

ALLANE DANIELE OLIVEIRA GÓIS

**A IMPORTÂNCIA DA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA NO PROCESSO
DE SELEÇÃO**

**Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Núcleo de Pós-Graduação e
Extensão – NPGE, da Faculdade de Administração de Negócios de Sergipe –
FANESE, como requisito para a obtenção do título de Especialista em Gestão
Estratégica de Pessoas e Psicologia Organizacional**

Avaliador

Rosângela Farias Barreto

Felora Daliri Sherafat

Allane Daniele Oliveira Góis

Aracaju (SE), 15 de novembro de 2016.

RESUMO

As reflexões deste artigo centram-se na importância da Avaliação Psicológica no Processo de Seleção, já que o objetivo desta nunca foi o de predizer se um determinado candidato seria o indicado para ocupar determinada vaga, mas é de extrema relevância para aumentar o índice de acerto na contratação do candidato em relação às expectativas e necessidades do contratante. Verificando a maior compatibilidade possível entre as características do sujeito e as exigências do cargo que pretende ocupar. Os psicólogos fazem uso da avaliação psicológica para ajudar o selecionador a traçar um perfil mais preciso do candidato. Entretanto, assim como entrevistas e dinâmicas de grupo, os testes são instrumentos importantes, necessários e devem fazer parte de um conjunto de informações acerca dos candidatos.

Palavras-chave: Avaliação Psicológica. Importância. Processo de Seleção.

ABSTRACT

The reflections of this article focus on the importance of Psychological Evaluation in the Selection Process, since the objective of this article has never been to predict if a given candidate would be suitable to fill a particular vacancy, but it is extremely relevant to increase the success rate in the contracting of the candidate in relation to the expectations and needs of the contractor. Checking for the greatest possible compatibility between the characteristics of the subject and the requirements of the position he wishes to occupy. Psychologists make use of psychological assessment to help the trainer chart a more accurate profile of the candidate. However, as well as interviews and group dynamics, the tests are important, necessary tools and should be part of a set of information about the candidates.

Keywords: Psychological Evaluation. Importance. Selection process.

1 INTRODUÇÃO

Nos últimos anos tem havido um crescente debate sobre a necessidade, ou não, da avaliação psicológica no processo de seleção. As discussões envolvem questões intrínsecas à qualidade da formação em avaliação psicológica, o uso e a validação dos testes psicológicos e a integração ensino-aprendizagem e aplicação destes à prática profissional. Os psicólogos estão realmente aptos para avaliar o candidato e prever se este seria o indicado para ocupar determinada vaga? Os testes aplicados atendem às exigências da medida, isto é, apresentam parâmetros aceitáveis de validade e precisão? Tal processo de avaliação é realmente necessário para o processo de seleção? Estas são apenas algumas das indagações geralmente levantadas no contexto da avaliação psicológica que merecem uma especial atenção.

Obviamente não se pretenderá aqui buscar as respostas para tais questões, cujas raízes ultrapassam o objetivo do presente trabalho. A proposta básica é verificar se a avaliação psicológica é importante para o processo de seleção e se consideram que tal processo auxiliaria para aumentar o índice de acerto na contratação do candidato em relação às expectativas e necessidades do contratante. Verificando a maior compatibilidade possível entre as características do sujeito e as exigências do cargo que pretende ocupar.

2 AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA: CONCEITO, USO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A avaliação psicológica é um procedimento clínico que envolve um corpo organizado de princípios teóricos, métodos e técnicas de investigação tanto da personalidade como de outras funções cognitivas, tais como: entrevista e observações clínicas, testes psicológicos, técnicas projetivas e outros procedimentos de investigação clínica, como jogos, desenhos, o contar estórias, o brincar etc. A escolha das estratégias e dos instrumentos empregados é feita sempre de acordo com o referencial teórico, o objetivo (clínico, profissional, educacional, forense etc.) e a finalidade (diagnóstico, indicação de tratamento e/ou prevenção), conforme Ocampo et al. (2005), Arzeno (2003) e Trinca (1984a).

