

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC

CURSO DE PSICOLOGIA

BRUNA GOMES CUSTÓDIO

**INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA UTILIZADOS NOS
PROCESSOS SELETIVOS: UM ESTUDO COM PSICÓLOGOS
ORGANIZACIONAIS NA CIDADE DE CRICIÚMA/SC**

CRICIÚMA

2019

BRUNA GOMES CUSTÓDIO

**INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA UTILIZADOS NOS
PROCESSOS SELETIVOS: UM ESTUDO COM PSICÓLOGOS
ORGANIZACIONAIS NA CIDADE DE CRICIÚMA/SC**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de psicóloga no curso de Psicologia da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientador(a): MSc. Jaqueline Marques Muller

CRICIÚMA

2019

BRUNA GOMES CUSTÓDIO

**INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA UTILIZADOS NOS
PROCESSOS SELETIVOS: UM ESTUDO COM PSICÓLOGOS
ORGANIZACIONAIS NA CIDADE DE CRICIÚMA/SC**

Trabalho de Conclusão de Curso a ser aprovado pela Banca Examinadora para obtenção do Grau de Bacharelado, no Curso de Psicologia da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, com Linha de Pesquisa em Saúde e Processos Psicossociais.

Criciúma, 21 de novembro de 2019

BANCA EXAMINADORA

Prof. Jaqueline Marques Muller – Mestre em Engenharia e Gestão do Conhecimento

(Universidade Federal de Santa Catarina)

Prof. Vânia Menegalli Moojen – Doutorado em Ciências da Saúde (Universidade do Extremo

Sul Catarinense)

Cristina Flores Fernandes Trindade – Especialista em Psicologia Organizacional (Centro

Universitário Franciscano)

SUMÁRIO

1 JUSTIFICATIVA.....	4
2 OBJETIVOS	5
2.1 OBJETIVO GERAL.....	5
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
3 NORMAS DA REVISTA.....	6
4 ARTIGO	8
APÊNDICES.....	21
APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	22
APÊNDICE B – Instrumento para Coleta de Dados.....	26

1 JUSTIFICATIVA

O presente estudo é uma solicitação obrigatória para a formação na graduação do Curso de Psicologia da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC, e o objetivo geral deste trabalho de conclusão de curso foi verificar quais instrumentos de avaliação psicológica são utilizados nos processos seletivos realizados por psicólogos organizacionais na cidade de Criciúma (SC).

A avaliação psicológica é um trabalho complementar importante que faz parte da seleção de pessoas, por meio dos instrumentos é possível obter informação a respeito dos candidatos para a escolha do ocupante da vaga. Nesta pesquisa pretendo propor uma reflexão sobre o tema instrumentos de avaliação psicológica utilizados nos processos seletivos por psicólogos organizacionais na cidade de Criciúma/SC.

Durante minha formação em psicologia, tive a oportunidade de estagiar na área da psicologia organizacional e do trabalho, e adquirir conhecimentos, entre eles avaliação psicológica no contexto do recrutamento e seleção.

Sendo assim com essa pesquisa foi possível compreender como os Psicólogos que atuam na área de POT utilizam as avaliações psicológicas nos processos seletivos.

2 OBJETIVOS

Foram definidos os objetivos deste trabalho, subdivididos em objetivo geral e objetivos específicos.

2.1 OBJETIVO GERAL

Verificar quais instrumentos de avaliação psicológica são utilizados nos processos seletivos realizados por psicólogos organizacionais na cidade de Criciúma/SC.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Identificar os psicólogos organizacionais que utilizam instrumentos de avaliação psicológica nos processos de seleção de pessoas;
- b) Identificar, junto aos profissionais, quais instrumento são utilizados nos processos seletivos;
- c) Analisar comparativamente os instrumentos utilizados e aspectos relacionados acerca da avaliação psicológica nos processos seletivos.

3 NORMAS DA REVISTA

DIRETRIZES PARA AUTORES

Para submeter um manuscrito à consideração da revista, é preciso primeiramente faça seu cadastro (login e senha) no site da RGO www.unochapeco.edu.br/rgo.

Acesse o sistema usando login e senha, e escolha o perfil de AUTOR.

Clique em "Clique aqui para iniciar o processo de Submissão".

Siga os passos solicitados pelo sistema e faça o upload do seu arquivo em padrão MS Word.

Concluída a submissão, você poderá acompanhar o processo de avaliação com seu login e senha.

As referências deverão estar citadas ao longo do texto e vir ao final do manuscrito seguindo a norma NBR-6023/2018 da ABNT.

Notas de rodapé devem ser utilizadas apenas para comentar ou ampliar alguma conceituação ou informação complementar que possa esclarecer o tema abordado, e não para fazer referências.

Tabelas, quadros, gráficos e figuras devem vir presentes no corpo do texto e numerados, e não ao final do documento.

O artigo deve ser inédito no Brasil ou em outro país, não sendo considerada quebra de ineditismo a versão preliminar apresentada em anais de eventos científicos nacionais e internacionais.

O artigo não pode ser submetido à avaliação simultânea em outro periódico.

Dois é o número máximo de artigos que podem ser submetidos por autor por ano, independentemente da posição de autoria.

A RGO não aceita submissões de autores vinculados a UDESC e a UNOCHAPECÓ.

CONDIÇÕES PARA SUBMISSÃO

Como parte do processo de submissão, os autores são obrigados a verificar a conformidade da submissão em relação a todos os itens listados a seguir. As submissões que não estiverem de acordo com as normas serão devolvidas aos autores.

A identificação de autoria deste trabalho foi removida do arquivo e da opção Propriedades no Word.

Este artigo está revisado de acordo com as normas de metodologia científica (ABNT).

Este artigo está revisado de acordo com as normas de ortografia.

O texto segue os padrões descritos em Diretrizes para Autores, na seção Sobre a Revista.

Os arquivos para submissão estão em padrão Microsoft Word.

O artigo ou ensaio possui entre 10 e 20 páginas. A resenha possui entre 3 e 5 páginas.

O texto está em espaço simples; usa uma fonte de 12-pontos Times New Roman. Emprega itálico ao invés de sublinhar (exceto em endereços URL); com figuras e tabelas inseridas no texto, e não em seu final.

O artigo está acompanhado de resumo de até 250 palavras em parágrafo único, seguido de 3 a 5 palavras-chave. O artigo possui título em inglês e abstract com keywords correspondentes. O resumo descreve sucintamente: a origem do artigo, objetivos, abordagem teórico-conceitual, metodologia, resultados e conclusões.

