



Diretrizes para o Uso de Testes: International Test Commission

Versão em Português

Tradução autorizada pela International Test Commission
para o Instituto Brasileiro de Avaliação Psicológica -IBAP

**Original: 2000
Tradução:2003**

SUMÁRIO

AGRADECIMENTOS

INTRODUÇÃO

A necessidade de Diretrizes Internacionais	5
Desenvolvimento das Diretrizes	7

AS DIRETRIZES

Objetivo Principal	10
Âmbito das Diretrizes	10
Usuários das Diretrizes	12
Fatores contextuais	13
Conhecimento, compreensão e habilidades	14

1 – RESPONSABILIDADES PARA A UTILIZAÇÃO ÉTICA DOS TESTES

1.1	Atuar de forma ética e profissional	16
1.2	Garantir o uso competente dos testes	17
1.2	Assumir responsabilidades no uso dos testes	17
1.3	Garantir segurança ao arquivar testes	17
1.4	Assegurar a confidencialidade dos resultados	18

2 - PRÁTICAS ADEQUADAS NO USO DOS TESTES

2.1	Avaliar o potencial dos testes em uma situação de avaliação	18
2.2	Selecionar testes tecnicamente confiáveis para cada situação	19
2.3	Prestar a devida consideração aos vieses culturais	20
2.4	Preparar cuidadosamente as sessões de aplicação dos testes	22
2.5	Administrar os testes adequadamente	23
2.6	Corrigir e analisar os resultados dos testes corretamente	24
2.7	Interpretar os resultados dos testes adequadamente	24
2.8	Comunicar os resultados de forma clara para as pessoas envolvidas	26
2.9	Revisar a adequação do teste e sua utilização	27

REFERÊNCIAS	28
ANEXOS	
ANEXO A-: Diretrizes para a estruturação de políticas para o uso de testes	30
ANEXO B-: Diretrizes para a elaboração de contratos entre as partes envolvidas no processo de testagem	32
ANEXO C-: Aspectos a serem considerados ao testar pessoas com dificuldades ou deficiências	34

Agradecimentos

As Diretrizes foram preparadas para o Conselho da International Test Commission (ITC) pelo Professor Dave Bartram. O autor agradece a Iain Coyne pela assistência fornecida na execução deste projeto e também a todas as pessoas descritas abaixo que fizeram parte do encontro em Dublin, em 1997, fornecendo valiosas contribuições para a elaboração das Diretrizes internacionais.

Ms Dusica Boben, Produktivnost, SLOVENIA;
Mr Eugene Burke, British Psychological Society, ENGLAND;
Dr Wayne Camara, The College Board, USA;
Mr Jean-Louis Chabot, ANOP, FRANCE;
Mr Iain Coyne, University of Hull, ENGLAND;
Dr Riet Dekker, Swets and Zeitlinger, NETHERLANDS;
Dr Lorraine Eyde, US Office of Personnel Management, USA;
Prof Rocio Fernandez-Ballesteros, EAPA, SPAIN;
Mr Ian Florance, NFER-NELSON, ENGLAND;
Prof Cheryl Foxcroft, Test Commission of South Africa, SOUTH AFRICA;
Dr John Fremer, The College Board, USA;
Ms Kathia Glabeke, Commissie Psychodiagnostiek, BELGIUM;
Prof Ron Hambleton, University of Massachusetts at Amherst, USA;
Dr Karin Havenga, Test Commission of South Africa, SOUTH AFRICA;
Dr Jurgen Hogrefe, Hogrefe & Huber Verlagsgruppe, GERMANY;
Mr Ralf Horn, Swets and Zeitlinger, GERMANY;
Mr Leif Ter Laak, Saville and Holdsworth Ltd, ENGLAND;
Dr Pat Lindley, British Psychological Society, ENGLAND;
Mr Reginald Lombard, Test Commission of South Africa, SOUTH AFRICA;
Prof Jose Muniz, Spanish Psychological Association, SPAIN;
Ms Gill Nyfield, Saville & Holdsworth Ltd, ENGLAND;
Dr Torleiv Odland, Norsk Psykologforening, NORWAY;
Ms Berit Sander, Danish Psychologists' Association, DENMARK;
Prof Francois Stoll, Federation Suisse des Psychologues, SWITZERLAND.

O autor também agradece a muitas outras pessoas e organizações que forneceram sugestões a este trabalho, durante os vários estágios de consulta e de apresentação em conferências.

Introdução

A necessidade de Diretrizes Internacionais

O propósito do projeto da Comissão Internacional de Testes (ITC) foi o de apresentar diretrizes para o correto uso de testes, assim como encorajar melhores práticas para o processo de avaliação psicológica. O trabalho foi realizado a partir de espaços abertos pela ITC para promover uma prática adequada na adaptação de testes (Hambleton, 1994; Van de Vijver, F. & Hambleton, R., 1996) e foi um passo importante no sentido de assegurar a uniformidade e a qualidade de testes adaptados para uso em diferentes culturas e linguagens. No encontro realizado na cidade de Atenas, em 1995, o Conselho da ITC aceitou uma proposta de incluir diretrizes para o uso ético e justo dos testes, das quais poderiam derivar modelos para treinar e especificar as competências necessárias dos usuários dos testes.

A seguir, são apresentadas algumas das razões que justificam a necessidade das diretrizes para o uso de testes em nível internacional.

- Os países diferem amplamente em relação ao grau de controle legal que podem exercer sobre o uso dos testes e suas conseqüências para as pessoas avaliadas. Algumas sociedades nacionais de profissionais requerem o registro legal de psicólogos, outras não; algumas têm mecanismos de controle de uso dos testes para profissionais que não são psicólogos, outras não. Assim, o fato de existir um conjunto de diretrizes internacionalmente aceitas poderá auxiliar associações nacionais de Psicologia e outras organizações profissionais com uma base documental para complementarem suas diretrizes já existentes ou para começarem a elaborá-las;
- As condições para comprar e utilizar materiais de testes variam muito de um país para outro. Em alguns países o uso dos testes está restrito aos psicólogos, em outros estão reservados apenas àqueles que estejam registrados junto aos distribuidores das provas e em outros os usuários podem obter o material livremente, sem restrições;
- Alguns testes conhecidos têm sido veiculados na internet sem a autorização dos autores ou das editoras, violando os direitos autorais e sem nenhuma preocupação com a segurança dos instrumentos;

- No campo da Psicologia do Trabalho, o aumento da movimentação internacional dos trabalhadores tem estimulado a demanda de testes para serem utilizados com os candidatos de diferentes países. Frequentemente, os testes são aplicados em candidatos de um país para empresas com sede em outro país;
- Em países como os Estados Unidos e a Inglaterra, entre outros, pesquisas estão sendo realizadas sobre a avaliação a distância, via Internet, nas áreas do trabalho e da educação. Esta possibilidade estimula uma série de questionamentos sobre as normas de aplicação, controle do processo de avaliação e da segurança dos resultados dos testes.

Objetivos

A extensão dos objetivos deste projeto incluem a produção de um conjunto de diretrizes relativas às competências (conhecimento, capacidades, habilidades e outras características pessoais) necessárias aos usuários de testes. Estas competências são especificadas em termos de critérios avaliativos de desempenho. Estes critérios promovem a base para desenvolver especificações sobre a evidência das competências esperadas de qualquer um que procure qualificação como usuário de testes. Dentre as competências necessárias estão:

- Padrões éticos e profissionais no uso de testes;
- Direitos do testando e outros aspectos envolvendo o processo de testar;
- Escolha e avaliação de testes alternativos;
- Administração, correção e interpretação de testes;
- Relatório escrito e devolução de informações;

Além destas questões diretamente relacionadas ao uso dos testes, as diretrizes também envolvem:

- Critérios para a construção de testes;
- Critérios para a forma de registro realizada pelo usuário, por exemplo manuais técnicos para os usuários;
- Critérios para regulamentar a oferta, a disponibilidade e as informações sobre os testes.

