



FACULDADE LUCIANO FEIJÃO
CURSO DE PSICOLOGIA

ROMULO DA SILVA CARDOSO

**A RELEVÂNCIA DA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA NO CONTEXTO
ORGANIZACIONAL**

Sobral
2019

ROMULO DA SILVA CARDOSO

**A RELEVÂNCIA DA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA NO CONTEXTO
ORGANIZACIONAL**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC)
apresentado ao Curso de Psicologia da
Faculdade Luciano Feijão, como requisito
para obtenção de nota da disciplina de
Monografia II.

Orientador: Vicente André Alcântara Aguiar Filho

Sobral

2019

FACULDADE LUCIANO FEIJÃO
CURSO DE PSICOLOGIA

Romulo da Silva Cardoso

**A RELEVÂNCIA DA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA NO CONTEXTO
ORGANIZACIONAL**

Aprovado em ____/____/____ Nota: _____

Banca Examinadora

Prof. Vicente André Alcântara Aguiar Filho
(Orientador)

Prof. Dr. Alex Sandro de Moura Grangeiro
(Faculdade Luciano Feijão – Membro Interno)

Prof.^a Me. Emanuela Maria Possidônio de Sousa
(Centro Universitário 7 de Setembro – UNI7)

Sobral – CE

2019

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, que permitiu que tudo isso acontecesse e que em todos os momentos é o maior mestre que alguém pode conhecer.

Aos meus pais, Maria e Eudes, pelo amor, incentivo e apoio incondicional.

Meus agradecimentos aos amigos de faculdade, em especial aos meus amigos de curso Carla, Clara, Aliny, Silvialine, Marinara, Lidimara, Liliane, Isadora, Júnior, Laura, Izabele, Judith, Izabelly, Edna, Maria Das Graças e Ana Kelly, companheiros de estudo e irmãos na amizade que fizeram parte da minha formação e que vão continuar presentes em minha vida, com certeza. Quero deixar aqui um agradecimento especial para minha amiga e colega de curso que já se formou, Isamara, que me ajudou imensamente na construção deste trabalho.

A todos os meus professores, em especial, à Jamille, que despertou meu interesse pela área organizacional; Emanuela e Geórgia, que despertaram a minha vontade de conhecer mais sobre a Avaliação Psicológica; E Alex, que com o seu jeito me cativou a sempre ser ético enquanto profissional.

Ao meu orientador André Filho, pelo suporte no pouco tempo que lhe coube, pelas suas correções, incentivos e “puxões de orelha”.

E a todos que de uma forma ou outra fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigado.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo principal discorrer sobre a importância da Avaliação Psicológica dentro do contexto organizacional, sobretudo nos processos seletivos. Para isso, foi discutido neste trabalho, o histórico da Avaliação Psicológica, desde o seu surgimento até o momento em que ela ganhou o seu espaço dentro da Psicologia; a Psicologia Organizacional e o fazer do psicólogo nesse contexto, trazendo um pouco da história da psicologia dentro dessa área, como também as atividades realizadas pelo psicólogo inserido nesse contexto; além de trazer a diferença entre Avaliação Psicológica e Testagem Psicológica; e por fim, aborda sobre a realidade da Avaliação Psicológica no Brasil. Esta pesquisa foi realizada por meio da pesquisa de revisão de literatura, verificando-se o que tem sido produzido atualmente sobre a temática. A pesquisa foi realizada com base em outros trabalhos científicos já publicados, dos anos 2000 a 2018, nas bases de dados *SciELO* e *PePSIC*, como artigos científicos, além de utilizar livros de autores que são referência no assunto. Por meio desta pesquisa, pôde-se concluir que a Avaliação Psicológica conquistou o seu espaço dentro do contexto organizacional, não só como uma ferramenta importante para obtenção de informações, como também é reconhecida como um processo que agrega valor à empresa que a utiliza como ferramenta em processos seletivos externos e internos. Porém, apesar de ser uma ferramenta amplamente utilizada por psicólogos no contexto organizacional, por permitir o levantamento de informações relevantes sobre o candidato avaliado, se verifica que ainda há poucos estudos científicos publicados sobre este tema nesse contexto, o que revela a necessidade de uma maior produção científica a respeito da temática no Brasil.

Palavras-chave: Avaliação Psicológica; Psicologia Organizacional; Processo Seletivo.

ABSTRACT

This paper aims to discuss the importance of Psychological Assessment within the organizational context, especially in the selection processes. For this, it was discussed in this paper, the history of Psychological Assessment, from its inception until the moment it gained its place within Psychology; Organizational Psychology and the work of the psychologist in this context, bringing a little of the history of psychology within this area, as well as the activities performed by the psychologist inserted in this context; besides bringing the difference between Psychological Assessment and Psychological Testing; Finally, it discusses the reality of Psychological Assessment in Brazil. This research was conducted through the literature review research, verifying what is currently being produced on the subject. The research was based on other scientific papers published from 2000 to 2018, in the *SciELO* and *PePSIC* databases, as scientific articles, besides using books by authors who are reference in the subject. Through this research, it was concluded that Psychological Assessment has gained its space within the organizational context, not only as an important tool for obtaining information, but is also recognized as a process that adds value to the company that uses it as a tool. in external and internal selective processes. However, despite being a tool widely used by psychologists in the organizational context, as it allows the gathering of relevant information about the evaluated candidate, it appears that there are still few published scientific studies on this subject in this context, which reveals the need for greater scientific production about the theme in Brazil.

Keyword: Psychological Evaluation; Organizational Psychology; Selective Process.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	08
2. REFERENCIAL TEÓRICO	11
2.1. HISTÓRICO DA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA	11
2.2. A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E A ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO NAS ORGANIZAÇÕES	13
2.3. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA E TESTAGEM PSICOLÓGICA	20
2.4. A REALIDADE ATUAL DA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA NO BRASIL	23
3. METODOLOGIA.....	27
3.1. ASPECTOS ÉTICOS.....	27
4. CONCLUSÃO.....	29
5. REFERÊNCIAS	32

1. INTRODUÇÃO

Este estudo tem o objetivo de fazer uma pesquisa bibliográfica sobre a avaliação psicológica no contexto organizacional, mais especificamente na realização de processo seletivo de candidatos para preenchimento de vagas disponíveis. O processo seletivo se caracteriza pela utilização de diversas estratégias e ferramentas, como, por exemplo, provas escritas, entrevistas e dinâmicas de grupo, para a seleção dos candidatos que melhor se adequam para exercer determinado cargo.

A realização da avaliação psicológica como uma das etapas do processo seletivo surge como uma forma de verificar características individuais de cada candidato, aumentando a possibilidade de contratar o candidato mais adequado para determinado cargo. A avaliação psicológica possibilita ao profissional da psicologia, examinar onde as pessoas se distinguem entre si, além de se mostrar também como um instrumento muito útil para presumir antecipadamente as características particulares de cada pessoa, que contribuirão para a formulação de hipóteses a respeito dessas características. Ou seja, através deste procedimento, o psicólogo poderá também prever possíveis comportamentos e criar estratégias para poder intervir de forma eficaz no desenvolvimento de determinadas competências, tomando como base o que foi apontado no processo seletivo (LEGORI; BASEGGIO, 2011).

O termo avaliação psicológica foi utilizado pela primeira vez nos Estados Unidos em 1948, com a publicação da Oficina de Serviços Estratégicos do Exército. Tanto a história da avaliação psicológica, quanto a história dos testes psicológicos, se confundem, dando a entender que as duas coisas tivessem a mesma finalidade (AVOGLIA, 2012). No Brasil, a história da avaliação se confunde com a história da psicologia, dando a entender que a trajetória de ambas são a mesma, uma vez que a avaliação psicológica se constitui como uma das primeiras práticas do Psicólogo - Antes mesmo da regulamentação da Psicologia no ano de 1962, já havia profissionais realizando o processo de avaliação psicológica. Além disso, se verifica que desde o início do século XX, já havia laboratórios que produziam pesquisas na área de testes (HUTZ, 2015).

