

A utilização de testes psicológicos em organizações de Minas Gerais

The use of psychological tests in Minas Gerais organizations

Viviane Oliveira Baumgartl^I; Andresa Pereira Pagano^{II}; Jordana Lacerda^{III}

^ICoordenadora do Laboratório de Avaliação Psicológica da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas). Betim. Minas Gerais. Brasil.

^{II}Discente. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas). Betim. Minas Gerais. Brasil.

^{III}Discente. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas). Betim. Minas Gerais. Brasil.

RESUMO

Os testes psicológicos são bastante utilizados em processos de seleção de pessoal no Brasil, no entanto muitas vezes carecem de estudos que forneçam parâmetros psicométricos que atestem sua validade e confiabilidade para a área organizacional. A presente pesquisa buscou identificar quais testes psicológicos estão sendo mais utilizados pelos psicólogos organizacionais após análise feita pelo Conselho Federal de Psicologia a partir de 2003. Participaram do estudo nove empresas mineiras, nas quais os respectivos psicólogos responderam a um questionário estruturado elaborado de acordo com os objetivos da pesquisa. Foram calculadas estatísticas descritivas para caracterizar as variáveis. Os resultados revelaram que os testes de personalidade estão sendo aplicados em maior proporção que os testes de inteligência. Observou-se também que 33% dos profissionais continuam utilizando instrumentos considerados reprovados após análise do Conselho. Implicações dos resultados para pesquisa e prática são discutidas.

Palavras-chave: Avaliação psicológica, Contexto organizacional, Inteligência, Personalidade.

ABSTRACT

Psychological tests are widely used in Personnel Selection processes in Brazil. However, in many cases, studies that provide psychometric parameters are necessary to certify their validity and reliability to the organizational area. This research aimed to identify which psychological tests organizational psychologists are mostly using after the analysis realized by the Federal Council of Brazil in 2003. Nine companies of Minas Gerais participated of this study and their respective psychologists answered a structured questionnaire that was elaborated according to the goals of the research. The results revealed that personality tests have been being applied in a bigger proportion than intelligence tests. The results also revealed that 33% of the professionals have been using instruments considered inappropriate after the Council's analysis. Implications of the results to research and practical matters are being discussed.

Keywords: Psychological assessment, Organizational area, Intelligence, Personality.

Testes psicológicos são instrumentos utilizados pelos profissionais da Psicologia para a investigação e a avaliação das diferenças individuais. Pasquali (2001) relata que os testes utilizados na área de seleção de pessoal são bastante criticados porque existem poucos testes construídos para esta ou aquela profissão, ele revela que não se sabe se os que estão sendo utilizados são válidos para tal fim. Os testes são considerados ferramentas importantes nas empresas no âmbito da seleção de pessoal. Segundo Pereira, Primi e Cobêro (2003) a utilização dos testes é defendida por muitos, mas também é foco de divergência de opiniões.

Em um processo de seleção o teste psicológico é utilizado com o objetivo de avaliar conhecimentos e competências do candidato no momento em que ele concorre a uma vaga, e a partir daí tentar prever o seu desempenho associado ao trabalho pretendido. Para Pasquali (2001) o psicólogo deve definir atributos e características a serem avaliadas, investigar na literatura especializada os melhores instrumentos disponíveis para cada objetivo desejado e, principalmente, avaliar as características psicométricas dos instrumentos a serem utilizados, tais como precisão, existência de normas específicas e atualizadas para a população brasileira e suas evidências de validade de acordo com o contexto nos quais são aplicados.

Schmidt e Hunter (1998) relatam que as pesquisas que avaliam a habilidade dos métodos utilizados em seleção de pessoal em prever futuras performances e ou aprendizagens no trabalho vem sendo conduzidas desde a primeira década do século XX. Porém as estimativas de validade que foram obtidas pelo mesmo método, apresentaram-se muito diferentes de um estudo para outro. Concluindo-se na época que os coeficientes de validade eram diferentes entre si por causa da especificidade da função que era exercida e do contexto que o estudo foi realizado, o que tornou esta teoria conhecida como Teoria da Especificidade Situacional.