As Diretrizes representam o trabalho de especialistas em testes psicológicos e educacionais (psicólogos, psicometristas, editores e construtores de testes) de vários países. A intenção deste documento não é “inventar” novas diretrizes, mas integrar as partes comuns que existem em diferentes diretrizes, normas de atuação, critérios e outros documentos relevantes para criar uma estrutura coerente que seja ao mesmo tempo compreensível e prática.

Desenvolvimento das Diretrizes

As Diretrizes devem ser consideradas como uma base de informações sobre critérios de cada país, podendo estes ser comparados entre si, com segurança e consistência internacional. Utilizando as Diretrizes como uma base de informações ou como base para desenvolver documentos aplicáveis localmente (ex. Critérios, códigos que regulamentam o exercício da prática profissional, afirmações ou direitos dos avaliandos), será possível promover um alto nível de consistência em relação as delimitações nacionais.

O trabalho de elaboração das Diretrizes começou a partir de materiais relacionados com os critérios dos testes, códigos de exercício da prática profissional e uso de testes, entre outros documentos de vários países⁴. Além de todas estas fontes, as Diretrizes têm sido influenciadas pelas instituições citadas abaixo:

- Sociedade Australiana de Psicologia (APS) *Complemento para as Diretrizes em relação ao uso de Testes Psicológicos* (Kendall et al., 1997);
- Sociedade Britânica de Psicologia (BPS) *Critérios de nível A e nível B para o uso de testes ocupacionais* (Bartram, 1995, 1996);
- Associação Americana de Pesquisas Educacionais (AERA), Associação Americana de Psicologia (APA) e Conselho Nacional de Mensuração em Educação (NCME) (1985) *Critérios para a Testagem Psicológica e Educacional*;
- Associação Americana para o Aconselhamento e o Desenvolvimento (AACD) *Responsabilidades dos Aplicadores de testes Padronizados* (Schafer, W. D., 1992) e
- CPA (Associação Canadense de Psicologia, 1987) *Diretrizes para a Testagem Psicológica e Educacional*.

⁴ Uma lista com todos os materiais utilizados neste processo pode ser adquirida através de um pedido feito diretamente aos autores.

A contribuição da APS é particularmente importante por resgatar muito daquilo que está contido em publicações americanas e da BPS, bem como em publicações do Instituto Nacional Sul Africano de Pesquisas Psicológicas (NIPR) e várias orientações de editores para os usuários de testes. Também foi incorporado muito daquilo que foi realizado pelo Comitê Unificado de Práticas de Testagem (JCTP) e pelo Grupo de Trabalho para a Qualificação dos Usuários de Testes (TUQWG) que elaboraram uma base de dados, visando promover o bom uso dos testes (ex. Eyde et al., 1988, 1993; Moreland et al., 1995), e o trabalho do JCTP com o *Código de Condutas para Práticas de Testagem em Educação* (JCTP, 1988; Framer, Diamond & Camara, 1989). O Apêndice B apresenta o mais recente trabalho do JCTP (JCTP, 2000) sobre os direitos e responsabilidades dos consumidores de testes.

Em seguida, o conteúdo de fontes primárias foi analisado e as declarações categorizadas em 14 títulos principais. Declarações simples e adequadas foram escritas para capturar o significado comum em um número de declarações de diferentes fontes. As declarações também foram modificadas para um formato no qual possibilitassem a complementação a partir de uma característica comum (ex. Usuários de testes competentes se empenham para ...”, ou “Usuários de testes competentes podem ...”).

Esta estrutura inicial de 14 seções principais e seu conteúdo foram incorporados em um primeiro esboço estruturado. Este material foi então apresentado em um Workshop internacional em Dublin em julho de 1997. A proposta da Comissão Internacional de Testes (ITC) foi considerar e avaliar criticamente todos os aspectos estruturais do documento, com a intenção de produzir um esboço das diretrizes que tivessem aceitação a partir de uma tendência internacional. Durante o Workshop, o documento foi examinado em detalhes, com um refinamento da proposta em termos de forma, estrutura e conteúdo. Após o Workshop, o documento foi extensivamente revisado (Versão 2.0) e circulou entre todos aqueles que se dispuseram a fazer comentários. Em seguida um novo esboço para consulta (Versão 3.1) foi preparado a partir dos comentários e sugestões feitos na Versão 2.0.

Cópias da versão 3.1 do documento para consulta e uma forma de resposta estruturada circularam amplamente entre indivíduos chaves e organizações para comentários. Um total de 200 cópias foi distribuído. Um total de 28 respostas foi recebido incluindo respostas de organizações como a APA, a BPS e algumas outras associações de profissionais européias. No verão de 1998 as Diretrizes foram revisadas a luz destes comentários e 200 cópias (Versão 4,1) foram enviadas para uma nova

consulta. Um total de 18 respostas formais foram recebidas nesta segunda fase de consulta. Além disso, comentários informais foram fornecidos por vários grupos de discussão por e-mail ou em assembléias.

Para produzir esta atual versão das Diretrizes (Versão 2000) muito esforço foi feito para catalogar todas as respostas recebidas. Vale lembrar que, sem nenhuma exceção, as respostas foram construtivas e de grande ajuda.²

Estas Diretrizes são mais auxiliares do que obrigatórias. Nós precisamos assegurar que estas Diretrizes envolvam princípios chaves universais para o correto uso dos testes, sem tentar impor uma uniformidade em diferenças que existam em termos de função e prática em diferentes países ou entre áreas de aplicação.

A estrutura proposta diferencia três aspectos principais de competência:

1. Modelos profissionais e éticos de atuação afetam o meio no qual o processo de testar é realizado e o meio no qual os usuários de testes interagem com outros envolvidos no processo;
2. Conhecimento, entendimento e habilidades envolvidos no processo de testagem: o que os usuários dos testes precisam ser capazes de fazer e
3. O conhecimento e o entendimento são necessários para informar e padronizar o processo de testagem.

Estes três componentes se diferenciam entre si, mas, são interdependentes na prática.

As Diretrizes iniciam-se por um *objetivo* principal que caracteriza uma “missão” para os usuários dos testes. Esse é o foco para o qual as Diretrizes foram desenvolvidas. Cada diretriz define um aspecto de competência do usuário de testes e contribui para os objetivos gerais.

Em conjunto com o objetivo principal, o âmbito de aplicação descreve para quem as Diretrizes são direcionadas, as formas de avaliação às quais elas se referem e os contextos de avaliação.

Este documento contém:

1. O objetivo principal e o âmbito de aplicação;

² Um relato detalhado dos resultados da primeira consulta foi submetido ao Conselho da ITC que se reuniu em agosto de 1998. Um relato da segunda consulta em conjunto com a versão 5.0 das Diretrizes foi submetida ao Conselho da ITC quando este se reuniu em junho de 1999. A versão 2000 contém algumas pequenas correções editoriais para a versão 5.0.

2. Especificações das competências dos usuários dos testes em relação ao uso ético dos testes e
3. Especificações das competências dos usuários dos testes em relação ao correto uso dos testes.