Nos últimos anos, o ensino e a prática da avaliação psicológica têm sido objeto de vários estudos. E todos têm preocupações comuns como a qualidade da formação em avaliação psicológica, o conteúdo das disciplinas, o uso e a validação dos testes psicológicos, e a integração ensino-aprendizagem e aplicação destes à prática profissional.

Estas preocupações ganharam relevância com as crescentes críticas aos testes psicológicos, salientando a falta de embasamento científico e o mau uso e elaboração dos laudos psicológicos.

Diante de tais preocupações, o Conselho Federal de Psicologia (CFP) com o intuito de fazer um diagnóstico das condições de ensino na área, implantou um Sistema de Avaliação dos Testes Psicológicos usados no Brasil, e com a entrada da Resolução nº 02/2003 em vigor, o CFP passou a recomendar somente o uso dos testes avaliados com parecer favorável da Comissão Consultiva. Os demais, com parecer desfavorável ou ainda não avaliados, continuam sendo usados apenas em pesquisa.

Embora as qualidades técnicas venham-se aperfeiçoando, apenas a formação do psicólogo aliada à competência dele, possibilitará uma compreensão mais ampla e contextualizada do processo de avaliação, permitindo uma interpretação mais adequada dos resultados. Trata-se, portanto, de aprimorar a formação do psicólogo em avaliação psicológica, incluindo 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 (NORONHA et. al., 2003).

Alchieri (1999) afirma que existem procedimentos na avaliação com regras e situações bem definidas que, seguidos fielmente, permitem a qualquer psicólogo obter o mesmo resultado que outro profissional. Outros procedimentos, por sua vez, exigem a intervenção interpretativa do examinador, tais como, julgar a adequação ou a categoria de uma determinada resposta, segundo modelos existentes e que podem exigir, também, a apreciação das condições do exame e julgamento de fatores externos, facilitadores ou não das tarefas propostas. Ainda no mesmo estudo, o autor alerta para a importância de os profissionais usuários de instrumentos psicológicos terem condições de entender os usos e as limitações dos testes que utilizam, considerando que eles são construídos para avaliar certos eventos, ou procedimentos, ou atributos, numa determinada população e sob circunstâncias restritas; de tal sorte que um único teste pode apresentar vários índices de validade, desde a inexistência dela até a sua mais alta expressão, sem que sua indicação possa estar assegurada para toda e qualquer atividade.

Fonseca (2011) salienta que é preciso que se estimulem as instituições de ensino superior a realizar, em nível de pós-graduação, cursos de especialização em avaliação psicológica, ainda tão pouco oferecidos em nosso país (p.135). Felizmente, em função da própria necessidade dos psicólogos ao se depararem com a prática profissional, importante mudança vem ocorrendo, de forma que os cursos de especialização para avaliação psicológica têm se disseminado com mais intensidade nos últimos anos (Bandeira, 2011). Dentre as sugestões apontadas em

diferentes estudos, destacam-se as seguintes: necessidade de modificação dos currículos específicos para a área de avaliação psicológica, estabelecimento de um currículo mínimo para a formação dos futuros avaliadores, priorização do ensino da técnica com qualidade, rompendo-se a tradicional preocupação com a quantidade de testes estudados, e oferecimento de maior aprofundamento teórico no tema, com o intuito de estabelecer uma relação da teoria com a prática (Noronha et al., 2004).

Diante da importância da avaliação psicológica na prática profissional do psicólogo não somente no processo de seleção, mas em qualquer contexto de trabalho, ressalta-se a necessidade de estudos e pesquisas na área, para que pesquisadores e psicólogos encontrem o devido estado de excelência, e possam exercer a profissão com dignidade, buscando o benefício da população.

3 SELEÇÃO PROFISSIONAL: AVANÇOS E DESAFIOS

Ultimamente, nas organizações e nas vidas particulares, não tem como manter os mesmos padrões de relações e de resultados sem repensar os diversos contextos dos ambientes organizacionais ou sociais.

Nenhuma área da Psicologia passou por transformações tão profundas, durante o último século, como a que se dedica ao setor de recursos humanos, conforme afirma Castelar (2001). Afetado, de um lado, pela automação e pela crise econômica que mudaram o perfil do emprego e, de outro, pelos novos métodos administrativos, por exemplo, a terceirização, o setor de recursos humanos vive uma mutação sem precedentes. Como resultado, o psicólogo que optou por essa especialidade acabou perdendo espaço e vive hoje uma crise de identidade.

