

# Testes informatizados como auxílio na seleção em recursos humanos

**Marilise Katsurayama**

Instituto Leônidas e Maria Deane – Fiocruz Amazônia, Manaus – AM – Brasil

**Samuel Reis e Silva**

**Washington Napoleão Eufrazio**

**Rita Suely Araújo de Souza**

**Maria Alice d'Ávilla Becker**

Universidade Federal do Amazonas, Manaus – AM – Brasil

**Resumo:** Sistemas computacionais de informação estão cada vez mais presentes nas diversas atividades humanas, trazendo facilidades para quem os utiliza. Por meio da informática, a psicologia tem a possibilidade de obter benefícios em seu campo de atuação, agilizando o trabalho mecânico e incrementando a precisão aos testes psicológicos. Sendo assim, este estudo foi elaborado com o objetivo de desenvolver uma pesquisa exploratória num universo de 15 psicólogos que trabalham com Recrutamento e Seleção na cidade de Manaus, procurando levantar os aspectos práticos do trabalho nesse contexto, verificar as vantagens da utilização desses instrumentos, e avaliar a sua aceitação. Para isso, foram aplicadas entrevistas semiestruturadas, cujos resultados foram, posteriormente, elencados em categorias de análise. A partir daí, evidenciou-se uma baixa utilização dos testes informatizados e a falta de conhecimento sobre esses recursos. Contudo, os profissionais mostraram-se favoráveis à utilização de ferramentas tecnológicas capazes de auxiliá-los na execução de suas atividades, dentro das organizações.

**Palavras-chave:** testes informatizados; avaliação psicológica; computadores; utilização; tecnologia.

## Introdução

Segundo Gatewood e Field (1998), o processo de seleção tem como objetivo escolher o candidato com melhores conhecimentos e habilidades para desempenhar determinada tarefa, dada a crescente exigência que o mercado de trabalho impõe, a busca por candidatos que melhor possam cumprir as tarefas dos cargos a serem ocupados, bem como contribuir para que a organização atinja seu objetivo (o lucro, na maioria dos casos) (SANTOS, 2003).

De acordo com Miguel (2001), ao considerar a dinâmica organizacional e o crescente nível de exigência e imediaticidade na busca por candidatos que melhor possam atender às diversas necessidades dos cargos, se torna bastante viável utilizar diversas ferramentas que facilitem a identificação de um indivíduo cujo repertório comportamental já apresente aquelas características exigidas. De acordo com Gatewood e Field (1998) e Muchinsky (1997) existem várias formas de prever o desempenho do candidato, as principais são por meio do uso de questionários e entrevistas, para a obtenção de informações a respeito da história passada do candidato, além do uso de testes de aptidão, habilidades e personalidade.

Segundo Lacerda e Amaro (2007), em geral, os recursos de informática na psicologia empresarial podem ser utilizados nas tarefas usuais de cadastro e recuperação de informação em base de dados, ou até em sistemas computacionais que fazem uso de modelos complexos vinculados a teorias do comportamento, práticas clínicas, relações humanas e similares.

A informática permite à Psicologia aumentar sua precisão no que diz respeito aos testes psicológicos, diminuindo o número de itens necessários para a avaliação, além de agilizar o trabalho mecânico, trazendo facilidades e maior confiabilidade à prática do psicólogo. A utilização de instrumentos informatizados na avaliação psicológica vem se tornando uma prática comum não só no Brasil, como nos Estados Unidos e na Europa (KUMAR, 1996; MCFALL; TOWNSEND, 1998; NATIONAL RESEARCH COUNCIL, 2001).

De acordo com Adánez (1999), somente quando a organização e a aplicação dos instrumentos forem feitas por computador ou via Internet será possível chamá-los de informatizados.

O Conselho Federal de Psicologia (CFP), atento às diversas mudanças nas relações humanas promovidas pela evolução da tecnologia e da informática, vem estabelecendo regras e direcionamentos para nortear o trabalho dos profissionais psicólogos que utilizam as novas ferramentas tecnológicas. As intervenções na área tecnológica foram abordadas por meio da Resolução CFP n. 002/2003, apresentando-se de forma precavida e adaptativa, tendo em vista as frequentes e dinâmicas transformações que acontecem a cada ano, no campo da informática (LIMONJE, 2006; ARAÚJO, 2007).