AS DIRETRIZES

Objetivo principal

Um usuário competente utilizará os testes de forma adequada, profissional e ética, estando atento às necessidades e direitos daqueles envolvidos no processo de avaliação, bem como às razões para utilizar os testes e o contexto no qual se realiza a testagem.

Este objetivo será alcançado ao certificar-se de que o usuário possui as competências para realizar o processo de testagem, assim como o conhecimento e a compreensão sobre os testes a fim de informar e realizar o processo de avaliação.

Âmbito das Diretrizes

Qualquer tentativa de fornecer uma definição muito precisa de “teste” e “testagem” é propensa a falhas porque haverá a tendência de excluir alguns procedimentos que deveriam ser incluídos e incluir outros que deveriam ser excluídos. Nestas Diretrizes, os termos “teste” e “testagem” deverão ser entendidos em um sentido amplo, não sendo considerado relevante se um procedimento de avaliação é ou não classificado como um “teste”. Assim, as Diretrizes serão importantes para muitos procedimentos de avaliação que não são chamados de “testes” ou que evitam designar-se como um “teste”. Mais do que propor uma definição única, os tópicos a seguir descrevem o âmbito envolvido pelas Diretrizes.

- A testagem inclui um amplo conjunto de procedimentos utilizados na avaliação psicológica, ocupacional e educacional;
- A testagem pode incluir procedimentos para a mensuração de condutas tanto normais quanto anormais ou disfuncionais;
- Os procedimentos de testagem são normalmente elaborados para serem administrados sob condições controladas ou padronizadas que incluem rigorosos protocolos de pontuação;
- Estes procedimentos proporcionam medidas de desempenho e envolvem a elaboração de inferências a partir de amostras de comportamento.
- A testagem também pode incluir procedimentos que proporcionam classificações qualitativas ou ordenamento das pessoas (em termos de tipo).

Qualquer procedimento usado para “testagem”, no sentido descrito acima, pode ser considerado como um “teste”, independente de sua forma de aplicação, ou se foi elaborado por um profissional de construção de testes, ou ainda se envolve um conjunto de questões, execução de tarefas ou operações (ex.: amostras de trabalho, tarefas psicométricas, etc.).

Os testes devem estar apoiados por evidências de precisão e validade para aquilo a que são destinados. Tais evidências devem ser capazes de justificar as inferências feitas a partir das pontuações no teste. Estes dados devem estar disponíveis para os usuários dos testes, assim como para uma investigação ou avaliação independentes. Quando uma evidência importante estiver presente em comunicações técnicas de difícil acesso, uma sinopse completa com referências deve ser fornecida pelo distribuidor do teste.

As Diretrizes devem ser aplicadas em todos os procedimentos, caracterizados ou não como “testes psicológicos” ou “testes educacionais”, independentemente de estarem ou não baseados em evidências técnicas acessíveis.

A maioria destas Diretrizes poderá ser aplicada em outros procedimentos de avaliação que não estão incluídos no domínio dos “testes”. Elas podem ser relevantes para qualquer procedimento usado em situações em que a avaliação tem sérias implicações para as pessoas, podendo causar danos pessoais ou psicológicos, se não realizada adequadamente (ex.: entrevista para seleção de empregados, avaliação de desempenho no trabalho, avaliação de necessidades, apoio educacional, etc.).

As Diretrizes não se aplicam ao uso de materiais que têm uma semelhança superficial com os testes e que os próprios participantes reconhecem que os utilizam para diversão ou entretenimento (por exemplo: questionários de estilo de vida das revistas ou jornais).

Usuários das Diretrizes

As Diretrizes são aplicadas no uso de testes na prática profissional, sendo dirigidas fundamentalmente:

- Aos compradores e vendedores de testes e seus materiais;
- Aos responsáveis pela seleção de testes e pela determinação do que será realizado com eles;
- Aos que aplicam, pontuam e interpretam os testes;
- Aos que fazem aconselhamentos baseados nos resultados dos testes (consultores de recrutamento, orientadores educacionais e profissionais, treinadores) e
- Aos que são encarregados de fornecer os resultados dos testes às pessoas avaliadas.

As diretrizes também podem ser relevantes para outros envolvidos no uso de testes, como mencionado acima:

- Aos construtores de testes;
- Aos editores de testes;
- Às pessoas envolvidas no treinamento dos usuários dos testes;
- Às pessoas avaliadas e aquelas que são próximas de quem foi avaliado (pais, marido, esposa)
- Às organizações profissionais e outras associações interessadas no uso de testes e
- Aos Legisladores e políticos.

Apesar de direcionadas, principalmente, para a prática profissional, muitas das características incluídas nestas diretrizes, também poderão ser relevantes para aqueles que usam testes somente para fins de pesquisa.

As diretrizes não pretendem incluir todas as técnicas de avaliação (por exemplo: entrevistas não estruturadas ou semi-estruturadas, avaliação de atividades

grupais) em qualquer outra situação em que a avaliação ocorra (ex.: os centros de avaliação para emprego). Entretanto, as diretrizes podem ser aplicadas em situações de avaliação e propósitos que não estão estritamente identificadas com o uso de testes psicológicos e educacionais (como a avaliação para centros de colocação em empregos ou seleção, entrevistas semi-estruturadas ou estruturadas, avaliação para seleção, orientação escolar e vocacional).

Fatores Contextuais

As Diretrizes são aplicadas internacionalmente. Elas podem ser usadas para desenvolver padrões locais por meio de um processo de contextualização. Reconhece-se que são vários os fatores que podem influenciar a maneira com que os padrões são trabalhados e colocados em prática. Estes aspectos contextuais devem ser considerados no momento de interpretação das diretrizes e da definição do que elas significam, na prática, dentro de um ambiente específico.

Os fatores que devem ser considerados para que estas diretrizes tornem-se padrões específicos incluem:

- Diferenças sociais, políticas, institucionais, lingüísticas e culturais entre os ambientes de testagem;
- A leis do país em que se utilizam os testes;
- Diretrizes e padrões já existentes e estabelecidos por associações profissionais ou sociedades de psicólogos do país;
- Diferenças relacionadas com a avaliação individual versus coletiva;
- Diferenças relacionadas à situação em que ocorre a avaliação (educacional, clínica, organizacional entre outras);
- Quem são as pessoas que recebem os resultados (os próprios avaliados, pais, responsáveis legais, construtores dos testes, empregadores)
- Diferenças relacionadas ao uso dos resultados dos testes (por exemplo, para a tomada de decisão em situações de seleção ou para fins de orientação e aconselhamento); e
- Variações nos graus em que as situações permitem comprovar a precisão das interpretações e suas possíveis modificações a partir de resultados posteriores.

Conhecimento, compreensão e habilidades

O conhecimento, a compreensão e a habilidade são competências subjacentes a todos os usuários de testes, sendo que a natureza de seus conteúdos e especificações varia de acordo com o país e áreas de aplicação, dependendo, também, do nível de competência exigida para usar um teste.

As Diretrizes não contêm descrições detalhadas dos conhecimentos e habilidades necessárias, entretanto, quando utilizadas em situações específicas, os conhecimentos e habilidades relevantes devem ser especificados. Tal especificação está relacionada ao processo de contextualização, através do qual diretrizes gerais são desenvolvidas sob a forma de normas específicas. As principais características associadas ao conhecimento, à compreensão e à habilidade são descritas a seguir.