DECLARAÇÃO DE DIREITO AUTORAL

Estou ciente de que, em sendo aprovado, a publicação do artigo será no formato on-line na RGO.

Também tenho ciência de que há autorização para assumir contratos adicionais separadamente, para distribuição não-exclusiva da versão do trabalho publicada nesta revista (ex.: publicar em repositório institucional ou como capítulo de livro), com reconhecimento de autoria e publicação inicial nesta revista.

POLÍTICA DE PRIVACIDADE

Os nomes e endereços informados nesta revista serão usados exclusivamente para os serviços prestados por esta publicação, não sendo disponibilizados para outras finalidades ou a terceiros.

4 ARTIGO

INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA UTILIZADOS NOS PROCESSOS SELETIVOS: UM ESTUDO COM PSICÓLOGOS ORGANIZACIONAIS NA CIDADE DE CRICIÚMA/SC

PSYCHOLOGICAL EVALUATION INSTRUMENTS USED IN SELECTIVE PROCESSES: A STUDY WITH ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGISTS IN CITY OF CRICIÚMA/SC

RESUMO

A avaliação psicológica é um trabalho complementar importante que faz parte da seleção de pessoas, por meio dos instrumentos é possível obter informações a respeito dos candidatos para a escolha do ocupante da vaga. O presente estudo teve como objetivo conhecer quais instrumentos de avaliação psicológica são utilizados nos processos seletivos realizados por psicólogos organizacionais na cidade de Criciúma (SC). Trata-se de uma pesquisa qualitativa, e a coleta de dados aconteceu por meio de um questionário estruturado com perguntas abertas e fechadas. Participaram do estudo 16 psicólogos da área de psicologia organizacional e do trabalho. Entre os dados obtidos, destaca-se a importância dos instrumentos de medida psicológica como ferramenta no processo avaliativo. A maioria dos participantes da pesquisa realizam avaliação psicológica após a entrevista de seleção para medir atenção concentrada, personalidade e produtividade. A pesquisa mostrou também que, por se tratar de uma ferramenta complementar, os testes psicológicos são utilizados com frequência pelos psicólogos participantes da pesquisa.

Palavras-chave: Psicologia Organizacional. Recrutamento. Seleção de Pessoas.

ABSTRACT

Psychological assessment is an important complementary work that is part of the selection of people, through the instruments it is possible to obtain information about the candidates to choose the vacant occupant. The present study aimed to know which psychological assessment instruments are used in the selective processes performed by organizational psychologists in the city of Criciúma (SC). This is a qualitative research, and data collection took place through a structured questionnaire with open and closed questions. Sixteen psychologists from the field of organizational and work psychology participated in the study. Among the data obtained, we highlight the importance of psychological measurement instruments as a tool in the evaluation process. Most survey participants conduct psychological assessment after the selection interview to measure focused attention, personality, and productivity. The research also showed that, as it is a complementary tool, psychological tests are often used by research psychologists.

Keywords: Organizational Psychology. Recruitment. People Selection.

1 INTRODUÇÃO

A avaliação psicológica é uma ferramenta importante nas organizações (DALBOSCO; CONSUL, 2011). Entretanto, sua realização não se restringe à aplicação de instrumentos e à avaliação dos resultados: há momentos para sua aplicação, escolha dos instrumentos de avaliação adequados e outros aspectos, decisão que será tomada pelos profissionais envolvidos, os quais levarão em conta características da organização, da vaga e candidatos.

De acordo com o Conselho Federal de Psicologia (2013), a avaliação psicológica se caracteriza como um processo técnico e científico realizado com pessoas ou grupos de pessoas que, dentro de cada área de conhecimento, requer metodologias específicas. Constitui-se por fontes de informações afins de caráter explicativo sobre fenômenos psicológicos, é dinâmica e tem a finalidade de contribuir com diversos trabalhos nos diferentes campos de atuação do psicólogo, dentre eles, saúde, educação, trabalho e outros setores em que se fizer necessária. Ressalta-se, ainda, que sua prática requer uma preparação prévia e cuidadosa do profissional envolvido, de acordo com a demanda e os fins para os quais a avaliação se destina.

O Conselho Federal de Psicologia (2007) ainda diz que a avaliação psicológica difere da testagem psicológica, ou seja, ambas possuem características diferentes. A avaliação psicológica é um processo técnico-científico que pode ser realizado com uma pessoa ou em grupos, de acordo com a finalidade para tal. Necessita de metodologias específicas, é dinâmica e busca informações explicativas de fenômenos da psique. Precisa de um profissional capacitado e responsável para tal atividade. Já a testagem psicológica, é uma etapa do processo de avaliação que utiliza diversos testes psicológicos, conhecidos como instrumentos psicológicos.

A partir das características dessa prática, principalmente no que diz respeito à operacionalização dos testes psicológicos, surge o interesse em conhecer como os psicólogos realizam este trabalho no campo da psicologia organizacional e do trabalho, sobretudo identificar os instrumentos que utilizam na seleção de pessoal. A escolha pelo tema se deu com o ingresso da pesquisadora na área de psicologia das organizações. Dentre os trabalhos desenvolvidos pelos psicólogos organizacionais, a avaliação psicológica aplicada aos processos de seleção de pessoas é uma área de interesse profissional, tornando-se também interesse de pesquisa.

Diante dessas considerações iniciais, este trabalho apresenta a seguinte pergunta de pesquisa: Quais instrumentos de avaliação psicológica são utilizados nos processos seletivos, realizados por psicólogos organizacionais da cidade de Criciúma/SC? Com o objetivo de responder a essa pergunta, foi realizada uma pesquisa de campo com psicólogos organizacionais, a fim de identificar quais instrumentos de avaliação psicológica são utilizadas nos processos de seleção de pessoas.

A partir dos resultados desta investigação amplia-se a compreensão acerca deste fenômeno por meio da disseminação do conhecimento, favorecendo aproximações do ambiente acadêmico ao contexto organizacional e ambiente profissional. É desta forma que o estudo apresenta relevância científica e social.

Por fim, o artigo está organizado da seguinte forma: apresenta-se a introdução e objetivos da pesquisa, os procedimentos metodológicos adotados, a fundamentação teórica e na sequência, os resultados da pesquisa, juntamente com a análise e discussão sobre eles e por último, as considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Para fundamentar as argumentações teóricas deste trabalho, foi realizada uma pesquisa na literatura da área e os resultados serão apresentados nesta seção.