Para que o teste ou qualquer instrumento científico utilizado em processos organizacionais seja eficaz é necessário comprovar de que os indivíduos considerados aptos para um cargo ou função sejam realmente melhores que os rejeitados. O parâmetro para tal distinção pode ser obtido por meio das evidências de validade de um teste psicológico. Segundo Anastasi e Urbina (2000), todos os procedimentos para determinar a validade de um teste preocupam-se com as relações entre desempenho no teste e outros fatores independentes observáveis do comportamento em consideração. Validade refere-se àquilo que um teste mede e ao quão bem ele faz isso (Anastasi & Urbina, 2000). De acordo com os **Standards for Educational and Psychological Testing (American Educational Research Association, American Psychological Association and National Council for Measurement in Education, 1999)** a validade se refere à proporção em que evidências e teoria dão suporte às interpretações dos escores dos testes, vinculadas ao uso proposto por tais instrumentos. O que é avaliado são as interpretações exigidas dos escores do teste e não eles próprios. Neste sentido, a validade é uma das considerações fundamentais no desenvolvimento e avaliação dos testes.

Wanderley (1985) afirma que para a utilização dos testes psicológicos serem compatíveis com os pressupostos que orientam a tomada de decisões referentes à admissão ou rejeição de candidatos nas organizações, elas devem estar firmemente amparadas em estudos que não deixem dúvidas quanto à relação entre o que é medido pelo teste e o que é realizado no trabalho. Este autor afirma a importância da relação entre teste e critério nos modelos de pesquisas em seleção de pessoal.

Pesquisas Internacionais

As pesquisas realizadas fora do Brasil na área de seleção de pessoal são mais abrangentes quando comparadas as nacionais uma vez que, na maioria dos casos, os autores utilizam de estudos de meta-análise, o que possibilita uma amostra maior para obter medidas mais fidedignas em seus resultados de pesquisas. Ghiselli (1973) realizou uma revisão bibliográfica das publicações do período de 1920 a 1971 pertinentes ao tema da validação de testes do contexto organizacional. Segundo o autor os testes mais utilizados nas empresas, no período pesquisado, eram os de habilidade intelectual, habilidade espacial e mecânica, teste de percepção, habilidade motora e traços de personalidade, sendo que os últimos eram compostos por inventários e medidas de interesse. Os dados foram analisados por meio de medidas de evidências de validade, expressas pelo coeficiente correlação de Pearson, sendo que a medida de critério utilizada foi o percentual de sucesso nas atividades realizadas. O autor observou que os testes de inteligência foram os que apresentaram as maiores evidências de validade para maioria das funções analisadas. Os resultados revelaram que os testes de habilidades intelectuais (0,49), espaciais (0,47) e mecânicas (0,49) foram os que apresentaram maiores evidências de validade, enquanto que os testes de habilidades motoras e de traços de personalidade foram os que apresentaram os menores índices, 0,15 e 0,16 respectivamente.

Schmidt e Hunter em 1981 realizaram um estudo da meta-análise em uma amostra da qual faziam parte 400.000 funcionários, com o objetivo examinar a crença de que testes de aptidão apresentariam maiores evidências de validade para algumas funções que para outras. Examinaram os coeficientes de validade para 29 diferentes tipos de funções de escritório em relação a testes que avaliavam inteligência geral, habilidade verbal, habilidade quantitativa, capacidade de raciocínio, rapidez perceptual, memória, raciocínio espacial e mecânico e aptidão para o trabalho de escritório. Os resultados mostraram não haver diferença estatisticamente significativa entre os coeficientes de validade dos testes em relação às funções, ou seja, os testes de aptidão parecem apresentar coeficientes significativos de validade, independente da função exercida, para processos seletivos.

Em 1991 Barrick e Mount conduziram um estudo de meta-análise com o objetivo de examinar a relação entre os cinco grandes fatores de personalidade e a performance no trabalho. Os resultados revelaram que a dimensão conscienciosidade, que abarca traços relacionados à responsabilidade, foi a única que demonstrou correlações com todos os critérios e funções, apresentando coeficiente de validade variando entre 0,20 e 0,23. Segundo Baumgartl & Primi (2005) as pesquisas internacionais realizadas, tanto com testes de inteligência quanto de personalidade, reafirmam a importância da avaliação desses fatores no contexto organizacional, levando sempre em conta as pesquisas de validade dos instrumentos utilizados.