Ressalta-se que o leque de aplicações voltadas às diversas áreas de atuação da Psicologia é amplo, sendo importante que o profissional saiba distinguir as diferenças entre os instrumentos informatizados específicos da área de Recursos Humanos (RH) e os testes psicológicos informatizados destinados à avaliação psicológica em consultório ou em pesquisas.

De acordo com Muiiz e Hambleton (1999) os testes informatizados se apresentam em quatro tipos, de acordo com a estrutura do instrumento e os tipos de recursos informatizados utilizados. O teste informatizado convencional é o teste feito com lápis e papel em uma versão informatizada. Os testes adaptativos são os que permitem a geração de provas adaptadas às características do testando, por meio da utilização de recursos da Teoria de Resposta ao Item (TRI) para seleção automática de itens (simulações e tarefas de soluções de problemas). Os aplicativos de correção são programas informatizados que podem auxiliar na organização de banco de dados, correção e emissão de relatórios de testes convencionais. Por último, têm-se as construções automatizadas dos testes nos quais se utilizam recursos tecnológicos e estatísticos informatizados para criar novos instrumentos, com melhores qualidades psicométricas (KUMAR, 1996).

Em países como os Estados Unidos, a utilização de instrumentos informatizados para a avaliação psicológica tem sido uma prática frequente, em função das facilidades e confiabilidade que traz à área de recrutamento e seleção. No Brasil, uma pesquisa realizada por Alchieri e Nachtigall (2003) teve como objetivo o levantamento de produção científica brasileira sobre o tema, por meio de consulta aos acervos das editoras de materiais psicológicos. Foram encontrados 23 testes informatizados e 156 instrumentos convencionais disponíveis no mercado, sendo que apenas cinco editoras dispõem de material informati-

zado, e, destas, somente duas contam com testes informatizados (ALCHIERI; NACHTIGALL, 2003; KUMAR, 1996; MCFALL; TOWNSEND, 1998; NATIONAL RESEARCH COUNCIL, 2001).

Autores como Hutz e Bandeira (2003) alegam que a pesquisa na área da avaliação psicológica ainda é incipiente; quando se fala em avaliação psicológica informatizada supõe-se que esses números caem drasticamente. Em uma revisão sistemática realizada por Joly et al. (2004) sobre Avaliação Psicológica Informatizada, chegou-se ao total de 17 artigos (0,76% do total) e 4 capítulos de livros (0,18% do total), totalizando aproximadamente 1,00% da publicação total referente à Avaliação Psicológica nos anos de 2000-2004, sendo os artigos brasileiros em igual número aos artigos de origem estrangeira (JOLY et al., 2004).

Outro aspecto que chama especial atenção quando se trata do mundo virtual e informatizado sob o olhar da Psicologia é o das dimensões éticas envolvidas na atuação profissional diante do trabalho com *softwares*. Campos (1994) levanta algumas considerações quanto a esse tema, expressando certa preocupação no que diz respeito à restrição ou até à exclusão do psicólogo no campo de seleção de pessoal. Isso porque, para o empresário, é mais conveniente, prático e econômico, utilizar um programa que seleciona o candidato ideal do que arcar com os honorários do profissional de Psicologia.

Na tentativa de se adequar às novas tecnologias e utilizar os benefícios da informática a psicologia se expõe ao risco de perder um de seus principais elementos, o contato pessoal. Há muito mais no homem do que as máquinas ou computadores podem mensurar ou registrar; o trabalho do psicólogo e sua avaliação devem levar em conta as diversas diferenças e singularidades que existem entre os seres humanos – diferenças essas muitas vezes ignoradas por computadores.

Além de identificar as tendências na utilização de aplicações informatizadas no campo de atuação da psicologia, é de suma importância investigar o quanto e de que forma o psicólogo está interagindo com aplicações informatizadas como ferramentas de apoio às suas atividades.

Tendo em vista as questões levantadas, delimitou-se como objetivo principal desta pesquisa a identificação da utilização de testes informatizados no âmbito da prática do psicólogo em RH, na cidade de Manaus, procurando levantar os aspectos práticos, as vantagens da utilização de aplicações informatizadas pelos psicólogos, e as percepções destes sobre o uso das referidas tecnologias.