No Brasil, a avaliação psicológica foi sendo inserida nos contextos clínico, esporte, forense, hospitalar, da orientação profissional e do psicodiagnóstico. Com o passar dos anos, a avaliação psicológica está presente nos mais diversos campos, desde clínicos até laborais.

O artigo número 1 da Resolução 9/2018, define a Avaliação Psicológica como

(...) um processo estruturado de investigação de fenômenos psicológicos, composto de métodos, técnicas e instrumentos, com o objetivo de prover informações à tomada de decisão, no âmbito individual, grupal ou institucional, com base em demandas, condições e finalidades específicas.

Geralmente, a avaliação consiste em coletar dados através de testes sistemáticos, entrevistas, observação, facilitando assim, a obtenção de dados que podem ser interpretados como forma a alcançar uma descrição aproximada de determinado processo psicológico.

Considerando de modo específico o contexto organizacional, frequentemente são utilizados testes que avaliam processos cognitivos, como, atenção (atenção concentrada, alternada, dividida), memória, inteligência não-verbal, habilidades sociais. Esses são fenômenos psicológicos que são geralmente quantificados através de testes psicométricos que se utilizam de escores para fazer uma medição de determinado aspecto psicológico; além desses tipos de testes que podem fazer medição, existe também os testes projetivos, que se destina a descrever características da personalidade do sujeito avaliado, que geralmente são utilizados para a avaliação dos traços de personalidade dos sujeitos (THADEU; FERREIRA; FAIAD, 2012).

O foco deste trabalho se deu na discussão acerca da relevância da avaliação psicológica como uma etapa dos processos seletivos das organizações. Para tanto, foi realizado um estudo bibliográfico com a finalidade de se levantar o que tem sido produzido sobre a utilização da avaliação psicológica no contexto organizacional, mais especificamente na realização de processos seletivos no Brasil. O estudo se justifica pelo crescente interesse da comunidade científica brasileira em realizar estudos sobre a Avaliação Psicológica, reforçando a ideia de que os métodos e as técnicas de avaliação psicológica pedem conhecimentos mais amplos e aprofundados de diferentes áreas da Psicologia, com o objetivo de que os resultados atingidos possam ser considerados em conformidade com as necessidades de cada

contexto. Desta forma, este estudo tem como justificativa demonstrar que de algum modo, a avaliação psicológica vem sendo um procedimento muito utilizado para que se possa conhecer os potenciais, as competências e habilidades características de cada pessoa que se candidata a determinado trabalho, além de perceber os limites das mesmas, entendendo de maneira mais acurada o funcionamento da psicologia humana, como o funcionamento cognitivo e emocional, dando continuidade aos trabalhos já realizados e possibilitando ainda mais a realização de estudos sobre o tema.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. HISTÓRICO DA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

Levou séculos para que o homem entendesse as diferenças que cada indivíduo tem, fossem comportamentos “anormais” ou problemas mentais sérios. Para que fossem explicadas tais “anormalidades”, o homem criou as mais variadas explicações para esses fenômenos, como explicações religiosas ou mágicas, o que fazia com que se distanciassem da realidade de enxergar esses problemas como parte da condição humana. A atenção nas diferenças individuais, cresceu muito por volta do final do século XVIII e início do século XIX. E foi nesse contexto que surgiram os testes psicológicos, sofrendo influências de conceitos do campo da Física, Química, Astronomia, Medicina, Psiquiatria e da investigação social (WERLANG; VILLEMOR-AMARAL; NASCIMENTO, 2010).

Por volta do século XIX os testes tiveram grande valor para a psicologia, do ponto de vista do desenvolvimento científico, já que os psicofísicos alemães Weber e Fechner deram os primeiros passos para que a psicologia fosse reconhecida como uma disciplina científica, cujo grande pioneiro deste feito foi Wilhelm Wundt, com a criação do primeiro laboratório dedicado à pesquisa psicológica, na Alemanha, mais especificamente em Leipzig (AMBIEL, 2011).

Muito antes do século XX, já se fazia uma investigação e levantamento de características e capacidades das pessoas, verificação feita principalmente em situações para selecionar candidatos para uma atividade específica (URBINA, 2007). Sobre a testagem psicológica Mc Reynolds (1986) apud Ambiel (2011) diz que os princípios da utilização de procedimentos de avaliação clínica recaem especialmente sobre a psiquiatria, no início do século XIX, com estudos realizados na Alemanha e na França, focado na elaboração de provas para avaliar o nível do desempenho cognitivo de pessoas com danos cerebrais ou que sofriam de outros transtornos.

Para Silva (2010), Francis Galton contribuiu com várias invenções metodológicas para a pesquisa psicológica contemporânea, porém seu nome não é tão lembrado pela maioria dos psicólogos e é praticamente desconhecido pela população em geral. A principal contribuição de Galton se deu no âmbito dos

métodos de pesquisa. Na Grã-Bretanha, Galton foi o fundador de uma “nova psicologia”, voltado para as diferenças individuais, porém nenhum psicólogo britânico se considera galtoniano. Nos anos finais do século XIX, grande parte dos psicólogos experimentais viaja para a Alemanha, buscando aperfeiçoamento, voltando com teorias e procedimentos utilizados por Wundt (SILVA, 2010).

Binet, interessado na psicologia individual, desenvolve um instrumento para diagnosticar crianças que precisavam da atenção no sistema educacional. Binet, juntamente com Simon, adota o termo nível, indicando a possibilidade de mudança e variação, porém o psicólogo alemão Willian Stern, desenvolve uma fórmula para calcular o Quociente de inteligência, alterando o conceito de nível mental, pelo conceito de idade mental, que dá margem para algo que é fixo e que não muda (SILVA, 2010).

Com a publicação da Oficina de Serviços Estratégicos do Exército, o termo avaliação psicológica é utilizado pela primeira vez nos Estados Unidos no ano de 1948 (AVOGLIA, 2012). Casullo apud Avoglia (2012) destaca que com a publicação desse trabalho da Oficina de Serviços Estratégicos do Exército, algo novo se aliou na tarefa de selecionar o pessoal preparado para ações de grandes perigos, preocupando-se agora com o reconhecimento de competências, capacidades e recursos dos sujeitos e não mais apenas com a identificação de questões limitativas, deficientes e patológicas.

Segundo Ambiel (2011) surgiram avanços teóricos importantes com os desenvolvimentos técnicos que os testes ajudaram a incorporar na psicologia, por permitir que as teorias fossem experimentadas na realidade. O crescimento da testagem psicológica ocorreu na Europa, e fortemente nos Estados Unidos. De acordo com Cohen, Swerdlik e Sturman (2014) as raízes da testagem e da avaliação psicológica contemporânea podem ser encontradas na França do início do século XX. Os mesmos autores citam que em 1905, Alfred Binet e um colega publicaram um teste criado para ajudar a colocar as crianças das escolas de Paris em classes apropriadas. No período de uma década, uma versão para a língua inglesa do teste de Binet foi preparada para ser usada nas escolas dos Estados Unidos. Quando os Estados Unidos declararam guerra à Alemanha e entraram na Primeira Guerra Mundial, em 1917, os militares precisavam de uma maneira de avaliar rapidamente grandes números de recrutas em relação às dificuldades intelectuais e emocionais.

A testagem psicológica forneceu essa metodologia, pois durante a Segunda Guerra Mundial, os militares dependiam ainda mais dos testes psicológicos na avaliação de recrutas para o serviço. Ao final da guerra, cada vez mais testes com o propósito de medir uma série crescente de variáveis psicológicas foram sendo desenvolvidos e usados. Existiam testes para medir não apenas a inteligência, mas também a personalidade, o funcionamento do cérebro, o desempenho no trabalho e muitos outros aspectos do funcionamento psicológico e social (COHEN; SWERDLIK; STURMAN, 2014).