2.1 O PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL

Conforme Zanelli (2002), a Psicologia Organizacional é uma área onde se insere no meio relacionado ao trabalho. Sua missão ultrapassa a visão tradicional de somente ajustar o indivíduo ao trabalho, tem como prioridade o desenvolvimento do indivíduo, por meio de mudanças planejadas e particulares, nas quais o homem possa ter mais controle em seu ambiente.

Para se tornar um psicólogo organizacional existem alguns caminhos e o mais comum é por meio de uma pós-graduação (especialização, mestrado ou doutorado) na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho, o autor ainda destaca que há diversos programas nesta área (SPECTOR, 2010). Ainda conforme Spector (2010), os psicólogos organizacionais executam diferentes tipos de trabalho em uma variedade de ambientes. Usam os princípios psicológicos para resolver problemas necessários ao seu redor. A área de psicologia organizacional e do trabalho tem como principal objetivo auxiliar no desenvolvimento das organizações com eficácia, sobretudo o que ocorre com o comportamento humano no trabalho, a fim de criar melhorias e soluções para a empresa.

É preciso ter uma visão ampla tanto do aspecto prático quanto em pesquisa de campo, pois o profissional dessa área é instruído para ser um cientista prático e irá conduzir e aplicar pesquisas científicas e utilizá-las a favor da instituição (SPECTOR, 2010).

O Conselho Federal de Psicologia (1992) apresenta possibilidades onde o psicólogo organizacional pode estar atuando: projetos, avaliações do trabalho para definir os comportamentos adequados para que possam desempenhar os cargos e funções, em desligamento dos trabalhadores, na preparação para a aposentadoria do funcionário, entre outras ações.

Conselho Federal de Psicologia (1992) apresenta o papel do psicólogo organizacional.

Atua individualmente ou em equipe multiprofissional, onde quer que se dêem as relações de trabalho nas organizações sociais formais ou informais, visando à aplicação do conhecimento da Psicologia para a compreensão, intervenção e desenvolvimento das relações e dos processos intra e interpessoais, intra e intergrupais e suas articulações com as dimensões política, econômica, social e cultural (CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, 1992, p. 3).

Ainda no que se refere à atuação do psicólogo organizacional, Zanelli (2002) enfatiza que é necessário que o profissional contribua com a relação empregado e empregador, com a produção teórica sobre o comportamento humano no contexto organizacional, que desenvolva pesquisas e diagnósticos e elabore propostas para solução de problemas relativos aos recursos humanos. Além disso, há a necessidade de atuar com treinamento e desenvolvimento de pessoal, supervisão de atividades de estagiários no âmbito da Psicologia Organizacional e do Trabalho, coordenação de RH e desenvolvimento de políticas de saúde ocupacional, entre outros.

Muchinsky (2004) descreve a atuação do psicólogo como um engajamento de múltiplas tarefas, onde o objetivo final é prevalecer a eficácia e o funcionamento da organização, com atividades como recrutamento e seleção, treinamentos e desenvolvimentos, e a otimização da produtividade como foco. Por fim, hoje o psicólogo organizacional é bastante requerido dentro das organizações, pois há resultado em seus feitos.

2.2 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Para um bom desempenho do recrutamento e seleção, é necessário a definição do cargo ou função para que haja informações suficientes para o preenchimento da vaga. Para estruturar esse perfil, levam-se em conta alguns aspectos, tais como escolaridade, atribuições

principais, requisitos mentais e físicos, fatores de personalidade, bem como as responsabilidades em relação à ao cargo a ser preenchido (FARACO, 2007).

Marras (2007) aponta que após a etapa de definição de cargo, são analisados currículos, realizados testes psicológicos, entrevistas e até mesmo dinâmicas que possibilitam visualizar e destacar competências que servem para a escolha do melhor candidato para o cargo.

Segundo Lapolli (2010), é possível realizar o recrutamento e seleção de pessoas através da tecnologia, por estarmos numa época onde as pessoas tem acesso aos meios de comunicação e mídias sociais. Porém, este recurso requer cautela, pois o desafio na era do conhecimento é fomentar talento e conhecimento das pessoas em geral, e esse conhecimento é um aspecto de produção.

O recrutamento é um fenômeno dinâmico que se propõe a compatibilizar as necessidades organizacionais e individuais. Na era do conhecimento, entende-se que, como tal, não pode ser visualizado com a simplicidade, de apenas, preencher os cargos existentes nas instituições. O indivíduo precisa ser concebido sob a ótica da totalidade, ou seja, aquele que ser que exercita suas habilidades e capacidades; permite-se fazer comparação, escolhas, decidir e participar (LAPOLLI, 2010, p. 150).

O recrutamento faz parte da primeira etapa de um processo de seleção para a contratação de um indivíduo para a empresa. Chama-se recrutamento, pois são através de anúncios, ofertas, indicações e busca que as empresas vão encontrar pessoas que estejam de acordo com as características para a vaga em questão. O recrutamento inclui técnicas e mecanismos para atrair candidatos para oportunidades já existentes ou futuras (LACOMBE, 2012).

Já a seleção, faz parte dos procedimentos para escolher, dentre os candidatos recrutados, qual o mais apropriado para a vaga em questão. A seleção seria a segunda etapa desse processo, que visa também considerar esse candidato para possíveis oportunidades futuras. Em geral, o profissional de recursos humanos realiza o processo de recrutamento e seleção, porém a escolha final quase sempre cabe a chefia da organização que solicitou o candidato (LACOMBE, 2012).

Lacombe (2012) afirma que para uma boa seleção é preciso destacar candidatos que possuam competências essenciais que a empresa requer e habilidades, atitudes e comportamentos que em um treinamento é mais difícil de ser adquirido. E mais, para a seleção, quanto maior o número de candidatos, mais chances de admitir um profissional apropriado para determinada vaga.

2.3 AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA NO ÂMBITO DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

Conforme Alchiery e Cruz (2003), avaliação psicológica são procedimentos utilizados para fins de parecer, quer sejam para seleção de profissionais nas empresas, concursos públicos ou conquistar a carteira de habilitação. A avaliação psicológica pode ser representada por três fatores correlativos: a medida, o instrumento e o processo de avaliação.

De acordo com Dalbosco e Consul (2011), nas organizações o método de avaliação psicológica tem sido marcado como uma das ferramentas fundamentais do processo de seleção de pessoas. Sua utilização se dá por meio de testes que avaliam desde personalidade, atenção e rapidez, até desempenho e outros fatores. Na atualidade, a avaliação psicológica é fator fundamental para contratação ou não de um colaborador, agregando valor às organizações que possuem um setor de Recursos Humanos.

