

Aspectos práticos da avaliação psicológica nas organizações

Lucila Moraes Cardoso¹ – Faculdade de Americana/ Universidade Paulista de Campinas e Jundiaí, Brasil

Pereira, D. F. & Bandeira, D. R. (Orgs.) (2009). *Aspectos práticos da avaliação psicológica nas organizações*. São Paulo: Vetor. 188 p.

A avaliação psicológica no contexto organizacional é vista como um recurso de análise que auxilia os profissionais na tomada de decisão, especialmente no momento da escolha de um profissional para determinada função/atividade. É fundamental que essa estratégia seja bem conduzida, contextualizada e fundamentada nos rigores psicométricos das técnicas de avaliação, grande preocupação do livro organizado por Daniela Forgiarini Pereira e Denise Ruschel Bandeira, que conta com a contribuição de outros 14 autores, a maioria profissional da área de psicologia com experiência em avaliação psicológica e/ou em organizações.

O livro é composto por 9 capítulos, nos quais são discutidas várias estratégias da prática do psicólogo nas organizações. A bibliografia utilizada possui manuais dos instrumentos, livros e artigos nacionais atualizados e alguns artigos internacionais, nem sempre recentes, que foram articulados de modo a compor a ampla e complexa realidade do contexto nacional desse campo de atuação.

O prefácio foi redigido por Cláudia Tondo, que destaca a importância de aprimorar a prática de adequação do uso dos instrumentos para continuar a elevação do respeito profissional atribuído ao psicólogo.

No primeiro capítulo, a psicóloga Flávia Aragones Almeida fala sobre as perspectivas e desafios da avaliação psicológica nas organizações. São discutidos os principais aspectos da mensuração psicológica nesse contexto e apresentados instrumentos pertinentes de uso, a saber, Escala de Personalidade de Comrey (CPS), Escala Fatorial de Ajustamento Emocional/Neuroticismo (EFN), Inventário Fatorial de Personalidade (IFP), Inventário de Habilidades Sociais (IHS) e Questionário de Avaliação Tipológica – QUATI Versão II. Ao finalizar o capítulo, a autora afirma a relevância desses recursos como ferramentas para facilitar o processo de tomada de decisão sobre qual profissional é o mais adequado para cada situação.

Em seguida, Seille C. Garcia Santos discute sobre o uso da entrevista comportamental aliada aos

testes psicológicos na avaliação psicológica por competência. Inicialmente, a autora contextualiza a gestão de pessoas nas organizações, situa a relevância da entrevista para obtenção de dados sobre o candidato, ressalta a importância de definir o perfil de competência do cargo e em seguida descreve como estruturar as perguntas para entrevista por competência. Esta pode ser combinada com o uso de dinâmicas de grupo ou testes psicológicos, tendo a contribuição dessas estratégias ter como foco as competências que estão sendo investigadas.

No terceiro capítulo, Adriana Jung Serafini, Clarissa Marceli Trentini, Marcia Toralles Avila Gonçalves e Silvana Kessler O. Côrrea Oliveira discutem sobre a avaliação de habilidades cognitivas específicas. Após conceituar o que são habilidades cognitivas, é argumentada a pertinência de diferentes fontes de informação, tais como observação, investigação da autopercepção e medida de comportamento. Como exemplo são apresentadas 3 habilidades cognitivas, para cada uma das quais as autoras apontam e descrevem alguns instrumentos que permitem avaliar os construtos. Desse modo, para avaliar atenção sugerem o teste Atenção Concentrada – AC, Teste de Atenção Concentrada – AC-15, D2 e a Bateria de Funções Mentais para Motoristas – BFM. Para avaliação da memória fazem a descrição do Teste de Memória de Placas para Motoristas (TEMPLAM), enquanto para mensurar o raciocínio/inteligência citam o Teste dos Relógios, Bateria de Provas de Raciocínio (BPR-5), Bateria de Funções Mentais para Motoristas – BFM, Teste Não-Verbal de Inteligência (G-36 e G-38), Teste D.70, Teste Não-Verbal de Inteligência R-1, Teste Verbal de Inteligência V-47.

Sônia Liane Reichert Rovinski, no capítulo seguinte, escreve sobre a utilização do Sistema Compreensivo do Rorschach nas organizações. O teste de Rorschach é apontado como um instrumento que pode contribuir nos processos seletivos, principalmente nos casos que exijam uma compreensão mais ampla da dinâmica e estrutura da personalidade.

¹ Psicóloga, mestre em Psicologia pelo Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco e docente da Faculdade de Americana (FAM) e Universidade Paulista (UNIP) de Campinas e Jundiaí.

Endereço para correspondência: R. Prof. Fernando Thielli, nº21, Vila Pompéia - Campinas-SP – Cep:13050-472

E-mail: lucilamcardoso@yahoo.com.br

Destaca-se que é preciso tomar cuidado para não usá-lo de modo indiscriminado, tal como qualquer outro teste.