No Brasil, Noronha e Reppold (2010) apontam que alguns autores sugerem que por volta de 1836 houve uma euforia inicial nessa área, por conta do funcionalismo americano pós-guerra, que se manteve até o período de regulamentação dos cursos de psicologia no Brasil, que ocorreu na década de 60. Ainda segundo as mesmas autoras, houve um declínio da Avaliação Psicológica no Brasil, que ocorreu entre as décadas de 1960 a 1970, pois era insuficiente a oferta de formação especializada, trazendo conseqüentemente um quadro de desqualificação docente e uma escassa qualidade de ensino. Devido a isto, os testes passaram a ser criticados e passaram a ser usados minimamente, isso por volta da década de 1980. Além disso, outros fatores contribuíram para que a área continuasse a ser criticada, como o radicalismo ideológico e a baixa qualidade do material editorial produzido. E assim, a área ficou sem desenvolvimento por quase três décadas (NORONHA; REPPOLD, 2010).

Neste tópico foram abordados os principais acontecimentos que favoreceram a construção da Avaliação Psicológica como é conhecida hoje. No próximo tópico foram abordadas as características da Psicologia Organizacional e como está inserida a Avaliação Psicológica em processos seletivos.

2.2. A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E A ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO NAS ORGANIZAÇÕES

No contexto atual, o mercado segue a lógica capitalista na qual o trabalho está relacionado com os princípios de produtividade, eficiência e competitividade. E é sobre este cenário que a psicologia se torna presente nas organizações, tendo em

vista que o principal diferencial das organizações são as pessoas (PINHEIRO; MARIO; GIACOMINI, 2012).

A Psicologia Organizacional e do Trabalho estuda a relação do homem com o trabalho e a sociedade, já que o trabalho é uma fonte de renda para a sobrevivência do indivíduo, possibilitando também a realização pessoal e profissional do trabalhador. O atuante dessa área, chamado de psicólogo organizacional, dispõe de técnicas e práticas que podem ser aplicadas em organizações de trabalho, dentre elas se encontra a utilização da avaliação psicológica e de dinâmicas de grupo como fases do processo seletivo, aplicação de pesquisa de clima organizacional, aplicação de entrevista de desligamento, realização de treinamento e desenvolvimento (SANTOS; CALDEIRA, 2014).

Historicamente, a prática da Psicologia nas organizações estabeleceu-se desde o início do século XIX, sendo nomeado de Psicologia industrial, que era constituído como uma área dedicada à aplicação dos estudos no comportamento humano para a resolução dos problemas no contexto industrial. Quanto à atuação do psicólogo nessa área, atualmente os profissionais seguem uma atuação psicossociológica, conduzidos por uma visão aberta e ativa da organização dentro da sociedade (DE LARA CAMPOS *et. al.*, 2011). Assim como diz Spector (2006) apud Pesca (2011, p. 33):

Na psicologia industrial, os psicólogos tratavam apenas do que estava ocorrendo dentro da organização, e só atualmente passou-se a prestar atenção nas relações entre o contexto de trabalho, a organização e seu ambiente externo, sendo influenciados pelos comportamentos das pessoas que estão inseridas.

Assim a psicologia industrial passou a ser denominada de psicologia organizacional e do trabalho, englobando elementos relacionados à produção, ao desempenho e em especial, à relação humana no contexto das organizações (PESCA, 2011).

De acordo Visc, Vasconcelos e Pellicoli (2017) de uma maneira geral, a Psicologia Organizacional e do Trabalho fortaleceu a partir de três fases:

A primeira delas se caracteriza como Psicologia Industrial, onde a função primordial do psicólogo era a psicotécnica, trazida na época por León Walther, no início do século XX, o que pode corroborar as proposições

tayloristas; assim, a atuação do psicólogo tinha a preocupação na seleção e na alocação de trabalhadores em seus ambientes profissionais, especificamente nas indústrias ferroviárias. (VISC; VASCONCELOS; PELLICOLI, 2017, p. 92).

Na segunda fase

[...] abrange-se um aspecto maior do que é chamado a Psicologia Organizacional, que ainda permanece no tema da produtividade na empresa, sem romper com o ideal da fase anterior. Assim, o trabalho com grupos foi tomando maior força, até pelo contexto que traziam as manifestações de grupos de trabalho e sindicatos. (VISC; VASCONCELOS; PELLICOLI, 2017, p. 92).

Por fim, Visc, Vasconcelos e Pellicoli (2017) concluem que na terceira e última fase veio a atuação de uma Psicologia do Trabalho mais propriamente dita, que foi estruturada pela Psicologia Social Crítica, que estava preocupada com a noção de trabalho como sendo uma ação histórica e socialmente construída e que atua na saúde e questões subjetivas do trabalhador. Estando assim, em acordo com a ideia de Pinheiro, Mario e Giacomini (2012) que relatam que a Psicologia Organizacional e do Trabalho ajuda a mostrar que o sucesso da organização depende muito de sua capacidade humana. Os autores observam a partir desse ponto, que se tornou essencial que o trabalhador tenha uma vida equilibrada, saudável e com bem-estar, fora e dentro da organização.

Conforme Filho (2013, p. 25) “a psicologia penetrou com êxito nas organizações, pelos processos de recrutamento e seleção, utilizando-se da aplicação de testes e treinamento de pessoal”. Seguindo esta lógica, os psicólogos organizacionais, no início da inserção dessa profissão, preocupavam-se com questões de produtividade e desempenho no trabalho juntamente com a eficiência organizacional, apesar disso, “[...] descobriram que muitos aspectos da vida organizacional afetavam o comportamento e o desempenho do funcionário” (FILHO, 2013, p. 26 e 27).

Por mais que a psicologia organizacional tenha conseguido seu espaço nas instituições por meio dos testes psicológicos, este profissional tem muito a oferecer e contribuir neste espaço, como reconhece Miranda (2013, *online*):

[...] atuação do psicólogo do trabalho ganhou novas visões e conseguiu ampliar seu escopo, passando a considerar também a formação do trabalhador, a orientação do trabalho, a melhoria do plano de carreira e fomentar uma reorganização em diversos aspectos que concernem ao trabalho.

Deste modo, a mesma autora apoia a ideia de que “[...] o psicólogo deve buscar promover qualidade de vida no trabalho, bem como estar atento para entender por que o trabalho realizado na contemporaneidade, muitas vezes, não é fonte de prazer para os homens” (2013, *online*).

Miranda (2013) explica que a psicologia do trabalho, em sua atuação, abrange como foco o homem e sua relação com o trabalho, levando em conta a personalidade do trabalhador, propondo-se a estudar o ambiente onde ocorre o trabalho, as relações dentro deste contexto, o instrumento de trabalho de modo que determina saber como este é definido, organizado e controlado.

Souza (2013, p. 57) recomenda que na intervenção do psicólogo, independentemente do seu local de atuação e de quem o contrata, ele “[...] deve sempre colaborar preferencialmente de forma interdisciplinar e em equipes multiprofissionais com a luta pela vida e saúde dos humanos, inclusive em seu trabalho”, isto é, de forma que compreenda as formas de relação, processos e aspectos da organização de trabalho, considerando a vivência subjetiva dos trabalhadores e as repercussões para a saúde mental destes, pois é possível que “quando não há um acompanhamento adequado, o trabalhador chega ao ponto de desistir da carreira, pois nada lhe dá mais prazer, desligando-se do mundo laboral” (DOMENECK; KUROWISKI, 2010, p. 504). Esses mesmos autores concordam que os profissionais devem exteriorizar seus sentimentos de frustração, e para tanto, devem organizar ciclos de recuperação para seu bem-estar físico e mental, desenvolver meios para relaxamento, manter o pensamento positivo, controlar suas frustrações para manter a sua saúde física e mental.