O avaliador consegue identificar, por meio da avaliação psicológica, os melhores candidatos e qual desses possui o perfil desejável para a vaga disponibilizada, sendo capaz de

realizar um prognóstico do desempenho do novo funcionário, caso ele seja contratado. Na maioria das vezes, o teste psicológico identifica que o candidato não tem perfil indicado, de acordo com os requisitos para o cargo, porém indica que é um candidato potencial que pode ser capacitado para obter melhor rendimento em suas competências e habilidades ao desempenhar sua função. O trabalho em equipe e como os indivíduos se relacionam com figuras de autoridade e os traços de liderança, também são aspectos que podem ser analisados (DALBOSCO; CONSUL 2011).

A avaliação psicológica é geralmente entendida como uma área aplicada, técnica, de produção de instrumentos para o psicólogo, visão certamente simplista da área. A avaliação psicológica não é simplesmente uma área técnica produtora de ferramentas profissionais, mas sim a área da psicologia responsável pela operacionalização das teorias psicológicas em eventos observáveis. Com isso, ela fomenta a observação sistemática de eventos psicológicos, abrindo os caminhos para a integração teoria e prática. Ela permite que as teorias possam ser testadas, eventualmente aprimoradas, contribuindo para a evolução do conhecimento na psicologia. Portanto, a avaliação na psicologia é uma área fundamental de integração entre a ciência e a profissão. Disso decorre que o avanço da avaliação psicológica não é um avanço simplesmente da instrumentação, mas, sobretudo das teorias explicativas do funcionamento psicológico (PRIMI, 2003, p. 68).

O processo de avaliação psicológica se utiliza de conhecimento obtido através de teorias psicológicas e para isso o psicólogo precisa ter conhecimento dos instrumentos utilizados e estar sempre se atualizando nos mais diversos campos de conhecimento. Esse processo avaliativo é crucial, pois é por intermédio dos sintomas, indicadores que os resultados serão expressos (ALCHIERI; CRUZ, 2003).

A avaliação psicológica é fruto de um sistema que visa ampliar o conhecimento entre as funções da psique, vínculos, estados e peculiaridades dos comportamentos humanos. A fomentação de métodos técnicos e teóricos dessa força de conhecimento foi da necessidade de criar procedimentos e ferramentas para observar e medir os fenômenos e técnicas psicológicas (ALCHIERI; CRUZ, 2003).

2.3.1 Testes psicológicos projetivos

Segundo Villemor-Amaral e Werlang (2008), os testes projetivos são ferramentas valiosas para interpretação da personalidade. Estes instrumentos prestam ao indivíduo examinado pouca estrutura que serve justamente para que estimulem a manifestação de suas vivências psíquicas, de seus mecanismos de ajustamento e motivações.

A manifestação ocorre a partir da percepção e interpretação daquilo que o sujeito sente da situação, através do teste projetivo manifesta-se o mundo psíquico e por estes estímulos e respostas que o teste visa compreender a personalidade em sua estrutura global, interpretando a dinâmica dos seus componentes e suas relações.

Um dos testes projetivos mais usados é o HTP (do inglês, House, Tree, Person), esse teste permite obter informações de como um sujeito experimenta sua individualidade associada ao seu relacionamento em sua casa e também ao seu relacionamento com outras pessoas. É uma técnica que projeta como o sujeito se situa em áreas de conflito (ROSA; BATISTA, 2011).

Os testes projetivos são usados há mais ou menos cem anos, mas sempre foram olhados de forma preconceituosa, principalmente quando os testes objetivos entraram em uso, por serem mais seguros, objetivos e melhores mensurados. O que não descarta a eficiência dos testes projetivos, que segundo um pesquisador chamado Frank, os testes projetivos alcançavam o mundo subjetivo dos indivíduos (PINTO, 2014).

O método de testagem psicológica na visão de Frank abria caminho para acesso a conflitos, vivências internas, desejos, sentidos, padrões que muitas vezes o indivíduo não quer ou pode dizer. A testagem projetiva possui esse poder de revelar aspectos inconscientes. Esse fundamento projetivo trazido por Frank nos testes projetivos vem do conceito de projeção de Freud e os seus estudos na Psicanálise (PINTO, 2014).

De acordo com Elói (2012), as técnicas projetivas possuem aspectos únicos, pois o sujeito avaliado desconhece o que vai ser testado, não “cobrindo” seus mecanismos de defesa ou tentando enganar a quem o examina. A realidade objetiva não possui relevância, o que vale mesmo é o que tem por trás daquilo que se passa com o indivíduo.

2.3.2 Testes psicológicos psicométricos

Geralmente, quando são aplicados testes com o objetivo de diagnóstico, são utilizados um grupo de testes individuais, que são conhecidos pelo termo “Bateria”. Também quando é necessário medir ou avaliar habilidades são utilizados os testes que se fundamentam na teoria da medida, ou seja, usam números para descrever fenômenos psicológicos (URBINA, 2007).

De acordo com Pasquali (2009), a Psicometria busca explicar o sentido que possui as respostas dadas pelos indivíduos avaliados a uma série de atividades, que são chamadas de itens. A medida dos processos mentais, muito aplicadas às áreas de Psicologia e Educação se baseia na teoria geral da medida na Ciência. Para um teste ser efetivo em sua finalidade, ele precisa apresentar os parâmetros da Validade, Precisão e Padronização.

Segundo Silva (2008), os testes psicométricos são fundamentados na psicometria, ou seja, em métodos quantitativos. No teste psicométrico o sujeito precisa escolher uma solução, onde ainda tenha que marcar uma resposta em uma escala. Os testes são caracterizados por serem objetivos, por apresentarem tarefas padronizadas. A correção dos mesmos é realizada sem a intervenção do avaliador por serem de apuração mecânica.

Uma das grandes vantagens em aplicar testes psicométricos é que estes podem ser trabalhados coletivamente, para tal é necessário que o aplicador tenha a habilidade de ler as instruções e cronometrar o tempo exato. Também possuem a característica de serem corrigidos mais rapidamente, apresentam melhores condições nas questões, produzem registros em números, enquadram perfis através de tabelas de interpretação (SILVA, 2008).

