

A IMPORTÂNCIA DA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA NAS ORGANIZAÇÕES

Simone Nenê Portela Dalbosco¹
Juliana da Silva Consul²

Resumo

Esse artigo tem como principal objetivo ressaltar a importância e os benefícios da avaliação psicológica nas organizações com base em bibliografias disponíveis. A avaliação psicológica é uma das ferramentas utilizadas para a seleção de pessoal e, atualmente, vem sendo reforçada a sua importância para que o perfil escolhido na contratação seja o mais adequado possível ao cargo pretendido, facilitando o bom andamento dos trabalhos na empresa e contribuindo para a adequação do sujeito e para o melhor desempenho da função proposta.

Palavras-chave: avaliação psicológica; organizações; processo seletivo.

THE IMPORTANCE OF PSYCHOLOGICAL ASSESSMENT IN ORGANIZATIONS

Abstract

This article has as main objective to highlight the importance of psychological assessment in organizations their benefits, through bibliographies available. The psychological evaluation is a tool used for personnel selection, is currently being reinforced its importance for the chosen profile is in hiring the best possible facilitating the smooth progress of the company, contributing to the adequacy of the subject and the progress of the proposed function.

Key words: psychological evaluation; organization; selection process.

¹ Psicóloga. Mestre em Educação (UFRGS). Docente e Coordenadora Geral de Pós-Graduação e Educação Continuidade da Escola de Psicologia da Faculdade Meridional (IMED).

² Psicóloga (IMED).

Introdução

Uma organização é caracterizada por um grupo de pessoas que trabalham pela mesma causa, as quais precisam apresentar um perfil semelhante ao da empresa, além de estar em harmonia com seus objetivos, para que essa organização possa crescer significativamente e se desenvolver. Diante disso, é de suma importância a contratação de profissionais que possuam características afins, sendo essa tarefa de responsabilidade do setor de Recursos Humanos. O psicólogo organizacional é fundamental para que se possa alcançar altos níveis de qualidade por toda a organização, sendo a interação entre o funcionário e o vínculo com a empresa, um dos requisitos fundamentais para o sucesso da mesma (Chaves, 2010).

Para que possa ter clareza do que o novo funcionário deverá exercer, o psicólogo organizacional precisa ter conhecimento de todo o sistema da empresa, de seus subsistemas, da definição de cargos, das atividades que todos os indivíduos integrantes dessa organização desempenham e das relações que estabelecem com outros cargos (Lunardelli & Parpinelli, 2006).

Toda contratação passa, em média, por cinco etapas: a primeira consiste no recrutamento, quando a empresa divulga a vaga disponível, anunciando as características desta; a segunda corresponde à análise dos currículos, filtrando aqueles candidatos que estão mais próximos do perfil desejado; a terceira é a entrevista, individual e/ou coletiva, durante a(s) qual(is) se buscam informações que não é possível adquirir apenas com a análise do currículo; a quarta diz respeito à avaliação psicológica, tema do presente trabalho, em que se avaliam aspectos da personalidade fundamentais para a contratação ou não; na quinta e última etapa, realiza-se a contratação do candidato que demonstra possuir o perfil mais adequado à empresa.

O papel da avaliação psicológica nas organizações e sua contribuição em outros contextos

A avaliação psicológica é um processo de coleta de dados, constitui-se de métodos e técnicas de investigação, dentro dos métodos estão os testes psicológicos de uso exclusivo do psicólogo, e utilizados adequadamente podem oferecer informações importantes sobre o testando. (Godoy & Noronha, 2005)

Dentro das organizações, a avaliação psicológica tem sido considerada uma das principais ferramentas do processo de seleção de pessoal, por meio da utilização de testes que avaliam desde personalidade, atenção e rapidez até desempenho, entre outros fatores. Atualmente, a avaliação, que é uma tarefa desempenhada apenas por psicólogos, constitui uma peça fundamental na contratação ou não de um candidato, agregando um *plus* às empresas que possuem um setor de Recursos Humanos.

É, portanto, por intermédio da avaliação psicológica que a empresa consegue filtrar melhor os candidatos com o perfil mais adequado para a vaga disponibilizada, podendo, dessa forma, realizar um prognóstico do desempenho do novo funcionário. Muitas vezes, o teste identifica que o candidato não tem o perfil mais adequado frente às exigências para o cargo, indicando, porém, que ele pode ser capacitado por meio de múltiplas ferramentas, a fim de que obtenha o máximo de rendimento em suas competências e habilidades no desempenho da função. Ainda, podem ser analisados o trabalho em equipe, o relacionamento com figuras de autoridade, os traços de liderança,

o rendimento no trabalho, ou seja, elementos que, apenas com os métodos tradicionais – como entrevista e análise de um currículo –, passam, não raro, despercebidos. Para Anastasi e Urbina (2000), os testes psicológicos fornecem uma medida objetiva e padronizada do comportamento, isto é, possibilitam o entendimento sistematizado e prático das características psicológicas do indivíduo candidato à vaga.

Em processos seletivos e concursos públicos, a avaliação visa, respectivamente, à escolha de um profissional apto, em termos comportamentais, para dada função e à verificação de características comportamentais e emocionais ideais no que diz respeito ao exercício da profissão. Todavia, também em outros contextos, além do organizacional, verifica-se a procura cada vez mais recorrente pela avaliação, a qual vem sendo adotada como uma ferramenta bastante significativa, reconhecida e aplicada em diferentes situações e com diferentes objetivos. Como exemplo, cita-se, inicialmente, a orientação vocacional, a qual é conduzida de modo a oferecer ao estudante um leque de possibilidades correspondentes ao seu funcionamento inato.