Assim, de acordo com Souza (2013) é importante que se reconheça a subjetividade dos colaboradores diante do seu trabalho, o seu papel na organização, as atividades que lhes são designadas e desenvolvidas, as relações construídas nesse processo, considerando a história de vida desses profissionais. Visto que, tal busca de elementos relevantes na vida desses sujeitos é essencial para compreender a influência dos fatores ambientais do trabalho sobre a saúde desses

colaboradores, compreendendo sua visão diante de seu trabalho, analisando as atividades laborativas, no sentido de mão-de-obra realizadas, as condições de trabalho a que são expostos, o clima psicossocial da organização, entre outras coisas mais, com o objetivo de verificar se existe fator de risco ocupacional capaz de provocá-la, isto é, ser feita uma investigação diagnóstica que simplifique a definição da melhor forma de prevenir e cuidar.

O Conselho Federal de Psicologia (CFP) trata sobre as várias possibilidades de atuação do profissional de psicologia dentro do contexto organizacional, sendo alguma delas, a assistência na criação de projetos, avaliações do trabalho para indicar comportamentos adequados, fazendo assim com que os funcionários possam exercer com desempenho seus cargos e suas funções. Além de o psicólogo poder contribuir em ações administrativas, como desligamento de funcionários, preparação de aposentadoria, onde o psicólogo pode elaborar projetos para que o funcionário não fique parado nessa nova etapa da vida (SANTOS; CALDEIRA, 2014).

O campo de atuação deste profissional cresceu muito, possibilitando aos psicólogos organizacionais e do trabalho, o envolvimento com práticas em saúde mental no trabalho, desenvolvendo planos de desenvolvimento pessoal e formação, se envolvendo em questões de ordem laboral, e movimentando maneiras de inserir pessoas com necessidades especiais, em lugares adequados de trabalho (CYRNE, 2012). Complementando com as palavras de Pinheiro, Mario e Giacomini (2012, p. 125):

[...] há uma gama de atividades, que podem receber a contribuição do psicólogo, tais como Recrutamento e Seleção de Pessoal, Aplicação de Testes Psicológicos, Treinamento e Desenvolvimento, Avaliação de Desempenho/ Potencial/ Performance, Coaching, Atendimento aos colaboradores, Diagnóstico Organizacional, Programas de Qualidade, Análise de cargos e salários, Entrevista de Desligamento, Pesquisa de Clima, Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), Trabalhos de saúde mental do trabalhador, Prevenção em acidentes de trabalho, entre outros.

Além de todas essas atividades que o psicólogo organizacional e do trabalho pode realizar, o trabalho do psicólogo juntamente com outros profissionais é necessário, pois só assim o profissional pode conhecer como operam as estratégias de uma empresa, entender o sistema de gestão que faz parte da função dos

administradores, compreender a função dos outros profissionais do RH, para assim alcançar um resultado mais eficaz (SANTOS; CALDEIRA, 2014).

Seguindo essa lógica, cabe aos profissionais de psicologia a missão de entender as organizações, bem como a responsabilidade de pensar em uma melhor maneira de trabalhar com elas. Entender as organizações se refere à capacidade de inteirar-se dos valores que fazem parte da cultura da organização, sendo que essa cultura é que orienta e estabelece os movimentos de mudanças e de resistência (CYRNE, 2012).

E como os psicólogos organizacionais estruturam a avaliação psicológica, em se tratando das etapas de processos seletivos Dalbosco e Consul (2011) afirmam que a maioria das contratações passa, em média, por cinco etapas: a primeira diz respeito ao recrutamento, que é o meio pelo qual a empresa apresenta a vaga disponível, divulgando o perfil do candidato esperado para o preenchimento da vaga; a segunda etapa diz respeito à análise dos currículos, que serve para selecionar aqueles candidatos que estão com maior proximidade do perfil desejado para a vaga.

Ainda segundo os mesmos autores, a terceira etapa é a entrevista, podendo ser individual e/ou coletiva, esta etapa tem por objetivo buscar informações que não são possíveis de obter apenas analisando o currículo; a quarta etapa diz respeito à avaliação psicológica, que tem por finalidade avaliar aspectos da personalidade do candidato, além de avaliar também processos cognitivos como atenção, raciocínio lógico, memória, habilidades sociais, entre outros fatores, que podem ser essenciais para a contratação ou não; e a última etapa, onde se realiza a contratação do candidato que demonstra possuir o perfil mais adequado para o preenchimento da vaga disponível.

Vale ressaltar que existe a possibilidade de se realizar outras etapas, além das citadas pelos autores, como a realização de prova teórica e exame prático.

Segundo Dalbosco e Consul (2011) a avaliação psicológica tem sido conceituada por ser uma das principais e mais confiáveis ferramentas do processo de seleção de pessoas dentro das organizações, com o apoio da aplicação de testes que avaliam desde personalidade, rapidez, atenção, desempenho, entre outros elementos. As mesmas autoras ainda comentam que na atualidade, a avaliação é uma tarefa desempenhada apenas por psicólogos, o que acrescenta uma maior segurança às empresas que possuem um setor de Recursos Humanos, pois se

atribui como uma peça importante na contratação ou não da pessoa que se candidata a uma vaga. Sendo assim, por meio da avaliação psicológica a empresa é capaz de selecionar melhor os candidatos que mais se adequam ao perfil para a vaga disponível (DALBOSCO; CONSUL, 2011).

Nas palavras de Areosa e Silva (2012, p. 22):

Nas organizações, a avaliação psicológica pode ser praticada de diversas maneiras, de acordo com cada objetivo, uma vez que esse instrumento fornece subsídios para a admissão de novos funcionários, promoção interna, definição do plano de carreira, desligamentos, entre outros. Ultimamente, a avaliação psicológica vem sendo adotada como um instrumento muito significativo no campo dos recursos humanos, pois as técnicas utilizadas são muito úteis para se compreender melhor certas características pessoais, além de avaliar os candidatos aos cargos.

Vale destacar que a avaliação psicológica é um procedimento que se utiliza de testes psicológicos, sendo que esta ferramenta pode ser utilizada apenas pelo profissional formado em psicologia. Como cita a resolução 09/2018 do Conselho Federal de Psicologia:

Considerando que a utilização de métodos e técnicas psicológicas constitui função privativa da psicóloga e do psicólogo, com base nos objetivos previstos no parágrafo 1º, do art. 13, da Lei nº 4.119, de 27 de agosto de 1962, e no art. 4º, do Decreto nº 53.464/1964. (RESOLUÇÃO CFP 09/2018).

De acordo com a Resolução do Conselho Federal de Psicologia 002/2016 – Regulamenta a avaliação psicológica em concursos públicos e processos seletivos no que diz respeito aos seguintes itens:

A avaliação psicológica para fins de seleção de candidatos (as) é um processo sistemático, de levantamento e síntese de informações, com base em procedimentos científicos que permitem identificar aspectos psicológicos do (a) candidato (a) compatíveis com o desempenho das atividades e profissiografia do cargo (Art. 1º).
Utilizar métodos e técnicas psicológicas reconhecidas pela comunidade científica (Art. 1º§1º).
Resultado – análise conjunta [de todas as técnicas] de forma dinâmica com a profissiografia do cargo (Art. 2, II) (RESOLUÇÃO CFP 002/2016).

Sendo assim, a Avaliação Psicológica é um processo sistemático que exige algumas etapas para levantamento de informações, sendo importantes para identificar aspectos psicológicos e cognitivos através de procedimentos reconhecidos cientificamente. Portanto, um psicólogo organizacional e do trabalho se faz uma presença essencial para uma boa seleção de candidatos para uma empresa, já que através da avaliação psicológica, é possível triar melhor os candidatos a uma vaga de emprego.