É importante ressaltar que a eficácia dos instrumentos psicométricos está associada à aptidão do avaliador em resgatar informações e saber interpretá-las, optando por ferramentas de qualidade que sejam oriundas de pesquisa científica. Também é necessário que o profissional esteja atento a padronizações regionais, pois tal atitude garante a ética e o rigor para a continuidade da credibilidade de testes psicológicos e os critérios psicométricos de sua composição (CHIODI; WECHSLER, 2008).

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

Nesta seção serão apresentados os procedimentos metodológicos utilizados na pesquisa, cujo objetivo é conhecer quais instrumentos de avaliação psicológica são utilizados nos processos seletivos realizados por psicólogos organizacionais na cidade de Criciúma/SC.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Quanto à caracterização da pesquisa, trata-se de pesquisa qualitativa. Este tipo de pesquisa se preocupa, nas ciências sociais, com um nível de realidade que não pode ser quantificado. Portanto, trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, correspondendo a um espaço mais profundo das relações, dos processos e

dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis (MINAYO, 2001).

Esta pesquisa também apresenta caráter exploratório, sua finalidade principal é desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, formulando problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores. Dentre todos os tipos de pesquisa, as exploratórias são as que apresentam menor rigidez no planejamento, frequentemente envolvem levantamento bibliográfico e documental, entrevistas não padronizadas e estudos de caso. Procedimentos de amostragem e técnicas quantitativas de coleta de dados não são costumeiramente aplicados nestas pesquisas (GIL, 2008).

Deste modo, a metodologia escolhida para a realização deste trabalho deve funcionar como estrutura de uma pesquisa qualitativa e exploratória que tem como objetivo conhecer quais instrumentos de avaliação psicológica são utilizados nos processos seletivos realizados por psicólogos organizacionais na cidade de Criciúma/SC.

3.2 POPULAÇÃO

A população estudada foi composta por psicólogos organizacionais e consultores de Recursos Humanos (RH) que realizam avaliações psicológicas no âmbito da psicologia das organizações e do trabalho, os quais atuam na cidade de Criciúma/SC.

Quanto ao tipo de amostragem, a escolha foi pelo tipo de amostragem não probabilística e o critério de seleção dos participantes por acessibilidade e conveniência da pesquisadora.

3.3 COLETA DE DADOS

Inicialmente foi realizado um levantamento para identificar possíveis participantes da pesquisa. Este contato foi realizado por meio de ligação telefônica, na qual o profissional foi questionado sobre a utilização de avaliações psicológicas nos processos de seleção e, ao confirmar, o mesmo foi convidado a participar da pesquisa.

Neste momento também foram apresentados os objetivos da pesquisa e informações quanto ao sigilo das informações coletadas. Após esse procedimento, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) - (Apêndice A) foi encaminhado via e-mail aos participantes para leitura e aceite e, em seguida, o questionário da pesquisa juntamente com orientações a respeito.

3.4 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

O instrumento utilizado para a coleta de dados foi um questionário estruturado com perguntas abertas e fechadas (Apêndice B), encaminhado aos participantes por meio de endereço eletrônico (e-mail).

3.5 ANÁLISE DOS DADOS

Como se tratava de uma pesquisa de natureza qualitativa, os dados obtidos através dos questionários foram analisados qualitativamente, e por meio de uma análise comparativa entre os dados fornecidos pelos participantes da pesquisa.

3.6 PRECEITOS ÉTICOS

Esta pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa com seres humanos da UNESCO, (48) 3431-2606. Além disso, antes de iniciar a coleta dos dados, foi apresentado aos participantes o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice A).

Assim, foi destacado que a participação dos profissionais é de caráter voluntário, os propósitos da pesquisa foram apresentados para cada participante o termo de consentimento livre e esclarecido anexado na pesquisa para validar a assinatura.

Os participantes ficaram cientes de que sua participação é voluntária, foram também esclarecidos quanto ao anonimato, assegurado pela pesquisadora, autorizando a utilização das informações concedidas somente para fins de pesquisa. Por isso, utilizou-se o TCLE, que, de acordo com Teixeira e Nunes (2008, p. 28), existe para proteger os participantes de “possíveis abusos e para preservar o princípio da autonomia e da autodeterminação”.

Para além dos preceitos éticos estabelecidos pela resolução N° 466, de 12 de dezembro de 2012, respeitou-se a dimensão ética do psicólogo e pesquisador, que deve estar atento aos reflexos que sua intervenção pode causar nos sujeitos pesquisados, estando disponível e atento para tomar as providências necessárias em caso de mobilização exacerbada de emoções e/ou sentimentos, ou necessidade de encaminhamento para atendimento psicológico.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

A seguir serão apresentados os resultados obtidos na pesquisa, bem como a análise dos dados como forma de responder aos objetivos propostos pelo estudo.

A coleta de dados ocorreu no mês de outubro de 2019. Ao todo, 16 psicólogos participaram da pesquisa respondendo ao questionário viabilizado pelo Google Docs.

4.1 CARACTERÍSTICAS SOCIO DEMOGRÁFICAS

Apresenta-se nesta seção características sócio demográficas dos participantes da pesquisa.

Tabela 1 – Sexo dos participantes

Sexo	Quantidade	Percentual
Feminino	15	93,8%
Masculino	1	6,2%
Total	16	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Conforme mostra a Tabela 2, os participantes possuem idade entre 23 e 47 anos.

Tabela 2 – Idade dos participantes

Idades	Quantidade	Percentual
23 á 30 anos	11	59%
32 á 47 anos	5	41%
Total	16	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Quanto à área de atuação dos participantes da pesquisa, oito (50%) atuam como Consultores de Recursos Humanos e oito (50%) são psicólogos da área de RH de uma empresa.

Tabela 3 – Área de atuação dos participantes

Área	Quantidade	Percentual
Consultor de RH	8	50%
Psicólogo em uma Empresa	8	50%
Total	16	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

O ramo de atuação dos participantes foi, conforme apresenta a Tabela 4, nas áreas cerâmicas, Indústria de Confecção, metalúrgica, transportadora, alimentícia, Industrial, Instituição de Ensino, um de cada totalizando sete pessoas, seis consultores de RH e três de supermercados.

Tabela 4 – Ramo de atuação dos participantes

Ramo	Quantidade	Percentual
Diversos	7	43,7%
Consultoria de RH	6	37,5%
Supermercado	3	18,8%
Total	16	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

4.2 DADOS DA PESQUISA

Quando questionados sobre a frequência que utilizam os testes psicológicos nos processos seletivos, seis pessoas responderam que utilizam sempre, seis psicólogos responderam que raramente utilizam testes psicológicos, que depende da característica da vaga a ser preenchida e quatro responderam que utilizam na maioria dos processos seletivos que realizam, conforme mostra a Tabela 5.