Conhecimentos relevantes:

Estes incluem:

- Conhecimento sobre os procedimentos e princípios psicométricos básicos, bem como sobre as exigências técnicas dos testes (validade, precisão, padronização);
- Conhecimentos sobre os testes e a medida, necessários ao entendimento adequado dos resultados;
- Conhecimento e compreensão de teorias relevantes e de modelos referentes às capacidades, à personalidade e outros construtos psicológicos úteis à seleção dos testes e à compreensão dos resultados; e
- Conhecimento sobre os principais testes e editoras para determinadas áreas.

Conhecimento instrumental e habilidades:

Estão aí incluídos:

- Conhecimentos e habilidades relacionados a instrumentos ou procedimentos específicos de avaliação, incluindo o uso de procedimentos de avaliação por meio de computadores;
- Conhecimento especializado e habilidades práticas associadas ao uso de testes que estão incluídos em uma bagagem básica de avaliação e

- Conhecimento e compreensão do(s) construto(s) subjacente (s) aos resultados dos testes, na medida em que é importante fazer inferências válidas a partir dos resultados dos testes.

As diretrizes abrangem:

Habilidades pessoais relacionadas à tarefa:

Estas incluem:

- Desempenho em atividades importantes como a administração do teste e a confecção do laudo e a comunicação dos resultados para o avaliando e outras pessoas envolvidas;

- Habilidades de comunicação oral e escrita suficientes para a preparação do avaliando, administração do teste, devolução dos resultados e interação com as pessoas relevantes ao avaliando (pais, administradores, etc.) e

- Habilidades interpessoais suficientes para a preparação adequada do avaliando, administração dos testes e capacidade de comunicação dos resultados.

Conhecimento do contexto e habilidades:

Estes incluem:

- Saber quando usar ou não os testes
- Saber como integrar a testagem com outras maneiras menos formais de avaliação) dados biográficos, entrevista não estruturadas, recomendações, etc); e

- Conhecimento das questões profissionais, legais e éticas relacionadas ao uso dos testes e as suas implicações práticas.

Habilidades para realização da tarefa:

Estão aí incluídos:

- Conhecimento das normas de conduta e práticas adequadas relacionadas ao uso de testes, aos resultados nos testes, à comunicação dos resultados, à realização e arquivo de relatórios, à guarda responsável pelo material de testagem e resultados dos testes e

- Conhecimento do contexto social, cultural e político em que o teste está sendo usado, bem como da forma com que tais aspectos podem influenciar os resultados e suas interpretações.

Habilidades para lidar com as contingências:

Refere-se aos seguintes aspectos:

- Saber como lidar com problemas, dificuldades e interrupções na rotina;
- Saber como lidar com as questões que o avaliado pode fazer durante a testagem e
- Saber como proceder em situações em que há uma tendência para o emprego inadequado do teste ou para uma inadequada interpretação dos resultados nos testes.

1- RESPONSABILIDADES PARA A UTILIZAÇÃO ÉTICA DOS TESTES

Os usuários competentes em testes devem:

1.1 Atuar de forma ética e profissional

- 1.1.1 Promover e manter padrões éticos e profissionais;
- 1.1.2 Ter uma compreensão prática de questões éticas e profissionais atuais relacionadas ao uso de testes e seu campo de aplicação;
- 1.1.3 Implementar uma política explícita sobre os testes e seus usos;³
- 1.1.4 Garantir que as pessoas com as quais trabalha ou para as quais trabalha mantenham-se fiéis a um padrão de comportamento profissional e ético apropriado;
- 1.1.5 Realizar comunicações respeitando a sensibilidade das pessoas avaliadas e outras partes implicadas;
- 1.1.6 Representar os testes e a testagem de forma positiva e equilibrada nas comunicações por meio da mídia e
- 1.1.7 Evitar situações que evidenciem interesses pessoais nos resultados da avaliação, ou nas quais a avaliação possa prejudicar o relacionamento com os seus clientes.

1.2 Garantir o uso competente dos testes

- 1.2.1 Trabalhar dentro dos limites dos princípios científicos e experiência comprovada;
- 1.2.2 Estabelecer e manter elevados padrões de competência;
- 1.2.3 Conhecer os limites de sua própria competência e agir dentro destes limites;
- 1.2.4 Manter-se atualizado a respeito das mudanças importantes e avanços em relação ao uso dos testes e sua construção, incluindo as mudanças de políticas e legislação, que possam influir nos testes e na sua utilização;

1.3 Assumir responsabilidades no uso de testes

- 1.3.1 Somente disponibilizar serviços de testagem e utilizar testes para os quais o profissional esteja qualificado;
- 1.3.2 Responsabilizar-se pela escolha do teste usado, e suas respectivas recomendações;
- 1.3.3 Oferecer informação clara e adequada aos participantes no processo de testagem sobre os princípios éticos e a regulamentação legal que rege a testagem psicológica;
- 1.3.4 Garantir que a natureza do contrato entre avaliador e avaliado seja clara e compreensível;⁴
- 1.3.5 Estar atento a qualquer consequência imprevista no uso do teste e
- 1.3.6 Empenhar-se para evitar causar dano ou angústia/aflição às pessoas envolvidas no processo de testagem.

1.4 Garantir segurança ao arquivar testes

- 1.4.1 Certificar-se de que exista arquivo seguro e acesso controlado aos materiais dos testes;
- 1.4.2 Respeitar os direitos autorais e os acordos existentes sobre os testes, incluindo qualquer proibição de cópias ou transmissão de material de

³ Um exemplo de política está anexado como Anexo A.

⁴ Um exemplo de contrato entre avaliador e o avaliado encontra-se no Anexo B.

forma eletrônica ou qualquer outra forma para outras pessoas quer sejam ou não qualificadas;

- 1.4.3 Proteger a integridade do teste, não ensinando pessoas mediante a utilização de materiais de testes ou outro material prático que possa influir de forma inapropriada no desempenho das pessoas no teste e
- 1.4.4 Assegurar que as técnicas envolvidas nos testes não sejam descritas publicamente de modo que sua utilização fique prejudicada.

1.5 Assegurar a confidencialidade dos resultados

- 1.5.1 Especificar quem terá acesso ao resultado e definir níveis de confidencialidade;
- 1.5.2 Explicar os níveis de confidencialidade às pessoas antes de iniciar o teste;
- 1.5.3 Limitar o acesso aos resultados àqueles com o direito de conhecê-los;
- 1.5.4 Obter autorizações pertinentes antes de divulgar os resultados para outrem;
- 1.5.5 Proteger os dados arquivados de tal forma que só possam acessá-los quem tem o direito de fazê-lo;
- 1.5.6 Estabelecer diretrizes claras de quanto tempo os resultados ficarão arquivados e
- 1.5.7 Retirar nomes ou outros identificadores pessoais de base de dados de resultados arquivados, para fins de pesquisa, desenvolvimento de normas ou outros propósitos estatísticos.

2. PRÁTICAS ADEQUADAS NO USO DE TESTES

2.1. Avaliar o potencial dos testes em uma situação de avaliação

Os usuários dos testes devem:

- 2.1.1. Oferecer justificativa fundamentada para o uso dos testes;

- 2.1.2. Assegurar-se que houve uma análise minuciosa das necessidades do cliente, razões para o encaminhamento ou outra categoria de diagnóstico, condições ou trabalho em que a avaliação está sendo usada;
- 2.1.3. Comprovar que os conhecimentos, habilidades, capacidades, aptidões ou outras características que os testes objetivam medir, estão relacionados adequadamente aos comportamentos considerados relevantes no contexto em que as inferências são feitas;
- 2.1.4. Buscar outras fontes relevantes de informações;
- 2.1.5. Avaliar as vantagens e desvantagens do uso dos testes comparado-se com outras fontes de informação e
- 2.1.6. Assegurar-se de que foi feita uma utilização completa de todas as fontes colaterais de informações possíveis.