Afastando-se do cenário organizacional e laboral, a avaliação psicológica também é utilizada para a obtenção da Carteira Nacional de Habilitação (CNH), caso em que o futuro motorista é submetido a testes que verificam a sua condição para enfrentar as diversas situações que podem se apresentar o trânsito. Aplicação semelhante ocorre com o candidato à obtenção do Porte de Armas. Nesse caso, a avaliação traça o perfil psicológico do indivíduo, de modo a verificar se a estrutura de sua personalidade o torna apto ou não a portar armas.

A avaliação pode ser dar também em auxílio a perícias judiciais, com a finalidade de evidenciar a veracidade ou não dos fatos, bem como de reconhecer e demonstrar registros psicológicos, com alterações perceptivas, cognitivas e afetivas. Já numa aproximação com a medicina, pode-se recomendar a avaliação psicológica ao paciente a ser submetido à cirurgia bariátrica (redução do estômago), por exemplo. Nesse caso, a intervenção do psicólogo tem o objetivo de auxiliar o indivíduo a conhecer e compreender melhor a si mesmo, a fim de que sua adesão ao tratamento e sua adaptação aos novos hábitos alimentares se tornem mais fáceis.

Devido aos inúmeros contextos em que os testes psicológicos podem ser inseridos, o Conselho Federal de Psicologia (CFP) editou uma resolução que define o seu uso, sua elaboração e sua comercialização. Assim, com vistas a evitar uma utilização equivocada, cumprindo a resolução que rege o código de ética da sua profissão, o psicólogo deve buscar orientação junto ao Sistema de Avaliação dos Testes Psicológicos (SATEPSI), o qual, ao descrever os testes devidamente regulamentados, designa sua recomendação em diferentes áreas da Psicologia.

A utilização dos testes fornece subsídios ao psicólogo para a identificação de problemas decorrentes da subjetividade humana, facilitando a tomada de decisão para diagnóstico e intervenção. Nesse sentido, uma vez que cada profissional apresenta uma demanda específica, cabe-lhe reconhecer e adaptar sua necessidade aos instrumentos a que tem acesso, adotando a técnica mais adequada para o alcance do objetivo pretendido.

Dentro das organizações apesar da vasta disponibilidade de testes atuais, os mais utilizados para avaliar o perfil dos candidatos ainda são: IFP (Inventário Fatorial de Personalidade), esse teste é utilizado para avaliar o indivíduo na expressão de 15 necessidades: assistência, realização, intracepção, denegação, ordem, exibição, apoio, mudança, heterossexualidade, dominância, persistência, agressão, deferência, autonomia e afiliação. Outro teste bastante utilizado é o D-2, utilizado na avaliação da aptidão às profissões que exijam concentração e atenção visual (Alchieri & Cruz, 2000). O teste

Palográfico, é um teste expressivo da personalidade, nele se avalia produtividade, rendimento no trabalho, ritmo no trabalho necessidade de contato exterior, auto-estima, ânimo, humor e vontade, relacionamento interpessoal, atitudes frente a figuras de autoridade, agressão, organização, ordem, emotividade, impulsividade, e aspectos depressivos (Alvez & Esteves, 2004). Outro teste é o HTP (House, Tree, Person), popularmente conhecido como desenho da Casa, da Árvore e da Pessoa. Nele é possível explorar diferentes níveis de projeção da personalidade, serve como auxiliar na confirmação dos aspectos apresentados nos outros testes (Amaral & Werlang, 2008). Cada vez mais a solicitação de avaliação psicológica está aumentando, sinal de que as empresas estão compreendendo a importância da avaliação para a assertividade na contratação, procurando sempre investir na qualidade do trabalho realizado por seus funcionários.

Conclusão

Acompanhando a crescente necessidade de assertividade na contratação, a procura pela avaliação psicológica tem aumentado por parte das empresas, que, preocupadas em investir na qualidade do trabalho realizado por seus funcionários, demonstram compreender a importância dessa avaliação para o alcance de seus objetivos. Dessa forma, a avaliação psicológica vem sendo legitimada como ferramenta indispensável para conhecer o potencial de cada indivíduo, bem como suas competências pessoais e suas limitações, seguindo um critério mais específico do funcionamento da psique humana.

Referências

- Alchieri, J.C. & Cruz, R.M. (2000). Avaliação psicológica: conceito, métodos e instrumentos. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Alves, I.C.B. & Esteves, C. (2004). O teste palográfico na avaliação da personalidade. São Paulo: Vetor.
- Amaral, A.E. de V. & Werlang, B.S.G. (2008). Atualizações em métodos projetivos para a avaliação psicológica. Itatiba: Casa do Psicólogo.
- Anastasi, A. & Urbina, S. Testagem psicológica. (2000). 7. ed. Porto Alegre: Artes Médicas.
- Chaves, N. A. (2010). O papel do psicólogo na gestão de recursos humanos das organizações. Revista científica e eletrônica de psicologia, VIII (14).
- Godoy, S. L. & Noronha, A. P. P. (2005) Instrumentos psicológicos utilizados em seleção de pessoal. Revista do Departamento de Psicologia - UFF, 17 (1), 139-159.
- Lunardelli, M.C. & Parpinelli, R.F. (2006). Avaliação psicológica em processos seletivos: contribuições da abordagem sistêmica. Estudos de Psicologia, 23 (4), 463-471.

Endereço para correspondência:

Simone Nenê Portela Dalbosco

Av. Major João Schell, 680, Bairro Vergueiro

Passo Fundo/ RS, CEP: 99020-020

E-mail: snportela@yahoo.com.br

Recebido em 26/07/2011.

Aceito para publicação em 30/11/2011.