As autoras Alyane Audibert, Daniela Forgiarini Pereira e Flávia Raquel Pacheco Esteves discorrem sobre o uso da técnica de Zulliger na seleção de pessoal. Foi colocado em debate o fato de que há escassos estudos de adaptação dos instrumentos especificamente para o contexto das organizações, apesar de ser uma das áreas que mais fazem uso dos instrumentos de avaliação psicológica. Discutem o uso inadequado dos instrumentos e apontam a técnica de Zulliger como um bom instrumento, mas com baixa frequência de uso. Nesse sentido, descrevem várias pesquisas que relacionam a técnica de Zulliger com diferentes profissões ou relacionam o Z teste com construtos amplamente investigados em seleção de pessoas. Esse quinto capítulo é particularmente interessante, na medida em que se fundamenta numa ampla e variada gama de pesquisas relevantes e atuais.

O sexto capítulo trata do teste de Personalidade Palográfico nas Organizações e foi redigido pela psicóloga Rosane Schotgues Levenfus. É citada a importância de processos de captação e seleção bem conduzidos para gerar vantagens às empresas e enfatiza o papel das técnicas projetivas nessa perspectiva, apresentando o teste Palográfico. A autora explica a fundamentação teórica, o objetivo, a forma de interpretar e as principais vantagens da técnica. Em seguida, faz relevantes apontamentos sobre os cuidados éticos fundamentais na avaliação de personalidade nas organizações.

No capítulo 7, Renzo Oswald discute sobre a avaliação de personalidade como preditor de *performance*, apresentando as contribuições do LABEL na área da psicologia organizacional e do trabalho. É abordada a demanda de selecionar com objetividade e defende que uma de suas maneiras é utilizar o método funcional. O LABEL (Lista de Adjetivos Bipolares e em Escala Likert) foi baseado nesse método e é considerado um instrumento de avaliação psicológica capaz de medir a maioria dos traços de personalidade considerados “nomal”. O LABEL é indicado para suporte em avaliações pessoais, entrevistas de seleção, orientação profissional *outplacement*, *coaching*, programas de desenvolvimento, entre outros.

Ana Cláudia Vazquez e Cláudio Simon Hutz, em seguida, falam sobre a avaliação de desempenho em

organizações de trabalho. Inicialmente ofertam diversas fontes que indicam a relevância da avaliação de desempenho e a existência de várias metodologias para avaliação do desempenho no contexto organizacional. O texto aponta que, apesar de haver uma literatura expressiva sobre a aplicabilidade de sistemas de avaliação de desempenho, há poucos estudos que abordam o conceito de desempenho e suas especificidades. Mas, ora “se não há uma conceituação inicial, como saber o que medir?” é a pergunta que os autores fazem. Em seguida, é descrita a Escala Vazquez-Hutz de Avaliação de Desempenho (EVHAD). Junto à escala é exposta a fundamentação teórica de desempenho que os autores consideraram para construção e validação do instrumento.

Alyane Audibert, Daniela Forgiarini Pereira e Denise Ruschel Bandeira finalizam o livro com um capítulo sobre a utilização de testes psicológicos na mensuração da criatividade em seleção de pessoal. São expostos o histórico e o conceito de criatividade e discutidas as formas de avaliar esse construto. Para tanto, citam o teste de Torrance e o teste “Estilo de Pensar e Criar”. Em seguida, pontuam alguns indicadores de criatividade no Z-teste e concluem que há diversas formas de avaliar a criatividade, sugerindo o uso conjunto de diferentes técnicas de avaliação.

No decorrer do livro, os autores a todo o momento reforçam que o comportamento pode impactar no desempenho do indivíduo e nos resultados obtidos dentro da organização. Para poder “escolher a pessoa certa para o lugar certo” é preciso o aumento do uso das técnicas de avaliação psicológica em detrimento à redução do caráter subjetivo nas avaliações e processos seletivos.

Para concluir, com a releitura sobre os testes psicológicos, o profissional da área adquire a responsabilidade de ser ético e de utilizá-los de forma a responder algumas das principais questões do mundo de trabalho. Esse livro é indicado para atualização dos profissionais atuantes na área e é uma importante ferramenta para explicitar que a área da avaliação psicológica nas organizações é extensa e demanda longos períodos de estudo e aprofundamento das técnicas.

Recebido em setembro de 2009

Reformulado em outubro de 2009

Aprovado em outubro de 2009

Sobre a autora:

Lucila Moraes Cardoso, Psicóloga, mestre em Psicologia pelo Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco e docente da Faculdade de Americana (FAM) e Universidade Paulista (UNIP) de Campinas e Jundiá.