## Métodos

Este estudo configurou-se como uma *pesquisa descritivo-exploratória*, que abordou 15 profissionais psicólogos atuantes em empresas de Recursos Humanos (RH) da cidade de Manaus/AM. A finalidade básica da pesquisa exploratória é “desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias para a formulação de abordagens posteriores através da criação de novas hipóteses” (GIL, 1999, p. 43).

Os 15 psicólogos entrevistados tinham uma média de idade de 37 anos, eram, em sua maioria, do sexo feminino (n = 11) e tinham, em média, cinco anos de conclusão da graduação e de trabalho em RH. Vale ressaltar que a amostra caracterizou-se por não proba-

bilística e intencional, visto que o estudo exploratório e qualitativo teve como objetivo conhecer a opinião dos profissionais quanto aos testes informatizados, por sua especificidade e não por representatividade do universo. Os profissionais aqui descritos foram os que emitiram resposta positiva ao convite realizado, dentro de um universo de 40 profissionais indicados por professores da instituição pela qual a pesquisa foi supervisionada.

O instrumento utilizado para a coleta de dados foi um roteiro de entrevista semiestruturada, composto por dez questões elaboradas pelos próprios autores sobre a implicação dos testes informatizados na sua prática atual, sua perspectiva quanto à facilitação na seleção de pessoas, as deficiências inerentes ao novo procedimento, bem como a aceitação dessa nova prática em RH por parte dos profissionais. Ressalta-se que a elaboração do instrumento foi baseada na intuição dos pesquisadores, e deu-se a partir de sua observação prévia e experiência prática em relação ao problema abordado (GIL, 1999).

As entrevistas tiveram uma média de duração de 35 minutos, foram gravadas e transcritas, após o esclarecimento sobre tais condições de realização e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Em seguida, foi realizada uma análise qualitativa que, segundo Martins e Bicudo (1994), busca não somente os fatos em si, mas os significados desses fatos para os sujeitos. Os autores supracitados propõem o seguinte procedimento: 1. leitura de cada entrevista, do princípio ao fim, com o objetivo de compreender a linguagem do participante e, consequentemente, obter uma visão do todo; 2. ter uma postura reflexiva e investigativa diante das afirmações significativas, com o intuito de expressar o que se intui dos diálogos, dentro do contexto pesquisado, dando voz à realidade e dificuldades dos psicólogos, no que diz respeito à utilização de *softwares* disponíveis no mercado; 3. sintetizar todas as unidades significativas, transformando-as em uma proposição consistente sobre a experiência dos participantes, para categorizá-las (apresentadas a seguir em subtítulos).

De acordo com Minayo (1994), procurou-se estabelecer uma compreensão dos dados coletados por meio de entrevistas a fim de confirmar ou não os pressupostos da pesquisa e/ou responder às questões formuladas, ampliando o conhecimento sobre o assunto pesquisado e articulando-o ao contexto cultural do qual faz parte.

Esta pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética e Pesquisa da Universidade Federal do Amazonas, sob o Protocolo n. 233/2008, sendo desenvolvida de acordo com a Resolução 196/1996.

## Resultados e discussão

### Testes informatizados: pouca difusão ou pouca atualização?

Quando questionados sobre a utilização de testes computacionais, apenas uma profissional utilizava um teste informatizado para recrutar pessoas. O referido teste é um inventário de personalidade ocupacional chamado *Occupational Personality Questionnaire – OPQ* e é representado pela empresa *SHL – People Performance*.

Segundo a profissional em questão, ela utiliza esse teste por exigência de uma empresa pela qual presta serviços de Recrutamento e Seleção. Esse teste é utilizado para medir o estilo preferencial de comportamento no ambiente de trabalho, aponta pontos fortes

e áreas em que profissional pode se desenvolver, gera vários tipos de relatórios que podem ser usados para seleção, desenvolvimento profissional, sucessão, treinamento e transição de carreira.

A maioria das empresas em que foram feitas as entrevistas com os psicólogos não utiliza testes psicológicos informatizados ou ferramenta de correção no processo de Seleção de Pessoas. Apenas uma delas utilizava *softwares* específicos para o processo de desenvolvimento de pessoas, pesquisa de clima organizacional, mapeamento de competências e avaliação de desempenho.