Historicamente, para Cansian (2002), a Psicologia entrou nas empresas pela porta da seleção e avaliação de pessoal. O desenvolvimento de quaisquer atividades dentro ou fora das organizações depende – e muito – das condições das empresas, e, principalmente, do profissional que as realiza. O mercado,

extremamente competitivo, exige cada vez mais competência técnica e interpessoal, de tal modo que tanto as condições pessoais (crenças, valores, postura, capacidade para colocar ideias) quanto as técnicas (formação acadêmica, cursos de especialização, domínio de tecnologias) auxiliarão a determinar o espaço de trabalho do profissional e a credibilidade de suas propostas.

De acordo com Schimdt e Hunter (1998) os psicólogos vêm-se dando conta de que os testes têm um papel importante no processo de seleção, à medida que os aspectos atualmente mais valorizados quebram paradigmas que sustentavam o processo seletivo ao longo de toda a história da humanidade, cujas características pessoais tornaram-se mais importantes que sua folha corrida de realizações. Houve uma época em que o currículo a ser apresentado em uma entrevista de seleção profissional era uma das principais preocupações do candidato. Hoje, este material é apenas utilizado como roteiro para que o entrevistador explore as questões que lhe interessam e que se relacionam com as características exigidas. O que o mercado está buscando é o profissional que desenvolva uma inesgotável capacidade de adaptação a toda gama de situações que possa vivenciar, que consiga enxergar no novo a sua motivação para vencer, que veja obstáculos como desafios a serem transpostos, e não como empecilhos à sua trajetória.

Benucci (2003) afirma que a maioria dos currículos que chegam às empresas não expressam detalhadamente a vida profissional, acadêmica e social do candidato, tornando-se necessário fazer uma co-relação entre os dados apresentados no currículo com a comunicação verbal e não-verbal do entrevistado. Dessa forma, não é apenas a entrevista que conta para o preenchimento de uma vaga: as dinâmicas de grupo, os testes psicológicos, entre outros, são instrumentos importantes para procurar um índice de acerto na contratação do candidato em relação às expectativas e necessidades do contratante.

Pereira, Primi e Cobêro (2003) referindo-se especialmente aos testes psicológicos, afirmam ser necessário atualizá-los, e que os profissionais devem ficar

atentos às qualidades psicométricas dos instrumentos utilizados, sobretudo no que se refere à validade preditiva. Afirmam ainda, que os testes psicológicos são instrumentos de medida cientificamente desenvolvidos a partir de um longo investimento que se caracteriza por sua rigidez metodológica e ampla fundamentação teórica. Atualmente, a prática psicológica na seleção profissional está comprometida devido ao mau uso dos instrumentos de avaliação. O que pode vir a colocar em risco a qualidade de um processo seletivo é a incompetência do selecionador no uso da técnica, e não a técnica em si. É necessário admitir que há variáveis próprias do sujeito que podem facilitar ou dificultar sua atuação no trabalho, de forma que se busca numa seleção não apenas a super qualificação ou máxima experiência, mas a maior compatibilidade possível entre as características do sujeito e as exigências do cargo que pretende ocupar.

Inúmeras são as ferramentas usadas num processo de seleção, dentre elas, Cansian (2002), destaca a aplicação de testes que ajudam o selecionador a traçar um perfil mais preciso do candidato. Entretanto, assim como entrevistas e dinâmicas de grupo, 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. Um outro aspecto apontado pelo autor é a substituição gradativa dos testes psicológicos por instrumentos subjetivos de avaliação, como as dinâmicas de grupo ou as entrevistas, ferramentas com as quais qualquer profissional pode, atualmente, trabalhar em seleção de recursos humanos.