Nos anos 90 foi realizado um estudo com 152 atendentes bancários recém-contratados com o objetivo de verificar o impacto das fontes de recrutamento utilizadas na performance dos funcionários no trabalho. Murphy e Shiarella (1997) afirmam que os estudos de seleção de pessoal expressam a relação teste-critério em termos de uma correlação linear entre os escores do teste e a medida de desempenho do trabalho. Porém, de acordo com estes autores, os profissionais devem ficar atentos ao fato de que essas relações são variadas e o processo de seleção pode envolver testes e critérios com variáveis diferentes, podendo algumas medidas apresentar maiores associações com determinadas medidas de critério do que outras.

Schmidt e Hunter (1998) resumiram os resultados de 85 anos de pesquisas em seleção de pessoal, por meio das evidências de validade dos instrumentos utilizados. Os coeficientes de validade de 19 medidas foram obtidos, destacando-se, entre eles, testes de inteligência geral, provas situacionais, entrevistas, testes de integridade, testes de conscienciosidade, tempo de experiência no trabalho, testes de grafologia, nível de escolaridade, motivação para o trabalho e idade dos sujeitos. Foram utilizadas como medidas de critério a avaliação de desempenho e o nível de produtividade dos funcionários. Nos resultados, encontraram-se como medidas mais válidas as provas situacionais (0,54), os testes que avaliam inteligência geral (0,51) e a entrevista estruturada (0,51). Os testes que avaliam personalidade, ou seja, os de integridade e os de conscienciosidade apresentaram coeficientes de 0,19 e 0,10. A grafologia foi considerada à medida que menos válida, com coeficiente de 0,02.

Pesquisas Nacionais

No Brasil, Arraes e Ruiz (1983) realizaram uma pesquisa com 48 psicólogos que trabalhavam na área de seleção de pessoal no Recife investigando quais eram os instrumentos mais utilizados, quais os testes que eles sugeriam para padronização e a quantidade de sujeitos submetidos ao processo de seleção no período de um ano. Os resultados revelaram que todos os psicólogos das empresas participantes utilizavam testes psicológicos nos processos de seleção. O Psicodiagnóstico Miocinético (PMK) foi o teste presente em maior porcentagem, sendo utilizado numa faixa que variou de 75 a 100% das empresas. Em relação à padronização os testes que foram mais sugeridos para estudos (48% de pessoas) foram o teste das pirâmides coloridas de Pfister e o Psicodiagnóstico de Zulliger. O número de candidatos submetidos a processos de seleção, de julho de 1979 a junho de 1980 foi aproximadamente 48.631 pessoas. Segundo Baumgartl e Primi (2005) os resultados sugerem a necessidade de validação de instrumentos utilizados em seleção de pessoal no contexto brasileiro, tendo em vista a grande quantidade de candidatos que se submetem a processos seletivos e a carência de instrumentos padronizados e validados para seleção de pessoal no Brasil.

Outro estudo realizado por Herência et al (1997) em Brasília teve como objetivo obter um levantamento das técnicas e instrumentos utilizados por psicólogos e verificar a validade que lhes era atribuída pelos profissionais da área. Foi respondido um questionário no qual deveriam listar as técnicas e instrumentos utilizados nas organizações e atribuir, a cada um deles, um grau de validade. Os resultados revelaram que a entrevista foi considerada a técnica mais válida e os testes psicológicos foram considerados os menos válidos, apesar de serem os mais utilizados pelos profissionais devido à praticidade de manuseio da técnica.

Gama, Câmara, Barbosa e Paula (2002) realizaram um estudo em 100 empresas da região metropolitana de Belo Horizonte com o objetivo de obter informações sobre o processo de avaliação psicológica realizado nas mesmas. Os resultados revelaram que 100% das empresas utilizavam testes psicológicos, sendo que, entre as atividades realizadas pelo psicólogo, a avaliação psicológica era a mais utilizada em seleção de pessoal, seguida pela avaliação de potencial. Os testes mais utilizados na época eram o Wartegg e o PMK.

Pereira, Primi e Cobêro (2003) realizaram um estudo em 33 empresas do estado de São Paulo buscando identificar os testes mais utilizados em seleção de pessoal e verificar se os profissionais possuíam informações sobre a validade destes procedimentos. Os dados corroboram a utilização freqüente dos testes psicológicos nos processos de seleção de pessoal em empresas e que tal utilização muitas vezes não é acompanhada de estudos que evidenciam a relação teste-critério para os cargos exercidos. Observa-se que os estudos realizados no Brasil se referem à padronização dos instrumentos utilizados e poucos buscam verificar as evidências de validade dos mesmos no contexto organizacional.