Os profissionais psicólogos de RH das empresas que participaram do estudo, em sua maioria, desconhecem a existência de testes informatizados empregados na seleção e no recrutamento de pessoas, o que tornou a maior parte das entrevistas superficial, pois restou apenas abordar o conhecimento prático desses profissionais. Foi evidenciada certa limitação entre os sujeitos pesquisados no que diz respeito à atualização e utilização de novos métodos na seleção de candidatos, com maior limitação quando se fala do uso de sistemas computacionais nessa área.

Entretanto, apesar de os profissionais entrevistados, de um modo geral, não estarem utilizando testes informatizados para o recrutamento e a seleção, eles revelaram a utilização de sistemas em outras atividades de apoio à tomada de decisão dentro das organizações. Sobre isso, Turban e Wetherbe (2004) afirmam que a informação é necessária em cada fase e atividade do processo decisório. Sendo assim, infere-se que a tomada de decisão depende da correta aplicação de ferramentas e recursos que agilizem e facilitem o manuseio das informações, dentro das organizações.

Diante de tais informações, verifica-se que a maioria das empresas contratantes disponibiliza ao profissional de psicologia poucos recursos para a realização de seleção, além de exigir certa rapidez e precisão no processo. Essas são algumas condições que limitam a atuação desse profissional, o que passa a constituir também uma desmotivação para a busca de atualização e novas ferramentas necessárias à boa prática profissional (LACERDA; AMARO, 2007).

Não se pode deixar de citar a formação do profissional psicólogo envolvido na seleção de pessoas. As limitações na sua atuação podem ter origem na academia, diante de grades curriculares mal estabelecidas, bem como de um corpo docente deficitário. Segundo Zanelli (2002), a formação do psicólogo tem sido acusada de conter uma carga teórica excessiva e desarticulada com a prática, apontando-se, assim, para uma formação técnico-instrumental igualmente desarticulada, descontextualizada e desatualizada, que justifica a dificuldade de transpor o instrumento e os procedimentos para as atividades de trabalho.

E, por fim, salienta-se ainda a possibilidade de resistências, ansiedade e desconfiança dos profissionais, que, segundo Adánez (1999), são aspectos que devem ser considerados quando se fala no baixo uso de instrumentos informatizados.

### **“Tecnologia: um mal necessário”**

Em resposta às questões relativas às intenções da utilização de testes informatizados que auxiliem as atividades do psicólogo, os entrevistados foram favoráveis, respondendo com 75% de aceitação.

Vale lembrar que os profissionais que demonstraram posicionamento favorável à utilização de testes informatizados na prática da psicologia organizacional relataram a necessidade de uma análise prévia à compra dos instrumentos, com vistas à certificação de sua eficácia e vantagens. As falas a seguir exemplificam a questão:

Eu estaria disposta a investir, após fazer uma análise da eficácia do instrumento, pois se pegarmos o teste palográfico, eu considero que a informatização desse teste não traz muita contribuição para o trabalho do psicólogo (Profissional 4).

Claro! Eu sou a favor da tecnologia. Como diz o ditado, ela é um mal necessário (Profissional 7).

Todavia, esses profissionais têm dúvidas quanto à relação custo/benefício, pois não têm noção do volume de investimento requerido para equipamentos e informatização dos testes, como demonstrado nos depoimentos seguintes:

Utilizaria com uma ressalva; se tivesse testes confiáveis, bem desenvolvidos, [...]. Pois tudo que se compra tem que passar pela aprovação da diretoria. [...]. No geral, as empresas precisam de agilidade no programa de reconhecimento e Gestão de Competências. Portanto, para facilitar a vida eu seria uma das pessoas que iria brigar por ter um sistema mais ágil e eficiente. Apesar disso, penso que, para a nossa realidade, ainda não temos soluções informatizadas” (Profissional 10).

No momento eu não investiria. Pois talvez envolva muitas variáveis nos testes informatizados; se tomarmos como base o sistema ÂNCORA, que requer muitas atualizações, qualquer coisa que se muda tem que fazer atualização. Por isso, no momento, não investiria (Profissional 13).