Tabela 5 – Frequência que utilizam os testes psicológicos

Frequência	Quantidade	Percentual
Sempre	6	37,5%
Raramente, depende da característica da vaga	6	37,5%
Na maioria das vezes	4	25%
Total	16	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Analisando o quadro que apresenta a frequência quanto ao uso dos testes psicológicos, nota-se que 37,5% dos participantes sempre utilizam algum instrumento psicológico para avaliação, que também é o mesmo número que referem utilizar alguma ferramenta psicológica dependendo da característica da vaga. Ou seja, considera-se que nas vagas que apresentam critérios de seleção mais específicos é de suma importância que os candidatos passem por avaliação psicológica. De acordo com Baylão e Rocha (2014), o ato de selecionar é uma subsistência da natureza, que merece um cuidado especial, pois é na seleção de acordo com cada estratégia aplicada que vai ser definido o melhor candidato que manterá ou aumentará seu desempenho pessoal, assim como será benéfico para a instituição.

Quanto aos tipos de testes psicológicos que os participantes decidem usar, treze deles responderam que utilizam os psicométricos e projetivos, e três utilizam somente os projetivos, de acordo com a Tabela 6.

Tabela 6 – Tipos de testes utilizados

Testes	Quantidade	Percentual
Ambos	13	81,2%
Projetivos	3	18,8%
Psicométricos	0	0,0%
Total	16	100,0%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Sendo assim, com base nos resultados da pesquisa, o uso de testes psicométricos e projetivos são equivalentes, com prevalência dos que se propõem a mensurar inteligência e personalidade. Silva (2008) explica que os testes psicométricos seguem a linha objetiva e o indivíduo avaliado marca uma opção de resposta e as escalas de correção já são padronizadas. Já os projetivos, dão margem para que o avaliador, usando bom senso e prática, faça uma interpretação perceptiva. As duas ferramentas são utilizadas para que o avaliador conheça o melhor candidato.

A pesquisa também identificou os instrumentos psicológicos mais utilizados pelos psicólogos nos processos de seleção. Dessa forma, o Palográfico, instrumento para avaliar produtividade, aparece com maior frequência, sendo uma ferramenta utilizada por doze psicólogos, seguido por AC (Atenção Concentrada), que como o próprio nome indica avalia a atenção concentrada, HTP (Casa, Árvore, Pessoa) que avalia personalidade e Teaco que também propõe mensurar a atenção, com a mesma frequência, conforme podemos observar na Tabela 7.

Tabela 7 – Testes utilizados

Tipos	Quantidade	Percentual
Palográfico	12	44,5%
AC	5	18,5%
HTP	5	18,5%
Teaco	5	18,5%
Total	27	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Segundo Godoy e Noronha (2005), entre os instrumentos mais utilizados, o AC, o Teaco e o Palográfico são as escolhas dos profissionais da área de seleção, e este dado foi confirmado por meio desta pesquisa.

É importante utilizar tais ferramentas psicológicas para a decisão num processo avaliativo. Os testes de personalidade, tais como HTP e o Palográfico, que além de produtividade e ritmo, mensura traços de personalidade que são as características marcantes de um indivíduo que o diferencia de outras pessoas, também mensuram aspectos como equilíbrio, tolerância a frustrações, interesses motivacionais, entre outros (BAYLÃO; ROCHA, 2014). Já os testes de atenção, juntamente com os psicométricos, possuem a vantagem de serem corrigidos mais rapidamente, se enquadram em perfis de interpretação o que colabora igualmente em cargos que exijam determinadas competências.

Quanto ao aspecto supracitado, a pesquisa também levantou com os participantes as condições para a escolha de determinados instrumentos. Assim, os dados indicaram que o Palográfico é utilizado para analisar e selecionar candidatos com boa produtividade; O AC e Teaco para escolha de candidatos para ocupar cargos que exigem atenção difusa e concentrada; e HTP, por sua vez, para cargos de confiança.

Por fim, os participantes também indicaram em qual fase do processo seletivo os testes psicológicos são aplicados. Dessa forma, quatro psicólogos utilizam no início do processo seletivo, e doze no final, a fim de confirmar hipóteses levantadas nas fases anteriores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento deste estudo possibilitou conhecer os instrumentos de avaliação psicológica utilizados por psicólogos organizacionais da cidade de Criciúma (SC), além de obter dados consistentes sobre as etapas de aplicação dos instrumentos de medida psicológica, critérios de escolha, bem como área de atuação dos profissionais.

Com o resultado da pesquisa, verificou-se que os profissionais aplicam os testes psicológicos para conhecerem melhor o candidato, possibilitando traçar o perfil que mais se aproxima com a vaga, e assim, terem mais chances de acerto na escolha do profissional.

Entre os testes mais utilizados, estão o Palográfico, os de atenção, como Teaco e AC, e o HTP, mostrando assim, que os objetivos propostos foram realmente alcançados.

Com a pesquisa, foi possível conhecer como os psicólogos utilizam a avaliação psicológica, bem como as etapas do processo de avaliação e seleção. Para mais, também foi evidenciado que independente da atuação dos profissionais, sejam consultores de Recursos Humanos ou psicólogos de uma organização específica, a forma de avaliação e finalidade quanto ao uso dos instrumentos é a mesma nos processos seletivos.

Vimos que, para a maioria dos participantes, a escolha dos instrumentos psicológicos depende da característica da vaga e função. Para vagas que exigem maior confiabilidade, são aplicados testes de personalidade como HTP, de produtividade e atenção concentrada; já para as vagas operacionais são aplicados os testes Palográfico e de AC atenção concentrada.

Por fim, os objetivos da pesquisa foram alcançados e, dada à importância do assunto, torna-se necessário desenvolvimento de pesquisas futuras que aprofundem o tema proposto e disseminem ainda mais a atuação do psicólogo organizacional e do consultor de Recursos Humanos em pesquisas acadêmicas.

REFERÊNCIAS

ALCHIERI, J. C.; CRUZ, R. M. **Avaliação Psicológica: conceito, métodos e instrumentos**. 2. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2003.

BAYLÃO, A. L. S.; ROCHA, A. P. S. A importância do Processo de Recrutamento e Seleção de pessoal na Organização Empresarial. XI SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA E GESTÃO DE TECNOLOGIA, 11, 2014, Resende/RJ. **Anais eletrônicos [...]**. Rio de Janeiro: SEGeT, 2014. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320178.pdf>. Acesso em: 03 nov. 2019.