A partir da publicação da Resolução a respeito da regulamentação e uso de testes psicológicos pelo Conselho Federal de Psicologia aproximadamente 50% dos testes tiveram seu uso vetado devido ao fato de não apresentarem requisitos técnico-científicos mínimos que atestassem sua confiabilidade e validade no contexto brasileiro (CFP, 2003; Leite, 2003; Baumgartl, 2004). Segundo Baumgartl (2004) a intervenção do Conselho Federal de Psicologia aconteceu também na tentativa de verificar se os instrumentos utilizados apresentavam evidências de validade para a população brasileira, já que muitos deles eram estrangeiros. Outro fator importante era o de verificar se o teste, no momento da sua construção, havia sido aplicado em um número suficiente de pessoas de tal forma que garantisse a sua representatividade. A análise desses critérios permitiu que alguns testes fossem aprovados, outros continuassem sob análise e outros fossem reprovados. Tal iniciativa teve como objetivo preservar o direito dos cidadãos brasileiros a uma justa avaliação psicológica. Portanto, os instrumentos reprovados não podem mais ser utilizados por profissionais psicólogos a não ser que passem por reformulação e incorporem estudos que atestem suas características científicas. Ainda de acordo com a Resolução "Será considerada falta ética a utilização de testes psicológicos que não constam na relação de testes aprovados pelo CFP" (CFP, 2003, p.7).

Essas medidas afetam principalmente o contexto organizacional uma vez que nessa área avaliações psicológicas acontecem em grande escala, tanto para fins de seleção, quanto acompanhamento funcional e levantamento de perfil profissional. Em função da importância do uso dos testes para esta área de atuação do psicólogo o objetivo da presente pesquisa foi de identificar quais testes psicológicos estavam sendo mais utilizados nas empresas mineiras após o processo de análise de testes realizado pelo Conselho Federal de Psicologia a partir de 2003.

Metodologia

Participantes

Participaram do estudo nove empresas que possuíam psicólogos no setor de Recursos Humanos, localizadas na região metropolitana de Belo Horizonte. Foi realizado um levantamento prévio das empresas existentes na região e a escolha das participantes aconteceu em função da disponibilidade dos profissionais em participarem de uma entrevista no período de realização da pesquisa. O primeiro contato com os psicólogos aconteceu por meio de contato telefônico, posteriormente foi realizada visita no local de trabalho de cada profissional para realização de uma entrevista.

Das nove organizações entrevistadas três delas eram clínicas associadas ao Detran (Departamento de trânsito) e as outras seis eram empresas que realizavam processos de seleção de pessoal. Dessas seis, duas eram empresas de grande porte, duas de médio porte e duas eram empresas de pequeno porte. Em relação ao tempo de formação, 30% da amostra foi constituída por psicólogos formados há menos de cinco anos e 70% dos participantes estavam formadas há mais de cinco anos.

Instrumentos

O instrumento utilizado para coleta de dados foi um roteiro de entrevistas, elaborado pelas autoras da pesquisa de acordo com os objetivos do estudo (Tabela 1).

Tabela 1. Itens pertencentes ao roteiro de entrevista.

1. Com qual frequência a Avaliação Psicológica é realizada na empresa?
2. Quais os instrumentos utilizados na Avaliação Psicológica?
3. Com qual frequência são utilizados os testes psicológicos? Quais são os testes que você utiliza?
4. Você sabe nos informar se estes testes são válidos? O que é validade de um teste psicológico? Qual sua importância para a área de avaliação psicológica?
5. Que tipo de estudos estes testes apresentam para que sejam utilizados em seleção de pessoal?
6. Você tem conhecimento da Resolução 002/2003 do Conselho Federal de Psicologia sobre a avaliação dos testes?
7. A organização possui algum projeto e/ou estudos científicos sobre temas ligados a área de testes psicológicos? Você acha esse tipo de investimento viável? Por quê?