Apesar de muitos psicólogos utilizarem a informática no seu campo de atuação, notou-se que existem profissionais que não conhecem tais ferramentas, que poderiam servir de apoio nas empresas de RH. É possível verificar que a falta de informação e atualização dos profissionais é um dos principais fatores para a não utilização dos testes.

Sendo assim, tornam-se necessários estudos/cursos para a capacitação desses profissionais a cerca dos sistemas computacionais direcionados à psicologia, tanto em nível acadêmico quanto para psicólogos em atuação, fazendo que a inclusão da informática no campo da psicologia possa ser duradoura e vantajosa. Alchieri e Nachtigall (2003, p. 198) sugerem como propostas de ações para avaliação psicológica:

[...] a formação de profissionais mais capacitados, a atualização dos instrumentos e técnicas, investigações sistemáticas quanto à eficácia dos instrumentos disponíveis, planejamento e desenvolvimento de novos e mais específicos instrumentos, e informatização quanto à avaliação e aplicação.

É necessário salientar que, dentre os instrumentos citados pelos psicólogos como parte de sua atuação profissional, nem todos são reconhecidos pelo CFP, o que torna indispensável uma reflexão acerca da fidedignidade das práticas realizadas por esses profissionais, visto que os resultados podem estar comprometidos, não fornecendo as informa-

ções necessárias para a demanda, como expõe a citação a seguir: “[...] o uso de testes não avaliados pela Comissão Consultiva é prejudicial tanto para a ciência psicológica quanto para os profissionais da categoria, que perdem credibilidade do seu trabalho perante a sociedade” (PADILHA; NORONHA; FAGAN, 2007, p. 75).

Embora haja cada vez mais recursos para a avaliação de candidatos pelos psicólogos responsáveis por recrutamento e seleção, sejam eles tradicionais ou informatizados, o aperfeiçoamento da prática desse profissional está aliado à formação, competência e atualização, o que possibilitará uma compreensão mais ampla e contextualizada do processo de avaliação, permitindo uma interpretação mais adequada dos resultados. Um ponto forte nessa transformação trata-se, portanto, de aprimorar a formação do psicólogo em avaliação psicológica, incluindo no currículo dos cursos de Psicologia temas e conteúdos que reflitam ou fundamentem tal aprimoramento, permitindo, assim, que o psicólogo seja capaz de avaliar a qualidade dos instrumentos que utiliza e que saiba fazer uso adequado deles (NORONHA; FREITAS; OTTATI, 2003).

### **Aspectos fundamentais de uma seleção**

Apesar de os profissionais entrevistados demonstrarem ter pouco conhecimento sobre a prática informatizada no processo de seleção, houve comentários interessantes sobre os aspectos fundamentais da seleção, que transcendem tais recursos. Um desses aspectos foi o contato do psicólogo com o testando, pois os testes informatizados seriam insuficientes para avaliar os entrevistados, em se tratando de linguagem corporal e aspectos comportamentais.

Para esses profissionais, é a partir do contato pessoal que se faz possível o estabelecimento de uma relação entre a entrevista e os resultados dos testes informatizados, como podemos observar nestes depoimentos:

Os aspectos de informatização dos testes são amplos, mas qualquer que sejam os testes, o psicólogo tem que ter contato com o testando. [...] o aprofundamento com base em uma entrevista é fundamental (Profissional 8).

Os aspectos observacionais, expressão, forma de manipular o teste é muito importante. E isso não pode ser observado pelo computador (Profissional 5).

Acredito que os aspectos quantitativos poderiam ser informatizados. Todavia, é indispensável observar os aspectos comportamentais durante o teste, os quais não poderiam ser informatizados (Profissional 9).

A informatização da tabulação minimizaria o tempo de correção. A análise pode até ser informatizada, mas tem que ter ressalvas, tipo: essa análise não isenta o profissional de analisar o resultado. Pois a análise do psicólogo é muito importante; nesse momento, ele vai associar esses resultados com uma entrevista (Profissional 3).

Apesar de os sistemas computacionais servirem de suporte no campo de atuação de muitos profissionais, fica claro no discurso dos psicólogos que o contato com o entrevis-

tando é um dos aspectos essenciais do recrutamento de RH, sendo o caminho mais seguro para a associação dos resultados dos testes informatizados aos aspectos subjetivos, absorvidos em uma entrevista presencial.