CHIODI, M. G.; WECHSLER, S. M. Avaliação psicológica: contribuições brasileiras. **Boletim Academia Paulista de Psicologia**, São Paulo, v. 28, n. 2, p. 197-2010, 2008. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/bapp/v28n2/v28n2a08.pdf>. Acesso em: 18 maio 2019.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Atribuições do psicólogo no Brasil**. Brasília/DF: CFP, 1992. Disponível em: https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2008/08/atr_prof_psicologo.pdf. Acesso em: 28 abr. 2019.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Cartilha sobre a avaliação psicológica.** Brasília/DF: CFP, 2007. Disponível em: <https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2013/05/Cartilha-Avalia%C3%A7%C3%A3oPsicol%C3%B3gica.pdf>. Acesso em: 25 abr. 2019.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Cartilha avaliação psicológica.** 1. ed. Brasília, DF: CFP, 2013. Disponível em: <https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2013/12/Avaliac%C3%A7%C3%A3oPsicol%C3%B3gicaCartilha1.pdf>. Acesso em: 25 abr. 2019.

DALBOSCO, S. N. P.; CONSUL, J. S. A importância da avaliação psicológica nas organizações. **Revista de Psicologia da IMED**, v. 3, n. 2, p. 554- 558, 2011. Disponível em: <https://seer.imed.edu.br/index.php/revistapsico/article/view/143/118>. Acesso em: 28 maio 2019.

ELÓI, J. **Testes projetivos:** vantagens e implicações. [online]: [s.n.], 2012. Disponível em: <http://www.psicologiafree.com/curiosidades/testes-projetivos-vantagens-e-implicacoes/>. Acesso em: 19 maio 2019.

FARACO, A. **Administração de Recursos Humanos: Completa e Atualizada.** Criciúma/SC: Faraco, 2007.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GODOY, S. L.; NORONHA, A. P. P. Instrumentos psicológicos utilizados em seleção profissional. **Revista do Departamento de Psicologia – UFF**, [s.l.], v. 17, n. 1, p. 139-159, jan./jun. 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rdpsi/v17n1/v17n1a11>. Acesso em: 25 maio 2019.

LACOMBE, F. J. M. **Recursos Humanos:** princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2012.

LAPOLLI, J. **MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS:** uma ferramenta para a Gestão de Pessoas utilizando a abordagem da Teoria Geral de Sistemas. 2010. Dissertação (Mestrado em Engenharia e Gestão do Conhecimento) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2010.

MARRAS, J. P. **Administração de Recursos Humanos:** do operacional ao estratégico. 12. ed. São Paulo: Futura, 2007.

MINAYO, M. C. S. (Org.). **Pesquisa Social:** teoria, método e criatividade. 18. ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

MUCHINSKY, P. **Psicologia Organizacional.** São Paulo: Thomson, 2004.

PASQUALI, L. Psicometria. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, [s.l.], v. 43, n. esp., p. 992-999, 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v43nspe/a02v43ns.pdf>. Acesso em: 26 jun. 2019.

PINTO, E. R. Conceitos fundamentais dos métodos projetivos. **Ágora**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 1, p. 136-153, jan./jun. 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/agora/v17n1/a09v17n1.pdf>. Acesso em: 28 maio 2019.

PRIMI, R. Inteligência: avanços nos modelos teóricos e nos instrumentos de medida. **Avaliação Psicológica**, [online], v. 2, n. 1, p. 67-77, 2003. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/avp/v2n1/v2n1a08.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2019.

ROSA, S.; BATISTA, A. P. L. Qual a importância de um teste projetivo como o H.T.P para auxiliar na avaliação psicológica em crianças com dificuldade de aprendizagem. **Periódicos Eletrônicos em Psicologia**, [online], v. 1, n. 2, p. 1-20, 2011. Disponível em: <http://www.uniedu.sed.sc.gov.br/wp-content/uploads/2015/02/Artigo-Simone-da-Rosa.pdf>. Acesso em: 28 maio 2019.

SILVA, V. G. Os testes psicológicos e as suas práticas. **Psicologia.com.PT**, [online], [s.n], p. 1-21, out. 2008. Disponível em: <http://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0448.pdf>. Acesso em: 26 jun. 2019.

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas organizações**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

TEIXEIRA, J.; NUNES, L. **Avaliação Escolar: da teoria à prática**. Rio de Janeiro: Wak, 2008.

URBINA, S. **Fundamentos da Testagem Psicológica**. 1. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

VILLEMOR-AMARAL, A. E., & Werlang, B. S. G. (Orgs.), (2008). **Atualizações Projetivas para Avaliação Psicológica**, São Paulo; Casa do Psicólogo.

ZANELLI, J. C. **O psicólogo nas Organizações de Trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2002.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido



Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE

Título da Pesquisa: INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA UTILIZADOS NOS PROCESSOS SELETIVOS: UM ESTUDO COM PSICÓLOGOS ORGANIZACIONAIS NA CIDADE DE CRICIÚMA/SC

Objetivo: Conhecer quais instrumentos de avaliação psicológica são utilizados nos processos seletivos realizados por psicólogos organizacionais na cidade de Criciúma/SC.

Período da coleta de dados: 01/10/2019 a 15/10/2019

Tempo estimado para cada coleta: 30 minutos

Local da coleta: Não haverá carta de aceite do local porque os participantes não estarão vinculados à uma instituição, participarão da pesquisa psicólogos organizacionais que atuam em diversos locais na cidade de Criciúma/SC, os quais compõem a rede de contatos da pesquisadora (conforme declaração anexada).

Pesquisador/Orientador: Jaqueline Marques Muller

Telefone: (48) 9.9947-6559

Pesquisador/Acadêmico: Bruna Gomes Custódio

Telefone: (48) 9.9916-8838

10° fase do Curso de Psicologia da UNESC

Como convidado(a) para participar voluntariamente da pesquisa acima intitulada e aceitando participar do estudo, declaro que:

Poderei desistir a qualquer momento, bastando informar minha decisão diretamente ao pesquisador responsável ou à pessoa que está efetuando a pesquisa.