Procedimento

As entrevistas foram realizadas com o suporte do roteiro de entrevistas. O período de coleta de dados aconteceu de setembro a dezembro de 2006. O processo foi realizado com os psicólogos responsáveis pelo processo de avaliação psicológica em cada organização.

Em relação à análise de dados foram calculadas estatísticas descritivas para caracterizar as variáveis. Os cálculos foram realizados utilizando-se programa estatístico SPSS, versão 2002.

Resultados

A análise dos dados revelou que em relação à frequência da realização da avaliação psicológica, todas as empresas utilizam este procedimento. Em relação aos instrumentos mais utilizados na avaliação psicológica todos os profissionais revelaram que utilizam os testes psicológicos. Concomitantemente ao uso dos testes psicológicos aponta-se que 56% dos profissionais utilizam entrevistas, 22% fazem uso da grafologia e da análise de currículo e 11% dos entrevistados utilizam as dinâmicas de grupo.

Em relação aos testes mais utilizados nas empresas entrevistadas, destaca-se o Teste Psicodiagnóstico Miocinético (PMK) com 88,8% de utilização em processos de seleção de pessoal e psicotécnico para obtenção da Carteira Nacional de Habilitação (CNH) no âmbito das clínicas associadas ao Detran. Além do PMK, os testes de personalidade mais usados pelos psicólogos entrevistados são o Zulliger e o Palográfico, ambos com 55% de utilização; o Quati, o Pfister e o Rorschach com 33% de uso e o IFP, por 22% dos profissionais.

Sobre os testes de inteligência mais utilizados pelos entrevistados, aponta-se em primeiro lugar o G36 com 66% de uso. O teste R1 aparece em segundo lugar com 55% de emprego nos processos de avaliação psicológica. Em terceiro lugar encontra-se o BPR-5, aplicado por 33% dos psicólogos e em último lugar o G38 sendo empregado por 11% dos profissionais entrevistados.

Diante dos dados obtidos sobre os testes de atenção mais usados pelos entrevistados, destaca-se o AC sendo utilizado por 66% deles. Já o teste d2 é empregado por 44% dos profissionais nos processos de avaliação psicológica e a Bateria de Funções Mentais para Motorista (BFM-1) aparece em terceiro lugar, utilizada por 23% dos psicólogos.

Em resposta à pergunta sobre a validade dos testes psicológicos 50% dos entrevistados afirmaram não conhecer tal conceito. Com relação à descrição do termo metade dos entrevistados afirmaram que validade é um dado elaborado pelo Conselho Federal de Psicologia (CFP), não tendo conhecimento sobre o que significa ou qual sua importância para a avaliação psicológica. O conceito de validade fornecido por Pasquali (2001) foi utilizado como critério para correção das respostas.

Ao serem questionados sobre o conhecimento da Resolução 002/2003 do CFP, 75% disseram ter conhecimento da mesma. Já os outros 25% da amostra disseram não conhecer a Resolução.

Ao questionar os entrevistados sobre os testes utilizados nas empresas percebe-se que alguns destes não são aprovados pelo CFP. Dos profissionais entrevistados, 33% utilizam testes não aprovados, como o Inventário de Atitudes no Trabalho (IAT), ou testes estrangeiros, que não possuem padronização para a população brasileira.

Com relação à pergunta sobre a realização de pesquisas observou-se que 88% dos entrevistados apontaram grande importância em realizar pesquisas na área de Avaliação Psicológica, pois essas propiciam a criação de novos testes e mais estudos para os testes que já existem e não foram aprovados pelo CFP. No entanto, ao serem questionados sobre a viabilidade de investimentos em pesquisas, 70% dos entrevistados demonstraram não ter interesse nessa área. Já os 30% restantes disseram que possuem interesse, mas não possuem condições para isso.

Discussão

O estudo realizado teve como objetivo identificar na prática dos profissionais da área organizacional quais os instrumentos utilizados por eles a partir da publicação da Resolução 002/2003 do CFP. A pesquisa focou em qual escala e como estão sendo utilizados os testes psicológicos pelos psicólogos de Minas Gerais. A Resolução 002/2003 do CFP, que regulamenta o uso dos testes psicológicos no Brasil e a não aprovação de alguns testes psicológicos pelo mesmo órgão afetaram a utilização dos testes, principalmente na área organizacional, pois é nessa área que estes instrumentos são utilizados com maior frequência.