Segundo Godoy e Noronha (2005, p. 143):

(...) a maioria dos currículos não traz detalhes sobre a vida profissional, acadêmica e social do candidato, tornando-se necessário fazer uma co-relação entre esses dados apresentados com a comunicação verbal e não-verbal do candidato. Assim sendo, a entrevista não é o único instrumento que define o preenchimento de uma vaga, as dinâmicas de grupo, os testes psicológicos, sejam eles informatizados ou não, são instrumentos importantes quando utilizados simultaneamente por mãos experientes a fim de se aproximar do perfil desejado do candidato em relação às expectativas e necessidades do contratante.

Pereira, Primi e Cobêro (2003) ao discorrerem sobre o mau uso de instrumentos de avaliação, seja por conta da incompetência do selecionador no uso da técnica ou pela qualidade do instrumento utilizado, estimulam reflexões acerca da necessidade em se preocupar com a prática psicológica na seleção profissional, tendo em vista a qualidade de um processo seletivo. É necessário admitir que há variáveis próprias do sujeito que podem facilitar ou dificultar sua atuação no trabalho, de forma que se busca numa seleção não apenas a superqualificação ou máxima experiência, mas a maior compatibilidade possível entre as características do sujeito e as exigências do cargo que pretende ocupar (PEREIRA; PRIMI; COBÊRO, 2003).

## Considerações finais

Os resultados mostraram que os testes informatizados ainda têm baixo uso dentro da Psicologia do Trabalho na cidade de Manaus. Identificou-se que a indisponibilidade de recursos tecnológicos – os quais envolvem sistemas, equipamentos, acesso à internet, aquisição de licenças e manutenção – e a falta de conhecimento de testes informatizados disponíveis para recrutamento e seleção em RH colaboram para o uso reduzido desses testes. Problemas como a baixa divulgação nas próprias universidades e a pouca familiaridade por parte dos profissionais que atuam nessa área têm colaborado para constituir o quadro atual.

Diante dessas informações podemos ver que a interação entre a Psicologia em geral e os sistemas informatizados é ainda pouco explorada, apesar de apresentar inúmeras possibilidades. Sendo assim, cabe aos pesquisadores de ambas as áreas investigar as melhores maneiras de fazer essa interação/integração, e espera-se que trabalhos de pesquisa em questão possam representar apenas um ponto inicial para novas investigações neste âmbito.

A pesquisa realizada permitiu uma discussão sobre a interação computador-homem e as avaliações psicológicas em RH, apesar de ter contado com um pequeno número de profissionais entrevistados, e contribuiu com a construção de um panorama prévio da situação atual da avaliação psicológica informatizada na cidade de Manaus, por meio da qual será possível pautar novos questionamentos (a serem desenvolvidos em pesquisas de cunho tanto qualitativo quanto quantitativo) voltados para essa prática, que é considerada promissora no mercado de trabalho.



Assim, o selecionador deve fazer uso de diversos instrumentos de medida para prever o comportamento do candidato no ambiente de trabalho, de modo que a escolha de tal candidato facilite o sucesso de programas que visam ao aumento da produtividade de funcionários, elevando a receita e diminuindo as despesas da organização. Se funcionários aprendem mais facilmente as tarefas que precisam desempenhar e/ou cometem menos erros, o custo da empresa (com programas de treinamento e capacitação) diminui (BRETHOWER, 2000).

No entanto, cabe aos serviços de avaliação psicológica a busca por atualização de métodos e procedimentos empregados, bem como a escolha mais criteriosa de instrumentos psicológicos atualizados, a fim de cumprirem com os requisitos de uma avaliação. Isso poderá ocorrer por meio de parcerias entre editoras, órgãos e associações de classe, universidades e psicólogos, constituindo uma “ponte” mais consistente até o profissional inserido em RH de empresas, a fim de definir uma política de ações, com base em aprimoramento de estudos científicos na área.