Todo este cenário, segundo Pereira, Primi e Cobêro (2003), faz parte das atribuições do psicólogo, que tem de se preparar para refletir a respeito dos

profundas mudanças que estão ocorrendo, atentando-se para os novos apelos que surgem. Esse é um dos aspectos que diferencia alguns profissionais e os fazem conquistar e manter cada vez mais seu espaço no mercado de trabalho. Quem não tiver consciência e não captar as dimensões da mudança, não estará apto para lidar com as bases de uma nova ordem mundial. Erros e acertos são o que mais têm acontecido no mundo das empresas que passaram e que passam por transformações.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Há evidências de que os selecionadores estão preocupados em contratar um profissional que atenda ao perfil da vaga e que se desenvolva de acordo com a cultura da empresa, adaptando-se às exigências da organização, embora a área organizacional ainda venha enfrentando dificuldades no que se refere à busca do nível de excelência da atividade profissional.

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 (CANSIAN, 2002).

Nota-se que atualmente esse processo tem passado por profundas transformações, pois os currículos apresentados nas seleções, que eram a principal preocupação do candidato, hoje são utilizados apenas como roteiro da vida acadêmica e profissional do entrevistado. Pois não é só a entrevista que conta para o preenchimento de uma vaga, mas também as dinâmicas de grupo e os testes

psicológicos, uma vez que contribuem com o índice de acerto na contratação dos candidatos.

Os psicólogos fazem uso da avaliação psicológica para investigar as características psicológicas dos candidatos, pois esse processo fornece informações cientificamente fundamentadas que possibilita um diagnóstico visando a orientar, sugerir e sustentar o processo de tomada de decisão em algum contexto específico.

Cabe destacar ainda que a aplicação de testes psicológicos é uma das ferramentas mais importantes e necessárias num processo de seleção, pois ajudam o selecionador a traçar um perfil mais preciso do candidato. Cansian (2002) afirma que os testes fornecem aos selecionadores informações dificilmente detectadas em uma entrevista individual ou em uma dinâmica de grupo.

No entanto, parece estar claro que os instrumentos utilizados em seleção profissional, mais especificamente os testes psicológicos, necessitam de uma especial atenção no que diz respeito à qualidade, manuseio e formação dos profissionais que os utilizam. Portanto, embora os avanços da avaliação sejam claros, detectou-se a importância de se continuar fazendo estudos e pesquisas na área com o intuito de que profissionais de recursos humanos atuem com maior eficácia na seleção profissional.

REFERÊNCIAS

ALCHIERI, J. C. **Dilemas do psicotécnico: exame psicotécnico ou avaliação psicológica?** In: CONGRESSO NACIONAL DE AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA, 8., 1999, Porto Alegre. *Anais...*Porto Alegre: [s. n.], 1999. p. 208-215.

ARZENO, M. E. G. **Psicodiagnóstico clínico**. 2. ed. Porto Alegre: Artes Médicas, 2003. 151 p.

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

BENUCCI, M. **Entrevista e processo seletivo**. Data. Disponível em: <http://www.rh.com.br/artigos>. Acessado em: 08 nov 2016.

CANSIAN, R. M. M. **O psicólogo e seu espaço nas organizações**. Disponível em: <<http://www.cjh.ufsc.br/sinapsi/artigos/organizacional3htm>>. Acessado em: 08 nov 2016.

CASTELAR, M. Mercado. **Jornal de Psicologia**, São Paulo, edição 115, 2001.

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

NORONHA, A. P. P. et al. **Em defesa da avaliação psicológica**. Data. Disponível em: <<http://www.ibapnet.org.br/manifesto.asp>>. Acessado em: 08 nov 2016.

OCAMPO, M. L. S. et al. **O processo psicodiagnóstico e as técnicas projetivas**. 11. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

PEREIRA, F. M.; PRIMI, R.; COBÊRO, C. **Validade de testes utilizados em seleção de pessoal segundo recrutadores.** *Psicologia: Teoria e Prática*, São Paulo, v. 5, n. 2, p. 83-98, 2003.

SCHIMDT , F. L.; HUNTER, I. E. **The validity and utility of selection methods in personnel psychology: practical and theoretical implications of 85 years of research findings.** *Psychology Bulletin*, v. 124, no. 2, p. 23-38, 1998.

TRINCA, W. **Diagnóstico psicológico. A prática clínica.** São Paulo: EPU, 2012.