Pode-se concluir, a partir dos resultados obtidos, que as organizações utilizam os testes psicológicos como principais instrumentos da Avaliação Psicológica, reforçando a importância destes instrumentos no contexto organizacional. Os profissionais da amostra apontam que os testes são uma das formas de análise do sujeito de maneira empírica e por isso devem ser utilizados respeitando o contexto e a subjetividade dos avaliados. O resultado da pesquisa aponta também um procedimento inadequado, como o uso contínuo de testes que não foram aprovados pelo CFP na avaliação psicológica. Para Pasquali (2001) o psicólogo deve definir atributos e características que serão avaliadas além de investigar os instrumentos disponíveis que possam atender aos seus objetivos e, principalmente, avaliar as características psicométricas dos instrumentos como a validade, a precisão e a existência de normas específicas e atualizadas para a população brasileira.

Ao verificar o conhecimento sobre o conceito de validade, buscou-se identificar se os profissionais conhecem os requisitos científicos necessários para contextualizar o uso do instrumento utilizado. Verificou-se que 50% dos entrevistados não conseguiram definir o significado do termo, nem sua relevância para a área em que é utilizado. Um dos critérios usados para que o teste seja utilizado pelo profissional, e encontra-se no manual do próprio instrumento, é o fato do mesmo apresentar evidências de validade padronização para o contexto e região no qual será utilizado. A Resolução 002/2003 do CFP regulamenta o uso dos testes psicológicos de acordo com os requisitos técnico-científicos que atestem sua confiabilidade e validade enquanto bons instrumentos e cabe ao profissional seguir os requisitos da Resolução, em condições adequadas para a utilização dos mesmos. De acordo com dados obtidos nas questões sobre o conceito de validade e precisão, e sobre o conhecimento da Resolução do CFP, os profissionais entrevistados demonstram entender que o fato de o CFP ter aprovado um determinado teste, significa que este poderá ser utilizado em qualquer contexto. Sendo que no Artigo 11 da Resolução 002/2003 está explicitado que "As condições de uso dos instrumentos devem ser consideradas apenas para os contextos e propósitos para os quais os estudos empíricos indicaram resultados favoráveis" (CFP, 2003, p. 5). É importante destacar a crítica de Pasquali (2001), o qual afirma que apenas alguns testes possuem estudos suficientes para serem utilizados nos processos de seleção de pessoal e que vários testes que estão sendo usados podem não apresentar estudos necessários para essa função. Apesar da importância dada às pesquisas realizadas na área de seleção de pessoal pelos psicólogos, alguns apresentam indisponibilidade com relação à execução destas.

De acordo com Baumgartl e Primi (2005) as organizações são espaços onde a atuação do psicólogo tem crescido principalmente na área de Avaliação Psicológica, devido ao reconhecimento da importância do uso de testes psicológicos. Esse reconhecimento surge devido ao alcance em várias áreas de atuação e ao exercício ético do profissional. O psicólogo é o único profissional que possui o direito de utilizar os testes psicológicos como instrumentos de sua prática e para manter este espaço os profissionais precisam se atualizar e investirem em sua formação profissional. Esse investimento proporciona um avanço não apenas na formação do próprio profissional, mas também na área em que o mesmo atua. A pesquisa é então considerada uma forma que os psicólogos têm para provocarem um avanço científico-tecnológico da área de seleção de pessoal.

Por meio dessa pesquisa e das constatações obtidas, percebe-se que os participantes da pesquisa utilizam freqüentemente os testes, mas se dedicam e investem pouco na área de construção do conhecimento como também na formação ética enquanto psicólogo. Tal dado pode ser comprovado pela pesquisa, pois alguns profissionais entrevistados continuam utilizando testes reprovados para utilização enquanto instrumento pelo CFP devido à insuficiência de estudos, sendo que, como citado anteriormente, este procedimento é considerado falta ética de acordo com a Resolução 002/2003 do CFP.

Segundo Schmidt e Hunter (1998) as pesquisas realizadas na área de seleção de pessoal nos EUA trazem dados sobre a adaptação dos testes à área organizacional, e a escolha do melhor teste para determinada função. Esses estudos no exterior trazem informações fundamentais para o seu uso coerente, objetivando a predição de comportamentos futuros de candidato em relação ao cargo que ele vai ocupar. De acordo com Baumgartl e Primi (2005) no Brasil, apesar da diversificação dos testes utilizados em seleção de pessoal, pouco ainda se tem estudado sobre a validação dos testes para a seleção e mesmo assim os testes continuam sendo utilizados em grande escala.