E, por último, cabe ao profissional psicólogo ficar atento às qualidades psicométricas dos instrumentos utilizados, no que se refere à validade preditiva, rigidez metodológica e ampla fundamentação teórica, bem como sua capacitação técnica e ética no processo avaliativo. Segundo Cruz (2002), para isso, o psicólogo necessita ter um vasto conhecimento em relação às técnicas que pretende utilizar e às teorias que embasam esses recursos, assim como uma possibilidade de crítica consciente em relação aos instrumentos de avaliação que usa, para adequar o instrumento à demanda, quando necessário, obtendo, assim, um melhor resultado.

#### COMPUTERIZED TESTS AS AN AID IN THE SELECTION OF HUMAN RESOURCES

**Abstract:** Computer information systems are increasingly present in the various human activities, bringing facilities for those who use them. Through computers psychology has the opportunity to obtain benefits in their field, speeding up the mechanical work and increasing the accuracy of the psychological tests. Thus, this study was designed with the goal of developing an exploratory research in a universe of 15 psychologists who work with Recruitment and Selection in the city of Manaus, seeking to raise the practical aspects of work in this context, verify the advantages of using these instruments, and assess their acceptance. To this were applied semi-structured interviews, whose results were later listed in categories of analysis. Thereafter, there was a low use of computerized tests and the lack of knowledge about them. But the professionals were favorable to the use of technological tools that can assist them in carrying out their activities within organizations.

**Keywords:** computerized tests; psychological evaluation; computers; use; technology.

#### PRUEBAS INFORMATIZADAS COMO UNA AYUDA EN LA SELECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

**Resumen:** Los sistemas computacional de información son cada vez más presentes en las diversas actividades humanas, trayendo facilidades para aquellos que utilizan. A través de computadoras la psicología tiene la oportunidad de obtener beneficios en su campo, acelerar el trabajo mecánico y el aumento de la exactitud de las pruebas psicológicas. Así, este estudio fue diseñado con el objetivo de desarrollar una investigación exploratoria en un universo de 15 psicólogos que trabajan con Reclutamiento y Selección en la ciudad de Manaus, en busca de elevar los aspectos prácticos del trabajo en este contexto, comprobar las ventajas de utilizar estos instrumentos, y evaluar su aceptación. Para ello se aplicaron entrevistas semi-estructuradas, cuyos resultados se enumeran más adelante en las categorías de análisis. A partir de entonces, hubo una baja utilización de pruebas computarizadas y la falta de conocimiento

sobre ellos. Pero los profesionales fueron favorables al uso de herramientas tecnológicas que les pueden ayudar en la realización de sus actividades dentro de las organizaciones.

**Palabras clave:** pruebas computarizadas; evaluación psicológica; computadoras; el uso; tecnología.

## Referências

---

ADÁNEZ, G. P. Procedimientos de construcción y análisis de testes psicometricos. In: WECHSLER, S. M.; GUZZO, R. S. L. (Org.). **Avaliação psicológica: perspectiva internacional**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999.

ALCHIERI, J. C.; NACHTIGALL, V. B. Testes psicológicos informatizados: a situação brasileira. **Boletim de Psicologia**, v. 53, n. 119, p. 187-200, 2003.

ARAÚJO, M. F. Estratégias de diagnóstico e avaliação psicológica. **Psicologia: teoria e prática**, São Paulo, v. 9, n. 2, p. 126-141, jul./dez. 2007.

BRETHOWER, D. M. Organizational behavior management and instructional systems. In: AUSTIN, J.; CARR, J. E. (Org.). **Handbook of applied behavior analysis**. Reno, NV: Context Press, 2000. p. 405-429.

CAMPOS, L. F. L. **Supervisão clínica: critérios, condutas e modelos de supervisão**. Tese (Doutorado em Psicologia Clínica)–Universidade de São Paulo, São Paulo, 1994.

CRUZ, R. M. Medidas psicológicas em psicologia do trabalho e das organizações. In: CRUZ, R. M.; ALCHIERI, J. C.; SARDA JÚNIOR, J. J. (Org.). **Avaliação e medidas psicológicas: produção de conhecimento e da intervenção profissional**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002. p. 173-179.

GATEWOOD, R. D.; FIELD, H. S. **Human resource selection**. Nova York: Harcourt Brace College, 1998.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GODOY, S. L. de; NORONHA, A. P. P. Instrumentos psicológicos utilizados em seleção profissional. **Rev. Dep. Psicol.**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 1, 2005.