Por ser uma participação voluntária e sem interesse financeiro, não haverá nenhuma remuneração, bem como não terei despesas para com a mesma. No entanto, fui orientado(a) da garantia de ressarcimento de gastos relacionados ao estudo. Como prevê o item IV.3.g da Resolução CNS 466/2012, foi garantido a mim (participante de pesquisa) e ao meu acompanhante (quando necessário) o ressarcimento de despesas decorrentes da participação no estudo, tais como

transporte, alimentação e hospedagem (quando necessário) nos dias em que for necessária minha presença para consultas ou exames.

Foi expresso de modo claro e afirmativo o direito de assistência integral gratuita devido a danos diretos/ indiretos e imediatos/ tardios pelo tempo que for necessário a mim (participante da pesquisa), garantido pelo(a) pesquisador(a) responsável (Itens II.3.1 e II.3.2, da Resolução CNS nº 466 de 2012).

Estou ciente da garantia ao direito à indenização diante de eventuais danos decorrentes da pesquisa (Item IV.3.h, da Resolução CNS nº 466 de 2012).

Os dados referentes a mim serão sigilosos e privados, preceitos estes assegurados pela Resolução nº 466/2012 do CNS - Conselho Nacional de Saúde - podendo eu solicitar informações durante todas as fases da pesquisa, inclusive após a publicação dos dados obtidos a partir desta.

Para tanto, fui esclarecido(a) também sobre os procedimentos, riscos e benefícios, a saber:

DETALHES DOS PROCEDIMENTOS QUE SERÃO UTILIZADOS NA PESQUISA
--

<p>Inicialmente, os participantes da pesquisa serão contatados e convidados para compor a pesquisa. Este contato será realizado por meio de uma ligação telefônica, na qual serão apresentados o objetivo da pesquisa e informações quanto ao sigilo das informações coletadas. Após aceite, será encaminhado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). A partir deste procedimento inicial, será enviado o questionário da pesquisa via e-mail. O instrumento utilizado para a coleta de dados será na forma de questionário estruturado com perguntas abertas e fechadas. O tempo estimado para a participação no estudo, ou seja, para responder as questões do instrumento de pesquisa será de 30 minutos. Quanto ao local para participação, os participantes poderão responder o questionário em seus locais de trabalho, residência ou outros locais se assim desejarem. Os dados da pesquisa serão compilados e analisados comparativamente. Espera-se que os dados sejam coletados na primeira quinzena do mês de outubro e analisados a partir da segunda quinzena do mesmo mês.</p>

--

RISCOS

Pode haver perda da confidencialidade dos dados e este risco será amenizado pela privacidade mantida aos participantes, não sendo divulgado os dados pessoais do mesmo. Além disso, se qualquer informação for divulgada em relatório ou publicação, isto será feito de forma codificada, para que a identidade do participante seja preservada e mantida a confidencialidade dos dados.

BENEFÍCIOS

Ampliar a compreensão acerca das avaliações psicológicas no contexto da psicologia organizacional e do trabalho por meio da disseminação do conhecimento; favorecer aproximações do ambiente acadêmico ao contexto organizacional e ambiente profissional são alguns benefícios quanto à participação na pesquisa.

Declaro ainda, que tive tempo adequado para poder refletir sobre minha participação na pesquisa, consultando, pessoas que possam se necessário, meus familiares ou outras me ajudar na tomada de decisão livre e esclarecida, conforme a resolução CNS 466/2012 item IV.1.C.

Diante de tudo o que até agora fora demonstrado, declaro que todos os procedimentos metodológicos e os possíveis riscos, detalhados acima, bem como as minhas dúvidas, foram devidamente esclarecidos, sendo que, para tanto, firmo ao final a presente declaração, em duas vias de igual teor e forma, ficando na posse de uma e outra sido entregue ao(à) pesquisador(a) responsável (o presente documento será obrigatoriamente assinado na última página e rubricado em todas as páginas pelo(a) pesquisador(a) responsável/pessoa por ele(a) delegada e pelo(a) participante/responsável legal).

Em caso de dúvidas, sugestões e/ou emergências relacionadas à pesquisa, favor entrar em contato com o(a) pesquisador(a) JAQUELINE MARQUES MULLER pelo telefone (48) 9.9947-6559 e/ou pelo e-mail jac-muller@hotmail.com

Em caso de denúncias, favor entrar em contato com o Comitê de Ética – CEP/UNESC (endereço no rodapé da página).

O Comitê de Ética em Pesquisa em Humanos (CEP) da Unesc pronuncia-se, no aspecto ético, sobre todos os trabalhos de pesquisa realizados, envolvendo seres humanos. Para que a ética se faça presente, o CEP/UNESC revisa todos os protocolos de pesquisa

envolvendo seres humanos. Cabe ao CEP/UNESC a responsabilidade primária pelas decisões sobre a ética da pesquisa a ser desenvolvida na Instituição, de modo a garantir e resguardar a integridade e os direitos dos voluntários participantes nas referidas pesquisas. Tem também papel consultivo e educativo, de forma a fomentar a reflexão em torno da ética na ciência, bem como a atribuição de receber denúncias e requerer a sua apuração.

ASSINATURAS	
Voluntário(a)/Participante	Pesquisador(a) Responsável
<hr/> <hr/>	<hr/> <hr/>
Assinatura	Assinatura
Nome:	Nome:
<hr/> CPF: _____._____._____ - ____	<hr/> CPF: _____._____._____ - ____
<hr/>	<hr/>

Criciúma (SC), ____ de agosto de 2019.

APÊNDICE B – Instrumento para Coleta de Dados

Preencha as questões abaixo escolhendo apenas uma resposta.

1) Área de atuação profissional:

- Psicóloga(o) de uma empresa
- Consultor de RH

2) Caso possua vínculo com uma instituição, qual o mercado de atuação da organização?

- Cerâmico
- Confeção
- Construção Civil
- Metalúrgico
- Serviços
- Outros, qual? _____

3) Com que frequência utiliza testes psicológicos nos processos seletivos?

- Sempre, em todas as situações.
- Na maioria dos processos seletivos que realizo.
- Raramente, a depender da característica da vaga a ser preenchida.

4) Que tipo de teste utiliza?

- Psicométricos
- Projetivos
- Ambos

5) Quais instrumentos você utiliza?

R:

6) Em quais situações, ou para quais cargos/funções, utiliza cada instrumento?

R:

7) A escolha do tipo ou do instrumento depende:

- () Da característica da vaga (operacional, adm ou estratégico)
- () Do requisitante da vaga
- () Da escolha pessoal do psicólogo selecionador
- () Outros, quais? _____

8) Em que momento/fase do processo seletivo os utiliza? Se possível, descreva de forma breve.

R:.