

## AValiação Psicológica NO Contexto DO Trabalho

Bartholomeu Tôrres Tróccoli<sup>1</sup>

O objetivo desta mesa é apresentar para a comunidade algumas das pesquisas e das práticas do Laboratório de Pesquisa em Avaliação e Medida – LabPAM sobre o poder preditivo da avaliação psicológica na seleção de pessoal e no ambiente de trabalho, bem como discutir aspectos relacionados à entrevista devolutiva de candidatos submetidos à avaliação psicológica em concurso público.

### O MODELO DOS CINCO FATORES DE PERSONALIDADE COMO PREDITOR DE DESEMPENHO NO TRABALHO

Tatiana Severino de Vasconcelos<sup>2</sup>

Bartholomeu Tôrres Tróccoli

A mensuração tradicional da personalidade no trabalho, predominante principalmente na seleção de pessoal, foi considerada até recentemente como inadequada por diversos pesquisadores e mal vista pela comunidade em geral. Isso se deveu ao fato das seleções de pessoal nas empresas terem focado principalmente na detecção de psicopatologias, ao invés de procurar identificar no trabalhador um perfil de personalidade adequado ao cargo ou função e ao treinamento para fins de promoção. Contudo, esse cenário tem mudado substancialmente com a consolidação do Modelo dos Cinco Fatores de Personalidade (Five Factor Model-FFM). Este modelo alcançou um certo consenso na pesquisa básica e aplicada e nas aplicações da Psicologia da Personalidade no trabalho, na clínica e na educação. Também permitiu a unificação da taxonomia da personalidade e a realização de estudos demonstrando que cerca de cinco dimensões básicas da personalidade são boas preditoras dos comportamentos mais importantes nas diversas áreas de interesse da Psicologia e também na área da Psicologia Organizacional. Um dos instrumentos baseados no modelo FFM no Brasil é o Inventário Reduzido dos Cinco Fatores de Personalidade (ICFP-R), desenvolvido por Bartholomeu T. Tróccoli e a autora. O presente trabalho apresenta dois estudos que investigaram a validade de construto e a validade preditiva tanto do ICFP-R quanto de uma nova versão completa (denominada ICFP). O Estudo 1 investigou a validade de construto e a validade preditiva da nova versão ICFP em função de uma análise do desempenho de Policiais Militares participantes de um treinamento na Academia de Polícia. Para este estudo, a nova versão ICFP foi elaborada por meio do acréscimo de vários itens à versão original do ICFP-R, permitindo a divisão de cada um dos cinco fatores em vários subfatores denominados facetas. Em seguida, o Estudo 2 investigou, com o uso dos métodos de equação estrutural e da versão original do ICFP-R, um modelo representando relações diretas e indiretas entre características de personalidade, estratégias de coping, satisfação no trabalho e o desempenho de uma nova amostra de policiais civis efetivos. Ambos os estudos forneceram evidências positivas tanto da validade de construto quanto da validade preditiva das duas versões do Inventário dos

---

<sup>1</sup> Coordenador. Universidade de Brasília. liziane@unb.br.

<sup>2</sup> Universidade de Brasília.

Cinco Fatores de Personalidade. No geral, o presente projeto também atesta a importância do estudo da personalidade nas organizações.

## AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA EM CONCURSO PÚBLICO: RELAÇÕES COM O DESEMPENHO NO TREINAMENTO PROFISSIONAL

