

ESTUDO DA RELEVÂNCIA DO USO DE INSTRUMENTOS PSICOLÓGICOS PARA A SELEÇÃO POR COMPETÊNCIAS EM EMPRESAS. Marco Antônio de Pinho Ávila Filho (Universidade do Vale do Itajaí) Rita de Cássia de Almeida, Felipe Basso Silva, Eliza da Silva Hillesheim (Universidade Federal de Santa Catarina)

Contato do apresentador - E-mail: [felipe@biospad.com.br](mailto:felipe@biospad.com.br) Tel: (48) 91493033

A Avaliação Psicológica, de forma geral, é uma disciplina ou sub-área desenvolvida ao longo da trajetória do saber Psicológico que objetiva mensurar e, como o próprio nome já define, avaliar fenômenos e processos psicológicos. Essa disciplina, além de ser um campo de conhecimento, pode ter o caráter de intervenção no exercício profissional dos Psicólogos. A Avaliação Psicológica, como método de intervenção, pode ser utilizada em processos de seleção de profissionais em empresas, e pode ter destacada relevância, principalmente, quando a seleção é baseada nas competências exigidas por cada cargo a ser preenchido. Nesse processo de avaliação são fatores importantes o uso adequado de métodos e instrumentos psicológicos e a escolha desses considerando as características de cada cargo. Para a realização desse estudo foi analisado o estado da arte de dez instrumentos psicológicos que atendem às normas da Resolução CFP nº 002/2003, documento que define e regulamenta o uso, a elaboração e comercialização de testes psicológicos, que receberam o parecer favorável no Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos do Conselho Federal de Psicologia, e que tiveram índices de validade, fidedignidade e padronização suficientes para aprovação de seu uso pela comunidade científica. O objetivo desse trabalho é verificar a relevância, de acordo com o estado da arte sobre o assunto, do uso de dez instrumentos psicológicos aprovados pelo Conselho Federal de Psicologia. O primeiro instrumento estudado foi o PMK – Psicodiagnóstico Miocinético, esse é um instrumento que se propõe a explorar evidências de características da personalidade. Os fatores mensuráveis por esse instrumento são: o Tônus Vital (elação/ depressão); Agressividade (heteroagressividade/ auto-agressividade); Reação Vivencial (extratensão/ Intratensão); Emotividade; Dimensão Tensional (excitação/ inibição) e; Predomínio Tensional (impulsividade/ Rigidez), possíveis evidências de patologias podem ser observadas na análise do exame. O Zulliger, ou Z teste, é um teste projetivo que avalia uma grande variedade de fenômenos, exemplo desses são: a produtividade geral e capacidade de produzir ideias; a abertura à novas experiências; a modulação do afeto e do controle; a forma de contato com o mundo externo e interno; sua forma de estabelecer relações interpessoais; o controle e tolerância ao estresse; e possíveis evidências de patologias. O Palográfico pode apontar, entre outros fatores, evidências de produtividade e qualidade, oscilação laboral, evidências de formas de relacionamento interpessoal e patologias. O AC (atenção concentrada), o AD (atenção dividida), o AS (atenção sustentada) e o D2 (atenção concentrada) avaliam as variantes da capacidade de atenção específica. O G36, o G38 e o R1 são testes não verbais de inteligência e avaliam esse fenômeno. Conclui-se que o uso dos instrumentos psicológicos que avaliam as competências pontuais exigidas em cada cargo é necessário e eficaz quando utilizado com critérios fundamentados na cientificidade e na teoria sobre o exame, exemplo, verificar a diferença entre escolaridades ou questões sócio-demográficas dispostas no manual de cada instrumento. A utilização adequada e com critérios coerentes aos fundamentos do instrumento de mensuração pode diminuir a propensão de erros ou equívocos na indicação ou não de um candidato para determinada ocupação laboral, tornando a avaliação mais fidedigna e precisa.