2.3. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA E TESTAGEM PSICOLÓGICA

Segundo Machado (2007, p. 15) “testes e avaliações não são sinônimos. Os testes são uma das ferramentas usadas no processo de avaliação. Avaliar é muito mais do que aplicar testes. Avaliar é um processo dinâmico”. Levando em conta essa informação, é possível inferir que no processo de avaliação tem diversas ferramentas que são utilizadas, sendo os testes apenas outros meios pelo qual se podem obter mais informações sobre o avaliando.

De acordo com o Artigo 4 da resolução CFP 009/2018:

Art. 4º - Um teste psicológico tem por objetivo identificar, descrever, qualificar e mensurar características psicológicas, por meio de procedimentos sistemáticos de observação e descrição do comportamento humano, nas suas diversas formas de expressão, acordados pela comunidade científica.

Sendo assim, essa resolução trata os testes como uma ferramenta de avaliação, e não uma como uma avaliação em si. Ainda em acordo com a mesma resolução, os testes psicológicos:

Art. 6º – Os testes psicológicos, para serem reconhecidos para uso profissional de psicólogas e psicólogos, devem possuir consistência técnico-científica e atender os requisitos mínimos obrigatórios, listados a seguir:
I - apresentação de fundamentação teórica, com especial ênfase na definição do (s) construto (s), descrevendo seus aspectos constitutivo e operacional;

- II - definição dos objetivos do teste e contexto de aplicação, detalhando a população-alvo;
 - III - pertinência teórica e qualidade técnica dos estímulos utilizados nos testes;
 - IV - apresentação de evidências empíricas sobre as características técnicas dos itens do teste, exceto para os métodos projetivos/expressivos;
 - V - apresentação de evidências empíricas de validade e estimativas de precisão das interpretações para os resultados do teste, caracterizando os procedimentos e os critérios adotados na investigação;
 - VI - apresentação do sistema de correção e interpretação dos escores, explicitando a lógica que fundamenta o procedimento, em função do sistema de interpretação adotado [...] (RESOLUÇÃO CFP 09/2018).
 - VII - apresentação explícita da aplicação e correção para que haja a garantia da uniformidade dos procedimentos.
- Parágrafo único - Testes psicológicos estrangeiros adaptados para o Brasil devem atender aos incisos supracitados.
- VIII - Atenção aos requisitos explicitados nos artigos 30, 31, 32 e 33.

Portanto, os testes psicológicos possuem o papel de medir e descrever características e processos psicológicos, como atenção, motivação, personalidade, percepção, comportamentos, dentre outras características, que são necessários para avaliar algum candidato que concorre a um determinado cargo. Além de possuir todo um repertório técnico e científico, atendendo os requisitos obrigatórios apresentados pela resolução do Conselho Federal de Psicologia, podendo assim ser reconhecidos para uso pelos profissionais de psicologia.

A Cartilha Avaliação Psicológica do CFP (2013) define a avaliação psicológica como um processo amplo, que envolve informações obtidas através de outras fontes, como testes, observações, entrevistas, e análise de documentos, ao passo que a testagem psicológica se utiliza como fonte de informações apenas os testes psicológicos de diferentes tipos, como testes objetivos ou projetivos, que podem mensurar os mais diversos processos psicológicos do ser humano.

Por se tratar de um termo amplo, a avaliação psicológica deve ser em primeiro lugar, diferenciada dos instrumentos de avaliação. A avaliação psicológica é uma atividade mais complexa, além de se constituir uma busca metódica de conhecimento em relação ao funcionamento psicológico das pessoas, favorecendo a forma mais adequada de realizar ações e tomadas de decisões futuras. Os instrumentos de avaliação são procedimentos rigorosos para a coleta de informações, sendo elas úteis e confiáveis, para que possam servir de suporte ao processo mais complexo da avaliação psicológica (PRIMI, 2010).

A Avaliação Psicológica é considerada uma das disciplinas mais importantes na formação em psicologia, já que ao longo do processo de formação do profissional

psicólogo este deve adquirir competências que o habilite para a atuação nesta área, tendo em vista que quanto melhor for a qualificação profissional, maior será as chances de fazer bom uso dos instrumentos psicológicos e da avaliação como um todo (NORONHA apud SOUZA, 2017).

Conforme apresenta Hutz (2015) a avaliação psicológica é formada por um tripé, sendo eles, os testes psicológicos, entrevistas e observações. O teste é o instrumento psicológico mais típico, porém, não é o único. Esta ferramenta se trata de uma situação estimuladora padronizada em que uma pessoa é submetida a responder. Os escores obtidos através dos testes refletem a posição do indivíduo em relação a uma ou mais características psicológicas (ERTHAL, 2003). Os testes normalmente se dividem em psicométricos e projetivos. Os psicométricos são totalmente padronizados em suas tarefas e na interpretação, ou seja, qualquer examinador competente chegaria aos mesmos resultados. Já os testes projetivos são compostos por tarefas não estruturadas, de modo que a interpretação dos resultados acaba dependendo, em parte, do examinador (PASQUALI, 2001). Sobre testes de personalidade, Baylão e Rocha (2014, p. 12) comentam que:

Os testes de personalidade servem para analisar os diversos traços de personalidade, sejam aqueles determinados pelo caráter (traços adquiridos ou fenotípicos) como pelo temperamento (traços inatos ou genotípicos). Um traço de personalidade é uma característica marcante da pessoa e que é capaz de distingui-la das demais. Os testes de personalidade são genéricos quando revelam traços gerais de personalidade em uma síntese global e recebem o nome de psicodiagnósticos. Os testes de personalidade são chamados específicos quando pesquisam determinados traços ou aspectos da personalidade, como equilíbrio emocional, tolerância a frustrações, interesses, motivação, etc. Tanto a aplicação como a interpretação dos testes de personalidade exigem necessariamente a participação de um psicólogo.

Ou seja, os testes de personalidade têm como foco avaliar descrições de personalidade, isto é, características que são únicas da pessoa e que diferencia das demais. E que para aplicar e interpretar os resultados é necessário a presença de um psicólogo.

Além disso, Baylão e Rocha (2014) defendem que cada etapa da seleção representa um momento de decisão, que visa aumentar o conhecimento da organização sobre as habilidades, motivação e habilidades do candidato, aumentando assim as informações para uma seleção final decisiva.

Consequentemente, todas as metodologias utilizadas para a seleção possuem validade e são adequadas desde que utilizadas por profissionais competentes.

Sobre a testagem psicológica, Cohen, Swerdlik e Sturman (2014) a descrevem como um processo que tem por objetivo fazer a medição de variáveis relacionadas à psicologia, por meio de instrumentos ou procedimentos elaborados para obter uma amostra do comportamento. Seguindo com os mesmos autores, o termo teste psicológico refere-se a um dispositivo ou procedimento que visa medir variáveis relacionadas à psicologia como, por exemplo, a personalidade, inteligência, aptidão, interesses, atitudes, valores, etc.

Para Anastasi e Urbina (2000) o teste psicológico é um recurso que se destina a quantificar, de forma direta e normatizada, um determinado aspecto psicológico, fazendo uso para tanto de uma amostra representativa dos itens que constituem a atribuição de tal aspecto.

No contexto de seleção, apesar das críticas dirigidas aos testes psicológicos e sem tirar créditos das demais técnicas, a prática psicológica no contexto de seleção tem mostrado que a forma mais apropriada e justa para a mensuração de qualidades necessárias para tomada de decisão quanto à vida profissional de indivíduos, é com o uso dos testes psicológicos (MOURA, 2004).

2.4. A REALIDADE ATUAL DA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA NO BRASIL

A psicologia como profissão no Brasil foi oficializada em 27 de agosto de 1962, por meio da aprovação da Lei nº 4.119. Contudo, essa lei não aconteceu de repente, mas foi fruto de uma série de avanços que ocorreram durante anos (AMBIEL *et. al.*, 2011), visto que o desenvolvimento da testagem e da avaliação psicológica no Brasil passou por cinco fases, com a primeira tendo início na metade do século XIX. Os outros períodos são a produção médico-científica acadêmica, que ocorreu entre 1836 a 1930; o estabelecimento e difusão da psicologia no ensino nas universidades, de 1930 a 1962; a criação dos cursos de graduação em psicologia, de 1962 a 1970; a implementação dos cursos de pós-graduação, de 1970 a 1987; e por fim a emergência dos laboratórios de pesquisa, de 1987 em diante (PASQUALI; ALCHIERI, 2001).