Liziane Castilhos de Oliveira Freitas<sup>3</sup>  
Bartholomeu Tôrres Tróccoli

Este estudo investigou o poder preditivo das avaliações feitas em um processo de seleção de pessoal com relação ao desempenho posterior observado no treinamento dado por uma instituição militar. Embora muitos estudos tenham comprovado o poder preditivo de processos seletivos, no Brasil, este é um trabalho pioneiro. A amostra foi composta por 767 soldados de instituição de segurança pública que realizaram seleção classificatória de entrada na corporação e em seguida curso de formação de 12 meses. Estudou-se a relação de preditores tais como dados biodemográficos, raciocínio (habilidade mental geral), personalidade e saúde geral em relação aos critérios de desempenho em treinamento. Foram realizadas análises fatoriais dos preditores e dos critérios, ANOVAs e regressões múltiplas hierárquicas com o objetivo de conhecer a previsibilidade do processo seletivo e de preditores específicos. Os resultados apontaram a saúde, o fator ordem, a conscienciosidade e a abertura como preditores significativamente correlacionados com o desempenho no treinamento, enquanto que o sexo e o raciocínio dos participantes foram os preditores mais importantes do sucesso no treinamento. Observa-se a necessidade de estudos futuros utilizando o desempenho real no trabalho como critério, e não o desempenho apenas em treinamento que parece mostrar mais a capacidade de aprendizagem das pessoas. Faz-se necessário, também, o aprimoramento de preditores adequados para serem usados em seleções de pessoal para entrada na organização, bem como o desenvolvimento de critérios bem especificados e medidos para a validação do processo. Conclui-se, com esta pesquisa, que ainda há muito para se pesquisar em seleção de pessoal no Brasil. Futuras pesquisas, como esta, só poderão ser realizadas com o apoio mútuo entre pesquisadores e instituições que realizam seleções de entrada para novos membros e que têm interesse em fazer um acompanhamento de seus novos colaboradores. Assim, os estudos podem contribuir para a otimização dos processos de seleção de recursos humanos para as organizações e para a maximização do sucesso no trabalho dos novos contratados.

## A ENTREVISTA DEVOLUTIVA EM CONCURSO PÚBLICO

Liziane Castilhos de Oliveira Freitas<sup>4</sup>  
Cristiane Faiad de Moura  
Bartholomeu Tôrres Tróccoli

A entrevista devolutiva sobre avaliação psicológica realizada para qualquer finalidade é um procedimento muito importante onde há interação direta do psicólogo com o participante do processo. Além disso, essa entrevista na seleção tem um papel fundamental para

---

<sup>3</sup> Universidade de Brasília.

<sup>4</sup> Universidade de Brasília.

desmistificar o resultado do candidato no processo, além de orientá-lo perante o significado dos mesmos. Em concurso público, com em qualquer seleção de pessoal, busca-se pessoas que são mais adequadas ao perfil de um cargo específico dessa forma, a avaliação é feita com base no perfil do cargo pretendido. Contudo observa-se que há uma má interpretação do candidato e também de psicólogos ao entenderem o resultado como um psicodiagnóstico e não, como uma adequação ou não a um perfil. Por esse motivo, busca-se com a entrevista devolutiva explicar os motivos pelos quais um determinado candidato não foi recomendado para o cargo ao qual estava concorrendo. O objetivo deste trabalho é apontar passos, sugeridos pelo Laboratório de Pesquisa em Avaliação e Medida – LabPAM, a serem seguidos por psicólogos na entrevista devolutiva em concurso público. Como todos os candidatos têm direito ao acesso aos seus resultados, faz-se necessário explicar ao candidato seu resultados e a natureza da avaliação psicológica em concurso público, ou seja, explicar que este não é um processo de psicodiagnóstico e sim um processo de seleção de pessoal, onde se busca adequação a perfil. Um outro ponto é fazer o candidato compreender que o resultado é momentâneo, ou seja, diz respeito ao seu momento de vida atual e que não é definitivo para o resto de sua vida. Além disso, são explicados todos os critérios objetivos utilizados para se chegar à conclusão que o candidato não é adequado ao cargo. É importante ressaltar que a entrevista devolutiva em concurso público não se propõe a ser um espaço de aconselhamento ou terapêutico. Por este motivo, é ideal abrir espaço para que o candidato possa levar um psicólogo de sua confiança para conhecerem juntos os seus resultados. Além do mais, informações técnicas sobre os testes só podem ser fornecidas a psicólogos. Esse psicólogo poderá receber informações técnicas sobre a criação e validação dos testes, bem como sobre a aplicação deles no concurso, sem a presença do candidato, por se tratarem de dados técnicos. Outro ponto importante é a confidencialidade do resultado detalhado do candidato na avaliação psicológica que é de direito unicamente dele, não sendo possível repassá-lo a outras pessoas. O psicólogo responsável pela entrevista devolutiva deve estar atento a possíveis interpretações errôneas que o candidato possa criar por ser leigo em psicometria e nos detalhes do processo. Também deve prestar atenção às respostas emocionais à informação da não-recomendação, tomando cuidado para o espaço da entrevista não se tornar terapêutico, e sim informativo. Essa atividade tem-se mostrado bastante efetiva para que se evitem erros de interpretação, bem como o mau uso do resultado de um processo que não pode ser generalizado por atender, apenas, as especificidades do perfil do cargo pretendido.