividades sejam rotineiras se deve pensar em uma continuidade estratégica para se manter um objetivo diferenciado, focado em aspectos empresariais, com uma visão que possa ir além dos processos operacionais.

Este psicólogo deve envolver-se em um trabalho que só será positivo se possuir interação entre os todos os elementos que compõem a organização. Ele necessita saber ouvir e compreender o que está sendo solicitado. Ele necessita, portanto, conseguir fazer uma leitura do campo organizacional, assim como das falas individuais dos seus integrantes.

Com o auxílio do instrumento da Avaliação Psicológica, o psicólogo organizacional deve ter em conta as diferentes formas que o mesmo pode se utilizar dessa ferramenta no seu dia a dia e o quanto o conteúdo específico para cada caso possa ser relevante a seu trabalho.

Assim, esse profissional tem que ser capaz de se reinventar em seu constante, para poder obter resultados desejados. Com uma ênfase mais dedicada ao estudo da avaliação psicológica nas instituições de educação superior e um aprofundamento maior dessa ciência, o mesmo pode ser capaz de ter ferramentas suficientes para realizar seu trabalho de uma forma apropriada e sem erros.

Contanto, os psicólogos que tiverem interesse de atuar nesse cenário organizacional devem fazer esforços em buscar especializações específicas ao trabalho que faz e principalmente mostrar seu potencial para fazer o diferencial. Isto significa que o psicólogo necessita estar preparado para estar nesse cenário competitivo, expondo sua visão e consciência do mundo globalizado, mas também compreendendo as necessidades que movem esse sistema organizacional, para que possa ajudá-lo a crescer de forma consistente promovendo crescimento e desenvolvimento para todos.

REFERENCIAS

AMBIEL FILHO, J. I. **A Empresa Familiar**. Disponível em: <<http://carreira.com.br/carreiranews/carreiranews010.pdf>>. Acesso em: 10 Mai. 2010.

BORGES, Livia de Oliveira. **A Psicologia do Trabalho e das Organizações no Brasil floresce?** 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/epsic/v15n3/a07v15n3>>. Acesso em: 26 nov. 2014.

CARDOSO, Lucila Moraes. **Aspectos práticos da avaliação psicológica nas organizações.** 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-82712009000300015&script=sci_arttext>. Acesso em: 10 nov. 2014.

DALBOSCO, Simone Nenê Portela; CONSUL, Juliana da Silva. **A IMPORTÂNCIA DA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA NAS ORGANIZAÇÕES.** 2011. Disponível em: <<http://seer.imes.edu.br/index.php/revistapsico/article/view/143/118>>. Acesso em: 20 nov. 2014.

FRANZIM NETO, Luciano. **A Inportância e benefícios da Avaliação Psicológica.** Disponível em: <https://www.vetoreditora.com.br/noticia_detalhe.asp?idJetinfo=7205>. Acesso em: 20 nov. 2.

GODOY, Silvia Leite de; NORONHA, Ana Paula Porto. **Instrumentos psicológicos utilizados em seleção profissional.** 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-80232005000100011&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 12 nov. 2014.

NORONHA, Ana Paula Porto; PRIMI, Ricardo; ALCHIERI, João Carlos. **Parâmetros psicométricos: uma análise de testes psicológicos comercializados no Brasil.** 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932004000400011&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 12 nov. 2014.

NORONHA, Ana Paula Porto; REPPOLD, Caroline Tozzi. **Considerações sobre a avaliação Psicológica no Brasil.** 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932010000500009&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 12 nov. 2014.

NORONHA, Ana Paula Porto; BERALDO, Flávia Nunes de Moraes; OLIVEIRA, Katya Luciane de. **INSTRUMENTOS PSICOLÓGICOS MAIS CONHECIDOS E UTILIZADOS POR ESTUDANTES E PROFISSIONAIS DE PSICOLOGIA.** 2003. Disponível em:

<<http://www.scielo.br/pdf/pee/v7n1/v7n1a05.pdf>>. Acesso em: 26 nov. 2014.

PEREIRA, Fabiana Marques; PRIMI, Ricardo; COBÊRO, Claudia. **Validade de testes utilizados em seleção de pessoal segundo recrutadores**. 2003. Disponível em: <<http://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/ptp/article/view/1192/890>>. Acesso em: 24 nov. 2014.

PADILHA, Sandra; NORONHA, Ana Paula Porto; FAGAN, Clarissa Zanchet. **Instrumentos de avaliação psicológica: uso e parecer de psicólogos**. 2007. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1677-04712007000100009&script=sci_arttext&tlng=en>. Acesso em: 26 nov. 2014.

PRIMI, Ricardo. **Avaliação Psicológica no Brasil: Fundamentos, Situação Atual e Direções para o Futuro**1. 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v26nspe/a03v26ns.pdf>>. Acesso em: 27 nov. 2014.

RAMON, Ruy. **Avaliação psicológica e sua aplicação prática**. Disponível em: <http://carreiras.empregos.com.br/comunidades/rh/artigos/170105-avaliacao_psicologica.shtm>. Acesso em: 23 nov. 2014.

WANDICK, K. **Um breve histórico sobre a psicologia organizacional e as possíveis atuações do psicólogo nesta área**. Disponível em: <<http://www.corerh.com.br/arquivos/Artigos/Hist%C3%B3rico%20sobre%20a%20psicologia%20organizacional.pdf>>. Acesso em: 13 nov. 2014.

ZANELLI, José Carlos. **Formação Profissional e Atividades de Trabalho: Análise das Necessidades Identificadas por Psicólogos Organizacionais**. 1992. 342 f. Tese (Doutorado) - Curso de Psicologia, Universidade Estadual de Campinas Faculdade de Educação, São Paulo, 1992.

ZANELLI, J.C. **MR 19 - O Psicólogo Organizacional no Brasil**. Disponível em: <<http://www.sbpot.org.br/iiicbpot/programacao/mr19.html>>. Acesso em: 15 nov. 2014.

ZANELLI, J. C.; MALVEZZI, S. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

ZANELLI, J. C., & S., N. **Interação Humana e Gestão: a construção psicossocial das organizações de trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo,

2008.

ZANELLI, J. C. **O psicólogo nas organizações de trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2002.