No Brasil, a partir da década de 80 os cursos de graduação; centros de pesquisa, desenvolvimento e publicação de pesquisa; normatização e fundamentação de instrumentos; ou mesmo a criação de testes por pesquisadores brasileiros; além da ação da própria classe através dos Conselhos de Psicologia, a avaliação psicológica teve um salto qualitativo e quantitativo (CAIXETA; SILVA, 2014). No percurso histórico, os mesmos autores comentam que em 1998 houve a fundação do Instituto Brasileiro de Avaliação Psicológica (IBAP), que foi fundada por psicólogos pesquisadores que tinham o desejo de realizar estudos relacionados à construção, à validação e a adaptação de testes psicológicos no Brasil.

Além disso, desde o surgimento do IBAP, tem havido melhoria de qualidade dos testes e da avaliação psicológica no Brasil, por meio de uma revista científica, a Revista Avaliação Psicológica (2014). Já em 2003, foi implantado o Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos (SATEPSI), com o intuito de certificar os instrumentos de avaliação psicológica para a utilização profissional (CAIXETA E SILVA, 2014). O SATEPSI também dispõe de um espaço digital no site do Conselho Federal de Psicologia que informa quais são os testes favoráveis e desfavoráveis, além de apresentar os dados dos autores do teste, da editora que o publica, o construto que o teste analisa, público-alvo, idade da amostra de normatização, o modelo de aplicação, correção data de aprovação de validade dos estudos. Essas informações servem de base para a escolha dos instrumentos por parte dos profissionais da psicologia, para evitar o uso de testes com validade de estudo ultrapassada ou que não seja adequado para determinada faixa etária, contribuindo para a realização da avaliação psicológica com maior segurança.

No Brasil, de acordo com Alchieri e Cruz (2010) o avanço da avaliação psicológica esteve profundamente ligado ao desenvolvimento de pesquisas, ensino de técnicas e aplicação dos instrumentos psicológicos. Continuando com esses autores, eles apontam que inicialmente as medidas psicológicas utilizadas no campo da educação e do trabalho adquiriram forte expressão, no entanto, essa formação se dava em laboratórios e não tinha caráter profissionalizante.

Com o aumento das publicações e dos instrumentos legitimados no SATEPSI, aponta para um aumento de produtos qualificados, visto que ambos os sistemas abrangem a avaliação por pares. Assim, pode-se concluir indiretamente que há um crescimento no domínio de procedimentos psicométricos, uma vez que esses procedimentos se constituem como uma condição indispensável para o

desenvolvimento de instrumentos e para a realização de estudos nesta área (PRIMI, 2010).

Assim como é disposto nas diretrizes curriculares que orientam a formação do profissional em psicologia e como é uma área que demanda formação específica e atualizada, o que justifica o título de especialista, a avaliação psicológica precisa ser caracterizada como uma responsabilidade única e imprescindível ao psicólogo. Além de fornecer informações relevantes dos aspectos psicológicos dos processos avaliados, e cooperar para uma atuação mais apurada e precisa do profissional, avaliar é necessário em diferentes contextos de atuação. Muitas instâncias precisam se unir, o que de fato vem ocorrendo nos últimos anos no Brasil, para que esse reconhecimento se torne legítimo (NORONHA; REPPOLD, 2010).

De acordo com Hazboun e Alchieri (2014) a maior parte dos problemas em avaliação psicológica costuma ser infligidos a falhas na formação e/ou à falta de instrumentais que poderiam sugerir, junto aos problemas éticos decorrentes, dificuldades no apropriado cumprimento dessa atividade. Em uma pesquisa realizada por esses mesmos autores, eles indicam diferenças na observação de dificuldades por psicólogos colocados em diferentes contextos, reforçando assim a necessidade de práticas específicas de Avaliação Psicológica.

Os contextos escolares, do trabalho e profissional, além do clínico, possuem uma forte tradição na Avaliação Psicológica, ao contrário do contexto social, onde maiores dificuldades são percebidas, sobretudo em relação às condições de tempo, relacionamento com a equipe e espaço. Apesar de que o profissional em psicologia foi inserido nos contextos de assistência social recentemente, com a Política Nacional de Assistência Social e o Sistema Único de Assistência Social (HAZBOUN; ALCHIERI, 2014).

Para Machado (2016) o papel do psicólogo em processos seletivos é diferenciado ao ponto que esse profissional é o mais capacitado para perceber as diferenças de cada candidato. Isso por meio de ferramentas que avaliam o candidato, como entrevistas, testes psicológicos, técnicas de dinâmicas de grupo, ferramentas essas que compõem o processo de avaliação psicológica. Esta autora ainda continua explicando que quando a empresa se disponibiliza para conhecer o candidato mais a fundo, avaliando as características psicológicas, assim como também mostrar ao candidato sua proposta de vaga e cultura organizacional, há maiores chances de antecipar possíveis questões de desalinhamento de

expectativas entre o candidato e a empresa, diminuindo assim a rotatividade e aumentando a retenção desses candidatos, conseqüentemente aumentando a lucratividade da empresa. Pois assim, desta forma, a empresa mantém os funcionários e os desenvolve profissionalmente, reduzindo gastos desnecessários para aqueles profissionais que não permanecem na empresa.

Atualmente, as empresas buscam profissionais compatíveis com a cultura e que estejam aptos para alcançar os melhores resultados. Frente a isto, os processos seletivos se modificaram junto com o papel do psicólogo no contexto organizacional, devido a essa questão, há necessidade de qualificação. Contudo, a produção de literatura no Brasil relacionada à avaliação psicológica no contexto organizacional, especialmente no processo de seleção e recrutamento, ainda é pouca. Tanto que não estão disponíveis testes específicos para a seleção de candidatos, como acontece em outros contextos, como a clínica e o trânsito (MACHADO, 2016).

3. METODOLOGIA

Este estudo teve como base de pesquisa a revisão de literatura. De acordo com Gil (2017) a pesquisa bibliográfica é baseada em materiais já desenvolvidos, que são, em grande parte, constituídos por artigos científicos e livros. A pesquisa bibliográfica possui vantagens se comparada com outros tipos de pesquisa, como por exemplo, permitir ao investigador a cobertura de vários fenômenos amplos, diferentemente de pesquisas que vão unicamente no assunto.

Esta pesquisa foi elaborada com base em materiais já desenvolvidos, sendo composta por artigos científicos e livros, seguindo o rigor dessa metodologia. Gil (2017) orienta que para a construção de uma pesquisa bibliográfica, deve-se seguir as seguintes etapas: escolha do tema, levantamento bibliográfico preliminar da pesquisa, formulação do problema, busca de fontes, organização lógica dos assuntos que serão abordados, e por fim a redação do texto. Assim, seguindo estas etapas, se inicia o processo de pesquisa.

O levantamento dos dados deu-se entre os anos de 2000 a 2018, usando as bases de dados *Scientific Electronic Library Online (SciELO)*, que segundo Amaral (2007) é um banco de dados, estruturado em um projeto dos países da América Latina, que disponibiliza artigos científicos de forma gratuita de mais de 290 revistas científicas e na base de dados *PePISC* que segundo Pinto, Santeiro e Santeiro (2010) este é o meio eletrônico que reúne uma coleção de revistas científicas em Psicologia e áreas afins, e livros presentes na faculdade com foco no tema deste estudo, além de outras fontes de pesquisa. Foram considerados como critérios de inclusão apenas os artigos em português. As categorias conceituais utilizadas para pesquisa foram: avaliação psicológica, psicologia organizacional e processo seletivo.