2.2. Selecionar testes tecnicamente confiáveis para cada situação

Os usuários dos testes devem:

- 2.2.1. Examinar as informações atualizadas sobre os testes potencialmente adequados (ex.: exame do material, leitura de revisores independentes, consulta à especialistas) antes de selecionar o teste a ser utilizado;
- 2.2.2. Verificar se a documentação técnica sobre o teste proporciona informações suficientes que permitam avaliar os seguintes aspectos:
 - a. Amplitude e representatividade do conteúdo do teste, adequação dos grupos normativos, nível de dificuldade dos conteúdos, etc.;
 - b. Precisão da avaliação e confiabilidade do instrumento em relação a populações específicas;
 - c. Validade demonstrada para população específica e relevância para o uso requerido;
 - d. Ausência de erros sistemáticos para os grupos em que o teste será utilizado;
 - e. Aceitação por parte de quem estará envolvido no uso do teste, incluindo a percepção de justiça e relevância e
 - f. Aspectos práticos relacionados à testagem, incluindo: tempo requerido, os custos e os recursos necessários.

- 2.2.3. Evitar o uso de testes que apresentem uma documentação técnica inadequada ou pouco clara;
- 2.2.4. Utilizar testes somente para aqueles objetivos em que há evidências de validade;
- 2.2.5. Evitar julgar um teste baseando-se somente em sua validade aparente, nas recomendações de outros usuários, ou por meio de conselhos daqueles que possuem interesses comerciais e
- 2.2.6. Responder as perguntas das pessoas implicadas (examinandos, pais, juizes, representantes legais, etc) proporcionando-lhes informações suficientes que lhes permitam compreender por que o teste foi escolhido.

2.3. Prestar a devida consideração aos vieses culturais

Quando os testes são utilizados em indivíduos de diferentes grupos (por exemplo, grupos diferentes em relação ao gênero, origem cultural, educação, origem étnica, ou idade), os usuários competentes em testes farão todos os esforços possíveis para assegurar-se que:

- 2.3.1. Os testes são imparciais e adequados para os grupos que serão avaliados.
- 2.3.2. Os constructos avaliados são significativos para cada um dos grupos representados;
- 2.3.3. Existem evidências sobre possíveis diferenças grupais de desempenho nos testes;
- 2.3.4. Existem evidências sobre o funcionamento diferencial dos itens, quando pertinente.
- 2.3.5. Existem evidências sobre a validade do teste para justificar o seu uso em diferentes grupos;
- 2.3.6. Sejam minimizados os efeitos das diferenças grupais não relacionadas ao objetivo principal da avaliação (ex.: diferenças na motivação para responder ou capacidade de leitura) e
- 2.3.7. Em todos os casos, os princípios relativos ao uso adequado dos testes devem ser interpretados no contexto da política e legislação local⁵.

⁵ Os princípios nesta seção focalizam o que é a “melhor prática”. No entanto, em muitos países, questões relativas ao uso adequado dos testes podem também levar em conta as leis nacionais (por exemplo, a Lei de Incapacidades Americana, 1990, dos EUA, ou a Lei Race Relations, 1976, do Reino Unido).

2.3.8. Quando se utilizam os testes em mais de um idioma (dentro ou entre países⁶) os usuários de testes farão todos os esforços possíveis para assegurar-se que:

- a. Sejam desenvolvidas versões em diferentes idiomas ou dialetos utilizando uma metodologia rigorosa que cumpra os requisitos das melhores práticas;
- b. Os autores sejam sensíveis aos aspectos do conteúdo, cultura e linguagem.
- c. Os aplicadores dos testes possam comunicar-se claramente na linguagem em que o teste está sendo administrado e
- d. O nível de domínio do idioma dos examinandos seja comprovado sistematicamente e que a versão lingüística apropriada seja utilizada ou uma avaliação bilíngüe, se for necessário.

2.3.9. Quando os testes são aplicados em pessoas com determinadas deficiências, os usuários dos testes farão todos os esforços possíveis para assegurar que:

- a. Sejam consultados especialistas sobre os efeitos potenciais das diferentes deficiências sobre o rendimento nos testes;
- b. Os examinandos sejam consultados e lhes seja dado tratamento adequado a suas necessidades e desejos;
- c. Sejam realizados os preparativos necessários quando os examinandos apresentem déficits de audição, visão, motores ou outras dificuldades (por exemplo dificuldades de aprendizagem, dislexia);
- d. Sejam feitas modificações nos procedimentos de avaliação, se necessário, a fim de atender às modificações de testes (por exemplo, outros testes mais adequados, ou formas estruturadas de avaliação alternativa);
- e. Seja solicitado o auxílio de profissionais se o grau de modificação necessário para o uso do teste esteja além da experiência e do conhecimento do usuário;

⁶ Estes Princípios são relativos não somente a linguagens e dialetos nacionais diferentes, mas também a formas especiais de comunicação, tais como, linguagem de sinais, utilizada para superar os efeitos de formas de incapacidades.

- f. As modificações, quando necessárias, sejam realizadas de acordo com a natureza das deficiências e sejam planejadas para minimizar o impacto sobre a validade das pontuações e
- g. As informações relacionadas à natureza de alguma modificação realizada no teste ou no procedimento de aplicação sejam comunicadas àqueles que interpretam ou utilizam os testes, considerando que a ausência destas informações pode levar a uma interpretação tendenciosa ou a decisões injustas.

2.4. Preparar cuidadosamente as sessões de aplicação dos testes

O examinador fará todos os esforços possíveis para:

- 2.4.1. Em momento oportuno, proporcionar, de maneira clara, às pessoas implicadas na avaliação, as informações sobre o propósito da testagem, de modo que elas possam estar preparadas para a testagem e os procedimentos a serem seguidos;
- 2.4.2. Consultar o examinando sobre o idioma ou dialeto para o qual o testes poderá ser utilizado.;
- 2.4.3. Enviar ao testando exemplos ou material de preparação, quando existir, e quando seja uma prática recomendada para o teste;
- 2.4.4. Explicar claramente ao examinando seus direitos e responsabilidades⁷.
- 2.4.5. Antes de aplicar os testes, obter consentimento explícito do examinando ou de seus responsáveis ou representantes legais;
- 2.4.6. Quando os testes são opcionais, explicar às pessoas envolvidas na avaliação, as consequências de fazê-lo ou não, para que possam fazer uma escolha fundamentada e coerente;
- 2.4.7. Fazer os preparativos necessários para assegurar-se que:
 - a. O tipo de preparação segue as recomendações estipuladas no manual do teste;
 - b. Os locais e outras instalações para aplicação dos testes sejam organizados com antecedência e que o ambiente físico seja acessível, seguro, tranquilo, livre de distrações e adequado para o objetivo do teste;

⁷ Ver Anexo B.

- c. Haja material suficiente e não existam marcas de outros examinandos nos cadernos de questões e nas folhas de respostas;
 - d. A equipe envolvida na aplicação dos testes tenha competência na tarefa;
 - e. Sejam realizados preparativos adequados para aplicação dos testes em pessoas com deficiências⁸.
- 2.4.8. Antecipar possíveis problemas e lidar com eles através da preparação do material e da leitura antecipada das instruções.

