

AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA APLICADA À SELEÇÃO DE PESSOAL

Janine Kieling Monteiro¹

Esta mesa tem como objetivo apresentar relatos do trabalho de profissionais que atuam na área de avaliação psicológica aplicada à seleção de pessoal. Nesta procuraremos abordar temas relacionados a esta prática que envolve: aspectos éticos e desafios encontrados neste processo de avaliação psicológica, breve retrospectiva do que tem sido esta área nas últimas décadas, os testes e técnicas que estão sendo utilizados e a visão dos empresários a respeito desta.

REFLETINDO SOBRE A PRÁTICA DA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA NA ORGANIZAÇÃO: ASPECTOS ÉTICOS, DESAFIOS E DIFICULDADES

Janine Kieling Monteiro

A avaliação psicológica na área de seleção é um recurso de intervenção para lidar com o objeto trabalho das pessoas, tendo por finalidade o maior conhecimento do indivíduo a fim de que sejam tomadas determinadas decisões. Sendo que, este processo envolve aspectos práticos e dinâmicos que temos que lidar para dar conta do trabalho pedido, mas não podemos esquecer também dos cuidados éticos que temos que observar durante a nossa prática nesta área. Por isso, pretendemos neste trabalho refletir sobre estes desafios e dificuldades encontradas pelo psicólogo que atua na seleção, bem como de alguns aspectos éticos a serem observados em cada uma das etapas deste processo. Neste sentido, os nossos desafios iniciam na reflexão acerca do perfil solicitado para os profissionais atuais, muitas vezes perfis que estão acima dos padrões humanos. Após isso, temos que escolher que técnicas e instrumentos psicológicos utilizar levando em conta as características e limitações de cada um (tanto das técnicas e instrumentos como das pessoas a serem avaliadas). Sendo que, depois do processo de avaliação dos instrumentos psicológicos, realizado pelo CFP, as opções por instrumentos psicológicos se reduziram bastante e isto exigiu uma reciclagem e adaptação dos psicólogos que atuam nesta área. Durante a aplicação dos instrumentos e técnicas utilizados, que é um momento de extrema importância onde se dá o processo relacional entre psicólogo e avaliado(s), temos que observar vários cuidados éticos e técnicos. Como por exemplo, a técnica de entrevista pode servir tanto como uma ferramenta de investigação como um momento de acolhimento e de ajuda, caso o avaliado esteja necessitando. Na análise e integração dos dados, necessitamos utilizar nossos conhecimentos psicológicos, buscando ter uma visão dinâmica do indivíduo e visando o seu bem-estar. Lembrando que o resultado da seleção também deve considerar as complexidades das interações entre componentes do sistema de produção que o trabalhador irá atuar. E, finalmente, necessitamos dar uma devolução dos resultados encontrados, seja através de laudos ou pareceres escritos ou de entrevistas devolutivas, para ambas as partes interessadas (empresa e avaliado), o qual não deve expor excessivamente a pessoa e deve procurar dar uma visão dinâmica do indivíduo naquele momento.

¹ Coordenadora. Unisinos. janinekm@terra.com.br

O USO DE TESTES PSICOLÓGICOS EM SELEÇÃO DE PESSOAL

Ruy Roberto Ramon²

A utilização de testes psicológicos em Recursos Humanos, principalmente na avaliação de candidatos em seleção de pessoal é uma prática que se confunde com a própria história da psicologia no Brasil. Atualmente, visualizamos um panorama no qual houve uma redução significativa dos testes psicológicos utilizados pelos psicólogos, devido às rigorosas exigências de qualidade dos instrumentos, trazendo maior segurança ao profissional que se embasa em seus resultados para tomar decisões estratégicas e, não raramente, de maneira decisiva no direcionamento da vida das pessoas. Num processo de seleção, tais informações permitem ao psicólogo indicar com maior segurança pessoas para cargos específicos e orientar as lideranças sobre como lidar com seus colaboradores e no que efetivamente investir para obter maior desenvolvimento e, conseqüentemente, melhores resultados. Após as mudanças ocorridas com a resolução do CFP em 2003, vetando o uso de diversos testes e alertando para o uso de técnicas não reconhecidas como é o caso da grafologia, psicólogos tiveram que optar por outras técnicas não tão utilizadas até então e com isso ampliar seus conhecimentos para poderem manter a qualidade de seus serviços. Algumas pesquisas mostram que até 2003 na área de seleção, o Teste de Wartegg era o teste mais utilizado pelos psicólogos e que estes tiveram de se adaptar a outros testes para poderem garantir o desenvolvimento de seu trabalho com as mesmas vantagens que acreditavam obter com o uso do Wartegg. O HTP foi uma das opções, também os inventários como o IFP, o Quati e, mais recentemente, o Palográfico. Todos os testes psicológicos apresentam vantagens e desvantagens na sua utilização, independente da área em que isso ocorra, mas é importante que se repense os motivos pelos quais se utiliza um ou outro teste, já que uma técnica deve ou não ser utilizada principalmente em função do objetivo pretendido, daquilo que se deseja avaliar.

REFLETINDO SOBRE A VISÃO DA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA PELOS EMPRESÁRIOS

Cátia Venturella³

Quando realizamos uma avaliação psicológica para organizações empresariais, nos deparamos, principalmente, com dois aspectos. De um lado, a preocupação em oferecer subsídios que possa apoiar uma decisão, seja ela para contratação, promoção ou avaliação de qualquer ordem. De outro lado, uma necessidade das organizações que costuma ser bastante pragmática e até cartesiana, de receber um parecer final, de apto ou não apto, como resposta da mesma. Os gestores que recebem uma avaliação psicológica têm a expectativa de buscar informações que eles, muitas vezes, não percebem numa entrevista ou que até podem porventura perceber, mas não têm conhecimento suficiente para afirmar se esta sua percepção está correta ou se ela é apenas uma impressão subjetiva, deixando-se levar apenas pela sua opinião e/ou preconceitos pessoais. A nossa experiência prática mostra um crescente respeito pela avaliação psicológica e até, porque não dizer, pelo papel do psicólogo como um todo na organização, mesmo que esta

² Universidade São Francisco.

³ Unisinos

avaliação se constitua apenas por uma entrevista, sem o uso de outros instrumentos psicológicos, como os testes, por exemplo. Já que estes foram, recentemente, avaliados pelo CFP e passaram por uma redução drástica dos testes que eram mais utilizados na seleção de pessoal, o que obrigou os psicólogos da área a modificarem a forma que vinham desenvolvendo os seus trabalhos. Para a realização da avaliação psicológica aplicada à seleção de pessoal tem sido bastante eficaz conhecer contextualmente a equipe, o gestor e a empresa, para que possamos traçar um perfil mais específico da vaga a ser preenchida. Além disto, é importante ressaltar a importância de colocar o gestor (empresa) a par das possibilidades ou vantagens e das limitações da avaliação psicológica, buscando desmistificar uma visão "mágica" do teste ou do trabalho do psicólogo. Cada vez mais as empresas esperam parceria, um profissional que ofereça serviços de forma comprometida e eficaz.