3.1. ASPECTOS ÉTICOS

Este estudo buscou contemplar em todo seu esboço a LEI N° 9.610, de 19 de fevereiro de 1998, que altera, atualiza e consolida a legislação sobre direitos autorais. Segundo esta lei, todos os autores de determinada obra, seja esta literária, artística, entre outras modalidades, todo autor (a) deve ser reconhecido (a) pelo seu

trabalho. Todas as citações foram realizadas por meio das normas dispostas pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT).

4. CONCLUSÃO

Com o desenvolvimento desde trabalho, foi possível verificar a história da Avaliação Psicológica, a psicologia dentro do contexto das organizações e o fazer do psicólogo nesta área, além de trazer diferenças entre a Avaliação Psicológica e Testagem Psicológica e por fim trazer informações sobre a realidade atual da Avaliação Psicológica no Brasil. Sendo assim, foi possível chegar a uma conclusão sobre a importância da avaliação psicológica no contexto organizacional, que se mostrou uma ferramenta importante que permite avaliar características importantes do candidato, para se trabalhar em processos seletivos.

Com o passar dos anos, a utilização da Avaliação Psicológica no contexto organizacional veio crescendo, tanto que cada vez mais os psicólogos têm utilizado a Avaliação Psicológica como uma das fases do processo seletivo, garantindo assim uma maior obtenção de informações sobre o candidato avaliado, e devido a este crescimento, está havendo também um aumento do número de testes produzidos no Brasil, o que reforça a ideia de que os testes psicológicos também estão em crescimento no país.

Cabe ressaltar que o Conselho Federal de Psicologia (CFP) tem demonstrado interesse em fornecer subsídios para os psicólogos na utilização e no proceder da Avaliação Psicológica e dos testes psicológicos, assim como é visto com a recente publicação de resoluções e cartilhas, citando exemplos como a cartilha sobre Avaliação Psicológica de 2013; a resolução 09/2018, que regulamenta a avaliação psicológica; e a resolução 06/2019, que institui regras para elaboração de documentos escritos por psicólogos.

Desde 2003, com a fundação do SATEPSI, tem se mostrado um importante sistema que realiza a avaliação e certificação de testes psicológicos utilizados na avaliação psicológica, garantindo assim a qualidade e confiabilidade dos testes psicológicos produzidos no Brasil, além de facilitar o trabalho do psicólogo organizacional e do psicólogo em outros contextos, que facilmente pode acessar a plataforma do SATEPSI através do site <http://satepsi.cfp.org.br/> e saber quais os testes favoráveis para a avaliação, quais os autores do teste, o ano de construção do teste e qual a validade do teste.

Vale ser ressaltado também como um ponto de melhoria em relação a avaliação psicológica no contexto organizacional, a questão de que ainda não temos testes psicológicos voltados unicamente para esse contexto, diferente do que acontece com a avaliação psicológica no contexto do trânsito, que já possui baterias de testes publicadas exclusivamente para o uso na perícia psicológica no contexto do trânsito, como é o caso da BFM (Bateria de Funções Mentais para Motoristas). Sendo assim, a sugestão que fica, é a de que os psicólogos pesquisadores interessados na área organizacional voltem ainda mais a sua atenção para esse contexto, produzindo estudos que futuramente possam servir de base teórica para possíveis testes psicológicos voltados exclusivamente para a área organizacional.

Apesar disso, foram observadas algumas dificuldades na construção desse trabalho, dificuldades essas que podem servir de base para estudos futuros. Algumas dificuldades que podem ser citadas e que podem ser aproveitadas como sugestões para estudos futuros é uma melhor construção do histórico da testagem psicológica e avaliação psicológica, já que alguns autores não fazem ou não parecem muito interessados em diferenciar a história entre ambas. Verificou-se que existem poucas publicações sobre a avaliação psicológica dentro do contexto das organizações, e que quando era encontrada alguma publicação sobre avaliação psicológica dentro desse contexto, o autor focava mais nos testes psicológicos que nos outros instrumentos que compõem a avaliação psicológica, como as entrevistas, observações, entre outros.

Como sugestão para futuros estudos fica a proposta de investigação, de preferência a partir de pesquisa empírica que possibilite a obtenção de informações direto na fonte, estudos que investiguem a percepção dos outros profissionais que compõem a empresa sobre a avaliação psicológica, com o intuito de investigar se eles conhecem o objetivo desse tipo de avaliação e se consideram uma ferramenta importante. Outra sugestão que fica é sobre os testes psicológicos, que, apesar de não haver nenhum voltado para recrutamento e seleção, fica aqui a sugestão de pesquisar quais são os mais utilizados pelos psicólogos dentro desse contexto, podendo gerar um estudo que proporcione a criação de testes psicológicos voltados exclusivamente para esse contexto. Outra sugestão que fica é sobre como a avaliação psicológica é ensinada nos cursos superiores, como ela repassada aos graduandos, se eles veem todas as ferramentas que compõem a avaliação

psicológica ou se é focado apenas algumas ferramentas, como os testes psicológicos.

Este trabalho mostrou sua relevância por revelar que a psicologia, mesmo já tendo uma extensa história ao longo dos anos dentro das organizações, trouxe e continua trazendo constantes contribuições para o contexto, como foi o caso da avaliação psicológica, que mais uma vez, traz benefícios para a empresa que utiliza esta ferramenta como uma etapa no processo seletivo, podendo por meio dela, conhecer melhor o candidato que deseja a vaga e assim poder diminuir custos gerados pela alta rotatividade quando o funcionário não está apto àquele trabalho.

5. REFERÊNCIAS

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

AMBIEL, R. A. M. et al. **Avaliação psicológica: guia de consulta para estudantes e profissionais de psicologia-E-book**.2010. Disponível em: <<https://pt.scribd.com/doc/191411591/Ambiel-R-A-M-e-col-2011-Avaliacao-Psicologica-Guia-de-consulta-para-estudantes-e-profissioanis-de-psicologia>>. Acesso em: 15 set. 2018.

ANASTASI, A. & URBINA, S. **Testagem psicológica**. Porto Alegre: Artmed, 2000.

AVOGLIA, H. R. C. **O sentido da avaliação psicológica no contexto e para o contexto: uma questão de direito**. Psicólogo inFormação, v. 16, n. 16, p. 179-190, 2012. Disponível em: <<https://www.metodista.br/revistas/revistas-ims/index.php/PINFOR/article/viewFile/3857/3481>>. Acesso em: 15 set. 2018.

BAYLÃO, A. L.S.; ROCHA, A. P. S.. **A importância do processo de recrutamento e seleção de pessoal na organização empresarial**. 2014.

BUENO, J. M. H.; PEIXOTO, E. M. **Avaliação Psicológica no Brasil e no Mundo**. Psicologia: Ciência e Profissão, v. 38, n. 3, p. 108-121, 2018.

CAIXETA, L. V.; SILVA, I. I. C.. **Avaliação psicológica: possibilidades e desafios atuais**. Revista Perquirere, v. 11, n. 2, p. 218-237, 2014. Disponível em: <<http://perquirere.unipam.edu.br/documents/23456/612187/Avalia%C3%A7%C3%A3o+psicol%C3%B3gica++possibilidades+e+desafios+atuais.pdf>>. Acesso em: 17 set. 2018.

CAMPOS, D. C. (org.) **Atuando em Psicologia do Trabalho, Psicologia Organizacional e Recursos Humanos**. Rio de Janeiro: LTC, 2013, p. 22 – 23.

CAMPOS, R. C. **Além dos números há uma pessoa: sobre a utilização clínica de testes**. Aval. psicol., Itatiba, v. 12, n. 3, p. 291-298, dez. 2013. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712013000300003&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 15 abr. 2019.