2.5. Administrar os testes adequadamente

Os usuários dos testes devem:

- 2.5.1. Estabelecer um bom rapport acolhendo os examinandos e recebendo-os de maneira adequada.;
- 2.5.2. Agir de maneira a reduzir a ansiedade do examinando, evitando criar ou reforçar ansiedade;
- 2.5.3. Assegurar a remoção de fontes potenciais de distração (por exemplo, relógio de pulso com alarmes, telefone celular, bip);
- 2.5.4. Assegurar que a pessoa avaliada dispõe de todo o material que precisa para fazer o teste;
- 2.5.5. Aplicar os testes sob condições apropriadas de supervisão;
- 2.5.6. Quando possível, dar as instruções do teste no idioma dominante do examinando, inclusive quando o conteúdo do teste objetiva verificar os conhecimentos ou habilidades em um idioma diferente do seu nativo;
- 2.5.7. Ater-se estritamente às instruções especificadas no manual do teste, fazendo os ajustes necessários para pessoas com dificuldades específicas;
- 2.5.8. Ler as instruções de forma clara e pausada;
- 2.5.9. Proporcionar o tempo adequado para que os exemplos sejam completados.
- 2.5.10. Observar e registrar os desvios dos procedimentos padronizados do teste.
- 2.5.11. Monitorar e registrar os tempos de resposta exatos, quando for necessário;
- 2.5.12. Assegurar-se que todo material foi recolhido ao final de cada sessão;

⁸ Ver Anexo C.

- 2.5.13. Aplicar os testes de modo a permitir uma supervisão adequada e a identificação da identidade de cada uma das pessoas avaliadas;
- 2.5.14. Assegurar-se que os auxiliares de aplicação dos testes tenham recebido treinamento adequado;
- 2.5.15. Durante a sessão de aplicação dos testes, que os examinandos não sejam deixados sozinhos ou estejam sujeitos às distrações durante a sessão supervisionada de testagem e
- 2.5.16. Proporcionar assistência adequada às pessoas que apresentem sinais de angústia ou ansiedade.

2.6. Corrigir e analisar os resultados dos testes corretamente

Os usuários dos testes devem:

- 2.6.1. Seguir cuidadosamente os procedimentos padronizados para as pontuações;
- 2.6.2. Converter adequadamente as pontuações brutas à outros tipos de escalas pertinentes;
- 2.6.3. Escolher o tipo de escala mais pertinente de acordo com o uso pretendido para as pontuações do teste;
- 2.6.4. Verificar a precisão das conversões escalares, assim como qualquer outro tipo de análise ou tratamento de dados;
- 2.6.5. Assegurar-se que não sejam delineadas conclusões errôneas devido a comparações das pontuações com normas não pertinentes para os examinandos;
- 2.6.6. Quando necessário, calcular as pontuações utilizando fórmulas e equações padronizadas;
- 2.6.7. Utilizar procedimentos que possam identificar possíveis erros nas pontuações e
- 2.6.8. Descrever e identificar claramente na descrição dos resultados, as normas, os tipos de escalas e fórmulas utilizadas.

2.7. Interpretar os resultados dos testes adequadamente

Os usuários dos testes devem:

- 2.7.1. Ter uma boa compreensão das bases teóricas e conceituais do teste, da documentação técnica e das normas para o uso e a interpretação das pontuações do teste;
- 2.7.2. Ter uma boa compreensão da escala utilizada, das características das normas ou grupos de comparações, assim como das limitações das pontuações obtidas;
- 2.7.3. Cuidar para que os vieses culturais entre qualquer grupo, na interpretação dos testes, sejam minimizados;
- 2.7.4. Utilizar normas e grupos de comparações adequados, quando disponíveis.
- 2.7.5. Interpretar os resultados de modo a considerar as informações disponíveis sobre o examinando (incluindo idade, sexo, escolarização, cultura e outras características/ fatores), dando a devida atenção às limitações técnicas do teste, ao contexto de avaliação e às necessidades das pessoas ou instituições com interesses legítimos no resultado do processo de avaliação;
- 2.7.6. Evitar generalizações excessivas dos resultados de um teste para traços ou características da pessoa que não tenham sido medidas pelo mesmo.
- 2.7.7. No momento de interpretar as pontuações, considerar a precisão, o erro de medida e outros fatores que possam ter alterado os resultados;
- 2.7.8. Dar a devida atenção aos dados disponíveis sobre a validade do constructo medido em relação a outras características demográficas dos grupos avaliados (por exemplo cultura, idade, classe social e sexo);
- 2.7.9. Utilizar pontuações de corte na interpretação do teste somente quando existir evidência de validade sobre desempenho a partir de certos pontos;
- 2.7.10. Estar ciente dos estereótipos sociais negativos que podem existir com relação às pessoas e/ou grupos avaliados (por exemplo, em relação ao grupo cultural, idade, classe social, e sexo), evitando interpretar os testes de forma que se perpetue estereótipos semelhantes;
- 2.7.11. Levar em consideração qualquer variação individual ou grupal nos procedimentos padronizados de aplicação do teste e
- 2.7.12. Levar em consideração qualquer experiência prévia do examinado com o teste, em caso de se dispor de dados sobre o efeito desta experiência em relação ao desempenho no teste.

2.8. Comunicar os resultados de forma clara e adequada para as pessoas envolvidas

Os usuários dos testes devem:

- 2.8.1. Identificar as pessoas ou instituições que realmente possam ou devam receber os resultados da avaliação psicológica;
- 2.8.2. Com o consentimento informado dos examinados, ou de seus representantes legais, produzir relatórios escritos e orais para as pessoas e instituições pertinentes;
- 2.8.3. Assegurar-se que o nível técnico e lingüístico do relatório esteja adequado à compreensão dos destinatários;
- 2.8.4. Explicitar claramente que os resultados do teste representam apenas uma fonte de informação e devem sempre ser considerados em conjunto com outras informações;
- 2.8.5. Explicar a importância dos resultados do teste e ressaltar que tais resultados devem ser considerados em conjunto com outras informações.
- 2.8.6. Utilizar um formato de relatório que seja adequado ao contexto da avaliação;
- 2.8.7. Quando apropriado, proporcionar informações àquelas pessoas que tomarão decisões, sobre como os resultados dos testes poderão ser utilizados;
- 2.8.8. Explicar e fundamentar o uso dos resultados dos testes para classificar pessoas em categorias (por exemplo, para propósitos diagnósticos ou na seleção de trabalho);
- 2.8.9. Incluir no relatório escrito um resumo claro, e quando relevante, recomendações específicas e
- 2.8.10. Realizar entrevistas devolutivas com os examinados, falando de forma construtiva e positiva.

2.9. Revisar a adequação do teste e de sua utilização

Os usuários dos testes devem:

- 2.9.1. Monitorar e revisar periodicamente as possíveis mudanças nas populações das pessoas avaliadas, assim como em quaisquer dos critérios de medida utilizados;
- 2.9.2. Estar atento aos possíveis impactos negativos sobre os testes;
- 2.9.3. Estar atento à necessidade de reavaliar o uso do teste, se forem feitas mudanças em sua forma, conteúdo ou modo de aplicação;
- 2.9.4. Estar atento à necessidade de reavaliar as evidências de validade, se forem feitas mudanças nos objetivos para o uso do teste;
- 2.9.5. Sempre que possível, procurar verificar a validade dos testes para o uso em que eles estão sendo feitos, ou participar de estudos formais de validação e
- 2.9.6. Sempre que possível, atualizar informações relacionadas às normas, precisão e validade do testes, fornecendo dados relevantes aos autores, editores e pesquisadores.