Ressalta-se como uma limitação da presente pesquisa o fato da mesma ter sido realizada com um número pequeno de profissionais e empresas. Novas pesquisas podem ser realizadas com amostras maiores, o que poderá contribuir de maneira mais eficaz na generalização dos resultados obtidos.

Em função da importância que a avaliação psicológica representa para o contexto organizacional, incluindo os profissionais que a realizam e as pessoas que se submetem a estes processos, reafirma-se a necessidade de estudos que auxiliem na tomada de decisões de maneira ética e científica. Tal fato permitirá que as conclusões advindas destes processos contribuam para melhoria na prestação dos serviços da avaliação psicológica e da psicologia como um todo.

Referências

AMERICAN EDUCATIONAL RESEARCH ASSOCIATION, AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION AND NATIONAL COUNCIL FOR MEASUREMENT IN EDUCATION. **Standards for educational and psychological testing**. Washington: American Education Research Association, 1999.

ANASTASI, A.; URBINA, S. **Testagem Psicológica**. Porto Alegre: Artes Médicas, 2000.

ARRAES, M. G.; RUIZ, E. R. Padronização para seleção de pessoal: um estudo exploratório para escolha dos testes. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, 2(37), p. 170-184, 1983.

BARRICK, M. R.; MOUNT, K. R. The Big Five Personality dimensions and job performance: a meta-analysis. **Personnel Psychology**, n. 44, p. 1-26, 1991.

BAUMGARTL, V. O. O uso de testes psicológicos em seleção de pessoal: novos desafios profissionais. **Estado de Minas**, Recursos Humanos, 28 nov. 2004.

BAUMGARTL, V. O.; PRIMI, R. **Contribuições da Avaliação Psicológica no Contexto Organizacional**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2005.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Resolução CFP N 002/2003**. Disponível: www.pol.org.br, 2003.

GAMA, A. M. P. G.; CÂMARA, G. C. V.; BARBOSA, J. F.; PAULA, M. V. Avaliação psicológica: dentro ou fora das organizações? – Estudo realizado em empresas da região metropolitana de Belo Horizonte. **Anais do VI Encontro Mineiro de Avaliação Psicológica**, Belo Horizonte - MG, 2002.

GHISELLI, E. E. The validity of aptitude tests in personnel selection. **Personnel Psychology**, n. 26, p. 461-447. 1973.

HERENCIA, C. et al. Instrumentos utilizados em seleção de pessoal: sua validade aparente. **Arquivos de Psicologia**. 1(49), p. 31-42. 1997.

LEITE, F. Conselho reprove avaliações psicológicas. **Folha de São Paulo**, São Paulo: Edifolha, 6 nov. 2003.

MURPHY, K.; SHIARELLA, A. H. Implications of the multidimensional nature of job performance for the validity of selection tests: multivariate frameworks for studying test validity. **Personnel Psychology**, 50(4), p. 823-854. 1997.

PASQUALI, L. **Técnicas de Exame Psicológico – TEPI**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2001.

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

SCHMIDT, F. L. & HUNTER, J. E. Task differences as moderators of aptitude test validity in selection: a red herring. **Journal of Applied Psychology**, 66(2), p. 166-185. 1981.

SCHMIDT, F. L. & HUNTER, J. E. The validity and utility of selection methods in Personnel Psychology: practical and theoretical implications of 85 years of research findings. **Psychological Bulletin**, 124(2), p. 262-274, 1998.

WANDERLEY, W. M. Os testes psicológicos em seleção de pessoal: análise crítica dos conceitos e procedimentos utilizados. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, 2(37), p. 16-31. 1985.

[Endereço para correspondência](#)

Viviane Oliveira Baumgartl
E-mail: vivianebaum@hotmail.com

Andresa Pereira Pagano
E-mail: dedesapagano@hotmail.com

Jordana Lacerda
E-mail: jordanalacerda@gmail.com

Recebido em: 12/08/2008
Aprovado em: 07/09/2009
Revisado em: 22/10/2009