HUTZ, C. S.; BANDEIRA, D. R. Avaliação psicológica no Brasil: situação atual e desafios para o futuro. In: YAMAMOTO, O. H.; GOUVEIA, V. V. (Org.). **Construindo a psicologia brasileira**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2003. p. 261-278.

JOLY, M. C. R. A. et al. Análise da produção científica em avaliação psicológica informatizada. **Aval. Psicol.**, Porto Alegre, v. 3, n. 2, p. 121-129, nov. 2004.

KUMAR, D. **Computer and assessment in science education**, 1996. Disponível em: <[http://www.ed.gov/databases/ERIC\\_digest/ed395770.html](http://www.ed.gov/databases/ERIC_digest/ed395770.html)>. Acesso em: 20 jun. 2009.

LACERDA, J. M.; AMARO, A. L. Psicologia do trabalho e informática: sistemas de apoio à decisão (SAD), aplicados à seleção de candidatos e acompanhamento do desempenho de pessoal. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 27., 2007, Foz do Iguaçu. **Anais...** Foz do Iguaçu: Associação Brasileira de Engenharia de Produção, 2007. p. 1-9.

LIMONJE, N. Testes informatizados – uma nova visão. **Psicologia & Informática**. Produções do III Psicoinfo e II Jornada do NPPI, p. 285-293, 2006.

- MARTINS, J.; BICUDO, M. A. V. **A pesquisa qualitativa em psicologia: fundamentos e recursos básicos**. São Paulo: EDUC, 1994.
- MCFALL, R. M.; TOWNSEND, J. T. Foundations of psychological assessment: implications for cognitive assessment in clinical science. **Psychological Assessment**, v. 10, p. 316-330, 1998.
- MIGUEL, C. F. Uma introdução ao gerenciamento comportamental de organizações. In: DELITTI, M. (Org.). **Sobre comportamento e cognição**. São Paulo: ESETec. 2001. p. 265-274.
- MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 3. ed. São Paulo/Rio de Janeiro: Hicitec – Abrasco, 1994.
- MUCHINSKY, P. M. **Psychology applied to work**. 5. ed. New York: Brooks/ Cole, 1997.
- MUIIZ, J.; HAMBLETON, R. K. Evaluación psicométrica de los tests informatizados. In: OLEA, J.; PONSODA, V.; PRIETO, G. (Org.). **Tests informatizados**. Madrid: Ediciones Pirâmide, 1999. p. 23-52.
- NATIONAL RESEARCH COUNCIL. Knowing what students know: the science and design of educational assessment. Committee on the Foundations of Assessment. In: PELLEGRINO, J.; CHUDOWSKY, N.; GLASER, R. (Org.). **Board on testing and assessment, center for education**. Division of behavioral and social sciences and education. Washington, DC: National Academy Press, 2001. p. 245-276.
- NORONHA, A. P. P.; FREITAS, F. A.; OTTATI, F. Análise de Instrumentos de avaliação de interesses profissionais. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 19, n. 3, p. 65-71, 2003.
- PADILHA, S.; NORONHA, A. P. P.; FAGAN, C. Z. Instrumentos de avaliação psicológica: uso e parecer de psicólogos. **Avaliação Psicológica**, v. 6, n. 1, p. 69-76, 2007.
- PEREIRA, F. M.; PRIMI, R.; COBÊRO, C. Validade de testes utilizados em seleção de pessoal segundo recrutadores. **Psicologia: teoria e prática**, São Paulo, v. 5, n. 2, p. 83-98, 2003.
- RESOLUÇÃO CFP n. 002/2003. **Sobre o uso de testes psicológicos**. Disponível em: <<http://www.pol.com.br>>. Acesso em: 8 mar. 2008.
- TURBAN, M.; WETHERBE, G. **Tecnologia da informação para gestão: transformando os negócios na economia digital**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman Companhia, 2004.
- ZANELLI, J. C. **O psicólogo nas organizações de trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2002.

### **Contato**

Marilise Katsurayama

e-mail: marilise\_k@hotmail.com

**Tramitação**

Recebido em setembro de 2010

Aceito em março de 2012