REFERÊNCIAS

- American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education. (1985). *Standards for Educational and Psychological Testing*. Washington DC: American Psychological Association.
- Bartram, D. (1995). The Development of Standards for the Use of Psychological Tests in Occupational Settings: The Competence Approach. *The Psychologist*, May, 219-223.
- Bartram, D. (1996). Test Qualifications and Test Use in the UK: The Competence Approach. *European Journal of Psychological Assessment*, 12, 62-71.
- Canadian Psychological Association. (1987). *Guidelines for Educational and Psychological Testing*. Ottawa: Canadian Psychological Association.
- Eyde, L. D., Moreland, K. L. & Robertson, G. J. (1988). *Test User Qualifications: A Data-based Approach to Promoting Good Test Use*. Report for the Test User Qualifications Working Group. Washington DC: American Psychological Association.
- Eyde, L. D., Robertson, G. J., Krug, S. E. et al (1993). *Responsible Test Use: Case Studies For Assessing Human Behaviour*. Washington DC: American Psychological Association.
- Fremer, J., Diamond, E. E. & Camara, W. J. (1989). Developing a Code of Fair Testing Practices in Education. *American Psychologist*, 44, 1062-1067.
- Hambleton, R. (1994). Guidelines for adapting educational and psychological tests: A progress report. *European Journal of Psychological Assessment*, 10, 229-244.
- Joint Committee on Testing Practices. (1988). *Code of Fair Testing Practices in Education*. Washington DC: Joint Committee on Test Practices.
- Joint Committee on Testing Practices. (2000). *Rights and Responsibilities of Test Takers: Guidelines and Expectations*. Washington DC: Joint Committee on Test Practices.
- Kendall, I., Jenkinson, J., De Lemos, M. & Clancy, D. (1997). *Supplement to Guidelines for the use of Psychological Tests*. Australian Psychological Society.

- Moreland, K. L., Eyde, L. D., Robertson, G. J., Primoff, E. S. & Most, R. B. (1995). Assessment of Test User Qualifications: A Research-Based Measurement Procedure. *American Psychologist*, 50, 14-23.
- Schafer, W. D. (1992). *Responsibilities of Users of Standardized Tests: RUST Statement Revised*. Alexandria, VA: American Association for Counseling and Development.
- Van de Vijver, F. & Hambleton, R. (1996). Translating tests: some practical guidelines. *European Psychologist*, 1, 89-99.

ANEXO A

Diretrizes para a estruturação de políticas para o uso de testes

As diretrizes a seguir referem-se à necessidade das organizações considerarem suas políticas sobre as práticas dos testes de forma sistemática, assegurando-se que todos os envolvidos na avaliação tenham clareza do que sejam estas políticas. A necessidade de políticas explícitas sobre o uso dos testes não está restrita as grandes organizações. As empresas de porte pequeno ou médio que usam testes, assim como as grandes devem prestar atenção às políticas de testagem da mesma forma que fazem com relação à saúde, segurança, igualdade de oportunidades, necessidades especiais, ou outras áreas relacionadas a boas práticas no gerenciamento e tratamento das pessoas.

Ao passo que as seguintes considerações ou requisitos possam necessitar de adaptação para o uso de examinadores que atuam em organizações, ainda é importante que tenham um claro entendimento da política da organização e possam comunica-la a outras pessoas.

Uma política de testagem é formulada para:

- Assegurar alcance dos objetivos pessoais e organizacionais;
- Assegurar que usos indevidos sejam evitados;
- Demonstrar compromisso com uma prática correta;
- Assegurar que os testes utilizados sejam apropriados às finalidades estabelecidas;
- Assegurar que o uso dos testes não seja discriminatório;
- Assegurar que as avaliações sejam baseadas em informações compreensivas e relevantes;
- Assegurar que os testes somente sejam usados por pessoal qualificado;

Uma política de testagem deverá abranger a maioria, senão todos, os seguintes aspectos:

- Uso apropriado dos testes;
- Segurança do material e resultados;

- Especificações sobre quem pode administrar, corrigir e interpretar os testes;
- Requisitos de qualificação para aqueles que irão utilizar os testes;
- Treinamento dos aplicadores de testes;
- Preparo para os examinandos;
- Acesso aos materiais e segurança;
- Acesso aos resultados e questões sobre os resultados;
- Informação sobre os resultados aos examinandos;
- Responsabilidade com os examinandos antes, durante e depois da testagem;
- Responsabilidade e consideração por cada indivíduo usuário;

Qualquer política necessita ser revisada e atualizada periodicamente, de acordo com os avanços, ou mudanças ocorridas na prática dos testes.

As pessoas envolvidas necessitam ter acesso e ser informadas sobre a política de testagem.

A responsabilidade pela organização da política de testagem deve ser conferida a um usuário qualificado que tenha autoridade para assegurar a sua implementação e observação às suas práticas.

ANEXO B

Diretrizes para a elaboração de contratos entre as partes envolvidas no processo de testagem

Contratos entre os examinadores e os examinandos devem ser coerentes com práticas adequadas, legislação e política de uso da testagem. A seguir são apresentados importantes itens que devem ser incluídos em um contrato. Os detalhes podem variar em função do contexto da avaliação (ex: organizacional, educacional, clínica, forense) e regulamentações nacionais ou locais.

Contratos entre examinadores, examinandos e outras partes são frequentemente implícitos e não verbais (ao menos em parte). Deixar claras as expectativas, papéis e responsabilidades de todas as partes pode ajudar a evitar desentendimentos, danos ou litígios.

O usuário de testes deve se empenhar em:

1. Informar o testando dos seus direitos relacionados com os resultados nos testes e o acesso a estes dados;⁹
2. Informar se haverá pagamento vinculado ao processo de testagem, quem será responsável pelo pagamento e quando o pagamento deverá ser feito;
3. O atendimento ao testando deverá ser cortês e respeitoso, independentemente da sua raça, gênero, idade, necessidade especial, etc.
4. Utilizar testes de qualidade comprovada, adequados às pessoas avaliadas e à situação da avaliação
5. Informar antes da aplicação do teste sobre a finalidade da avaliação, o tipo de teste, a quem se destina os resultados e o uso que se fará deles;
6. Fornecer informação antecipada de quando o teste será administrado, quando os resultados estarão disponíveis, se o usuário ou outras pessoas poderão obter cópias dos testes, de suas folhas de respostas ou de seus resultados;¹⁰

⁹ A legislação, neste aspecto, varia de país para país. Por exemplo, UK Data Protection Act provê direito ao acesso a dados armazenados em computadores diferente daqueles armazenados em formato escrito em papel.

¹⁰ Embora os testes e folhas de respostas não sejam normalmente passados a outras pessoas, pode haver algumas variações entre países na prática relacionada ao que ao testando ou a outras pessoas pode ser permitido o acesso. Todavia, há muitas variações na expectativa do testando relacionadas às informações que eles poderão obter. É importante que o contrato seja claro no que se refere às informações que serão e as que *não* serão dadas.