COHEN, R. J.; SWERDLIK, Mark E.; STURMAN, Edward D. **Testagem e Avaliação Psicológica-: Introdução a Testes e Medidas**. AMGH Editora, 2014.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, **Resolução CFP 002/2003**.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Cartilha Avaliação Psicológica**. Brasília, DF, 2013.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Resolução nº 9/2018**. Disponível em: <<http://satepsi.cfp.org.br/docs/Resolu%C3%A7%C3%A3o-CFP-n%C2%BA-09-2018-com-anexo.pdf>>. Acesso em: 19 set. 2018.

CYRNE, D. A. C.. **As práticas do psicólogo na área organizacional e do trabalho no município de Lajeado**. 2014. Trabalho de Conclusão de Curso. Disponível em: <<https://univates.br/bdu/bitstream/10737/406/1/Denise%20Cyrne.pdf>>. Acesso em: 20 set. 2018.

DALBOSCO, S. N. P.; DA SILVA CONSUL, Juliana. **A importância da avaliação psicológica nas organizações**. Revista de Psicologia da IMED, v. 3, n. 2, p. 554-558, 2011. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5155007.pdf>>. Acesso em: 20 set. 2018.

DE LARA CAMPOS, K. C *et al.* **Psicologia organizacional e do trabalho-retrato da produção científica na última década**. Psicologia: ciência e profissão, v. 31, n. 4, p. 702-717, 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pcp/v31n4/v31n4a04>>. Acesso em: 22 set. 2018.

DOMENECK, V. A.; KUROWSKI, C. M.. **Síndrome de Burnout: Ameaça da Saúde Mental do Trabalhador**. IN: NÚCLEO DE PESQUISA ACADÊMICA - NPA, 2010-2011, FAE Centro Universitário, Núcleo de Pesquisa Acadêmica – NP, p. 503 - 518.

ERTHAL, T. C.. **Manual de psicometria**. Zahar, 1987.

GIL, A. C.. **Como classificar as pesquisas**. Como elaborar projetos de pesquisa. 6º Ed. Atlas: 2017.

HAZBOUN, A. M.; ALCHIERI, J. C. **Dificuldades em avaliação psicológica segundo psicólogos brasileiros**. Psico, v. 45, n. 1, p. 83-89, 2014.

HUTZ, C. S.; BANDEIRA, D. R.; TRENTINI, C. M. (Orgs.). **Psicometria**. Porto Alegre: Artmed, 2015.

LEGORI, A. S.; BASEGGIO, D. B.. **IMPORTÂNCIA DA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA NO PROCESSO DE SELEÇÃO DE PESSOAS EM ESCOLA DE EDUCAÇÃO INFANTIL**. Jornada de Pesquisa em Psicologia. Disponível em: <http://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/jornada_psicologia/article/viewFile/10210/36>. Acesso em: 01 nov. 2018.

MACHADO, A. P.. **Manual de Avaliação Psicológica**. Curitiba: UNIFICADO, 2007.

MACHADO, L. T.. **Avaliação psicológica em processos de recrutamento e seleção: uma revisão da literatura**. 2016.

MIRANDA, A. B. S.. **O Que é a Psicologia do Trabalho?**. Psicologado, Categoria: Psicologia Organizacional. abr. 2013. Disponível em: <<https://psicologado.com/atuacao/psicologia-organizacional/o-que-e-a-psicologia-do-trabalho>>. Acesso em: 25/04/2019.

MOURA, C. F. M. **Construção e validação de um teste de resistência à frustração**. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, Brasília, 2004.

NORONHA, A. P. P *et al.* **SOBRE O ENSINO DE AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA**. Aval. psicol., Porto Alegre, v. 9, n. 1, p. 139-146, abr. 2010. Disponível em

<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712010000100015&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 15 abr. 2019.

NORONHA, A. P. P.; REPPOLD, C. **Considerações sobre a avaliação psicológica no Brasil**. Psicologia: Ciência e Profissão, v. 30, n. 1, p. 192-201, 2010. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6152823.pdf>>. Acesso em: 01 nov. 2018.

PASQUALI, L. **Testes psicológicos: conceitos, histórias, tipos e usos**. In L. Pasquali (Org.), Técnicas de exame psicológico - TEP - fundamentos das técnicas psicológicas (Vol.1, pp.13-56). São Paulo: Casa do Psicólogo, 2001.

PESCA, A. D.. **Psicologia Organizacional**. Natal: EdUnP, 2011. 271 p. E-book.

PINHEIRO, L. R. S.; MARIO, C.; GIACOMINI, M. **A ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO NO NORTE DO RIO GRANDE DO SUL. PERSPECTIVA**, Erechim. v.36, n.136, p.123-132, dezembro/2012. Disponível em: <http://www.uricer.edu.br/site/pdfs/perspectiva/136_313.pdf>. Acesso em: 15 nov. 2018.

PINTO, F. P.; SANTEIRO, T. V.; DE MORAES SANTEIRO, F. R.. **Produção científica sobre psicoterapias na base de dados PePSIC (1998/2007)**. Fractal: Revista de Psicologia, v. 22, n. 2, p. 411-430, 2010. Disponível em: <<http://www.periodicoshumanas.uff.br/index.php/Fractal/article/viewFile/257/439>>. Acesso em: 15 nov. 2018.

PRIMI, R. **Avaliação psicológica no Brasil: fundamentos, situação atual e direções para o futuro**. Psicologia: Teoria e Pesquisa, v. 26, n. 25ANOS, p. 25-36, 2010. Disponível em: <<https://revistaptp.unb.br/index.php/ptp/article/download/477/81>>. Acesso em: 15 nov. 2018.

SANTOS, F. C. O.; CALDEIRA, P. **A psicologia organizacional e do trabalho na contemporaneidade: as novas atuações do psicólogo organizacional**. 2015. 2016. Disponível em: <<http://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0929.pdf>>. Acesso em: 20 nov. 2018.

SILVA, M. C. V. M.. **A compreensão da medida e a medida da compreensão: origens e transformações dos testes psicológicos**. 2010. 112 f. Tese (Doutorado em Psicologia) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2010.

SOUZA, A. A.S.. **A formação do psicólogo para a prática da avaliação psicológica**. ISSN 2179-5568 – Revista Especialize On-line IPOG - Goiânia - Ano 8, Edição nº 14 Vol. 01 dezembro/2017. Disponível em: <<https://www.ipog.edu.br/download-arquivo-site.sp?arquivo=arlete-de-almeida-silva-souza-119141617.pdf>>. Acesso em: 26 nov. 2018.

SOUZA, W. F.. **Transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho: o que a psicologia tem a dizer e a contribuir para a saúde de quem trabalha?** Scielo, Fractal, Rev. Psicol. Rio de Janeiro, vol. 25, n.1, jan./apr. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-02922013000100007>. Acesso em: 23/04/2019.

THADEU, S. H.; FERREIRA, M. C.; FAIAD, C. **A avaliação psicológica em processos seletivos no contexto da segurança pública**. Avaliação Psicológica, v. 11, n. 2, p. 229-238, 2012. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/avp/v11n2/v11n2a08.pdf>>. Acesso em: 27 nov. 2018.

URBINA, S. **Fundamentos da testagem psicológica**. Porto Alegre: Artmed, 2007.

VISC, B.; VASCONCELOS, E. F.; PELLICOLI, E.. **O PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO NA GESTÃO DE PESSOAS: perspectiva ética como competência primordial**. Revista Foco, v. 10, n. 3, p. 90-105, 2017. Disponível em: <<http://www.revistafocoadm.org/index.php/foco/article/download/414/pdf>>. Acesso em: 28 nov. 2018.

WERLANG, B. S. G., VILLEMOR-AMARAL, A. E. & NASCIMENTO, R. S. G. F. **Avaliação psicológica, testes e possibilidades de uso. Em Conselho Federal de Psicologia**. (Org.). Avaliação psicológica: diretrizes na regulamentação da profissão (pp. 87-100). Brasília: Conselho Federal de Psicologia, 2010.