7. Dispor de pessoas treinadas para a aplicação dos testes e de pessoas qualificadas para a interpretação dos resultados
8. Assegurar-se de que as pessoas a serem avaliadas sabem que o teste é opcional ou não, conhecendo as conseqüências de realizá-lo ou não.
9. Assegurar-se que as pessoas que irão submeter-se ao teste conheçam as condições sob as quais elas poderão voltar a realizá-lo novamente, ter o teste reavaliado ou ter o seu resultado cancelado;
10. Assegurar que os examinandos saibam que eles irão ter seus resultados explicados em termos compreensíveis; o mais cedo possível, depois do teste ser aplicado;
11. Assegurar que os examinandos entendam que seus resultados são confidenciais dentro dos limites da lei e de uma prática profissional adequada;
12. Informar aos examinandos sobre quem terá acesso aos seus resultados e sob que condições eles serão divulgados;
13. Assegurar que os examinandos conheçam os procedimentos para formular queixas ou comunicar problemas;

Os examinadores deverão informar aos participantes que a eles compete:

14. Relacionar-se de forma cortês e respeitosa com as pessoas durante a testagem;
15. Fazer perguntas, antes do teste, se não está claro porque o teste será administrado, como isto será feito, o que eles terão que fazer exatamente e o que será feito com os resultados;
16. Informar sobre qualquer circunstância que considerem que possa invalidar os resultados do teste ou que os participantes gostariam que pudesse ser levado em consideração;
17. Seguir as instruções do aplicador do teste;
18. Estar ciente das conseqüências de não realizar o teste e estar preparado para aceitar as devidas conseqüências;
19. Assegurar que, se o pagamento for necessário pela testagem, que este deverá ser quitado na data acordada.

ANEXO C

Aspectos a serem considerados ao testar pessoas com dificuldades ou deficiências

Alguns cuidados especiais devem ser tomados quando a forma de administração de um teste precisa ser alterada para atender às necessidades de pessoas com dificuldades acentuadas.

Devem ser respeitadas as legislações locais e nacionais já existentes¹¹, bem como os direitos dos indivíduos à privacidade. A busca de informações relacionadas aos tipos e níveis de deficiências deve envolver questionamentos sobre a habilidade de cada pessoa para empreender as atividades requeridas pelo teste. Cuidados especiais devem ser tomados no emprego dos testes utilizados no âmbito ocupacional.¹²

Não há um método empírico simples que possa ser usado para assegurar que um teste seja administrado adequadamente para todos os tipos de deficiências. A escolha entre usar alguma forma alternativa de avaliação, modificar o teste ou sua forma de administração, depende do julgamento do profissional. Na prática, raramente é possível normatizar testes modificados em amostras suficientes de pessoas com deficiências similares, de forma a possibilitar comparações do teste com a versão padronizada. Entretanto, quando existem dados sobre este assunto, por exemplo, os efeitos de mudanças no limite de tempo, o uso de linguagem em Braille ou versões de testes gravadas em fitas cassete, tais dados devem guiar o usuário na realização de alterações necessárias. Ainda que não seja possível uma plena padronização e uma versão modificada, testagens-piloto em pequenas amostras de indivíduos devem ser executadas, sempre que possível.

Dada a escassez de informações sobre o desempenho de pessoas deficientes em testes (modificados ou não), é frequentemente mais apropriado analisar o resultado do teste de uma forma mais qualitativa. Os resultados podem ser utilizados para dar indicações das características que estão sendo avaliadas (habilidades, motivação, personalidade, etc), que podem ser complementadas através de informações adicionais obtidas através de outros métodos.

¹¹ Nos Estados Unidos, por exemplo, deve-se ater ao estatuto de lei “Americans with Disabilities Act” (1990). Na Inglaterra, a “Disability Discrimination Act” (1995), Emprego do Código de Práticas legisla sobre como “empregadores são obrigados a revisar os testes – ou o modo como os resultados de tais testes são avaliados – levando-se em consideração as dificuldades específicas dos candidatos”.

¹² Para maiores detalhes sobre isto nos Estados Unidos, veja Eyde, Nestor, Heaton and Nelson (1994).

Nas avaliações individuais, o examinador pode adaptar um procedimento de avaliação de acordo com a capacidade da pessoa que está sendo avaliada. Entretanto, em testes de aplicação coletiva, como, por exemplo os de seleção de pessoal, podem surgir problemas especiais. Nestes casos podem ocorrer dificuldades práticas relacionadas à forma de administração para indivíduos específicos, inseridos em uma proposta de administração grupal. Além disso, os demais participantes podem interpretar como injustas as diferenças de tratamento. Por exemplo, se é dado um tempo adicional para a conclusão de um teste, aqueles que apresentam deficiências podem estar cientes de que estão sendo tratados de forma diferente, ao passo que aqueles que não apresentam deficiências podem sentir que o tempo extra é uma vantagem concedida para os outros.

Informações sobre necessidades especiais podem ser obtidas em organizações de deficientes, bem como junto aos próprios indivíduos que serão submetidos ao teste. Pode ser útil (até onde a lei permita) perguntar diretamente aos indivíduos, de um modo não constrangedor, se eles têm considerações que devem ser levadas em conta ¹³. Em muitos casos tal consulta possibilita que sejam feitas adequações no ambiente do teste, sem requerer mudanças no teste em si.

O esquema geral apresentado a seguir, compreende um guia para auxiliar no processo de decisão quanto à modificação de um teste e quanto à forma como se fará tal modificação. Essencialmente, as deficiências podem contribuir na invariância dos resultados nos testes, contribuir para a variância de construto relevante ou variância de construto irrelevante. No primeiro caso, não são necessárias modificações. No último caso, as modificações devem ser no sentido de remoção da fonte irrelevante de variância (através de adequações nas condições de realização do teste ou da substituição por teste mais adequado). Para o segundo caso (variância de constructo relevante), entretanto, modificações no teste afetarão a relevância dos resultados dos testes.

c1. A deficiência tem um efeito sobre o desempenho no teste? Muitas pessoas têm deficiências que não afetam seus resultados nos testes. Em tais casos, seria inapropriado fazer acomodações para elas.

c2. Se a deficiência afeta a realização do teste, então o efeito sobre a realização seria incidental em relação ao constructo que está sendo medido? Por exemplo, uma

¹³ Na Inglaterra, a “Disability Discrimination Act” (1995) também coloca alguma obrigação sobre o indivíduo para que possa advertir sobre suas necessidades.

pessoa com artrite na mão pode ter problemas de velocidade em um teste que envolva a escrita. Se a habilidade de rapidez para a realização da tarefa manual é parte de um constructo que está sendo medido, então o teste não deveria ser mudado. Entretanto, se a proposta é avaliar a velocidade de reconhecimento visual, então um modo alternativo de resposta seria apropriado.

c3. Quando uma determinada deficiência incide sobre o constructo que está sendo medido de modo a afetar o desempenho individual no teste, então modificações devem ser consideradas.

c4. Os usuários devem sempre consultar o manual do teste e os editores para orientar-se a respeito de formas e procedimentos alternativos.

c5. Os usuários devem também consultar as instituições de deficientes em busca de orientações sobre possíveis implicações de uma deficiência específica. Além de documentos ou literatura relevante sobre formatos alternativos e procedimentos que possam auxiliá-los.

c6. Quaisquer modificações feitas no teste ou nos procedimentos de administração deveriam ser cuidadosamente documentadas, sendo explicitadas as razões subjacentes às modificações realizadas.

Equipe responsável pela tradução
Laboratório de Avaliação e Medidas Psicológicas – LAMP
PUC- Campinas

Solange Wechsler
Nilton Cesar Barbosa
Patrícia Waltz Schelini
Mônica Gobitta
Patrícia do Carmo Pereira
Nilza Catini

Versão autorizada para reprodução ao Instituto Brasileiro de Avaliação Psicológica – IBAP, em janeiro de 2003, pela International Test Commission.

Qualquer outra reprodução fica terminantemente proibida.